

# As competências de adaptabilidade para a construção da carreira, segundo o *life-design*: um estudo com universitários do centro de ciências sociais e aplicadas

**Jamille Barbosa Cavalcanti Pereira**

Professora da Universidade Presbiteriana Mackenzie (Brasil)

[jamillebcp@gmail.com](mailto:jamillebcp@gmail.com)

**Débora Elisa Santos Freitas**

Professor da Universidade do Contestado (Brasil)

[desfreitas9@gmail.com](mailto:desfreitas9@gmail.com)

**Núria Amaral Juncal**

Pesquisadora da Universidade Presbiteriana Mackenzie (Brasil)

[nuria.juncal29@gmail.com](mailto:nuria.juncal29@gmail.com)

**Vitor Rodrigues Baptista**

Pesquisadora da Universidade Presbiteriana Mackenzie (Brasil)

[baptista.vitor@hotmail.com](mailto:baptista.vitor@hotmail.com)

## Resumo

Esta pesquisa buscou identificar o quanto as competências de adaptabilidade para a construção da carreira são utilizadas por estudantes de uma universidade privada de São Paulo. Sendo elas: a preocupação, o controle, a confiança e a curiosidade. Para isto, foi realizada uma pesquisa quantitativa com a utilização da Escala de Adaptabilidade de Carreira (Savickas & Porfeli, 2012). Os dados foram analisados por meio das estatísticas: descritiva e inferencial. Os resultados revelaram que a competência confiança foi a mais frequente, mas no geral, todas são subutilizadas e há diferenças entre os pesquisados, considerando-se as variáveis: sexo, cursos e etapas dos cursos.

## Palavras-Chave

Carreira; Life-Design; Adaptabilidade de carreira

## ***Adaptability skills for career building, according to life-design: a study with university students from the center for social and applied sciences***

### **Abstract**

This research aimed to identify the extent to which adaptability skills for career construction are used by students at a private university in São Paulo. These are: concern, control, confidence and curiosity. For this purpose, a quantitative study was conducted using the Career Adaptability Scale (Savickas & Porfeli, 2012). The data were analyzed using descriptive and inferential statistics. The results revealed that the confidence skill was the most frequent, but in general, all are underused and there are differences among the respondents, considering the variables: gender, courses and stages of the courses.

### **Keywords**

Carrer; Life-Design; Career adaptability

## ***Habilidades de adaptabilidade para la construcción de carrera, según el life design: un estudio con estudiantes universitarios del centro de ciencias sociales y aplicadas***

### **Resumen**

Esta investigación buscó identificar en qué medida las habilidades de adaptabilidad para la construcción de carrera son utilizadas por los estudiantes de una universidad privada de São Paulo. Son: preocupación, control, confianza y curiosidad. Para tal fin se realizó una investigación cuantitativa utilizando la Escala de Adaptabilidad Profesional (Savickas & Porfeli, 2012). Los datos fueron analizados mediante estadística descriptiva e inferencial. Los resultados revelaron que la habilidad confianza fue la más frecuente, pero en general todas son subutilizadas y existen diferencias entre los encuestados, considerando las variables: género, cursos y etapas de los cursos.

### **Palabras clave**

Carrera; Life-Design; Adaptabilidad profesional

**Dados para Contato | Contact Details | Detalhes de Contacto:** Jamille Barbosa Cavalcanti Pereira - Universidade Presbiteriana Mackenzie. R. da Consolação, 930 - Consolação, São Paulo - SP, 01302-907, Brasil. **URL:** <https://www.mackenzie.br/>.

**Recebido em | Received in | Recibido en:** 13/03/2024 - **Aprovado em | Approved in | Aprobado en:** 26/02/2025

**DOI:** <http://dx.doi.org/10.23925/recape.v15i2.70681>

# INTRODUÇÃO

O presente estudo utiliza-se da abordagem de carreira como fruto da elaboração de estudos das Ciências do Trabalho, principalmente do campo da orientação profissional a partir da concepção subjetiva, voltada para o desenvolvimento e para a trajetória psicológica das pessoas no mundo do trabalho (Ribeiro, 2014). Nesse sentido, o enfoque teórico utilizado nesta pesquisa será o contextual, levando em consideração, no que diz respeito às dimensões constituintes do trabalho, a relação pessoa-ambiente.

O contexto que será considerado para o estudo nesta pesquisa será o do século XXI, que se apresenta com o surgimento de uma nova organização do trabalho, caracterizada pela diversificação de modalidades de profissões, bem como pela transformação nas relações de trabalho (Ambiel, 2014). Como enfatiza este autor, a procura por um emprego estável neste período diminui significativamente, dando espaço a um novo pensamento sustentado por aspectos como mobilidade e transição e, estes fatos, acarretaram mudanças significativas para as concepções acerca da carreira profissional.

Sob a perspectiva construtivista, a carreira profissional no séc. XXI deixa de ser interpretada como uma sequência de ocupações e passa a ser concebida como um processo de construção de vida, a partir das decisões tomadas pelo indivíduo com base em suas experiências, realidade e expectativas futuras, dentro de sua lógica e contexto (Savickas et al., 2009). Com base nesta concepção, os estudos, as teorias e as referências sobre o desenvolvimento da carreira ganham relevância, especialmente o modelo de Construção de Carreira baseado no *Life Design*.

O modelo do *Life Design* enfatiza a flexibilidade humana, a adaptabilidade e a aprendizagem ao longo da trajetória de vida, por meio de uma abordagem que estimula a exploração de si, a construção e a manutenção do autoconceito sob uma constante integração do indivíduo aos seus contextos de vida (Oyserman, Bybee, & Terry, 2006). À luz desta abordagem, tal integração se torna possível por meio da adaptabilidade, sendo este um construto psicológico que denota a prontidão e recursos que um indivíduo apresenta para lidar com ou antecipar tarefas evolutivas vocacionais (Savickas, 2002).

De acordo com o Modelo do *Life Design*, o foco na adaptabilidade é essencial para um indivíduo que pretende desenvolver a sua carreira, demandando, assim, quatro competências comportamentais que irão contribuir para o seu enfrentamento diante das situações no mundo profissional atual, sendo elas: preocupação, controle, curiosidade e confiança (Savickas, 2013). Apesar destas competências terem sido apontadas como necessárias para a adaptabilidade, não quer dizer que os indivíduos no novo século tenham prontidão para mobilizá-las.

Após uma pesquisa bibliográfica não foi possível identificar estudos empíricos que tenham feito o mapeamento sobre a utilização de competências comportamentais para a construção da carreira com base no modelo do *Life Design* de jovens universitários dos cursos do Centro de Ciências Sociais e Aplicadas (CCSA). Visando preencher esse gap, formulou-se para esta pesquisa o seguinte problema: Em que nível, estudantes universitários do CCSA - Centro de Ciências Sociais e Aplicadas apresentam as competências de adaptabilidade para a construção de suas carreiras, segundo o modelo do *Life Design*?

O objetivo geral desta pesquisa foi o de analisar em que nível, estudantes universitários do CCSA - Centro de Ciências Sociais e Aplicadas apresentam as competências de adaptabilidade para a construção da carreira, segundo o modelo do *Life Design*. Por objetivos secundários, pretende-se: a) verificar qual a competência de adaptabilidade de carreira é concebida como a mais utilizada ou é considerada a mais forte na construção da carreira dos pesquisados, b) verificar se há diferenças significativas entre os estudantes pesquisados acerca da utilização das competências de adaptabilidade para a construção das suas carreiras, considerando a variável cursos; c) verificar se há diferenças significativas entre os estudantes pesquisados acerca da utilização das competências de adaptabilidade para a construção das suas carreiras, considerando as diferentes etapas dos seus cursos; d) verificar se há diferenças significativas entre os estudantes pesquisados acerca da utilização das competências de adaptabilidade para a construção das suas carreiras, considerando as variáveis: sexo, idade e vínculo empregatício.

## 1. REFERENCIAL TEÓRICO

### 1.1. A CONCEPÇÃO DE CARREIRA SOB A PERSPECTIVA DO LIFE DESIGN

Tendo origem na sociedade ocidental no início do XX, o aconselhamento de carreira trazia como ideia central que um trabalho que não correspondesse às habilidades e capacidades do indivíduo levaria à ineficácia, à falta de entusiasmo e, provavelmente, a um trabalho odioso, de baixo pagamento; mas por outro lado, se o trabalho estivesse de acordo com as características do indivíduo, a consequência seria positiva, gerando entusiasmo, amor ao trabalho, valores econômicos mais elevados, produtos de qualidade superior, maior eficiência e melhor pagamento (Parsons, 1909).

Anos adiante, Super (1980) tratou sobre o desenvolvimento de carreira como um processo normativo de construção da identidade pessoal, e as escolhas vocacionais como expressão de autoconceitos (Taveira, 2011). Propôs a Teoria Desenvolvimental de Carreira ou a Teoria Evolutiva (Super, 1980; Savickas, 1997) que demonstra que a incorporação profissional estaria ligada às diversas experiências vividas ao longo da vida pelo indivíduo.

Conforme relatado por Ambiel (2014) em seus estudos, a teoria de Super (1980) apresenta duas visões do desenvolvimento vocacional: *"Life Space"* e *"Life Span"*, que se resumem aos diversos pontos de decisão que os indivíduos podem se deparar ao longo da vida, focando na transição da escola para o ambiente profissional e, posteriormente, associando tais transições aos papéis desempenhados ao longo da vida, em diferentes cenários.

No início do século XXI, entretanto, e como consequência do processo de globalização e do rápido desenvolvimento de tecnologias da informação, se estabelece uma nova ordem social do trabalho na qual as perspectivas profissionais se tornam menos previsíveis, com transições mais frequentes e as pessoas passam a reconhecer que possuem autonomia perante suas carreiras o que, conseqüentemente, exige o desenvolvimento de competências diferentes daquelas requeridas pelas profissões do século XX (Savickas et al., 2009).

Nesse contexto, e dando continuidade ao que Super (1980) já vinha mencionado em seus estudos sobre a necessidade de se atualizar as estratégias de intervenção nos processos de orientação profissional e de carreira, surge o termo *"Life Design"* formulado pelo *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, por volta dos anos 2000.

*Life Design* ou "Construção de Vida", como foi traduzido, consiste em um modelo de aconselhamento de carreira através de um processo dinâmico que deve ajudar as pessoas a construir uma vida mais significativa, na qual o trabalho será um dos papéis a ser integrado em uma rede de fazeres sociais mais ampla (Savickas et al., 2009). A teoria enfatiza a flexibilidade, a adaptabilidade e a aprendizagem constante, além da subjetividade e autodeterminação de cada indivíduo, aproximando a noção de carreira à noção de vida. (Savickas 2002, 2005).

O modelo de análise do *Life Design* propõe que se considere a relação entre as necessidades do indivíduo e as necessidades do contexto e, através de um novo paradigma, destaca mudanças necessárias para o acompanhamento e aconselhamento do projeto de construção de vida. Este sistema parte de uma série de atitudes em relação ao comportamento durante a vida da pessoa, uma vez que as ações têm relação direta com atitudes no meio profissional. Uma ferramenta importante utilizada nesse processo é a entrevista sobre a história da carreira que se inicia com uma questão aberta que busca levantar os objetivos do indivíduo em relação ao processo de orientação que se inicia e, na sequência, são aplicadas sete questões que abordam uma ampla gama de experiências, o que auxilia, juntamente com outros procedimentos, avaliar a adaptabilidade de carreira dos clientes (Di Fabio & Maree, 2012).

O desenvolvimento vocacional é inferido e denotado pelas mudanças no comportamento vocacional observadas em três ou mais pontos no tempo – o mínimo requerido para identificar

uma tendência (Savickas, 2002; 2005). Para isso, a importância de identificar antecedentes dos padrões comportamentais.

O modelo de *Life Design* frisa, em especial, os aspectos trabalhistas da experiência do indivíduo, mas considera o trabalho dentro de um todo de vida (Savickas, 2002; 2005). Cada vida constitui-se em mais do que um processo individualizado, é influenciada por fatores contextuais, embora construída, principalmente, pelos próprios indivíduos. Entretanto, a construção de si está condicionada pela possibilidade de se dispor dos conhecimentos e das capacidades necessárias e, neste entendimento, o trabalho é então dado como um meio de conexão social ligado a experiência de vida (Saldanha, 2013).

## 1.2. AS COMPETÊNCIAS DE ADAPTABILIDADE PARA A CONSTRUÇÃO DE CARREIRA, SEGUNDO O MODELO DO LIFE DESIGN

O modelo de adaptação da Teoria de Construção de Carreira (TCC) apresenta os traços de personalidade de adaptabilidade como uma disposição de prontidão pessoal e de disposição motivacional para realizar mudanças em resposta às tarefas de desenvolvimento vocacional, transições ocupacionais e problemas de trabalho (Savickas, 2013). Para este autor o traço disposicional da adaptabilidade de carreira atua como um filtro por meio do qual os indivíduos interpretam o ambiente e, quando necessário, ativam o processo de autorregulação para melhor se ajustar às transições iminentes e intermediárias.

Savickas (2013) conceitua a adaptabilidade de carreira como um sistema de autorregulação com múltiplos subsistemas, ou seja, um composto de recursos que servem ao desenvolvimento e configura os recursos psicossociais que constituem a metacompetência de adaptabilidade de carreira em um modelo multidimensional e hierárquico. No primeiro nível identificam-se as atitudes, crenças e competências específicas da construção de carreira que moldam as estratégias reais de resolução de problemas e comportamentos de adaptação que os indivíduos usam para responder às demandas em mudança. Já no segundo nível da hierarquia, tais atitudes, crenças e competências agrupam-se em quatro dimensões de recursos de adaptabilidade de carreira e, juntas, essas quatro capacidades de adaptação, se combinam no terceiro nível em um indicador global de adaptabilidade de carreira.

A adaptabilidade para o *Life Design* resulta, portanto, de um processo estratégico que o indivíduo utiliza para lidar com as situações profissionais, mobilizando competências comportamentais englobadas por quatro dimensões, ditas na literatura internacional como “os quatro Cs”, sendo elas: preocupação (**concern**), controle (**control**), curiosidade (**curiosity**) e confiança (**confidence**) (Savickas, 2013), que serão descritas a seguir.

A preocupação, se refere a uma competência que traduz a necessidade do indivíduo de planejar o futuro profissional; o controle, reflete o interesse deste de se preparar para o futuro com autodisciplina, esforço e persistência; a curiosidade, se refere a sua capacidade de explorar a si e as circunstâncias do futuro através da adoção de uma postura investigativa e, por fim, a confiança, competência que expressa o propósito deste indivíduo de colocar em prática o desejo de mudança (Savickas, 2013).

Quando tais competências estão presentes, as reações e ações para o desenvolvimento da carreira são favoráveis e efetivas e, quando ausentes, tornam as pessoas mais passivas, apáticas e desesperançosas (Ver Quadro 1).

A adaptabilidade, envolvendo as quatro competências essenciais anteriormente descritas, juntamente com o desenvolvimento do senso de identidade, marcam as principais metacompetências para a carreira (Savickas, 2013). E conforme apresentadas no Quadro 1, representam recursos e estratégias adaptativas que as pessoas utilizam para gerenciar tarefas críticas e transições ao longo do processo de construção de suas carreiras.

Os recursos ou as habilidades para se adaptar residem na intersecção pessoa-ambiente e, por isso, são considerados construtos psicossociais (Savickas & Porfeli, 2012). Conforme Ribeiro e Duarte (2019) em seus escritos, esse processo permite que o indivíduo coloque em ação a autoconstrução que gera as distintas possibilidades de construção de si, sendo formas de ser no mundo.

**Quadro 1 - As Competências de Adaptabilidade para a Construção da Carreira**

	Preocupação	Controle	Curiosidade	Confiança
Presença	Pessoas com preocupação com o futuro, expressam ações proativas de preparação, através do estabelecimento de planos, metas e linhas de atuação.	Pessoas com controle revelam atitudes positivas e comportamento ativo no processo de fazer escolhas relacionadas ao futuro profissional. São propelas a agirem assertivamente ao manejarem as demandas vocacionais.	Pessoas com curiosidade possuem iniciativas de procurar conhecimento, de aprender e investigar opções, no intuito de descobrir atividades ocupacionais nas quais gostaria de se engajar.	Pessoas com confiança possuem a crença nas suas capacidades para lidarem com as adversidades e atingir objetivos, percebendo-se capazes e eficientes para realizarem as atividades.

Ausência	Pessoas que não apresentam atitudes relacionadas a esta dimensão mostram-se apáticas quanto ao interesse e planejamento do futuro profissional. Este estado de não preocupação com a carreira é denominado de indiferença, referindo-se à ausência de metas e planos, podendo estar associada a uma visão negativa e pessimista do futuro.	Falhas na expressão desta dimensão geram indefinição, procrastinação, indecisão vocacional e um baixo engajamento da pessoa no processo de construção de sua carreira.	Déficits na curiosidade repercutem em posturas ingênuas, pobreza em exploração, em conhecimento da realidade e de si mesmo e acarretam decisões de carreira pouco consistentes e uma visão limitada e talvez ilusória do mundo do trabalho.	Déficits na confiança relacionados à carreira produzem no indivíduo dificuldade para agir, por não se sentir capaz de realizar seus projetos de vida. Pode-se perceber a falta de confiança pela presença de uma postura tímida e inibida da pessoa ao lidar com as demandas da carreira.
----------	--	--	---	---

Fonte Adaptada: Saldanha (2013)

Além das competências de adaptabilidade anteriormente descritas, o modelo do *Life Design* demanda do indivíduo o desenvolvimento da inteligência emocional, pois é indispensável no processo de construção a capacidade de compreender e administrar suas próprias emoções (Savickas & Porfeli, 2012).

Apesar das competências de adaptabilidade para a construção da carreira serem descritas como estratégias muito importantes para os indivíduos no contexto profissional, não quer dizer que estes as utilizem da mesma forma e com a mesma intensidade.

### 1.3. ESTUDOS SOBRE AS COMPETÊNCIAS COM FOCO NA ADAPTABILIDADE DE CARREIRA, SEGUNDO O MODELO DO LIFE DESIGN

Dentre os estudos já realizados no Brasil sobre as competências com foco na adaptabilidade de carreira proposta por Savickas (2002) em sua “Teoria de Construção de Carreira” é possível apontar os resultados de dois deles, que deram margem para a construção das hipóteses desta pesquisa.

O estudo “Relações entre Adaptabilidade de Carreira e Personalidade: Um Estudo com Universitários Ingressantes Brasileiros” realizado por Bardagi e Albanaes (2015), teve por objetivo identificar as relações entre características de personalidade e adaptabilidade de carreira em alunos que iniciaram em uma instituição pública federal na região do sul do Brasil, no ano de 2013. Para realização do estudo foi utilizada uma amostra com 359 graduandos, sendo 59,3% do sexo feminino e 40,7% do sexo masculino, com idades entre 18 e 59 anos, sendo 90% com idades entre 18 e 25 anos. A maioria da amostra identificou que 74,4% ingressaram na universidade através do sistema



regular e os outros 25,6% dos participantes ingressaram na instituição pelo sistema de cotas. Para a coleta de dados, as autoras do estudo utilizaram um questionário online que foi disponibilizado entre os meses de outubro e dezembro de 2013, com acesso restrito aos participantes e aos responsáveis pelo estudo.

Dentre os resultados obtidos concluiu-se que não há diferenças relevantes entre sexo e, em contrapartida, no que tange à área de formação, observou-se que os estudantes de Ciências Humanas apresentam menor média nos níveis de preocupação com a carreira em relação aos alunos das demais áreas. **Já no quesito etapas na formação educacional, observou-se que à medida que a formação avança, o contato com a realidade profissional aumenta e as próprias capacidades e limitações são testadas ao longo do curso.** Deste modo, a forma como cada **área** promove estratégias de formação e preparação dos alunos para o campo de trabalho pode ter influência na adaptabilidade futura dos alunos. Estudos comparando os níveis de adaptabilidade de alunos de diferentes **áreas** de estudo ao longo da formação (etapas/semestre) podem trazer luz à estas questões.

Outro estudo que tratou a respeito da adaptabilidade de carreira e que pode ser aqui mencionado é: “Escala de Adaptabilidade de Carreira: Evidências de Validade em Universitários Brasileiros” desenvolvido por Audibert e Teixeira (2015).

Participaram desta pesquisa 990 universitários (64,2% mulheres) de instituições públicas e particulares de Porto Alegre e região metropolitana, selecionados por conveniência, com média de idade de 25,8 anos. Os resultados obtidos do referido estudo foram: adaptabilidade total (4,06; 3,84), preocupação (4,10; 3,79), controle (4,09; 3,93), curiosidade (3,87; 3,69) e confiança (4,19; 3,93) (Teixeira et al., 2012). O que permite concluir que os maiores valores foram obtidos para a dimensão confiança.

Com base nos resultados dos estudos anteriormente apresentados foram formuladas as seguintes hipóteses para esta pesquisa:

- $H_1$ : Há diferenças de competências presentes entre os estudantes universitários considerando os cursos de Administração, Contabilidade, Comércio Exterior e Economia;
- $H_2$ : Há diferenças significativas de competências entre os estudantes universitários com relação as diferentes etapas do curso em que se encontram;
- $H_3$ : Não há diferenças relevantes de competências entre os estudantes universitários considerando a variável sexo.

## 2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

### 2.1. TIPO DE PESQUISA

A pesquisa realizada foi quantitativa do tipo descritiva. Este tipo de pesquisa “observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou variáveis sem manipulá-los.” (Cervo, Bervian, & Silva, 2007). Além disto, tem por objetivo descrever as características de determinadas populações ou fenômenos.

### 2.2. AMOSTRA

A respectiva pesquisa contou com a colaboração de 355 jovens universitários do Centro de Ciências Sociais e Aplicadas (CCSA) dos cursos de Administração, Comércio Exterior e Economia de uma universidade privada de São Paulo. Nesse estudo foi analisado e identificado em que nível esses jovens estudantes correspondem às competências essenciais para a construção da carreira, segundo o modelo do *Life Design*, verificando variações das competências com relação a cada um dos cursos; as diferentes etapas dos cursos e considerando também as variáveis: sexo, idade, curso, semestre e vínculo empregatício.

O perfil predominante da amostra foi de homens, com idade entre 18 e 24 anos, do curso de Administração, cursantes do 1º semestre, sem vínculo empregatício (ver Tabela 1).

Tabela 1 - Perfil da Amostra

Variáveis	Categoria	Frequência	Percentual
Sexo	Homem	207	58%
	Mulher	148	42%
Idade	Até 18 anos	46	13%
	De 18 a 24 anos	283	80%
	De 25 a 35 anos	26	7%
Curso	Administração	290	82%
	Comércio Exterior	39	11%
	Economia	26	7%
Semestre	1º Semestre	133	37%
	2º Semestre	91	26%
	7º Semestre	106	30%

	8º Semestre	25	7%
Vínculo Profissional	Sem vínculo	143	40%
	Estagiário	113	32%
	CLT	99	28%

Fonte: Dados da pesquisa

## 2.3. COLETA DE DADOS

Nesta pesquisa foi utilizada a Escala de Adaptabilidade de Carreira desenvolvida por Savickas e Porfeli (2012). Esta foi disponibilizada para preenchimento dos alunos de forma **online**, sob o critério da confidencialidade (em anonimato) por meio da **plataforma Google Forms**, durante o mês abril de 2023, com acesso restrito aos integrantes do projeto de pesquisa, sendo eles alunos de todos os períodos dos cursos de Administração, Contabilidade, Comércio Exterior e Economia, do Centro de Ciências Sociais e Aplicadas (CCSA) de uma universidade privada de São Paulo.

A escala utilizada na pesquisa foi aplicada com o apoio das coordenações de curso e de professores que solicitaram aos alunos que contribuíssem com a pesquisa de forma voluntária. A coleta durou três semanas. Os alunos demoraram em média cinco minutos para responder ao questionário e tiveram acesso a este instrumento por meio do próprio celular, no ambiente de sala de aula.

## 2.4. INSTRUMENTO DE PESQUISA

A Escala de Adaptabilidade de Carreira (CAAS - **Career Adapt-Abilities Scale**) utilizada, foi desenvolvida como resultado de um trabalho conjunto que contou com uma equipe de psicólogos de 18 países e que foi validada para o Brasil por Teixeira, Bardagi, Lassance, Magalhães e Duarte no ano de 2012.

Trata-se de um instrumento que contém 24 itens subdivididos nas seguintes dimensões: preocupação, que diz respeito a orientação positiva em relação ao futuro da carreira; controle, ou seja, capacidade para controlar as tentativas de preparação para o futuro profissional; curiosidade, referente à habilidade para explorar a si mesmo e possíveis futuros cenários de carreira; e confiança, que reflete a disposição para implementar os planos profissionais (Savickas & Porfeli, 2012, apud Bardagi & Fiorini, 2018). Este mensura o quão forte o pesquisado é ao fazer uso das competências de adaptabilidade para a construção de carreira em cinco pontos: nada forte, pouco forte, forte, muito forte e fortíssimo.

Conforme Teixeira et al. (2012), a primeira versão da CAAS foi produzida e testada em amostra brasileira e seus resultados indicaram a necessidade de algumas reformulações no instrumento.

Silveira (2013), em seu estudo “Escala de Adaptabilidade de Carreira: evidências de validade e fidedignidade em uma amostra de universitários brasileiros” (que teve como objetivo revisar a primeira versão utilizando todos os itens da versão final da escala internacional e um novo sistema de chave de respostas) afirma que “a nova versão da Escala de Adaptabilidade de Carreira constitui-se em uma medida válida e fidedigna para ser usada por orientadores profissionais e pesquisadores brasileiros que desejam mensurar o construto da Adaptabilidade de Carreira com estudantes universitários”.

### 3. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

A análise dos dados é uma das fases mais importantes da pesquisa, pois, a partir dela, é que serão apresentados os resultados e a conclusão da pesquisa, conclusão essa que poderá ser final ou apenas parcial, deixando margem para pesquisas posteriores (Lakatos & Markoni, 1996). Nesta pesquisa serão utilizados procedimentos da estatística descritiva e da estatística inferencial. Para realizar os procedimentos estatísticos dos dados obtidos desta pesquisa foi utilizado o Excel e o pacote estatístico SPSS 23.

#### 3.1. TRATAMENTO DOS DADOS

O primeiro procedimento adotado foi o do tratamento dos dados obtidos. Estes foram analisados e foram excluídos da amostra indivíduos que não tinham representatividade significativa no perfil demográfico da amostra, com isto foram retirados 8 alunos do curso de Contabilidade que tinham respondido à pesquisa, bem como 1 aluno com estado civil casado e 2 alunos com filhos. Não houve *outliers* e nem dados incompletos.

O segundo procedimento foi o de agrupar os itens da escala em quatro variáveis (Vcontrole, Vpreocupação, Vcuriosidade e Vconfiança). Isto foi feito por meio da média dos dados obtidos das variáveis em estudo e, assim, foi possível a realização de testes de análise geral. Por fim, o terceiro procedimento adotado foi o de verificar se os dados coletados tinham ou não uma distribuição normal ( $\text{sig} > 0,001$ ). Utilizando os testes de Kolmogorov-Smirnov e de Shapiro-Wilk foi possível observar que os dados não tinham distribuição normal e, por isso, os testes utilizados para a checagem de hipóteses foram os não paramétricos de Kruskal-Wallis e Mann-Whitney U.

### 3.2. A COMPETÊNCIA DE ADAPTABILIDADE DE CARREIRA MAIS UTILIZADA PELOS PESQUISADOS

A escala de adaptabilidade utilizada na pesquisa é a de cinco pontos. Por meio dela o pesquisado declara o nível em que se enxerga fazendo uso das competências em estudo (controle, preocupação, curiosidade e confiança), sendo: 1. Nada forte; 2. Pouco forte; 3. Forte; 4. Muito Forte e 5. Fortíssimo. Após o procedimento de análise da distribuição de frequência dos dados obtidos foi possível afirmar que, pela média, não houve declaração por parte dos pesquisados de que estas competências fossem utilizadas fortemente na construção das suas carreiras.

Savickas (2002) afirma que as competências de adaptabilidade representam recursos e estratégias que as pessoas utilizam para gerenciar tarefas críticas e transições ao longo do processo de construção de suas carreiras. Se os pesquisados reconhecem que a utilização destas competências em um nível razoável, significa dizer, que para estes há uma margem de desenvolvimento de tais competências, como recursos para a construção das suas carreiras.

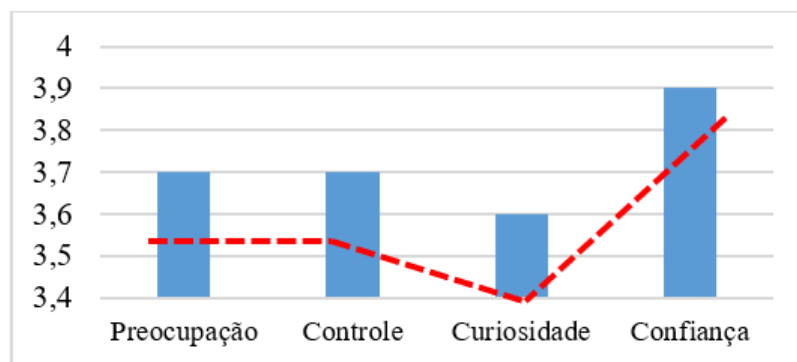
Pelos dados descritivos (ver Tabela 2 e Gráfico 1) é possível observar que entre as competências de adaptabilidade, a que relatada com mais frequência foi a de confiança e a com menor frequência foi a de curiosidade. Este dado confirma os resultados obtidos por Bardagi e Albanaes (2015). Conforme Savickas (2013), a confiança expressa o propósito do indivíduo de colocar em prática o desejo de mudança; a curiosidade se refere a capacidade do indivíduo de explorar a si mesmo e as circunstâncias do futuro. A preocupação, por sua vez, se refere a uma competência que traduz a necessidade do indivíduo de planejar o futuro profissional e, o controle, reflete o interesse deste de se preparar para o futuro com autodisciplina, esforço e persistência.

Tabela 2 - Distribuição de Frequência dos Dados Gerais da Escala de Adaptabilidade

N	N	Sum	Média	Desvio Padrão
VPreocupação	355	1343,5	3,7	0,85827
VControle	355	1329,5	3,7	0,90304
VCuriosidade	355	1301,5	3,6	0,91703
VConfiança	355	1392	3,9	0,85336
Valid N (listwise)	355			

Fonte: Dados da pesquisa

**Gráfico 1 - Distribuição de Frequência dos Dados Gerais da Escala de Adaptabilidade**



Fonte: Dados da pesquisa

Como ressalta Teixeira et al. (2012) a adaptabilidade para a construção da carreira envolve as quatro competências essenciais anteriormente descritas, juntamente com o desenvolvimento do senso de identidade e, estas quando presentes, marcam as principais metacompetências necessárias para adequação dos indivíduos em um contexto de trabalho incerto e complexo.

Ao fazer uma análise mais detalhada dos dados obtidos a partir dos itens da escala de adaptabilidade (ver Tabela 3), foi possível identificar com mais detalhes os aspectos que são mais e menos reconhecidos como fortes na construção da carreira dos pesquisados.

**Tabela 3 - Distribuição de Frequência dos Itens da Escala de Adaptabilidade**

	N	Média	Desvio Padrão
Var07_Controle	355	3,3	1,174
Var13_Curiosidade	355	3,4	1,087
Var05_Preocupação	355	3,5	1,126
Var03_Preocupação	355	3,6	0,991
Var04_Preocupação	355	3,6	0,964
Var08_Controle	355	3,6	1,024
Var11_Controle	355	3,6	1,001
Var12_Controle	355	3,6	1
Var15_Curiosidade	355	3,6	1,074
Var16_Curiosidade	355	3,6	0,998
Var17_Curiosidade	355	3,6	1,056
Var01_Preocupação	355	3,7	1,052
Var10_Controle	355	3,7	1,022
Var14_Curiosidade	355	3,7	1,037
Var18_Curiosidade	355	3,7	1,004
Var21_Confiança	355	3,7	1,055
Var19_Confiança	355	3,8	0,932
Var22_Confiança	355	3,8	0,977

Var24_Confiança	355	3,8	0,991
Var02_Preocupação	355	3,9	0,947
Var06_Preocupação	355	3,9	0,973
Var20_Confiança	355	3,9	0,957
Var09_Controle	355	4,0	0,96
Var23_Confiança	355	4,0	0,994
Valid N (listwise)	355		

Fonte: Dados da pesquisa

A competência de confiança foi identificada a partir da utilização mais forte dos seguintes recursos comportamentais: Var20. Ser responsável e fazer as coisas bem e Var23. Dar sempre o meu melhor. Já a competência de controle: Var9. Assumir a responsabilidade pelo que faço. Estas competências refletem um preparo maior dos estudantes em cumprir com compromissos e se dedicar ao que fazem, mas não fazem referência aos aspectos pessoais e emocionais. Estes foram apontados com menor frequência a partir das competências de controle: Var7. Manter-me otimista; da competência de curiosidade: Var13. Explorar o ambiente à minha volta e Preocupação: Var5. Planejar como alcançar os meus objetivos.

Considerando que as respostas dadas pelos pesquisados não refletem o reconhecimento de que as competências de adaptabilidade não estão fortemente presentes na construção de suas carreiras, então, cabe uma discussão relevante que o Saldanha (2013) proporciona. Este autor enfatiza que tais competências quando estão presentes, as reações e ações das pessoas para o desenvolvimento da carreira são favoráveis e efetivas, mas quando ausentes, as tornam mais passivas, apáticas e desesperançosas, o que pode gerar consequências ruins:

- a ausência de curiosidade repercute em posturas ingênuas, pobreza em exploração, em conhecimento da realidade e de si mesmo e acarretam decisões de carreira pouco consistentes e uma visão limitada e talvez ilusória do mundo do trabalho;
- a ausência da preocupação pode tornar as pessoas apáticas quanto ao interesse e ao planejamento do futuro profissional. Devido não ter metas e planos, isto pode estar associado a uma visão negativa e pessimista do futuro;
- a ausência de controle ocasiona indefinição, procrastinação, indecisão vocacional e um baixo engajamento da pessoa no processo de construção de sua carreira e a ausência de confiança gera a dificuldade para agir, por não se sentir capaz de realizar seus projetos de vida. Pode-se perceber a falta de confiança pela presença de uma postura tímida e inibida da pessoa ao lidar com as demandas da carreira.

Com base nos dados apresentados, pode-se dizer, então, que os estudantes pesquisados têm uma maior inclinação a utilizarem um pouco mais a competência de confiança na construção das suas carreiras do que as demais, o que significa que apresentam uma maior predisposição à ação sem planejamento, sem explorar o ambiente e sem o controle da situação.

### 3.3. AS DIFERENÇAS ENTRE OS ESTUDANTES PESQUISADOS CONSIDERANDO A VARIÁVEL CURSO

Por meio da análise dos dados obtidos (ver Tabela 4), foi possível verificar que há uma diferença significativa ( $\alpha < 0,10$ ) acerca da utilização das competências de adaptabilidade de carreira entre os estudantes de Administração, Comércio Exterior e Economia, onde os estudantes da Economia expressam uma maior utilização da competência de curiosidade do que os alunos dos outros cursos no que diz respeito à: Var13. Explorar o ambiente à minha volta e Var14. Procurar oportunidades para me desenvolver como pessoa.

Com base nos dados obtidos é possível confirmar a hipótese  $H_1$ . Este resultado dá margem para reforçar parcialmente os estudos realizados por Bardagi e Albanaes (2015) acerca das diferenças de competências de adaptabilidade utilizadas por estudantes universitários; mas não com relação às suas diferentes **áreas**. Ao invés disto, foram considerados neste estudo os seus diferentes cursos, uma vez que os pesquisados deste artigo eram da mesma área.

Tabela 4 - Teste de Comparação de Grupos: Curiosidade por Curso

	Var13_curiosidade	Var14_curiosidade
Chi-Square	5,723	5,147
df	2	2
Asymp. Sig.	0,057	0,076

Teste Kruskal- Wallis  
 Variável: curso  
 $\alpha < 0,10$

Os dados obtidos revelam que os alunos da Economia apresentam maior desenvoltura para construírem as suas carreiras utilizando a competência da curiosidade. Savickas (2013) afirma que a curiosidade demanda do indivíduo a adoção de uma postura investigativa para sondar o mercado de trabalho, de modo a observar as oportunidades que venham a surgir. Entende-se que esta diferença possa ser explicada a partir das demandas curriculares do próprio curso e,



neste sentido, compreende-se que, segundo Saldanha (2013) o perfil destes alunos expressa mais iniciativas no que diz respeito à procura do conhecimento, de aprender e de investigar opções, no intuito de descobrir atividades ocupacionais nas quais gostaria de se engajar. Algo que, quando comparado, está menos presente nos estudantes dos cursos de Administração e de Comércio Exterior.

### 3.4. AS DIFERENÇAS ENTRE OS ESTUDANTES PESQUISADOS CONSIDERANDO A VARIÁVEL ETAPA/SEMESTRE DO CURSO

Entre todas as variáveis demográficas estudadas nesta pesquisa, a variável voltada para a etapa/ semestre foi a que se mostrou mais relevante na diferença de utilização das competências de adaptabilidade por parte dos estudantes pesquisados.

Por meio da análise dos dados obtidos (ver Tabela 5), foi possível verificar que há uma diferença bastante significativa ( $\alpha < 0,05$ ) acerca da utilização das competências de adaptabilidades de carreira entre os estudantes considerando as etapas ou semestres dos seus cursos, onde os alunos da 1ª etapa expressam uma maior utilização das competências de curiosidade do que os demais alunos das outras etapas no que diz respeito à: Var13. Explorar o ambiente à minha volta; Var16. Estar atento(a) às diferentes maneiras de fazer as coisas; Var17. Analisar de forma aprofundada questões que me dizem respeito e Var18. Ser curioso(a) sobre novas oportunidades. Não houve diferença com relação à competência de confiança.

Tabela 5 - Teste de Comparação de Grupos: Curiosidade por etapa/semestre

	Var13_curiosidade	Var16_curiosidade	Var17_curiosidade	Var18_curiosidade
Chi-Square	9,226	8,946	13,124	8,738
df	3	3	3	3
Asymp. Sig.	0,026	0,03	0,004	0,033

Teste Kruskal- Wallis

Variável: Curiosidade

$\alpha < 0,05$

Por meio da análise dos dados obtidos (ver Tabela 6), foi possível verificar que também há uma diferença bastante significativa ( $\alpha < 0,05$  e  $\alpha < 0,10$ ) acerca da utilização das competências de adaptabilidade de carreira entre os estudantes considerando as etapas ou semestres dos seus cursos, onde os alunos da 1ª etapa expressam uma maior utilização das competências de controle,

enquanto os alunos do 2º e do 8º semestre apresentaram os menores escores médios no que diz respeito à: Var7. Manter-me otimista; Var8. Tomar decisões por mim mesmo(a); Var11. Agir com autonomia(a) e Var12. Fazer o que está certo para mim.

**Tabela 6 - Teste de Comparação de Grupos: Controle por etapa/semestre**

	Var07_Control	Var08_controle	Var11_controle	Var12_controle
Chi-Square	8,108	13,989	9,746	7,324
df	3	3	3	3
Asymp. Sig.	0,044*	0,003*	0,021*	0,062**

## Teste Kruskal- Wallis

Variável: Controle

\* $\alpha < 0,05$

$$**\alpha < 0,10$$

Finalmente, por meio da análise dos dados obtidos (ver Tabela 7), foi possível verificar que também há uma diferença significativa ( $\alpha < 0,10$ ) acerca da utilização das competências de adaptabilidade de carreira entre os estudantes considerando as etapas ou semestres dos seus cursos, onde os alunos da 1ª etapa expressam uma maior utilização das competências de preocupação do que os demais, com relação à Var5. Planejar como alcançar os meus objetivos.

**Tabela 7 - Teste de Comparação de Grupos: Preocupação por etapa/semestre**

Var05_Preocupação	
Chi-Square	7,324
df	3
Asymp. Sig.	0,062

## Teste Kruskal- Wallis

Variável: Preocupação

 $\alpha < 0,10$ 

Com base nos dados obtidos e apresentados é possível confirmar a hipótese H<sub>2</sub>, além de também remeter aos estudos realizados por Bardagi e Albanaes (2015), que mencionam que a comparação dos níveis de adaptabilidade de alunos de diferentes **áreas** de estudo ao longo da formação (etapas/semestre) pode trazer luz a questões como por exemplo a forma como cada **área** promove estratégias de formação e preparação dos alunos para o campo de trabalho, influenciando na adaptabilidade futura dos alunos.

A análise dos dados realizada em torno da variável etapas/semestre apresenta um cenário preocupante com relação à utilização das competências de adaptabilidade de carreira por parte dos estudantes pesquisados, isto porque, percebe-se que na primeira etapa, momento em que os alunos ingressam na universidade, estes apresentam mais fortemente tais competências. Savickas e Porfeli (2012) descrevem tais competências como recursos que permitem ao indivíduo se adaptar na intersecção pessoa-ambiente e, por isso, são consideradas construtos psicossociais. Conforme Ribeiro e Duarte (2019) este processo de adaptação permite que o indivíduo coloque em ação a autoconstrução que gera as distintas possibilidades de construção de si, sendo formas de ser no mundo.

Ao observar que já no 2º semestre e, também no 8º semestre, o nível de utilização das competências de adaptabilidade é diferente e menor, tem-se a impressão de que algo se perdeu no meio do caminho ou algo que bloqueou oportunidades no processo de construção de carreira. É importante frisar que para Savickas (2013) o traço disposicional da adaptabilidade de carreira atua como um filtro por meio do qual os indivíduos interpretam o ambiente e, quando necessário, ativam o processo de autorregulação para melhor se ajustar às transições iminentes e intermediárias. Se estas estão sendo menos utilizadas no decorrer das etapas, então é necessário mapear o que está acontecendo na trajetória destes estudantes para que tais competências deixem de ser utilizadas em sua plenitude.

Vale enfatizar que os dados apresentados são considerados de extrema relevância nesta pesquisa, não simplesmente por ser um achado que pode avançar nos estudos acadêmicos em torno do assunto em pauta, mas pelo entendimento que se tem de que a ausência da utilização das competências de adaptabilidade de carreira pode gerar muito sofrimento e falta de esperança para os indivíduos no que diz respeito ao desenvolvimento das suas vidas (Saldanha, 2013).

### 3.5. AS DIFERENÇAS ENTRE OS ESTUDANTES PESQUISADOS CONSIDERANDO AS VARIÁVEIS: SEXO, IDADE E VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Por meio da análise dos dados obtidos (ver Tabela 8), foi possível verificar que não há diferenças significativas de utilização das competências de adaptabilidade de carreira entre os estudantes pesquisados no que diz respeito à variável idade e nem com relação à variável vínculo empregatício, mas houve diferença significativa considerando a variável sexo.

Tabela 8 - Teste de Comparação de Grupos: Curiosidade por sexo

	Var13_curiosidade	Var14_curiosidade	Var16_curiosidade	Var17_curiosidade
Mann-Whitney U	12954	13774	12662,5	13676,5

Wilcoxon W	23980	24800	23688,5	24702,5
Z	-2,569	-1,686	-2,908	-1,788
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,01*	0,092**	0,004*	0,074**

#### Teste de Mann-Whitney U

Variável: Curiosidade

\* $\alpha < 0,05$

\*\* $\alpha < 0,10$

Considerando a variável sexo houve diferença significativa acerca da utilização das competências de curiosidade, preocupação e controle, onde os homens se mostraram utilizando mais estas competências do que as mulheres. Não Houve diferença significativa para a competência confiança.

No que diz respeito à curiosidade os homens se mostraram mais inclinados a desenvolver ações de: Var13. Explorar o ambiente à sua volta; Var14. Procurar oportunidades para se desenvolver como pessoa; Var16. Estar atento(a) às diferentes maneiras de fazer as coisas e Var 17. Analisar de forma aprofundada questões que lhe dizem respeito.

Considerando a variável sexo também houve diferença significativa acerca da utilização das competências de preocupação (ver Tabela 9), sendo os homens mais inclinados à: Var5. Planejar como alcançar os seus objetivos.

**Tabela 9 - Teste de Comparação de Grupos: Preocupação por sexo**

	<b>Var05_Preocupação</b>
Mann-Whitney U	13210
Wilcoxon W	24236
Z	-2,285
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,022

#### Teste de Mann-Whitney U

Variável: Preocupação

$\alpha < 0,05$

E finalmente, houve uma diferença bastante significativa entre os homens e as mulheres acerca da utilização das competências de controle, sendo os homens mais voltados para as ações de: Var07 (ver Tabela 10). Manter-se otimista; Var08. Tomar decisões por si mesmo(a); Var09. Assumir a responsabilidade pelo que faz; Var10. Defender as suas convicções; Var11. Agir com autonomia(a) e Var12. Fazer o que está certo para si.

**Tabela 10 - Teste de Comparação de Grupos: Controle por sexo**

	Var07_Controlo	Var08_controle	Var09_controle	Var10_controle	Var11_controle	Var12_controle
Mann-Whitney U	11515,5	12249,5	12680,5	13759,5	13405,5	12898,5
Wilcoxon W	22541,5	23275,5	23706,5	24785,5	24431,5	23924,5
Z	-4,113	-3,353	-2,918	-1,701	-2,093	-2,65
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,000*	0,001*	0,004*	0,089**	0,036*	0,008*

**Teste de Mann-Whitney U**

Variável: Controle

\* $\alpha < 0,05$

\*\* $\alpha < 0,10$

Com base nos dados obtidos não foi possível confirmar a hipótese  $H_3$ . Este é um dado que gerou surpresa na pesquisa, porque difere dos resultados obtidos de outros estudos (Bardagi & Albanaes, 2015) que apresentaram dados onde não havia diferenças relevantes entre sexo.

As diferenças de utilização das competências de adaptabilidade para a construção de carreira baseadas na variável sexo também merece uma atenção. Savickas (2013) em seus estudos identifica em um nível atitudes, crenças e competências específicas da construção de carreira que moldam as estratégias reais de resolução de problemas e comportamentos de adaptação que os indivíduos usam para responder às demandas em mudança. Já no segundo nível, tais atitudes, crenças e competências agrupam-se em quatro dimensões de recursos de adaptabilidade de carreira e, juntas, essas quatro capacidades de adaptação, se combinam no terceiro nível em um indicador global de adaptabilidade de carreira. Isto significa dizer que a predisposição dos indivíduos em desenvolverem tais competências possa ter uma explicação nos aspectos naturais e culturais que implicam no desenvolvimento de aspectos comportamentais diferentes para homens e mulheres.

Verificar que os estudantes homens apresentaram uma diferença bastante significativa em relação às mulheres no que diz respeito à utilização da curiosidade, da preocupação e especialmente do controle, como competências de adaptabilidade para a construção de carreira, dá margem para o entendimento de que estas vêm se revelando mais passivas, mais ingênuas e mais temerosas em relação ao futuro (Saldanha, 2013).

# CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral desta pesquisa foi o de analisar em que nível jovens estudantes universitários do Centro de Ciências Sociais e Aplicadas (CCSA) dos cursos de Administração, Comércio Exterior e Economia se enxergam fazendo uso das competências de adaptabilidade para a construção das suas carreiras, segundo o modelo do *Life Design*. Este foi alcançado na medida em que foi possível identificar dados que permitiram realizar discussões relevantes para o avanço dos estudos sobre o tema carreira com foco em estudantes universitários.

Diante do objetivo de verificar qual a competência de adaptabilidade de carreira foi a mais utilizada na construção da carreira dos pesquisados, tem-se à frente um cenário que requer atenção, pois apesar da confiança ter sido a mais utilizada neste processo, dado já obtido em outras pesquisas, ela aparece como um recurso quase subutilizado. Os pesquisados também reconheceram que a curiosidade, a preocupação e o controle não são competências frequentemente utilizadas. Deste modo, sugere-se que as universidades desenvolvam intervenções educacionais que possam estimular o desenvolvimento de tais competências para facilitar a trajetória profissional dos estudantes universitários, para que estes consigam obter mais flexibilidade e adaptação ao desenvolverem as suas carreiras no mundo do trabalho.

Diante do objetivo de verificar se há diferenças significativas entre os estudantes pesquisados acerca da utilização das competências de adaptabilidade para a construção das suas carreiras, considerando a variável cursos; foi curioso perceber que os alunos da Economia apresentaram maior desenvoltura para construir as suas carreiras por utilizarem mais a competência da curiosidade do que os demais. O curso de Economia incita fortemente a investigação do ambiente e isto sugere que a grade curricular dos cursos pode interferir na construção da carreira dos alunos. Pesquisas que possam investigar melhor este fato, serão muito bem-vindas.

Diante do objetivo de verificar se há diferenças significativas entre os estudantes pesquisados acerca da utilização das competências de adaptabilidade para a construção das suas carreiras, considerando as diferentes etapas dos seus cursos foi um dado muito relevante. Saber os alunos que estão na 1ª etapa fazem mais uso de tais competências do que os demais, gera um sinal de alerta para que novos estudos sejam feitos de modo a identificar o que pode estar gerando este fenômeno. Deste modo, sugere-se que novas pesquisas possam ser feitas para identificar fatores pessoais e ambientais que estejam impactando este resultado.

E finalmente, diante do objetivo de verificar se há diferenças significativas entre os estudantes pesquisados acerca da utilização das competências de adaptabilidade para a construção das suas carreiras, considerando as variáveis: sexo, idade e vínculo empregatício, foi interessante saber que os estudantes homens apresentaram uma diferença bastante significativa em relação às mulheres

no que diz respeito à utilização da curiosidade, da preocupação e especialmente do controle, como competências de adaptabilidade para a construção de carreira, pois isto dá margem para o entendimento de que estas vêm se revelando mais passivas, mais ingênuas e mais temerosas em relação ao futuro. Estudos futuros que possam investigar melhor estes resultados ajudarão na compreensão das razões que implicam o desenvolvimento de aspectos comportamentais diferentes para homens e mulheres diante do processo de construção das suas carreiras.

Os resultados desta pesquisa não podem ser generalizados, mas trazem contribuições relevantes para o avanço nos estudos das competências de adaptabilidade para a construção de carreira por parte de estudantes universitários, especialmente no entendimento de que estas ainda são subutilizadas e que, portanto, necessitam ser estimuladas como recursos fundamentais para o processo de desenvolvimento profissional. Para além disto, é preciso considerar que há diferenças na utilização de tais competências ao considerar as variáveis: sexo, cursos e etapas de cada curso vivenciado.

Espera-se que novos estudos empíricos sejam realizados, especialmente os longitudinais, para que haja um maior aprofundamento dos dados que aqui foram encontrados e apresentados. Ainda há muito o que sistematizar em torno dos achados. Neste aspecto, este trabalho tem limitações a considerar e superar. Será importante ampliar a aplicação desta pesquisa para outros diferentes estudantes, sejam eles da rede pública ou privada.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ambiel, R. A. M. (2014). Adaptabilidade de carreira: uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 15–24. [https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1679-33902014000100004&script=sci\\_abstract](https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1679-33902014000100004&script=sci_abstract)

Audibert, A., & Teixeira, M. A. P. (2015). Escala de adaptabilidade de carreira: evidências de validade em universitários brasileiros. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(1), 83–93. [https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902015000100009](https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902015000100009)

Bardagi, M. P., & Fiorini, M. C. (2018). Funcionamento familiar, diferenciação do self e adaptabilidade de carreira de universitários brasileiros. *Psicología desde el Caribe*, 35(3), 210–183. <https://doi.org/10.14482/psdc.35.3.155.2>

Bardagi, M., & Albanaes, P. (2015). Relações entre adaptabilidade de carreira e personalidade: um estudo com universitários ingressantes brasileiros. *Revista Psicologia*, 29(1), 35–44. <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v29i1.989>

Cervo, A. L., Bervian, P. A., & Silva, R. (2007). *Metodologia científica* (6ª ed.). Pearson Prentice Hall.

Di Fabio, A., & Maree, J. G. (2012). Group-based Life Design counseling in an Italian context. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 100–107. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.06.001>

Lakatos, E. M., & Marconi, M. A. (1996). *Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração e interpretação de dados* (3ª ed.). Atlas.

Oyserman, D., Bybee, D., & Terry, K. (2006). Possible selves and academic outcomes: How and when possible selves impel action. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91, 188–204. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.91.1.188>

Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Houghton Mifflin.

Ribeiro, M. A. (2014). *Carreiras: Novo olhar socioconstrucionista para um mundo flexibilizado*. Juruá Psicologia Editora.

Ribeiro, M. A., & Duarte, M. E. (2019). O paradigma Life Design: teoria, investigação e intervenção. In *Life Design: um paradigma contemporâneo em orientação profissional e de carreira*. Vetor.

Saldanha, M. B. C. (2013). *Adaptabilidade de carreira em trabalhadores-estudantes do ensino superior* [Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul]. <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/98291>

Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (4ª ed., pp. 149–205). Jossey-Bass.

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & Van Vianen, A. E. M. (2009). Life Design: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239–250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>

Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>

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



Savickas, M. L. (2013). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (2<sup>a</sup> ed., pp. 147–183). Wiley.

Silveira, A. A. (2013). Escala de adaptabilidade de carreira: Evidências de validade e fidedignidade em uma amostra de universitários brasileiros [Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul]. <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/95379>

Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282–298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1) Get rights and content

Taveira, M. C. (2011). Análise crítica do modelo Life Design: Contributos para reflexão. *Revista Portuguesa de Psicologia*, 42, 71–81. [https://doi.org/10.21631/rpp42\\_71](https://doi.org/10.21631/rpp42_71)

Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., Magalhães, M. O., & Duarte, M. E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Brazilian Form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 680–685. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.007>