

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

**FERNANDA MENDES PIRES**

**CARREIRA PARA QUEM? O INÍCIO DOS ESTUDOS INCLUSIVOS DE  
CARREIRA NO BRASIL SOB A ÓTICA DA PSICOLOGIA DO TRABALHO**

**VITÓRIA/ES**

**2021**

**FERNANDA MENDES PIRES**

**CARREIRA PARA QUEM? O INÍCIO DOS ESTUDOS INCLUSIVOS DE  
CARREIRA NO BRASIL SOB A ÓTICA DA PSICOLOGIA DO TRABALHO**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em  
Psicologia da Universidade Federal do Espírito  
Santo, como parte dos requisitos para obtenção do  
título de Doutora em Psicologia.

Orientador: Prof. Dr. Alessandro Luiz De Andrade

**VITÓRIA**

**2021**

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

---

P667c Pires, Fernanda Mendes, 1984-  
Carreira para quem? : O início dos estudos inclusivos de carreira no Brasil sob a ótica da Psicologia do Trabalho / Fernanda Mendes Pires. - 2021.  
135 f. : il.

Orientador: Alexsandro Luiz de Andrade.  
Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências Humanas e Naturais.

1. desenvolvimento profissional. 2. justiça social. I. de Andrade, Alexsandro Luiz. II. Universidade Federal do Espírito Santo. Centro de Ciências Humanas e Naturais. III. Título.

CDU: 159.9

---



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

**ATA DA SESSÃO PÚBLICA DE DEFESA DE TESE DO CURSO DE DOUTORADO  
EM PSICOLOGIA DA ALUNA FERNANDA MENDES PIRES**

Aos vinte e cinco dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e um, às quatorze horas, com participação remota da doutoranda e de todos os membros da Banca por meio de webconferência, nos termos da Portaria Normativa PRPPG/UFES nº 08, de 1º de julho de 2021, reuniu-se a Banca Examinadora composta pelos professores Dr. Alexandro Luiz de Andrade (orientador PPGP/UFES), Dr. Rodolfo Augusto Matteo Ambiel (Univ. São Francisco), Dra. Angela Christina Lucas (UNICAMP), Dr. Bruno Felix Von Borell de Araujo (FUCAPE) e Dr. Marcelo Afonso Ribeiro (USP), sob a presidência do Professor Orientador, para a sessão pública de defesa da Tese de Doutorado em Psicologia de **Fernanda Mendes Pires**, intitulada **“Carreira para quem? O início dos estudos inclusivos de carreira no Brasil sob a ótica da Psicologia do Trabalho”**. O presidente da sessão declarou abertos os trabalhos anunciando que a candidata dispunha de trinta minutos para a exposição das ideias centrais da tese, cabendo a cada examinador igual tempo para arguição e, da mesma forma, para a resposta da doutoranda. Seguiram-se as arguições de cada examinador, com as respostas de todas as questões por parte da aluna. Encerrados os debates às dezesseis horas e trinta minutos, a Banca Examinadora recolheu-se por dez minutos, a fim de deliberar sobre o resultado. Os membros da Banca reunidos decidiram pela APROVAÇÃO da referida Tese e o presidente da sessão alertou que a aluna somente terá direito ao título de Doutora após entrega da versão final de sua tese, em papel e meio digital, à Secretaria do Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Nada mais havendo a acrescentar, eu, Prof. Dr. Alexandro Luiz de Andrade, presidente da Comissão Examinadora, lavrei a presente ata que vai assinada digitalmente por mim, pelos demais componentes da Comissão e pela Coordenadora do PPGP, nos termos da Portaria supramencionada. Vitória, ES, 25 de outubro de 2021.

**Prof. Dr. Alexandro Luiz de Andrade** (Orientador e Presidente da Sessão - PPGP/UFES)

**Prof. Dr. Alexandro Luiz de Andrade** (Presidente da Sessão)

Por Prof. Dr. **Rodolfo Augusto Matteo Ambiel** (Membro Externo - Univ. São Francisco)

**Prof. Dr. Alexandro Luiz de Andrade** (Presidente da Sessão)

Por Profa. Dra. **Angela Christina Lucas** (Membro Externo - UNICAMP)

**Prof. Dr. Alexandro Luiz de Andrade** (Presidente da Sessão)

Por Prof. Dr. **Bruno Felix Von Borell de Araujo** (Membro Externo - FUCAPE)

**Prof. Dr. Alexandro Luiz de Andrade** (Presidente da Sessão)

Por Prof. Dr. **Marcelo Afonso Ribeiro** (Membro Externo - USP)

**Profa. Dra. Maria Cristina Smith Menandro**

Coordenadora do PPGP



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

**PROTOCOLO DE ASSINATURA**



O documento acima foi assinado digitalmente com senha eletrônica através do Protocolo Web, conforme Portaria UFES nº 1.269 de 30/08/2018, por  
ALEXSANDRO LUIZ DE ANDRADE - SIAPE 2685582  
Departamento de Psicologia - DP/CCHN  
Em 26/10/2021 às 17:40

Para verificar as assinaturas e visualizar o documento original acesse o link:  
<https://api.lepisma.ufes.br/arquivos-assinados/296536?tipoArquivo=O>



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

**PROTOCOLO DE ASSINATURA**



O documento acima foi assinado digitalmente com senha eletrônica através do Protocolo Web, conforme Portaria UFES nº 1.269 de 30/08/2018, por MARIA CRISTINA SMITH MENANDRO - SIAPE 1188489  
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Psicologia  
Programa de Pós-Graduação em Psicologia - PPGP/CCHN  
Em 29/10/2021 às 14:53

Para verificar as assinaturas e visualizar o documento original acesse o link:  
<https://api.lepisma.ufes.br/arquivos-assinados/298511?tipoArquivo=O>

## AGRADECIMENTOS

Foi uma intensa jornada até aqui e precisei que este fosse um projeto de todos aqueles que fazem parte da minha vida. Rodrigo, Marina, Luisa, minha mãe, meu pai foram e são as minhas forças para essa e qualquer outra caminhada que eu venha a percorrer. Estes últimos anos foram intensos. De maneira mais marcante, vivemos o crescimento da Marina, perdas, isolamento e o nascimento da Luisa. O doutorado nesse percurso foi ganhando espaço e, por muitas vezes, perdendo diante de uma realidade com intensos sentimentos e malabarismos. Marina e Luisa, ainda não compreendem como são minhas luzes e força para tudo o que faço. Certamente, apesar da ausência física e do pensamento distante por muitas horas e dias dedicados ao doutorado, vou por meio dele me tornando uma mãe mais feliz para vocês. Rodrigo a cada dia e ano se revela como meu grande parceiro de vida. Há dois anos, em um café que tomávamos no meio da tarde, foi que os anseios diante desse mundo injusto e nossas leituras se encontraram de maneira que eu viesse aqui nesta tese discutir os impactos da desigualdade no trabalho. É com você que eu compartilho o meu amor, os meus amores, minha felicidade e as inquietações de mundo. Não tenho palavras para agradecer o estar junto desta caminhada e você sabe que eu não seria nem um pingo do que sou sem você ao meu lado. Sou uma mulher mais feliz com você. Minha mãe e meu pai, meus eternos incentivadores e minhas fortalezas diante dos obstáculos que a vida nos coloca. Obrigada por estarem comigo e tão próximos sempre. Sou uma filha mais feliz com vocês. Nessa jornada, encontrei o Alex que se tornou, além de orientador, um grande parceiro, não só de pesquisa, mas de escuta e troca para a carreira e para a vida. Sei que começamos aqui nossa caminhada. Ganhei Juliana e Fabíola para sempre. E agradeço à UFES que me acolheu mais uma vez e me fez crescer. Espero, de verdade, te reencontrar.

“Ele pensa o futuro, mas não sente o futuro.”

Jesse Souza em *A Ralé Brasileira*

## RESUMO

A *Psychology of Working Theory*, no português Teoria da Psicologia do Trabalho (TPT), enfatiza os fatores socioculturais, econômicos e políticos que influenciam a distribuição de recursos e possibilidades para todas as pessoas que trabalham e querem trabalhar com atenção àqueles negligenciados do privilégio das escolhas em suas experiências e decisões de carreira. Esta tese de doutorado buscou por meio de quatro estudos introduzir a Teoria da Psicologia do Trabalho no Brasil. O primeiro estudo investigou, apresenta a TPT, demonstrando sua relevância no cenário das teorias de carreira, bem como destaca a sua pertinência diante das atuais configurações do mundo do trabalho e do contexto brasileiro. Perante as diversas variáveis estudadas pela TPT, volição no trabalho parece ser relevante já que, segundo os autores, as escolhas no trabalho são concebidas como premissa básica na maior parte dos estudos de carreira até o momento. O segundo estudo, por meio de uma revisão integrativa, o que vem sendo estudado e publicado na literatura acadêmica nacional e internacional sobre a Psicologia do Trabalho. Os resultados não encontraram publicações nacionais embasados pela teoria, contudo indicam que a partir de 2019 houve um crescimento expressivo das publicações no âmbito internacional, concentradas no método quantitativo com elaborações e adaptações de escalas relacionadas aos construtos da teoria, evidência empíricas parciais do modelo teórico e em autoria e realidade do trabalho no contexto norte-americana. Nesse sentido, o terceiro artigo adaptou e levantou evidências psicométricas iniciais para o contexto brasileiro da *Work Volition Scale* (WVS). Os resultados apontaram evidências positivas de validade de conteúdo, estrutura interna e externa, além de indicadores de precisão que corroboram o uso da versão adaptada em português brasileiro. O quarto estudo adaptou as Escalas de Restrições Econômicas, Experiências de Marginalização na Vida e Satisfação de Necessidades no Trabalho para o contexto social e cultural do Brasil, além de testar o modelo completo da TPT em trabalhadores brasileiros. Os resultados indicam evidências positivas para adaptação das escalas e, principalmente, demonstram achados que sustentam, em quase a sua totalidade, a proposição original da TPT no contexto brasileiro apoiando a validade transcultural da teoria. Contrapondo-se ao modelo, os resultados não significativos foram encontrados ao observarmos que a marginalização não se demonstrou preditora de volição no trabalho e não mediou a relação de volição entre marginalização e trabalho decente. Por fim, são debatidas as limitações destes estudos, sugestões de pesquisas futuras e estratégias de medidas protetivas e de apoio ao trabalhador brasileiro no campo da orientação profissional e de carreira, bem como das políticas públicas. A aproximação da TPT para o contexto brasileiro mostrou-se como uma contribuição desta tese, no entanto, ainda é preciso muito esforço científico e prático para redução das desigualdades e em busca de justiça social.

**Palavras-Chave:** desenvolvimento profissional; vulnerabilidade; justiça social; psicologia do trabalho.

## ABSTRACT

The Psychology of Working Theory (PWT) emphasizes the sociocultural, economic and political factors that influence the distribution of resources and possibilities for all people who work and want to work with attention to those neglected from privilege of choices in their experiences and career decisions. This doctoral thesis sought through four studies to introduce the Psychology of Working Theory in Brazil. The first study presents the PWT, demonstrating its relevance in the scenario of career theories, as well as highlighting its relevance in the current configurations of the world of work and the Brazilian context. Given the various variables studied by the PWT, job volition seems to be relevant since, according to the authors, job choices are conceived as a basic premise in most career studies to date. The second study investigated, through an integrative review, what has been studied and published in national and international academic literature on Working Psychology. The results did not find national publications based on the theory, however, they indicate that from 2019 onwards there was a significant growth of publications in the international scope, concentrated on the quantitative method with elaborations and adaptations of scales related to the constructs of the theory, partial empirical evidence of the theoretical model and in authorship and the reality of work in the North American context. In this sense, the third article adapted and raised initial psychometric evidence for the Brazilian context of the Work Volition Scale (WVS). The results showed positive evidence of content validity, internal and external structure, as well as accuracy indicators that corroborate the use of the adapted version in Brazilian Portuguese. The fourth study adapted the Scales of Economic Constraints, Experiences of Marginalization in Life and Satisfaction of Work Needs to the social and cultural context of Brazil, in addition to testing the complete PWT model in Brazilian workers. The results indicate positive evidence for the adaptation of the scales and, mainly, demonstrate findings that support, almost entirely, the original proposition of PWT in the Brazilian context, supporting the transcultural validity of the theory. In contrast to the model, non-significant results were found when we observed that marginalization was not shown to be a predictor of work volition and did not mediate the volition relationship between marginalization and decent work. Finally, the limitations of these studies are discussed, as well as suggestions for future research and strategies for protective measures and support for Brazilian workers in the field of professional and career guidance, as well as public policies. The approach of PWT to the Brazilian context proved to be a contribution of this thesis, however, a lot of scientific and practical effort is still needed to reduce inequalities and in search of social justice.

**Keywords:** professional development; vulnerability; social justice; psychology of working.

## Lista de Figuras

### **Artigo 1 – Teoria da Psicologia do Trabalho: uma perspectiva inclusiva para orientação de carreira**

Figura 1 - Modelo Teórico da Teoria da Psicologia do Trabalho..... 25

### **Artigo 2 – *Psychology of Working*: uma revisão integrativa**

Figura 1 - Resultado da revisão integrativa..... 45

Figura 2 - Evolução dos artigos publicados ..... 46

Figura 3 - Nuvem de palavras-chave..... 47

### **Artigo 3 – Escolhas na carreira: Evidências iniciais de adaptação da *Work Volition Scale* no Brasil**

Figura 1 - Modelo estrutural da Work Volition Scale..... 69

### **Artigo 4 – Evidências empíricas da Psicologia do Trabalho no contexto brasileiro**

Figura 1 - Hipóteses baseadas no Modelo Teórico da TPT ..... 89

Figura 2 - Estrutura Final do Modelo com estimativas padronizadas em  $p < .05$ ..... 97

## Lista de Tabelas

### **Artigo 2 – *Psychology of Working*: uma revisão integrativa**

Tabela 1 - Análise das referências bibliográficas.....	48
Tabela 2 - Métodos e Objetivos de Pesquisa.....	49
Tabela 3 - Perfil da Amostra (Estudos Empíricos) .....	50

### **Artigo 3 – Escolhas na carreira: Evidências iniciais de adaptação da *Work Volition Scale* no Brasil**

Tabela 1 - Análise fatorial confirmatória multigrupo (AFCMG) .....	70
Tabela 2 - Correlações entre as dimensões de volição, satisfação com o trabalho e a vida ....	71

### **Artigo 4 – Evidências empíricas da Psicologia do Trabalho no contexto brasileiro**

Tabela 1 - Análise fatorial confirmatória dos instrumentos adaptados neste estudo .....	95
Tabela 2 - Análise Descritiva e de correlações entre as variáveis do estudo .....	96

### **Considerações finais**

Tabela 1 - Teste t das variáveis do modelo da TPT .....	114
---	-----

## SUMÁRIO

Apresentação .....	11
Estrutura da Tese de Doutorado .....	14
Objetivos .....	15
Objetivos específicos.....	15
Questões Éticas .....	16
Artigo 1 - Teoria da Psicologia do Trabalho: uma perspectiva inclusiva para orientação de carreira.....	17
Introdução.....	20
Antecedentes da Teoria da Psicologia do Trabalho .....	21
Teorias de Carreira para Quem?.....	22
O Modelo Teórico da Psicologia do Trabalho .....	24
Conceitos de uma Nova Teoria .....	26
Trabalho Decente: um Conceito Central .....	27
Relação entre Fatores Contextuais/Estruturais e Individuais: os Condicionantes do Acesso ao Trabalho Decente .....	28
Atributos Individuais e Contextuais/Estruturais: a Moderação do Acesso ao Trabalho Decente	29
Os Resultados do Acesso ao Trabalho Decente .....	30
Implicações para a Prática da Orientação de Carreira e para as Políticas Públicas .....	31
Implicações para Futuros Estudos.....	32
Considerações Finais.....	33
Referências .....	35
Artigo 2 - <i>Psychology of Working</i> : uma revisão integrativa .....	41
Introdução.....	43
Metodologia .....	44
Apresentação dos Resultados .....	46
Análise dos Resultados.....	50
Considerações Finais.....	52
Referências .....	53
Artigo 3 - Escolhas na carreira: Evidências iniciais de adaptação da <i>Work Volition Scale</i> no Brasil .....	58
Introdução.....	60

Volição .....	61
Work Volition Scale.....	62
Método .....	65
Procedimento de adaptação do instrumento.....	65
Instrumentos.....	66
Procedimentos de coleta de dados.....	67
Procedimentos de análise de dados .....	67
Resultados .....	68
Participantes .....	68
Evidências de estrutura interna .....	69
Evidências de invariância <i>Work Volition Scale</i> .....	70
Evidências de validade externa .....	71
Discussão.....	72
Considerações Finais.....	74
Referências .....	76
Apêndice A.....	84
Artigo 4: Evidências empíricas da Psicologia do Trabalho no contexto brasileiro .....	85
Introdução.....	86
<i>Framework</i> Conceitual: Teoria da Psicologia do Trabalho .....	87
O presente estudo .....	89
Método .....	90
Participantes .....	90
Procedimentos de adaptação dos instrumentos .....	90
Instrumentos.....	91
Procedimento de coleta .....	93
Procedimentos de análise de dados .....	94
Resultados .....	94
Evidências de estrutura interna .....	94
Modelo estrutural da TPT .....	97
Discussão.....	99
Limitações e futuras direções .....	102
Implicações práticas .....	103
Referências .....	105
Apêndice A.....	110

Considerações Finais.....	112
Referências .....	117
Apêndices .....	120

## **Apresentação**

Pensar sobre o trabalhar já faz parte da minha vida há anos, sendo continuamente parte de minhas reflexões pessoais e, por conseguinte, nada mais coerente que tornar este tema como foco desta tese. Contudo, experiências em minha trajetória de vida aguçaram a minha busca por uma ênfase deste tema. Ainda na graduação em administração, no trabalho de conclusão de curso objetivei analisar como acontecia o reencontro de egressos do sistema prisional com o mercado de trabalho (Pires & Palassi, 2008). Em uma atuação no ambiente organizacional, com processos de carreira, conduzi diversos encontros com trabalhadores de grupos operacionais para reflexão sobre o assunto. E, mesmo na proposta inicial para o doutorado, tentei exaustivamente observar pessoas de diferentes classes sociais no fenômeno de casais de dupla carreira que pretendia estudar. Além de buscar um tema de interesse, buscava algo que trouxesse um sentido prático. Até que fui provocada por aulas e livros, por Bourdieu e a *Ralé Brasileira* de autoria do Jessé Souza (2018).

Bourdieu (2011) discorre sobre a experiência temporal dos indivíduos com o futuro. Para o autor, por um lado, compreende-se o futuro podendo ocorrer ou não, sendo possível ou não, o que o autor, apoiando-se em Husserl, chama de projeto. Por outro lado, a antecipação pré-perceptiva descreve a relação do indivíduo com o futuro quase como com o presente. Mesmo que não se possa vê-lo, ele está quase presente, não como algo possível ou impossível, mas como algo naturalmente e diretamente percebido. Essa visão temporal é criada pelo *habitus* do sentido do jogo. Em minhas reflexões, aquele que planeja carreira e tem adaptabilidade e capacidade volitiva, sente o jogo de construção de carreira na pele, antecipa-se a esse jogo e percebe e atua para o futuro considerando-o mais importante que o presente, o que Jessé chamou de “pensamento prospectivo” (Souza, 2017, p. 98).

Aqueles que, como se costuma dizer, não têm futuro, têm poucas possibilidades para formar o projeto, individual, de criar seu futuro ou para trabalhar o advento de um outro futuro coletivo. É na relação com o futuro objetivamente inscrito nas condições materiais de existência que reside o princípio da distinção entre o subproletariado e o proletariado [...] dos trabalhadores organizados que têm suficiente domínio de seu presente para poderem empreender a retomada do seu próprio futuro. (Bourdieu, 1979, p. 8)

Ao buscar embasamento teórico para esta reflexão, encontrei Blustein (2001) que se revelou com uma crítica às teorias de carreira até então elaboradas. Para o autor, até aquele momento havíamos desenvolvido estudos que negligenciavam a experiência da maior parte da humanidade que atua para atender as próprias necessidades básicas e de suas famílias. Discute-se sobre um viés de classe média inerente aos estudos de carreira (Richardson, 1993), o que traz

consequências evidentes a respeito da utilidade das teorias e instrumentos construídos (Blustein, 2001).

A concepção *da Psychology of Working Theory*, traduzida em português como Teoria da Psicologia do Trabalho, proposta por Blustein (2006), começa a ser discutida como um quadro teórico com intuito de ampliar a visão dos pesquisadores e orientadores de carreira e a questionar se as teorias até então existentes são adequadas para os trabalhadores que não exercem suas vontades ao fazer escolhas e decisões ao trabalhar (Blustein, 2001; Blustein, Kenna, Gill, & Devoy, 2008). Em 2016, as proposições foram organizadas em um modelo de antecedentes e consequentes do trabalho decente (Duffy, Blustein, Diemer, & Autin, 2016), sendo esta teoria a principal fundamentação desta tese e foco de debate dos quatro estudos aqui encadeados.

Com uma lente inclusiva, a TPT propõe ampliar o debate sobre as experiências do trabalhar para todos aqueles que trabalham (empregados, autônomos, empreendedores, trabalhadores do cuidado, informais, precarizados, subempregados) e que querem trabalhar (desempregados e desalentados) (Blustein, 2006, 2019; Duffy et al., 2016). Esta teoria enfatiza que fatores socioculturais, econômicos e políticos influenciam a distribuição de recursos e possibilidades para as decisões do trabalhar e de carreira de todas as pessoas e traça um modelo teórico com dimensões individuais e estruturais/contextuais.

Ao centralizar o trabalho decente em seu modelo teórico, a TPT o compreende precedido por construtos estruturais e exógenos, como restrição econômica e marginalização (Blustein & Duffy, 2020; Duffy et al., 2016). A restrição econômica pode ser entendida pelo limitado acesso a recursos econômicos ao longo da vida (Diemer & Ali, 2009; Liu, 2013), enquanto a marginalização vai além da identidade constituída pela classe social, sendo considerada como uma percepção do rebaixamento de pessoas para uma posição de menor poder dentro de uma sociedade (Duffy et al., 2016), tais como minorias por raça/etnia, gênero, orientação sexual e nacionalidade. Desta forma, a TPT busca identificar as formas de marginalização social, e suas interseccionalidades, e posicioná-las como fatores estruturais que influenciam os preditores e resultados do acesso ao trabalho decente. Entende-se que as identidades marginalizadas são resultados sociais e psicológicos de um mundo baseado em sistemas de privilégio e opressão e seus impactos não são aleatórios, pois são as mesmas pessoas historicamente marginalizadas que continuam lutando pelo acesso a recursos de possibilitem o trabalho decente (Blustein, Kenny, Di Fabio, & Guichard, 2019).

Como preditores, e também mediadores do modelo, têm-se a adaptabilidade de carreira e a volição. A volição representa a “capacidade percebida de um indivíduo de fazer escolhas

ocupacionais apesar das restrições” (Duffy, Diemer, Perry, Laurenzi, & Torrey, 2012, p. 401). Já a adaptabilidade de carreira representa recursos de um indivíduo para se ajustar ao dinâmico contexto de mercado que envolve sua capacidade de preocupar-se com o futuro profissional, controlar a si e ao ambiente ao redor, explorar a si mesmo e conjunturas diferentes, bem como confiar na construção e implementação de seus próprios projetos (Savickas & Porfeli, 2012).

Mesmo enfatizando os fatores contextuais, a TPT compreende que as pessoas têm capacidade de influenciar os contextos próximos e exercerem determinada ação sobre suas vidas, principalmente com suporte próximo. Como moderadores psicológicos, que podem alterar a força da relação entre as variáveis, estão personalidade proativa, consciência crítica e suporte social e, já como moderador contextual, têm-se as condições econômicas (Duffy et al., 2016). Vale destacar que a consciência crítica e a personalidade proativa são fatores pessoais que podem ser desenvolvidos, os andaimes que Blustein (2006) salienta para intervenções de aconselhamento de carreira, potencializadores do controle individual nos rumos de um ambiente de trabalho instável, incerto e precário (Blustein et al., 2019). Já como resultados do acesso ao trabalho decente, entende-se que as pessoas podem alcançar realização com o trabalho e bem-estar geral com a vida por meio do atendimento das necessidades de sobrevivência, conexão social e autodeterminação (Blustein & Duffy, 2020; Duffy et al., 2016).

Esta tese se aprofunda nas pesquisas da TPT e gera quatro estudos que visam ampliar e fortalecer este olhar o que já, de saída, apresenta uma contribuição acadêmica e social. Não foram identificados estudos que tratem do tema no contexto brasileiro, assim como não se identificou, dentre as publicações internacionais, artigos que explorem empiricamente o contexto latino-americano, sendo os presentes estudos os primeiros a realizarem tal exploração. No contexto brasileiro, esta tese pretende possibilitar que pesquisadores locais tenham acesso tanto a teoria quanto aos instrumentos adaptados, bem como apresenta descobertas empíricas ao campo dos estudos de orientação profissional e de carreira. Além disso, no que tange à ordem prática, estes estudos pretendem influenciar as intervenções de carreira de forma que sejam conduzidas cada vez mais próximas à realidade dos trabalhadores brasileiros, bem como inspirar políticas públicas que privilegiem o trabalho decente e a orientação profissional e de carreira para uma visão mais abrangente do conceito de trabalhador.

## **Estrutura da Tese de Doutorado**

Esta tese está organizada em quatro estudos orientados pela Psicologia do Trabalho. O primeiro estudo desta tese sistematiza e apresenta a TPT e as pesquisas decorrentes do artigo do modelo teórico (Duffy et al., 2016) expondo sua relevância frente às demais teorias de carreira, bem como sua pertinência frente à realidade social e do mercado de trabalho brasileiro. Ao discorrer sobre a teoria, traz implicações de ordem prática e sugestões de caminhos futuros de pesquisa.

Em um segundo estudo conduziu-se uma revisão integrativa com o intuito de conhecer o que vem sendo publicado na literatura acadêmica nacional e internacional sobre a Psicologia do Trabalho. Com esta revisão foi possível conhecer os textos que são referência para a teoria, estudos derivados do modelo teórico, os principais autores e contextos em que as pesquisas têm sido desenvolvidas.

O terceiro e quarto estudos desta tese têm como propósito aproximar a TPT de forma empírica ao contexto brasileiro. O terceiro estudo adapta e levanta evidências de validade da Escala de Volição no Trabalho (Duffy et al., 2012), enquanto o quarto artigo adapta outros instrumentos elaborados especificamente para o modelo da TPT e ainda não adaptados para o contexto brasileiro: Escala de Satisfação de Necessidades no Trabalho (Autin et al., 2019), Escala de Restrições Econômicas e Escala de Experiências de Marginalização na vida (Duffy et al., 2019). Além disso, este último estudo apresenta evidências empíricas do modelo completo da TPT entre trabalhadores brasileiros, possibilitando observar as relações entre as variáveis e ampliando a validade transcultural do modelo.

## Objetivos

A presente tese, organizada em quatro estudos, de modo geral objetivou introduzir a Teoria da Psicologia do Trabalho no Brasil.

### Objetivos específicos

Artigo 1 – Teoria da Psicologia do Trabalho: uma perspectiva inclusiva para orientação de carreira

- Apresentar a TPT, demonstrando sua relevância no cenário das teorias de carreira, bem como destacar a sua pertinência diante das atuais configurações do mundo do trabalho e do contexto brasileiro.

Artigo 2 – *Psychology of Working*: uma revisão integrativa

- Investigar, por meio de uma revisão integrativa, o que vem sendo publicado na literatura acadêmica nacional e internacional sobre a Psicologia do Trabalho.

Artigo 3 – Escolhas na carreira: Evidências iniciais de adaptação da *Work Volition Scale* no Brasil

- Adaptar e levantar evidências iniciais de validade para o contexto brasileiro da *Work Volition Scale* – WVS (Duffy et al., 2012), denominada na versão em português brasileiro como Escala de Volição no Trabalho (EVT).

Artigo 4 – Evidências empíricas da Psicologia do Trabalho no contexto brasileiro

- Adaptar as escalas de restrições econômicas (Duffy et al., 2019), experiências de marginalização na vida (Duffy et al., 2019) e satisfação de necessidades no trabalho (Autin et al., 2019) para o contexto social e cultural brasileiro e;
- Testar o modelo completo da TPT em trabalhadores brasileiros.

## **Questões Éticas**

Quanto ao respeito pela dignidade e proteção aos envolvidos das pesquisas científicas, esta pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética e Pesquisa – CEP – com Seres Humanos da Universidade Federal do Espírito Santo conforme a Resolução CNS nº 466/2012 e Resolução CNS 510/2016 e obteve parecer favorável do CEP, com CAAE 21045119.0.0000.5542 e número do parecer 3.672.611 em 30 de outubro de 2019 exposto no Apêndice A. Já o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido construído para anuência dos participantes encontra-se no Apêndice B.

## **Artigo 1 - Teoria da Psicologia do Trabalho: uma perspectiva inclusiva para orientação de carreira<sup>1</sup>**

### **Resumo**

O artigo apresenta e discute a Teoria da Psicologia do Trabalho (TPT), demonstrando sua relevância para as teorias de carreira e sua pertinência no atual mundo do trabalho e contexto brasileiro. A TPT abarca a experiência de trabalhar de todas as pessoas, inclusive grupos em desvantagem socioeconômica e cultural, enfatizando múltiplos fatores contextuais que afetam o acesso e as experiências de trabalho. O trabalho decente é proposto como central para a teoria e discutem-se os preditores contextuais, mediadores psicológicos e econômicos, bem como os moderadores e os resultados que fundamentam a TPT. Este debate contribui com os desafios contemporâneos, trazendo implicações teóricas, para políticas públicas e para o campo da orientação profissional e de carreira.

**Palavras-chave:** orientação vocacional; vulnerabilidade; justiça social; autodeterminação, psicologia do trabalho.

---

<sup>1</sup> Artigo Publicado em Periódico:

Pires, Fernanda Mendes, Ribeiro, Marcelo Afonso, & Andrade, Alexsandro Luiz de. (2020). Teoria da Psicologia do Trabalho: uma perspectiva inclusiva para orientação de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 21(2), 203-214. <https://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n207>

## **The Psychology of Working Theory: an inclusive perspective for career guidance**

### **Abstract**

This article presents and discusses the PWT (Psychology of Working Theory), highlighting its relevance for the career theories and its pertinence in the current working world and in the Brazilian context. The PWT proposition is to embrace the experience of working of all people, including groups at socioeconomic and cultural disadvantage, emphasizing multiple contextual factors that affect the access and experiences of work. Decent work is proposed as central to the theory, and contextual predictors, psychological and economical mediators are discussed, as well as the moderators and the outcomes that constitute the PWT. This debate contributes to the contemporary challenges, pointing out implications for theory, public policies and career guidance and counseling.

**Keywords:** vocational guidance, vulnerability, social justice, self-determination, psychology of working.

## **Teoría de la Psicología del Trabajo: una perspectiva inclusiva para la orientación profesional**

### **Resumen**

El propósito de este artículo es presentar y discutir la TPT (Teoría de la psicología del trabajo), demostrando su relevancia para las teorías de carrera y para el mundo laboral actual y el contexto brasileño. TPT propone adoptar la experiencia de trabajar para todas las personas, incluidos los grupos en desventaja socioeconómica y cultural, destacando los múltiples factores contextuales que afectan el acceso y las experiencias laborales. Propone el trabajo decente como elemento central de la teoría y discute los predictores contextuales, los mediadores psicológicos y económicos, así como los moderadores y los resultados que subyacen a la TPT. Este debate contribuye a los desafíos contemporáneos, trayendo implicaciones teóricas, para las políticas públicas y para el campo de la orientación profesional y de la carrera.

**Palabras clave:** orientación vocacional, vulnerabilidad, justicia social, autodeterminación, psicología del trabajo.

## Introdução

Vivemos hoje em um mundo globalizado e marcado pela contradição de avanços econômicos e tecnológicos enquanto as sociedades testemunham constantes desafios que envolvem pobreza, desigualdade, desemprego, terrorismo, pressões migratórias, crises climáticas e pandemias sem fronteiras (Organização das Nações Unidas [ONU], 2014). Com atenção ao mundo do trabalho, os desafios envolvem precarização, vínculos intermitentes, terceirização e contratação em modalidade Pessoa Jurídica (pejotização) (Organização Internacional do Trabalho [OIT], 2019), cenário a ser agravado pelas consequências econômicas e sociais da pandemia do Coronavírus iniciada no ano de 2020.

De forma análoga aos desafios globais, no Brasil, as adversidades e pluralismos no mercado de trabalho são evidenciados pelas 11,9 milhões de pessoas que enfrentam o desemprego (11,2% da força de trabalho), 26,4 milhões de pessoas subutilizadas e 4,7 milhões que desistiram de procurar por trabalho - os desalentados - com número em franco crescimento nos últimos anos (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2020). Acrescenta-se ao cenário do país o fato de que as leis trabalhistas e previdenciárias foram revisadas, criando uma flexibilização de trabalho geradora de precarização para uma grande maioria.

Indo ao encontro destas preocupações, *The Psychology of Working Theory* (PWT), traduzida no presente estudo como a Teoria da Psicologia do Trabalhar (TPT), se concentra na experiência psicossocial do trabalhar (Blustein, 2001). Para o autor, usa-se o termo trabalhar em vez de trabalho, fortalecendo uma concepção mais dinâmica que remete ao ato da experiência de uma pessoa em dado contexto e como uma dimensão relacional (Blustein, 2006).

Proposta inicialmente como um quadro teórico por Blustein (2001, 2006, 2013), importante autor contemporâneo do campo da orientação profissional e de carreira (OPC), a TPT propõe abarcar todos aqueles que trabalham (empregados, autônomos, empreendedores, trabalhadores do cuidado, informais, precarizados, subempregados) e que querem trabalhar (desempregados e desalentados) (Blustein, 2019). A justificativa central para a construção da TPT é a de que não há estudos, até o momento, que expliquem adequadamente as experiências de trabalhar das pessoas nos “degraus inferiores da escada da posição social”, isto é, pessoas sem acesso a capital financeiro e social, marginalizadas por questões de preconceito (por exemplo, racismo, sexismo, homofobia), e pessoas forçadas a fazer transições involuntárias em sua trajetória de trabalhar (Duffy, Blustein, Diemer & Autin, 2016, p. 127).

Além disso, a TPT, sem negar a relevância dos fatores subjetivos, atribui importância central aos fatores contextuais como primários na experiência de trabalhar, visto que a inequidade (ONU, 2014) e a tendência a atribuir baixos níveis de realização profissional a características dos indivíduos, negligenciam os múltiplos fatores externos e estruturais, explícitos ou implícitos, que afetam o desenvolvimento de carreira (Diemer & Ali, 2009; Duffy et al., 2016). A TPT reconhece que convivem neste mundo diferentes formas de opressão política e social, como racismo, sexismo e classismo, e que exercem grande influência na distribuição e no acesso a recursos, suportes e possibilidades para as pessoas (Blustein, 2006).

Esta perspectiva recebeu uma proposição de modelo teórico por Blustein em parceria com Duffy, Diemer e Autin (Duffy et al., 2016) e a sua apresentação é o foco principal deste artigo. Desta forma, o objetivo deste trabalho é apresentar a TPT, demonstrando sua relevância no cenário das teorias de carreira, bem como destacar a sua pertinência diante das atuais configurações do mundo do trabalho e do contexto brasileiro. O artigo se justifica visto que não há nenhum texto no Brasil que sistematize esta teoria, com exceção de uma breve apresentação do quadro teórico por Silva (2011), mas sem incluir o modelo teórico publicado em 2016. Seria, portanto, a introdução de um pensamento reconhecido internacionalmente no campo da OPC e que dialoga de forma pertinente ao contexto social e de trabalho no Brasil.

### **Antecedentes da Teoria da Psicologia do Trabalho**

As primeiras concepções teóricas sobre carreira são datadas de 1909, quando Frank Parsons buscava maior eficiência e satisfação com um método calcado no ajustamento entre pessoa e ocupação (Parsons, 1909, 2005). Desta proposta inicial foram desenvolvidas algumas teorias como a Teoria do Ajuste do Trabalho, que também enfatizava o alinhamento e a interação entre pessoa e ambiente (Dawis, 2005), e a Teoria da Personalidade Vocacional, desenvolvida por John Holland (1997), que adicionou ao debate a preocupação com a forma pela qual as pessoas interagem com o ambiente do trabalho e como as características de ambos resultam em ajustamentos e escolhas vocacionais adequados.

Super (1980) propôs um novo enfoque para a compreensão das carreiras redirecionando este debate para a perspectiva desenvolvimentista ao apresentar a teoria *Life Span / Life Space* – Ciclo de Vida e Espaço de Vida, que explica o desenvolvimento de carreira e ações adaptativas diante de diferentes etapas do ciclo vital – *life span* – e os diferentes papéis – *life space*. Savickas (2002) expande a proposição de Super (1980) para uma visão de mundo mais dinâmica e imprevisível, em que questões contextuais e sociais passam a influenciar mais

fortemente o desenvolvimento de carreira num entrelaçamento com dinâmicas da vida pessoal, passando a nomear este processo de construção da carreira.

Destacando a relação do contexto com a construção da carreira, duas teorias forneceram embasamento para a construção da TPT (Duffy et al., 2016). Em princípio, a Teoria de Circunscrição e Comprometimento (Gottfredson, 2005) entende que a pessoa descarta ou agrega possibilidades de ocupações socialmente aceitáveis, ou inaceitáveis, e é mais comum que construa uma zona de alternativas ocupacionais de acordo com seu nicho na sociedade (por exemplo, sexo e posição social exercendo grande influência nos padrões vocacionais). E, adicionalmente, a Teoria Social Cognitiva (Lent, 2013) que enfatiza o complexo quebra-cabeça da carreira em que pessoas, seus comportamentos e ambiente se influenciam, passando a reconhecer, por vezes, uma sobreposição do ambiente à agência humana (por exemplo, qualidade educacional, estilo parental e saúde ou deficiência física).

Sob a perspectiva individual e objetiva, reconhece-se que as trajetórias de carreira hoje são mais instáveis, descontínuas e autogeridas, o que tem afetado uma gama cada vez maior de trabalhadores (Lent, 2013). Como exemplo, segundo Hall (2002), tem-se as carreiras proteanas, nas quais enfatiza-se a lógica individual de autogerenciamento e direcionamento por valores, bem como as carreiras sem fronteiras, focando aspectos da mobilidade física e psicológica da pessoa ao longo de seu ciclo laboral para além dos limites institucionalizados, como uma organização ou uma profissão. Existem também as carreiras caleidoscópicas, que valorizam dimensões de crescimento, autonomia e equilíbrio entre domínios de vida pessoal e laboral.

Percorrer as teorias de carreira ao longo do século XX possibilita a integração de suas contribuições e perspectivas, tornando mais aprofundada a compreensão do que está em jogo quando se fala em desenvolvimento de carreira (Savickas, 2002). Para Swanson (2013), as teorias tradicionais debatem sobre a construção de trajetórias profissionais, sem questionar se esta é uma possibilidade para todos os trabalhadores e negligenciam as diferentes realidades econômicas e sociais.

### **Teorias de Carreira para Quem?**

Diante do breve cenário contextual e evolução teórica apresentados, faz-se presente o questionamento sobre o quanto os estudos de carreira são realistas e apropriados a toda a população (McMahon, Watson, & Lee, 2019), visto que não indagam se as pessoas têm ou não condições de escolhas em relação ao trabalho (Swanson, 2013). As pesquisas neste campo estão tradicionalmente orientadas para grupos dominantes: homem branco europeu de classe média (McMahon et al., 2019; Prilleltensky & Stead, 2012; Richardson, 1993) conhecidos como

colarinhos brancos (Blustein, 2006). Mesmo reconhecendo o progresso dos estudos com atenção a gênero, para Richardson (1993), é possível supor que a pequena representatividade de determinados grupos seja uma cegueira ao contexto social de raça, etnia e classe.

Compreende-se, por exemplo, que pessoas desempregadas ou pobres são resultados de um sistema maior que envolve questões culturais, econômicas e sociais, e não mero reflexo de deficiências pessoais (Stead, 2013). Limitar o debate à agência individual é uma narrativa simplista e sedutora, pois negligencia os fatores estruturais e supervaloriza a pessoa, como se houvesse acesso simétrico a recursos e oportunidade para todos (Diemer & Ali, 2009; Prilleltensky & Stead, 2012). Com isso, a crítica é de que as teorias tradicionais não dão atenção a um contexto sociocultural mais abrangente o que, por outro lado, gera oportunidade para ampliar o debate ao reconhecer as diferentes experiências de trabalho das pessoas e a natureza mutável do mercado e dos arranjos sociais (Swanson, 2013).

Esse aspecto já era, de certa forma, indicado por Richardson (1993), para quem o termo carreira implica algum tipo de progressão ao longo do tempo. Esta ênfase envia a operacionalização do termo a populações de classe média e alta, que têm acesso a oportunidades educacionais e ocupacionais que permitem este tipo de crescimento em suas trajetórias profissionais, como por exemplo, aumento da especialização do trabalho, busca por crescimento e aspirações em relação à sua atuação (Arulmani, 2014). De forma complementar, Blustein (2006) afirma que a definição de carreira apresentada por Super (1980), como uma sequência de posições ocupadas ao longo da vida, enraíza o termo em um contexto de pessoas com acesso à educação, provavelmente ricas e de países ocidentais avançados, não sendo uma configuração equitativa para as pessoas, etnias e grupos menos privilegiados.

Com isso, ao que tudo indica, a grande narrativa de carreira não nasceu para o trabalhador modal que luta para procurar emprego que pague por sua subsistência (Arulmani, 2014; Blustein, 2006). Tais críticas ao termo servem para destacar a distância entre este conceito e as pessoas que nunca tiveram a possibilidade de priorizar as decisões de carreira em suas vidas. Sabe-se que, na tentativa de ampliar a compreensão do termo carreira, Savickas (2002, 2009) recupera as múltiplas formas que o trabalhar pode ter, conceituando carreira como trajetórias de vida, nas quais as pessoas progressivamente projetam e constroem suas próprias vidas, incluindo suas experiências profissionais, estruturadas no modelo proposto pelo Life Design (Savickas et al., 2009). Ainda assim, Swanson (2013) afirma que o trabalho é uma função básica humana e não deveria se restringir a um significado de carreira, sendo, portanto, os estudos de carreira uma subcategoria dentro de um campo mais amplo dos estudos do trabalho.

Estas proposições não pretendem substituir a noção de carreira; contudo, vê-se “o trabalho como um conjunto de atividades que, em circunstâncias ideais, pode gerar maiores níveis de volição em opções educacionais e opções de trabalho, culminando em uma carreira” (Blustein, 2011, p. 3). A carreira é, assim, um trabalho imbuído do exercício volitivo em adequar-se, preparar-se e se desenvolver continuamente com potencial de realização pessoal, para além dos ganhos materiais (Arulmani, 2014). Mesmo reconhecendo que o termo carreira, em geral, é elitista e remete àqueles com diplomas universitários, desenvolvimento da vida profissional em empregos formais, com proteção de leis trabalhistas e renda formal e justa, Ribeiro e Fonçatti (2017) defendem que todos têm carreira e propõem nomear uma ampla variedade de trajetórias de vidas de trabalho como carreiras, para que se reconheçam as trajetórias de mais trabalhadores como válidas, com legitimidade social, em um movimento de inclusão e justiça social a partir da produção teórica.

Diante deste debate, a TPT ganha espaço. A proposição de uma perspectiva mais inclusiva para o trabalhar pretende reconhecer a relevância das teorias já existentes, e propõe-se a expandir ou reconstruí-las para uma faixa mais ampla da população (Blustein, 2001). A próxima seção discorrerá sobre tal proposição teórica, esmiuçando seus elementos e relações.

### **O Modelo Teórico da Psicologia do Trabalho**

A princípio, a Psicologia do Trabalho era um quadro teórico (PWF – Psychology of Working Framework) e propunha-se como uma meta-perspectiva destinada a expandir o enfoque dos orientadores de carreira e gestores de políticas públicas (Blustein, Kenna, Gill, & Devoy, 2008; Silva, 2011), além de ser uma resposta às críticas de Richardson (1993) sobre o elitismo das teorias de carreira no campo da OPC. Não se relacionava a um grupo de estudiosos e tampouco se apresentava como uma proposição teórica, afirmando-se como uma perspectiva crítica aos estudos sobre carreira, que se dedicam às pessoas com privilégios no mundo do trabalho (Blustein, 2013). Estava mais próxima da discussão e do ativismo político para embasar políticas públicas em OPC (Blustein, 2006), por isso se definia como um quadro teórico, e não como uma teoria. Contudo, a perspectiva recebeu uma proposição teórica por Blustein em parceria com Duffy et al. (2016) e seus componentes são apresentados no decorrer deste estudo.

Inicialmente proposta por Blustein (2001), a TPT apresenta uma ênfase aos fatores socioculturais, tratando-os como primários para se compreender as decisões de trabalhar e carreira de todas as pessoas, mas, em particular, daquelas de origem pobre, sem privilégios e

marginalizadas (Blustein, 2013; Duffy et al., 2016), o que a denota como uma proposição inclusiva (Blustein, 2001). Como já mencionado, a TPT propõe que tanto a dimensão individual, quanto a contextual/estrutural são importantes para a compreensão do trabalhar, das identidades e das carreiras, e o que irá explicar a experiência de trabalhar das pessoas é a relação entre estas duas dimensões, enfatizando seu enfoque relacional. A Figura 1 apresenta os preditores, os moderadores e os resultados do modelo teórico.

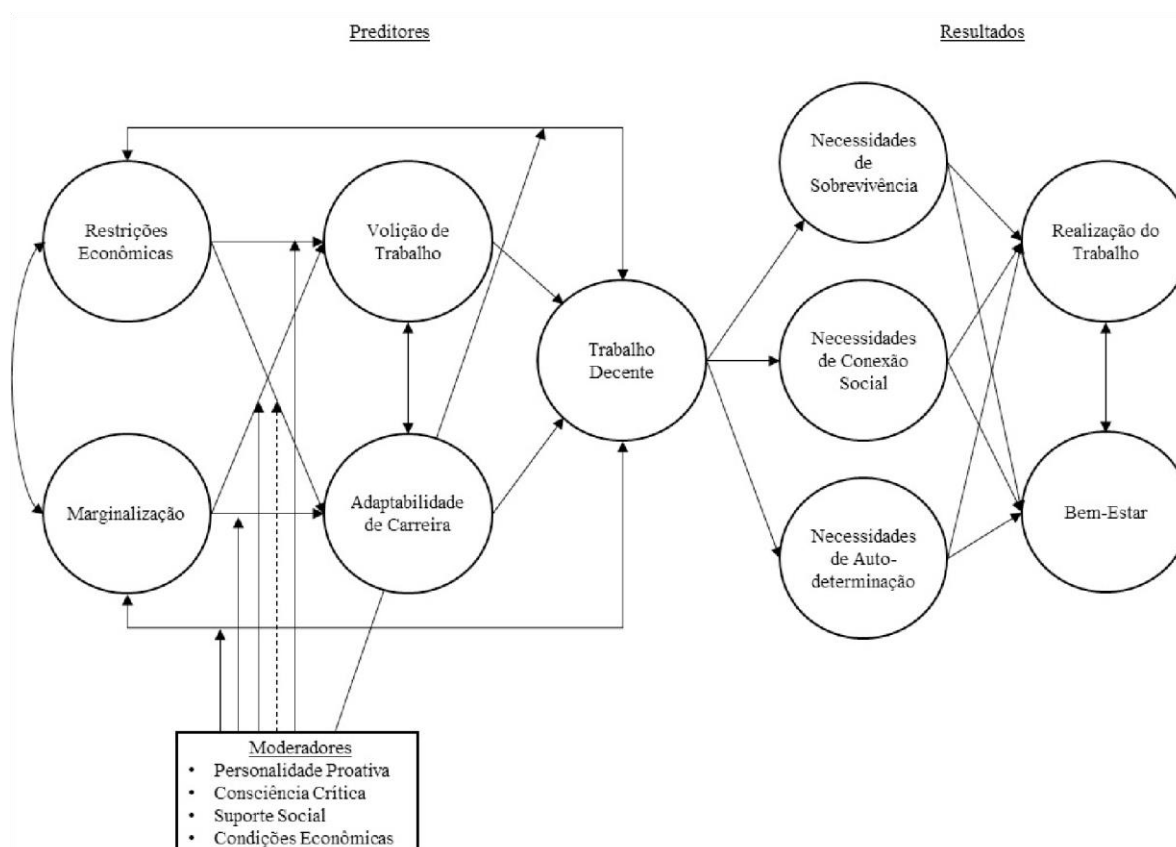


Figura 1 - Modelo Teórico da Teoria da Psicologia do Trabalho. Adaptado de Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). *The Psychology of Working Theory. Journal of Counseling Psychology*, 63(2), p.129. Editora APA. A APA não é responsável pela exatidão dessa tradução.

*Especificamente, destacamos variáveis contextuais e psicológicas com a hipótese de prever trabalho decente seguro, variáveis com a hipótese de moderar as relações entre variáveis preditivas e trabalho decente, e variáveis com a hipótese de ser resultados da realização de um trabalho decente (Duffy et al., 2016, p. 131).*

Entre os preditores, como dimensões contextuais/ estruturais temos as restrições econômicas e a marginalização, e, como dimensões individuais, a volição de trabalho e

adaptabilidade de carreira. O trabalho decente seria a resultante relacional destas duas dimensões. Assim, de forma central está o trabalho decente, que se mostra basal para a análise dos resultados e impactos psicológicos do trabalhar. Na dimensão dos resultados do modelo, vê-se que os impactos da satisfação no trabalho e bem-estar na vida ocorrerão por meio do alcance da satisfação de três grupos de necessidades: de sobrevivência, de conexão social e de autodeterminação, satisfação esta decorrente do exercício do trabalho decente (Blustein, 2013; Duffy et al., 2016). Os moderadores são variáveis que alteram a direção ou fortalecem/enfraquecem dada relação entre preditores e resultados. Duffy et al. (2016) postulam quatro moderadores para o modelo, sendo dois de característica mais psicológica/individual (personalidade proativa e consciência crítica) e dois de característica mais contextual/estrutural (suporte social e condições econômicas).

Reconhece-se, prioritariamente, que forças sociais, econômicas e políticas influenciam a distribuição de recursos e possibilidades no mundo do trabalho (Blustein, 2001, 2006; Duffy et al., 2016). Além de ser uma nova perspectiva que pretende abarcar todos que trabalham e querem trabalhar, a teoria compreende que o trabalhar é central na vida e para a saúde mental das pessoas, e que entender esta experiência é essencial, mesmo que ocorra em diferentes contextos, tal como o trabalhar informal e o de cuidado (Blustein, 2013).

### **Conceitos de uma Nova Teoria**

Blustein (2006), ao definir trabalhar, afirma que: a) funciona como meio para construção de identidade e senso de coerência em suas interações sociais, b) tem um significado pessoal a depender da cultura, c) envolve esforço, atividade e energia em tarefas para o social ou econômico, e; d) é constante na vida das pessoas. Nessa direção, trabalhar é parte natural e central da vida humana (Blustein, 2006), é fator chave para a segurança econômica e social, bem-estar material, igualdade de oportunidades e desenvolvimento humano, e também carrega significados de integração social, identidade e dignidade pessoal (OIT, 2015, 2019). Está positivamente associado com saúde e bem-estar (Blustein, Olle, Connors-Kellgren, & Diamonti, 2016), e, numa perspectiva macrossocial, surge como via fundamental para a superação da pobreza, de desigualdades e da exclusão social (OIT, 2015). Na prática, todos estes elementos podem estar entrelaçados (Blustein, 2006).

Convém destacar que pensar sobre o significado do trabalhar somente passa a ser tópico de preocupação para pesquisadores e organizações quando o sentido do próprio trabalhar parece ter desaparecido, estimulado pela crescente divisão e fragmentação das tarefas, princípios

observados com a Revolução Industrial, em que se desconectaram esforços e resultados do trabalho (Blustein, 2006). Como abordado, diante de um cenário que lida constantemente com flexibilidade, trabalho temporário, precarização e desemprego (OIT, 2019), a reflexão sobre os desafios e as possibilidades de alcançar uma ocupação digna e decente torna-se, além de crítica, central para debater quaisquer aspectos relacionados ao trabalhar.

### **Trabalho Decente: um Conceito Central**

O conceito de trabalho decente cunhado pela OIT em 1999 envolve “um trabalho produtivo e de qualidade em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas” (OIT, 2015, p. 27). Embora Ribeiro, Silva e Figueiredo (2016) constatem que as definições remetem ao trabalho formal, o que não englobaria a atual multiplicidade de formas existentes de trabalhar, o trabalho decente deve abranger empregos formais, informais, autônomos e domésticos, abarcando segurança e condições saudáveis no ambiente de trabalho, segurança social, de renda e possibilidade de diálogo (Guai, 2003).

Em 2018, mais de um quarto dos trabalhadores em países de média e baixa renda viviam em moderada ou extrema pobreza, isto é, com menos de 3,2 dólares por dia (OIT, 2019); no caso do Brasil este valor representava na época 13,44 reais por dia. Este fato evidencia que não é qualquer tipo de trabalhar que tenderá a reduzir ou eliminar o quadro de desigualdade social, pois determinadas formas, condições e relações tendem, inclusive, a reproduzir e até perpetuar pobreza, discriminação e exclusão social (OIT, 2015). Nesse sentido, entende-se que há uma forte convergência entre o trabalho decente e a dignidade humana (OIT, 2015) e, por isso, o esforço em oportunizar esse acesso torna-se elementar (Blustein, Kenny, Di Fabio, & Guichard, 2019). Deve-se compreender o termo, não como um conceito científico, mas como um paradigma que orienta uma estratégia e táticas para sua promoção (OIT, 2015).

Blustein (2019) ao traçar um panorama contemporâneo do mundo do trabalho nos Estados Unidos, definiu cinco maneiras como o trabalhar acontece (ou não): precário (correspondente ao que se chama no Brasil de informal ou não-regulado), desemprego, subemprego, trabalho decente e trabalho decente com sentido e propósito. Isto posto, parece notório o motivo pelo qual o trabalho decente ganha centralidade no modelo teórico da TPT.

## **Relação entre Fatores Contextuais/Estruturais e Individuais: os Condicionantes do Acesso ao Trabalho Decente**

A TPT procura reconhecer os fatores socioculturais como condicionantes do acesso ao trabalho decente. Para isso, a teoria destaca quatro preditores para alcançar um trabalho decente: dois preditores contextuais/estruturais (restrições econômicas e experiências de marginalização), e dois preditores individuais (capacidade de volição e adaptabilidade de carreira) (Duffy et al., 2016).

A restrição econômica dá ênfase ao status socioeconômico dos trabalhadores e busca compreender de que maneira este fator, objetivo ou subjetivo (Diemer & Ali, 2009), pode interferir no acesso ao trabalho decente. A classe social é uma das dimensões culturais mais significativas na vida das pessoas e pode ser definida como a posição de uma pessoa dentro de uma hierarquia econômica (Liu, 2013). Sabe-se que o classismo é uma forma de exclusão e rejeição social, tal qual racismo e sexismo, entretanto, diferente dos outros gatilhos, a marginalização provocada pelo classismo não carrega aspecto fenotípico, parece invisível, automático e até normativo no funcionamento social (Liu, 2013). O privilégio da posição social, por vezes, aparece moderado por outras formas de privilégio de identidade (Liu, 2013) e, por isso, Duffy et al. (2016) sugerem que haja interação entre marginalização e restrições econômicas. Ademais, sabe-se que os recursos econômicos não atuam de forma isolada, visto que repercutem no capital cultural e social e compõem o *habitus* de classe, também transmitido intergerações (Bourdieu, 2011). Para a TPT, as pessoas com maiores restrições econômicas terão menor probabilidade de garantir um trabalho decente (Duffy et al., 2016).

A marginalização pode ser compreendida como um rebaixamento de pessoas para uma posição social de menor poder (Duffy et al., 2016). A marginalização tem papel relevante no modelo, pois ela estabelece barreiras que podem ser evidentes ou sutis, e ameaçam o acesso ao trabalho decente, forçando, inclusive, os trabalhadores marginalizados a realizarem opções por ambientes que não lhes ofereçam proteção social. Para além da classe social, a TPT compreende outras formas de marginalização e discriminação interpessoal, tais como minorias raciais ou étnicas, minorias sexuais e de gênero, desempregados, pessoas com condições incapacitantes, mendigos e imigrantes.

A volição, por sua vez, representa a percepção individual de escolha na tomada de decisão de carreira, apesar das restrições (Steger, Dik, & Duffy, 2012). Sendo uma percepção, a volição tem origem nos fatos vividos e, por ser uma variável atitudinal maleável, também pode ser considerada como alvo para intervenções nos esforços de garantir um trabalho decente

(Duffy et al., 2016). Pessoas que percebem altos níveis de volição em suas decisões sobre carreira têm maior satisfação com o trabalho, pois optam por trabalhar em congruência com suas preferências pessoais (Duffy, Autin, & Bott, 2015), podendo alcançar um trabalho significativo (Steger et al., 2012). Para o modelo da TPT, quanto maior a volição, maior é a probabilidade de se alcançar um trabalho decente, sendo que as experiências de marginalização e as restrições econômicas tendem a prever negativamente a volição (Duffy et al., 2016).

Por fim, a adaptabilidade de carreira, extraída do paradigma do *Life Design*, é um recurso psicossocial que envolve a autorregulação tanto de características individuais quanto em resposta a fatores contextuais (Johnston, 2018) e possibilita a prontidão para lidar com as questões previsíveis e imprevisíveis originárias no mundo do trabalho (Savickas & Porfeli, 2012). A adaptabilidade é composta por 4 dimensões: preocupação com o futuro profissional, controle de si e do ambiente ao redor, curiosidade para explorar a si mesmo e diferentes cenários profissionais, e confiança em construir e implementar suas atividades e projeto de vida (Savickas & Porfeli, 2012). No modelo propositivo da TPT, entende-se que quanto mais alto o nível da adaptabilidade de carreira, maior é a probabilidade de a pessoa se engajar em um trabalho decente. Além disso, a experiência de marginalização e as restrições econômicas podem interferir negativamente nesta capacidade de adaptação (Duffy et al., 2016).

### **Atributos Individuais e Contextuais/Estruturais: a Moderação do Acesso ao Trabalho Decente**

Vale observar que ao enfatizarem as condições contextuais e relacionais no modelo, os autores da TPT não excluem o entendimento de que as pessoas exercem influência sobre suas vidas. Lent (2013) afirma que crer na capacidade da pessoa em direcionar o seu próprio comportamento é um conceito libertador e não ignora que a interação entre pessoa e ambiente possibilite ou desabilite os caminhos para o trabalhar. Nesse sentido, a TPT entende que atributos pessoais e sociais podem alterar a direção e a força do impacto do contexto na capacidade de garantir um trabalho decente, com destaque para a personalidade proativa, a consciência crítica e o suporte social, como variáveis moderadoras de nível microindividual, e as condições econômicas (fatores do mercado de trabalho, tais como índices de desemprego) como uma variável macrossocial (Duffy et al., 2016).

Para Duffy e colegas (2016), a personalidade proativa representa a disposição individual para tomada de iniciativa. Por outro lado, ter consciência crítica significa analisar criticamente as contribuições sociais e estruturais relacionadas às inequidades compreendendo seu lugar nas

relações sociais de poder e, também, em relação à eficácia política, o que envolve, além da reflexão, ações individuais e/ou coletivas. Ainda para esses autores, o suporte social é o grau em que as pessoas se sentem apoiadas pela família, amigos e redes de relacionamentos próximas. Estes três elementos do âmbito pessoal podem amortecer ou expandir os efeitos que as experiências de marginalização e restrições econômicas têm na percepção de volição de trabalho, adaptabilidade de carreira e a capacidade de conseguir um trabalho decente. E, além disso, tais variáveis podem ser pontos focais em orientações ou intervenções de carreira. Adicionalmente, as condições socioeconômicas também podem interferir no acesso ao trabalho decente. Caso se tenha um crescimento econômico, por exemplo, caem os níveis de desemprego e também os efeitos que as experiências de marginalização e as restrições econômicas podem produzir (Duffy et al., 2016).

### **Os Resultados do Acesso ao Trabalho Decente**

O percurso do modelo teórico pressupõe que, para aquelas pessoas com o privilégio de obter um trabalho decente (Blustein, 2008), a atuação profissional poderá satisfazer necessidades de sobrevivência e de conexão social, além de proporcionar a experiência de autodeterminação. Como resultados, os impactos do atendimento destas satisfações podem gerar realização com o trabalhar e o bem-estar com a vida em geral (Duffy et al., 2016).

Para parte da sociedade, trabalhar está relacionado à sobrevivência como necessidade fundamental (Blustein, 2006). Sabe-se que é por meio do trabalho que as pessoas têm acesso a recursos monetários, físicos e de educação, o que também gera significado para desenvolvimento, consolidação e expressão das relações de poder social, muitas vezes, inconscientes (Blustein, 2006). Além disso, para o autor, trabalhar é conectar-se ao mundo social e que, para as pessoas sem muitas escolhas, as conexões relacionais são profundamente relevantes para o desenvolvimento de uma vida de trabalho digna e com significado (Blustein, 2011).

Ademais, o trabalhar fornece possibilidade à autodeterminação, que se refere à experiência de estar envolvido em atividades que sejam motivadoras (Duffy et al., 2016), assegurando o controle, a escolha e o planejamento da vida, incluindo os limites e as potencialidades psicossociais que o trabalhar produz. Vale destacar que são psicossociais porque são construídos na teia de relações indissociáveis entre pessoas e contextos (Blustein, 2011). Sabe-se que o trabalhar está longe de ser intrinsecamente motivador para muitas pessoas em todo o mundo; no entanto, um comportamento autêntico e autodeterminado pode ser

produzido pelo próprio trabalhador se o contexto permitir que se sintam competentes para suas responsabilidades, estejam envolvidos por relações interpessoais e com autonomia de execução (Ryan & Deci, 2000).

Para o modelo teórico da TPT, o atendimento das necessidades de sobrevivência, conexão social e autodeterminação impactará em duas dimensões individuais: a realização com o trabalho e o bem-estar geral com a vida (Duffy et al., 2016). Pode-se compreender a satisfação com o trabalho como um construto pessoal, atrelado ao passado e ao presente (Macdonald & MacIntyre, 1997) e que expressa sentimentos positivos em relação ao trabalho, envolvendo aspectos cognitivos e afetivos (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012). Já a satisfação com a vida pode ser compreendida como um julgamento cognitivo consciente sobre a vida em geral, não restrito ao trabalho, com critérios próprios e que estão à altura do que aquela pessoa considera como relevante (Pavot & Diener, 1985). Além do mais, é possível que os componentes do que é uma boa vida sejam semelhantes entre as pessoas, tal como saúde e relacionamentos, embora os pesos atribuídos aos componentes sejam diferentes (Pavot & Diener, 1985). Para a TPT, atender às necessidades de sobrevivência, conexões sociais e autodeterminação por meio do trabalho decente, prediz a percepção de satisfação com o trabalho e o bem-estar, além dos últimos estarem positivamente inter-relacionados (Duffy et al., 2016).

### **Implicações para a Prática da Orientação de Carreira e para as Políticas Públicas**

A TPT oferta uma base empírica para efetivação de mudanças no nível individual e sistêmico (Blustein, Kenny, Autin, & Duffy, 2019). No nível individual, a TPT tende a estimular que os orientadores profissionais e de carreira se conscientizem a respeito das barreiras estruturais - econômicas, culturais e sociopolíticas - que impactam a história de vida e de carreira das pessoas. Inteirados de que acesso a recursos e sucesso na carreira estão ligados a características como classe social, raça e gênero, por exemplo, e não exclusivamente a habilidades e mérito individual, os orientadores podem propor intervenções mais aderentes e eficazes e não, inadvertidamente, em um discurso simplista (Prilleltensky & Stead, 2013), reforçar a opressão social já existente (Blustein et al., 2008) naqueles que sofrem e se culpam com os desafios relacionados ao trabalhar (Duffy et al., 2016). A prática psicológica inclusiva dos orientadores deve fomentar empoderamento, consciência crítica, engajamento proativo, isto é, os andaimes que apoiem a construção da volição e da adaptabilidade (Blustein et al., 2008; Blustein, Kenny, Autin et al., 2019). O orientador de carreira, bem como o psicoterapeuta, deve desenvolver uma conexão de escuta e preocupação genuína, ao mesmo tempo em que identifica as necessidades e dinâmica dos desafios do cliente (Blustein, Kenny, Autin et al., 2019).

A inclusividade, proposta pela TPT, envolve esforços para abordar questões mais sistêmicas, que podem implicar também em um posicionamento do orientador como um defensor e/ou agente de mudança social (Blustein, Kenny, Autin et al., 2019). Quanto à arena das políticas públicas, a TPT dá ênfase à crescente necessidade de defesa social do trabalho decente (Duffy et al., 2016). A Agenda de Trabalho Decente da OIT, por exemplo, promove políticas que aumentam e sustentam trabalho para todos, melhoria da proteção social, promoção de direitos e diálogo social entre trabalhadores, líderes governamentais, sindicatos e organizações do trabalho. Ademais, pesquisas, conversas e conscientização sobre a natureza dos sistemas econômicos que estruturam o trabalho e a carreira, além do envolvimento amplo da comunidade para criar mudança social, exemplificam caminhos para transformações no nível sistêmico (Blustein, Kenny, Autin et al., 2019).

### **Implicações para Futuros Estudos**

Inicialmente, é importante destacar que os autores da Teoria recomendam observar o modelo debatido na Figura 1 com parcimônia, pois reconhecem que, na tentativa de propor uma estrutura simples para um desafio complexo, variáveis importantes podem estar ausentes, tal como saúde mental, e que futuras pesquisas integrarão evidências empíricas para a utilidade e continuidade desta discussão (Duffy et al., 2016). A respeito do campo de estudos sustentados pela TPT, Blustein (2001) sugere que as pesquisas privilegiem histórias de diversas experiências de trabalhar, para além da proeminente narrativa de carreira da classe média (Duffy et al., 2016). Sobre os aspectos metodológicos, sugere-se que abordagens qualitativas em profundidade sejam empregadas, tais como, observações, entrevistas, narrativas, análise de discurso, análise de conteúdo, análise temática, com destaque para o estímulo à produção de grounded theory (Blustein, 2001).

A partir de uma revisão integrativa nas bases de dados *Scopus* e *Web of Science* (Pires & Andrade, 2020), desde a primeira publicação de Blustein (2001), constata-se um crescimento de publicações e uma aceleração a partir de 2016, ano em que Duffy et al. (2016) propuseram a teoria. Além disso, periódicos de alto impacto, tais como *Journal of Vocational Behavior*, *Journal of Career Assessment* e *Journal of Counseling Psychology* têm aberto espaço para publicações. Duffy, Blustein, Autin e Allan, responsáveis pelo artigo central da TPT (Duffy et al., 2016), concentram as autorias dos estudos derivados, o que impacta na centralização norte-americana das publicações sobre esse tema. Tal concentração, todavia, tem se alterado, visto

que é possível identificar explorações empíricas em outros países como Austrália, Turquia, África do Sul e Coréia do Sul.

Até o momento, os estudos quantitativos têm sido prevalentes, já que muitas publicações têm testado as hipóteses levantadas no modelo teórico da Psicologia do Trabalho e explorado o desenvolvimento e a adaptação de medidas de autorrelato. Além disso, há um esforço internacional de adaptação do instrumento de medida do trabalho decente, já realizado na Suíça, Itália, Turquia, Inglaterra, Portugal, Brasil, Coréia do Sul e França (Pires & Andrade, 2020).

### **Considerações Finais**

Neste artigo, foi possível observar que o modelo teórico da Psicologia do Trabalho funciona como uma combinação de perspectivas psicológicas e sociológicas, por isso relacional (Duffy et al., 2016). A forma como se faz a distribuição de recursos e suporte para acesso ao trabalho podem ser barreiras sociais de grande poder, e esta constatação compõe claramente o cenário da TPT (Blustein, 2006). E, ao que tudo indica, estudos com mais atenção aos fatores contextuais, e um olhar inclusivo que incorporem cada vez mais trabalhadores, mostram-se mais congruentes e contributivos com a realidade social e econômica contemporânea. Em termos práticos, a TPT apresenta-se como uma grande promessa para os orientadores e ativistas de desenvolvimento de carreira, visto que estimula mudanças no nível individual e sistêmico (Blustein, Kenny, Autin et al., 2019).

Sabe-se que é necessário reconhecer o contexto local ao construir teorias e conceitos (Ribeiro & Fonçatti, 2017). Desse modo, futuros estudos no contexto brasileiro poderão agregar insights peculiares de um país de cultura coletivista (Gouveia & Clemente, 2000; Brewer & Chen, 2007) e imerso em um contexto socioeconômico com altos índices de desemprego e aumento da informalidade nos vínculos de trabalho. Além de trazer uma nova perspectiva para o debate brasileiro sobre carreira, este artigo teve como objetivo apresentar a TPT aos pesquisadores locais, incentivando que estudos de trabalho e carreira sejam mais inclusivos e, cada vez, mais consistentes com a conjuntura do país.

Por ora, sugere-se àqueles interessados no assunto a leitura de Blustein (2001, 2006), Duffy et al. (2016) e Richardson (1993), textos seminais para compreensão e início da imersão no debate. Além disso, o monitoramento contínuo em reconhecidas bases de dados acadêmicas permitirá acompanhar o avanço exponencial pelo qual a TPT tem caminhado. Para finalizar, devem-se citar quatro propostas que almejam os mesmos objetivos da proposta da TPT, como forma de referendá-las. No contexto internacional, a perspectiva da orientação profissional e justiça social (Hooley & Sultana, 2016); no contexto latino-americano, a orientação profissional

crítica (Rascován, 2005); e, no contexto brasileiro, a abordagem sociohistórica (Bock, 2002) e a proposta intercultural (Silva, Paiva, & Ribeiro, 2016). Ao que parece, cresce o número de estudos mais inclusivos de carreira e, concomitantemente, ecoam vozes do ambiente social sinalizando que não podemos deixar ninguém para trás (ONU, 2014).

## Referências

- Arulmani, G. (2014). Career guidance and livelihood planning. *Indian Journal of Career and Livelihood Planning*, 3(1), 9–11. [http://www.iaclp.org/yahoo\\_site\\_admin/assets/docs/3\\_Gideon\\_Arulmani\\_IJCLP\\_Vol\\_3.43213432.pdf](http://www.iaclp.org/yahoo_site_admin/assets/docs/3_Gideon_Arulmani_IJCLP_Vol_3.43213432.pdf)
- Blustein, D. L. (2001). Extending the reach of vocational psychology: Toward an inclusive and integrative psychology of working. *Journal of Vocational Behavior*, 59(2), 171–182. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1823>
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: A conceptual, historical, and public policy perspective. *American Psychologist*, 63(4), 228–240. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.4.228>
- Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 1–17. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.10.004>
- Blustein, D. L. (2013). The Psychology of Working: A new perspective for a new era. In *The Oxford handbook of the psychology of working* [Versão digital] (pp. 1–27). New York, NY: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199758791.013.0001>
- Blustein, D. L. (2019). *The importance of work in an age of uncertainty: The eroding work experience in America*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Blustein, D. L., Kenna, A. C., Gill, N., & Devoy, J. E. (2008). The psychology of working: A new framework for counseling practice and public policy. *The Career Development Quarterly*, 56(June), 294–309. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00095.x>
- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Autin, K., & Duffy, R. (2019). The psychology of working in practice: A theory of change for a new era. *Career Development Quarterly*, 67(3), 236–254. <https://doi.org/10.1002/cdq.12193>
- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Di Fabio, A., & Guichard, J. (2019). Expanding the impact of

- the psychology of working: Engaging psychology in the struggle for decent work and human rights. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 3–28. <https://doi.org/10.1177/1069072718774002>
- Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A., & Diamonti, A. J. (2016). Decent work: A psychological perspective. *Frontiers in Psychology*, 7(407), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00407>
- Bock, S. D. (2002). *Orientação profissional: A abordagem sócio-histórica*. São Paulo, SP: Cortez.
- Bourdieu, P. (2011). *Razões práticas: sobre a teoria da ação* (9a. ed.). Campinas, SP: Papirus.
- Brewer, M. B., & Chen, Y. R. (2007). Where (who) are collectives in collectivism? Toward conceptual clarification of individualism and collectivism. *Psychological Review*, 114(1), 133-151. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-295X.114.1.133>.
- Dawis, R. V. (2005). The minnesota theory of work adjustment. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 3–23). New Jersey: Wiley.
- Diemer, M. A., & Ali, S. R. (2009). Integrating social class into vocational psychology. *Journal of Career Assessment*, 17(3), 247–265. <https://doi.org/10.1177/1069072708330462>
- Duffy, R. D., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2015). Work volition and job satisfaction: Examining the role of work meaning and person-environment fit. *Career Development Quarterly*, 63(2), 126–140. <https://doi.org/10.1002/cdq.12009>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127–148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Gottfredson, L. S. (2005). Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 71–101). Hoboken, NJ: Wiley.
- Guai, D. (2003). Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review*, 142(2),

113–145. Extracted from  
<http://natlex.ilo.ch/public/english/revue/download/pdf/ghai.pdf>

Gouveia, Valdiney V., & Clemente, Miguel. (2000). O individualismo-coletivismo no Brasil e na Espanha: correlatos sócio-demográficos. *Estudos de Psicologia* (Natal), 5(2), 317-346. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2000000200003>

Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Hooley, T., & Sultana, R. G. (2016). Career guidance for social justice. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 36, 2–11. <https://doi.org/10.20856/jnicec.3607>

Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Englewood Cliff, NJ: Prentice-Hall.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2020). *Indicadores IBGE: Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua*. Rio de Janeiro, RJ: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3–30. <https://doi.org/10.1177/1069072716679921>

Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job Attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63(1), 341–367. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100511>

Lent, R. W. (2013). Career-life preparedness: Revisiting career planning and adjustment in the new workplace. *Career Development Quarterly*, 61(1), 2–14. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00031.x>

Liu, W. M. (2013). Introduction to social class and classism in counseling psychology. In W. M. Liu (Ed.), *The Oxford handbook of social class in counseling psychology*. [Versão digital] (pp. 1-32). New York, NY: Oxford University <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195398250.013.0001>

Macdonald, S., & MacIntyre, P. (1997). The generic job satisfaction scale: Scale development and its correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 13(2), 1-16.

[https://doi.org/10.1300/J022v13n02\\_01](https://doi.org/10.1300/J022v13n02_01)

McMahon, M., Watson, M., & Lee, M. C. Y. (2019). Qualitative career assessment: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 110(Part B), 420–432. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.03.009>

Organização das Nações Unidas (ONU, 2014). *The road to dignity by 2030: ending poverty, transforming all lives and protecting the planet*. New York, NY: Organização das Nações Unidas.

Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2015). *Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social*. Genebra: Organização Internacional do Trabalho.

Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2019). *World employment and social outlook: Trends 2019*. Genebra: Organização Internacional do Trabalho.

Parsons, F. (2005). *Choosing a vocation*. Boston, MA: Houghton Mifflin. (Original publicado em 1909).

Pavot, W., & Diener, E. (1985). Review of the satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 5(2), 164–172. <https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901>

Pires, F. M., & Andrade, A. L. (2020). Psychology of Working: Uma revisão sistemática. In VII Encontro de gestão de pessoas e relações de trabalho - EnGPR (p.10). São Paulo, SP.

Prilleltensky, I., & Stead, G. B. (2012). Critical psychology and career development: Unpacking the adjust-challenge dilemma. *Journal of Career Development*, 39(4), 321–340. <https://doi.org/10.1177/0894845310384403>

Rascován, S. E. (2005). *Orientación vocacional: Una perspectiva crítica*. Buenos Aires: Paidós.

Ribeiro, M. A., & Fonçatti, G. O. S. (2017). The gap between theory and context as a generator of social injustice: Seeking to confront social inequality in Brazil through career guidance. In T. Hooley, R. Sultana, & R. Thomsen (Eds.), *Career guidance for social justice: Contesting neoliberalism* (pp. 193–208). New York, NY: Routledge.

- Ribeiro, M. A., Silva, F. F., & Figueiredo, P. M. (2016). Discussing the notion of decent work: Senses of working for a group of Brazilian workers without college education. *Frontiers in Psychology*, 7(February), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00207>
- Richardson, M. S. (1993). Work in people's lives: A location for counseling psychologists. *Journal of Counseling Psychology*, 40(4), 425–433. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.40.4.425>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Savickas, M. L. (2002). Career Construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. B. Brown & Associates (Eds.), *Career Choice and Development* (4th ed., pp. 149–205). San Francisco, CA: Wiley.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: 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., & 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>
- Silva, F. F., Paiva, V., & Ribeiro, M. A. (2016). Career construction and reduction of psychosocial vulnerability: Intercultural career guidance based on Southern epistemologies. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 36(1), 46–53. <https://doi.org/10.20856/jnicec.3606>
- Silva, F. F. (2011). Políticas públicas de orientação profissional: Diagnóstico e perspectivas para o Brasil. In M. A. Ribeiro & L. L. Melo-Silva (Orgs.), *Compêndio de Orientação Profissional e de Carreira* (Vol. 2) (pp. 193–218). São Paulo, SP: Vetor.
- Stead, G. B. (2013). Social constructionist thought and working. In *The Oxford Handbook of the Psychology of Working* [Versão digital] (pp. 1–23). New York, NY: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199758791.013.0003>

- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment, 20*(3), 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior, 16*(3), 282–298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Swanson, J. L. (2013). Traditional and emerging career development theory and the psychology of working. In *The Oxford Handbook of the Psychology of Working* [Versão digital] (pp. 37–49). New York, NY: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199758791.013.0004>

## **Artigo 2 - *Psychology of Working*: uma revisão integrativa<sup>2</sup>**

### **Resumo**

O presente artigo tem por objetivo investigar, por meio de uma revisão integrativa, o que vem sendo publicado na literatura acadêmica nacional e internacional sobre a Psicologia do Trabalho. A perspectiva encontra eco e urgência em um contexto social desigual estimulando um olhar mais profundo e inclusivo para que os esforços de pesquisa sejam orientados àqueles que lutam diariamente em muitos aspectos de sua vida pessoal e profissional. A partir de uma revisão integrativa nas bases de dados *Web of Science*, *Scopus* e *Scielo*, de 2001 a 2020, 88 artigos foram analisados. Os resultados demonstram uma crescente evolução das publicações, com maior intensidade a partir do ano de 2019, sendo predominantemente estudos internacionais, quantitativos, de autoria e de participantes norte-americanos. Além disso, a teoria tem sido testada para além das variáveis previstas no modelo, envolvendo outros construtos, tais como trabalho significativo, chamado, saúde física e mental. Diante da realidade social e econômica contemporânea, a Psicologia do Trabalho demonstra-se congruente e contributiva para uma análise ampla, coerente e crítica para os desafios do mundo do trabalho e mostra-se ainda inexplorada no contexto brasileiro, apresentando-se como uma alternativa para desenvolvimento de estudos.

**Palavras-chave:** revisão integrativa; carreira; trabalho; psicologia do trabalho.

---

<sup>2</sup> Artigo Publicado em Congresso: Pires, F. M., & Andrade, A. L. (2020). *Psychology of Working*: Uma revisão sistemática. In VII Encontro de gestão de pessoas e relações de trabalho - EnGPR (p.10). São Paulo, SP. Presente versão revisitada a partir das contribuições do Congresso e para atualização junto às bases de dados, submetida em 08/11/2020 à Revista Eletrônica de Administração e negada em 16/03/2021 por inadequação ao escopo do periódico.

## **Psychology of Working: a integrative review**

### **Abstract**

This article aims to investigate, through a integrative review, what has been published in the national and international academic literature on the Psychology of Working. The perspective finds echo and urgency in an unequal social context, stimulating a deeper and more inclusive look so that the research efforts are oriented to those who struggle daily in many aspects of their personal and professional life. From a integrative review of the Web of Science, Scopus and Scielo databases, from 2001 to 2020, 88 articles were analyzed. The results demonstrate an increasing evolution of publications, with greater intensity from the year 2019, being predominantly international, quantitative, authored studies and North American participants. In addition, the theory has been tested in addition to the variables provided for in the model, involving other constructs, such as significant work, called, physical and mental health. In view of the contemporary social and economic reality, the Psychology of Working proves to be congruent and contributory to a broad, coherent and critical analysis of the challenges of the world of work and is still unexplored in the Brazilian context, presenting itself as an alternative for development of studies.

**Keywords:** integrative review; career; job; psychology of working.

## Introdução

Este é um mundo desigual e as evidências estão por todos os lados. Atualmente, os países onde a desigualdade cresceu abrigam mais de dois terços - 71% - da população mundial e a renda está cada vez mais concentrada no topo das posições socioeconômicas (Organização das Nações Unidas [ONU], 2020). Desigual também está a esfera do trabalho, pois se, por um lado, a globalização e a tecnologia abrem espaço para a flexibilidade, novos negócios, funções e formas de trabalho (Hirschi, 2018), por outro já se constata a escassez ou a redução de milhares de empregos (Lent, 2018).

Estimativas globais apontam que são 188 milhões de desempregados, 165 milhões de pessoas que não têm trabalho remunerado suficiente e outros 120 milhões que desistiram de procurar ativamente por alguma oportunidade ou não têm acesso ao mercado. Na informalidade são cerca de 2 bilhões de pessoas, representando 61% da força de trabalho do mundo e, além disso, 1 em cada 5 trabalhadores não ganham o suficiente para tirar a si e sua família da pobreza (ONU, 2020). Ademais, o cenário atual global é marcado pelo crescimento do trabalho temporário, precário, terceirizado e “pejotizado” (Deloitte, 2015; Manyika et al., 2017; Organização Internacional do Trabalho [OIT], 2013, 2019). Tais fatos suscitam reflexões sobre os desafios e as possibilidades de se constituir um contexto de trabalho digno e decente.

Nesse cenário, ainda em 2001, Blustein observa que os estudos de carreira estabelecem como premissa que as pessoas exercem suas vontades ao fazerem escolhas ligadas ao trabalho. Com intenção de melhor aderência à realidade experienciada pelos trabalhadores, a Teoria da Psicologia do Trabalhar – TPT centraliza em seu debate o acesso ao trabalho decente e entende que existem variáveis psicológicas e contextuais que antecedem e predizem este acesso como a marginalização, as restrições econômicas, a volição do trabalho e a adaptabilidade de carreira. Restrição econômica, variável ligada diretamente à posição da pessoa dentro da hierarquia econômica vigente, e a experiência de marginalização, variável que traduz a percepção de rebaixamento para uma posição de menor poder social, se destacam como fatores socioculturais condicionantes no modelo teórico. Já a volição conceituada como “a percepção individual de escolha na tomada de decisão de carreira, apesar das restrições” (Duffy et al., 2012, p. 400), por exemplo, exemplifica a percepção do controle nas escolhas de trabalhos, aspectos distantes para profissionais de setores de trabalho terceirizado ou informal, por exemplo. Enquanto a adaptabilidade de carreira refere-se a um recurso psicossocial que envolve a prontidão para lidar com transições profissionais, envolvendo dimensões específicas de preocupação (ex.: preparar-se para o futuro), controle (ex.: tomar decisões por conta própria), curiosidade (ex.: procurar

oportunidades de crescimento pessoal) e confiança (ex.: aprender novas habilidades) diante do instável mundo do trabalho (Savickas & Porfeli, 2012).

Em paralelo, a TPT reconhece que atributos individuais e sociais, tais como personalidade proativa, consciência crítica, suporte social e condições econômicas podem alterar a direção e a força do impacto do contexto na capacidade de um trabalhador se posicionar no mercado (Duffy et al., 2016). Por fim, como resultados do acesso ao trabalho decente, o modelo teórico concebe que os impactos da satisfação no trabalho e bem-estar na vida ocorrerão por meio do alcance da satisfação de três grupos de necessidades: de sobrevivência, de conexão social e de autodeterminação, que podem, conseqüentemente, influenciar a satisfação com o trabalho e com a vida em geral (Blustein, 2013; Duffy et al., 2016).

Dado que as pessoas são construções psicossociais, é fundamental não se sustentar apenas em características psicológicas individuais ao refletir e estudar sobre carreira (Ribeiro & Fonçatti, 2017), nesse sentido, a TPT mostra-se como uma combinação psicológica e sociológica (Duffy et al., 2016). No âmbito prático, acredita-se que as pesquisas baseadas nesta teoria têm potencial de apoiar a identificação de condições contextuais e, também de recursos psicológicos, que podem contribuir para que as pessoas lidem com os desafios e desigualdades do mundo do trabalho (Blustein, 2013).

### **Metodologia**

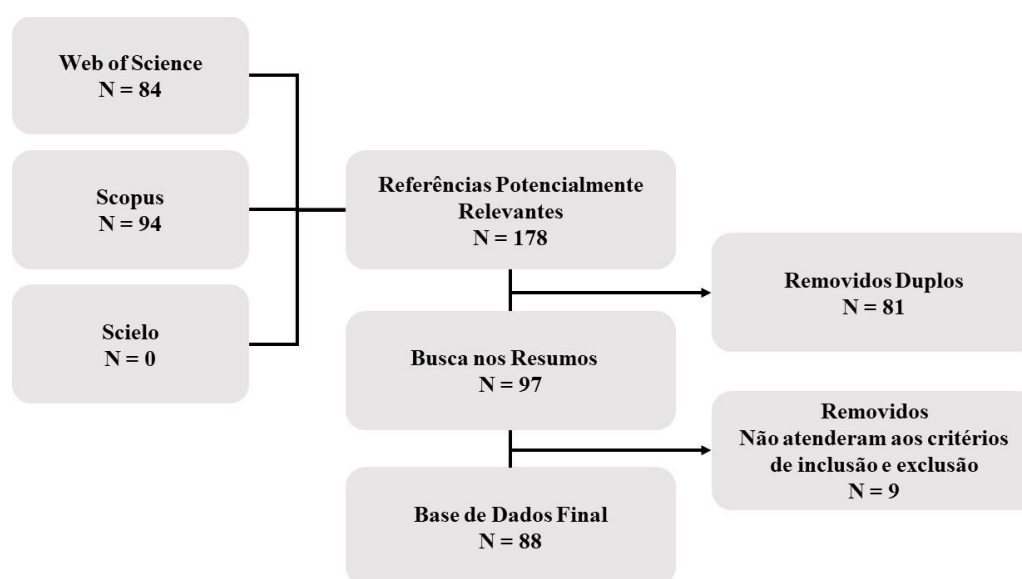
A presente pesquisa caracteriza-se fundamentalmente como uma revisão integrativa da literatura (Torraco, 2005; Whitemore & Knafl, 2005). Diante da expressiva quantidade de conhecimento científico produzido atualmente, esta é um tipo de pesquisa que “revisa, critica e sintetiza a literatura representativa sobre um tema de forma integrada” (Torraco, 2005, p. 356). Optou-se pela revisão integrativa visto que a síntese das publicações da Psicologia do Trabalho permitirá ter uma visão mais abrangente para conhecer os avanços do campo, bem como identificar oportunidades de pesquisa, notadamente, no contexto brasileiro.

Após a proposição do objetivo desta revisão integrativa, optou-se por utilizar as bases de dados eletrônicas *Web of Science*, *Scopus* e *Scielo* para levantamento dos artigos, pois são bases multidisciplinares que congregam periódicos de alto impacto e possibilitam buscas no cenário acadêmico nacional e internacional. As palavras-chave utilizadas na pesquisa avançada foram “psicologia do trabalho” e “*psychology of working*”, com filtros em busca de artigos, publicados entre 2001 e 2020, sendo 2001 o ano que Blustein (2001) iniciou os debates do tema.

O levantamento encontrou 178 artigos e, destes, 81 foram removidos por duplicidade e 97 analisados a partir do resumo. Vale destacar que a base Scielo não apresentou resultados para o tema e, por esse motivo, não se tornou uma fonte para prosseguimento de análise. Ao aplicar os critérios de inclusão e exclusão - a) texto completo disponível, b) artigos teóricos e empíricos e c) abordagem voltada para a Psicologia do Trabalho proposta por Blustein (2001), 9 estudos foram excluídos, totalizando 88 artigos constituintes da base de dados final. A Figura 1 retrata o percurso desta sistematização.

### Figura 1

*Resultado da revisão integrativa*



Fonte: Os próprios autores.

Em seguida, realizou-se leitura e categorização para além dos dados de autoria, periódicos, ano, país de origem e referências bibliográficas, tais como: objetivo, método, perfil dos participantes da amostra. Avaliou-se criticamente os artigos segundo os critérios estabelecidos e, finalmente, a revisão se concluiu com a síntese dos resultados. É importante destacar que nem todos os textos comentados nesta revisão estão listados nas referências bibliográficas deste artigo e para mais informações, os autores têm a lista completa disponível para compartilhar.

É importante descrever que a coleta, a conversão e a verificação de duplicidade entre os artigos conduzidos na etapa 4, bem como as análises descritivas da etapa 6 foram realizadas com apoio do software R Studio (Team, 2015) e pelo Bibliometrix, ferramenta de código aberto programado em R para pesquisas quantitativas em bibliometria (Aria & Cuccurullo, 2017).

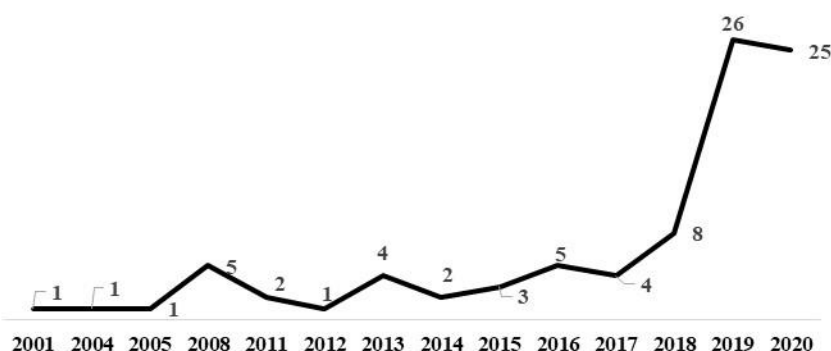
## Apresentação dos Resultados

Esta seção revela o estado da arte das pesquisas em torno da Psicologia do Trabalho. Os estudos nas ciências sociais são heterogêneos, portanto, aqui serão apresentados quadros com sínteses narrativas conforme orientação de Petticrew e Roberts (2006).

Inicialmente vê-se que há uma evolução de publicações no tema, conforme destacado na Figura 2. O *turning point* é evidente a partir de 2016, ano que Duffy, Blustein e colegas (2016) propuseram o modelo teórico e entre 2016 e 2020 foram publicados 77% dos textos, com 58% apenas nos anos de 2019 e 2020. Periódicos internacionais de alto impacto (H-index), tais como *Journal of Vocational Behavior - JVB*, *Journal of Career Assessment*, *Journal of Counseling Psychology*, *Journal of Career Development* e *Career Development Quarterly* compõe o núcleo de *journals* voltados para o tema, com 77% das publicações e também são os periódicos de maior fator de impacto (H-Index) dentre aqueles que já publicaram artigos no banco de dados avaliado.

### Figura 2

Evolução dos artigos publicados



Fonte: Os próprios autores.

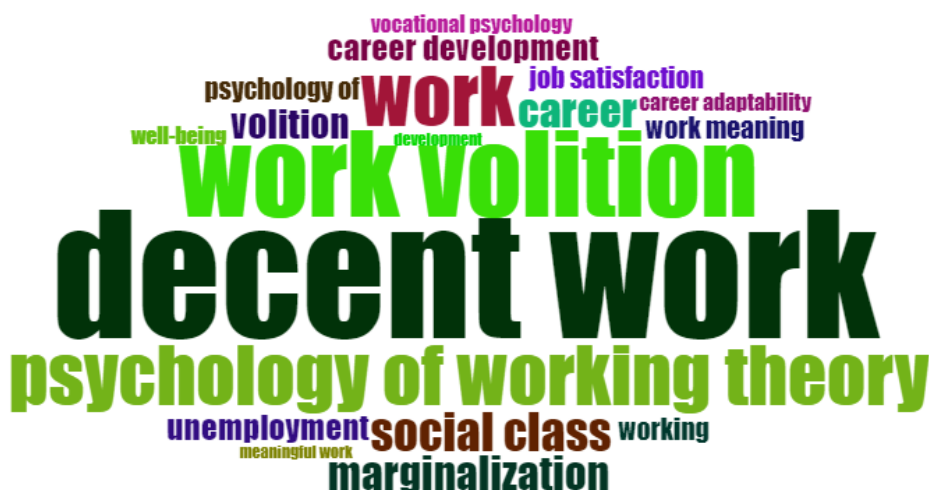
Em relação à autoria, observa-se que os responsáveis pelo modelo teórico em 2016 (Duffy et al., 2016) concentram as publicações que se sustentam na Psicologia do Trabalho. Duffy, Blustein, Autin e Allan são também os autores com maior índice H dentre os encontrados pela presente revisão. Em uma análise de rede de colaboração de autores, vê-se que Duffy e Blustein são autores que realizam estudos juntos, no entanto formam núcleos diferentes de escrita para elaboração das pesquisas com outros autores, apresentando-se com pontos focais para parcerias científicas. Ambos norte-americanos, o que influencia, até o momento, a rede de colaboração entre países ocorrendo apenas a partir dos Estados Unidos e na distribuição dos estudos por

localidade, em que 70% das publicações ainda são deste país. Tal concentração, todavia, parece se alterar a partir de 2019, quando os estudos se expandem para além dessas fronteiras, sendo possível identificar pesquisas em outros países como Austrália, China, Coréia do Sul, Suíça, Kuwait, Turquia e Inglaterra.

No tocante às palavras-chave, vê-se na Figura 3 que a nuvem de palavras permite a identificação do núcleo temático da presente revisão. A partir das 20 principais palavras-chave do banco de dados em análise, observa-se que “trabalho decente”, “volição no trabalho”, “teoria da psicologia do trabalho” e “trabalho” destacam-se, estas e todas as demais palavras relacionadas diretamente às variáveis debatidas no modelo teórico da TPT.

### Figura 3

Nuvem de palavras-chave



Fonte: Os próprios autores.

Além disso, ao analisar a bibliografia utilizada pelos estudos, foi possível identificar um grupo de estudos que pode ser considerado como um núcleo de artigos principais lidos e citados pelos autores da psicologia do trabalho. Dentre as dez principais publicações, expostas na Tabela 1, vê-se os textos centrais da teoria, das escalas de trabalho decente, marginalização e restrições econômicas, mas também estudos empíricos com minorias raciais e sexuais, por exemplo, que permitem observar a TPT na prática. No que tange ao número de citações globais, destacam-se três textos teóricos, “*The role of work in psychological health and well-being: a conceptual, historical, and public policy perspective*”, “*The Psychology of Working Theory*” e “*Extending the Reach of Vocational Psychology: Toward an Inclusive and Integrative Psychology of Working*” com 269, 163 e 113 citações, respectivamente.

**Tabela 1**

## Análise das referências bibliográficas

<b>Primeiro Autor (Ano)</b>	<b>Título</b>	<b>Citações Locais</b>	<b>Citações Globais</b>
Duffy (2016)	<i>The Psychology of Working Theory</i>	56	163
Duffy (2017)	<i>The development and initial validation of the Decent Work Scale</i>	31	39
Blustein (2008)	<i>The role of work in psychological health and well-being: a conceptual, historical, and public policy perspective</i>	30	269
Douglass (2017)	<i>Examining the psychology of working theory: Decent work among sexual minorities</i>	29	33
Tokar (2018)	<i>Predictors of decent work among workers with Chiari malformation: An empirical test of the psychology of working theory</i>	21	23
Duffy (2018)	<i>An examination of the Psychology of Working Theory with racially and ethnically diverse employed adults</i>	21	23
Blustein (2001)	<i>Extending the Reach of Vocational Psychology: Toward an Inclusive and Integrative Psychology of Working</i>	19	113
Blustein (2008)	<i>The psychology of working: A new framework for counseling practice and public policy.</i>	14	69
Autin (2017)	<i>Subjective social status, work volition, and career adaptability: A longitudinal study</i>	13	31
Duffy (2019)	<i>Developing, validating, and testing improved measures within the Psychology of Working Theory.</i>	13	16

Nota.: Citações locais referem-se às citações no banco de dados em análise (total de 88 artigos).

As citações globais referem-se às citações realizadas nas bases de dados analisadas (WOS e Scopus).

Fonte: Os próprios autores.

Quanto aos objetivos de pesquisa, como se observa na Tabela 2, 26% dos artigos, isto é, 23 deles, apresentam proposições teóricas e relato de caso. Os textos teóricos apresentam a Psicologia do Trabalho (Blustein, 2001), o modelo (Duffy et al., 2016), debatem sobre a Psicologia Profissional (Blustein; Ali & Flores, 2019) e apresentam outras teorias como a Teoria Relacional do Trabalho de Blustein (2011). Dentre os demais estudos, 65 são empíricos, sendo que 38 destes se dispõem a testar de forma quantitativa as variáveis previstas no modelo teórico da Psicologia do Trabalho previsto por Duffy e colegas (2016) ou outras variáveis em suas investigações, tais como trabalho significativo (Autin & Allan, 2019), chamado (Duffy et al., 2018) e saúde física e mental (Duffy et al., 2019b). Além disso, outros 14% são estudos qualitativos que, sobretudo, por meio de entrevistas, exploram as variáveis previstas no modelo da TPT, bem como outras, tais como o sucesso subjetivo e o sentido dado pelas pessoas às crises do trabalho.

**Tabela 2**

## Métodos e Objetivos de Pesquisa

<b>Método</b>	<b>Descrição Geral dos Objetivos de Pesquisa</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Qualitativo (12)	Exploração das variáveis previstas no modelo TPT, dentre outras (Por exemplo: sucesso subjetivo e sentido às crises do trabalho).	12	14%
Quanti+Quali (4)	Desenvolvendo, validando e adaptando instrumentos de pesquisa (Escala de Trabalho Decente)	4	
Quantitativa (49)	Desenvolvendo, validando e adaptando instrumentos de pesquisa (Por exemplo: Escala de Trabalho Decente, <i>Lifetime Experiences of Marginalization Scale</i> (LEMS); <i>Economic Constraints Scale</i> (ECS), <i>Work Need Satisfaction Scale</i> (WNSS) e <i>Work and Meaning Inventory</i> (WAMI).	11	17%
	Teste das variáveis previstas no modelo TPT (preditores, mediadores, moderadores, trabalho decente, resultados) e/ou outras variáveis (ex.: trabalho significativo, chamado, saúde).	38	43%
Relato de Caso (1)	Relato de Caso (Estratégias de Intervenção e Aconselhamento)	1	1%
Teórico (22)	Teórico (Apresentação da TPT, Modelo Teórico, O papel do trabalho na saúde e no bem-estar, TPT para Imigrantes e Refugiados, Psicologia Profissional, Impactos da pandemia Covid-19 no trabalho, etc)	22	25%
<b>Total:</b>		<b>88</b>	<b>100%</b>

Fonte: Os próprios autores.

Ainda na Tabela 2, pode-se observar que 17% destes estudos se propõe a desenvolver, validar e adaptar instrumentos psicométricos. A Escala de Trabalho Decente (Duffy et al., 2017) é o instrumento com maior foco dos estudos em outros países, já tendo sido adaptado no Brasil, Turquia, Itália, Portugal, Suíça, Reino Unido e Coréia do Sul. Além desta escala, foram desenvolvidas as escalas de Restrição Econômica e Experiência de Marginalização (Duffy et al., 2019a), Volição no Trabalho (Duffy et al., 2012) e Satisfação das Necessidades (Autin et al., 2019).

Adicionalmente, outros instrumentos de medida psicológica foram utilizados nos estudos quantitativos com intuito de testar predição, mediação e moderação, tais como a Escala de MacArthur de Status Social Subjetivo (Ferreira et al., 2018), Escala de Adaptabilidade de Carreira (Savickas & Porfeli, 2012), Inventário de Trabalho e Significado (Steger, Dik & Duffy, 2012) e Escala de Satisfação no Trabalho (Judge et al., 1998).

No que se refere ao perfil da amostra dos estudos empíricos, como se observa na Tabela 3, 55% dos estudos realizam coleta de dados junto a trabalhadores adultos. Para além desses artigos com perfil de amostra abrangente, 35% das publicações têm amostras específicas, investigando pessoas auto identificadas como minorias étnicas, raciais e sexuais, mulheres, trabalhadores precários, desempregados, pertencentes às classes sociais de menor privilégio, mendicantes e portadores de doenças raras e graves (malformação de Chiari - Tipo 1).

**Tabela 3**

## Perfil da Amostra (Estudos Empíricos)

<b>Amostra</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Adultos Trabalhadores	34	55%
Estudantes Universitários	6	10%
Minorias (Ex.: Étnica Racial, Orientação Sexual, Gênero, Imigrantes, Mendicantes, Portadores de Doenças Raras e Graves)	22	35%
<b>Total:</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>

Fonte: Os próprios autores.

Vale comentar que parte dos estudos empíricos citam de maneira explícita o uso do *Amazon Mechanical Turk* – MTurk – ou outra ferramenta semelhante, como estratégia para acesso aos participantes. Trata-se de uma plataforma *online* que permite o recrutamento e participação em pesquisas que remunera e concede *vouchers* pelo preenchimento dos questionários. Além dessa ferramenta *online*, os estudos desta revisão também utilizaram acesso a organizações e universidades privadas e públicas, mídias sociais, contatos pessoais e bola de neve como estratégias no processo de coleta de dados.

### Análise dos Resultados

Os resultados apresentados possibilitam orientar a presente análise em quatro perspectivas: 1) crescente evolução das publicações; 2) perfil norte-americano dos autores e respondentes das pesquisas; 3) predominância de estudos quantitativos; e; 4) estudos empíricos de variáveis previstas, ou não, no modelo da TPT.

Como primeiro ponto, é evidente o crescimento e o espaço que a Psicologia do Trabalho tem alcançado no meio científico. O *Journal of Vocational Behavior* - JVB, H-Index 10, concentra 25% das publicações até o momento e em 2019 lançou uma chamada de edição especial para estudos com exploração do trabalho decente em diferentes contextos internacionais, fato que pode ter estimulado as adaptações transculturais desse instrumento psicométrico em diferentes países, bem como a difusão da TPT para outros grupos de pesquisadores e periódicos. Além do mais, ao que parece, as provocações de Blustein (2001) encontram eco e urgência no contexto social, político e econômico vigente.

O segundo ponto é de que o atual modelo da TPT (Duffy et al., 2016) baseia-se principalmente em experiências norte-americanas e é importante estimular o reconhecimento empírico transcultural da TPT. Blustein (2006) chega a especificar a importância de testar na prática em culturas coletivistas, diferente da característica individualista norte-americana. No

avanço das publicações a partir de 2019, viu-se uma tendência à expansão dos estudos em outros países, como China, Coréia do Sul e Turquia. No Brasil, inicialmente não se constatou nenhuma publicação a partir das bases de dados e nenhum achado a partir do termo em português. Em periódico internacional constatou-se um estudo realizado no contexto brasileiro e por pesquisadores nativos que busca adaptar a escala de trabalho decente (Ribeiro, Teixeira & Ambiel, 2019).

De maneira adicional, observa-se que 10% dos estudos aqui presentes se compõe por uma amostra universitária, o que é comum no campo da Psicologia (Sears, 1986). Considerando que a graduação não é uma realidade para a maior parte dos trabalhadores, esta amostra não permite uma generalização e oferece um viés de interpretação (Medin & Atran, 2004). Além disso, há o uso de estratégia de coleta de dados via MTurk. Este mecanismo ao mesmo tempo tem sido recomendado (Buhrmester, Kwang & Gosling, 2011) e, por outro, questiona-se a qualidade e representatividade da coleta online e anônima (Arditte et al., 2016).

Como terceiro ponto de análise, há uma predominância de estudos quantitativos e de adaptação de instrumentos psicométricos. Tal fato, pode ter sido influenciado pela chamada especial do *JVB* ou o fato de que apenas um pequeno percentual dos estudos de carreira é qualitativo (McMahon, Watson & Lee, 2019). Blustein (2001) afirma que métodos qualitativos orientados para as descobertas em seus contextos culturais são particularmente importantes para compreensão com profundidade da vida daquelas pessoas que têm oportunidades limitadas no âmbito pessoal e profissional. Na presente revisão, 14% dos estudos são qualitativos e vale destacar que dois destes utilizam recomendações protocolares da pesquisa qualitativa consensual (CQR – *Consensual Qualitative Research*) (Hill et al., 2005), o que pode potencializar e assegurar o rigor do método.

Por fim, no quarto, e último ponto de análise, a Figura 3 destaca em sua nuvem de palavras e termos que são explícitos no modelo teórico da TPT (Duffy et al., 2016), com destaque para “trabalho decente”. Tal fato pode ocorrer pela centralidade que o construto adota na teoria ou até mesmo por sua medida ser foco de adaptação transcultural entre diversos países. Vale destacar o envolvimento de diferentes variáveis na TPT, para além daquelas apresentadas pelo artigo original do modelo, visto que, segundo os próprios autores, na tentativa de propor uma estrutura simples para um complexo desafio, importantes variáveis poderiam estar ausentes e as pesquisas futuras deveriam pensar criticamente este modelo (Duffy et al., 2016). Nesse sentido, mesmo considerando o início recente deste debate, outras variáveis têm sido investigadas pelos estudos empíricos identificados nesta revisão. Para além dos estudos sobre as relações entre classe social, marginalização, trabalho decente, volição, adaptabilidade de

carreira, satisfação com o trabalho, satisfação com a vida, investiga-se também as relações destas com o trabalho significativo, chamado, saúde física e mental, autoeficácia, intenção de rotatividade, dentre outras.

### **Considerações Finais**

Este artigo objetivou investigar, por meio de uma revisão integrativa, o que vem sendo estudado e publicado na literatura acadêmica nacional e internacional sobre a Psicologia do Trabalho. Todo o movimento aqui relatado indica que a pesquisa em torno da Psicologia do Trabalho vem ganhando robustez no cenário internacional. Ao que parece, estudos com mais atenção aos fatores contextuais e um olhar inclusivo que incorporem cada vez mais trabalhadores mostram-se congruentes e contributivos com a realidade social e econômica contemporânea e há um evidente espaço para exploração da teoria no contexto brasileiro. Além do artigo de adaptação da escala de trabalho decente (Ribeiro, Teixeira & Ambiel, 2019), não foram encontradas outras publicações no Brasil que trabalhem especificamente com o tema.

Diante dos estudos levantados, destaca-se aqui a importância de manter a perspectiva de inclusão da Psicologia do Trabalho e o encorajamento de Blustein de “sair fora da caixa” e não repetir o constante viés dos estudos que ignoram os trabalhadores cuja vida não seguem a grande narrativa de carreira (2001). Por isso, a expansão dos estudos qualitativos e com amostras diversificadas tornam-se fundamentais para o progresso de tal perspectiva. Afinal, é necessário reconhecer o contexto local ao construir e reconstruir as teorias e os conceitos (Ribeiro & Fonçatti, 2017).

Como limitações, é importante considerar que a presente investigação pode não ter esgotado as publicações do tema no período determinado e a atualização se torna continuamente necessária, principalmente por se tratar de um debate que tem crescido progressivamente. Como sugestão de expansão da presente revisão, sugere-se uma meta-análise que possibilite o detalhamento do perfil sociodemográfico dos participantes, bem como as relações estatísticas já encontradas entre os construtos das pesquisas.

Compreender o percurso realizado por estes estudos permite dar visibilidade à complexidade do mundo do trabalho e aos desafios que ainda devem ser superados. E, ao que parece, a Psicologia do Trabalho reitera o chamado da ONU de “não deixar ninguém para trás” (ONU, 2014).

## Referências

- Arditte, K. A., Çek, D., Shaw, A. M., & Timpano, K. R. (2016). The importance of assessing clinical phenomena in Mechanical Turk research. *Psychological Assessment, 28*(6), 684–691. <https://doi.org/10.1037/pas0000217>
- Aria, M., & Cuccurullo, C. (2017). Bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. *Journal of Informetrics, 11*(4), 959–975. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2017.08.007>
- Autin, K. L., Duffy, R. D., Blustein, D. L., Gensmer, N. P., Douglass, R. P., England, J. W., & Allan, B. A. (2019). The Development and Initial Validation of Need Satisfaction Scales Within the Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology, 66*(2), 195–209. <http://dx.doi.org/10.1037/cou0000323>
- Autin, K. L., & Allan, B. A. (2019). Socioeconomic privilege and meaningful work: A Psychology of Working perspective. *Journal of Career Assessment, 1*–16. <https://doi.org/10.1177/1069072719856307>
- Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior, 79*(1), 1–17. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.10.004>
- Blustein, D. L. (2001). Extending the reach of vocational psychology: Toward an inclusive and integrative psychology of working. *Journal of Vocational Behavior, 59*(2), 171–182. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1823>
- Blustein, D. L. (2013). The Psychology of Working: A new perspective for a new era. In *The Oxford handbook of the psychology of working* [Versão digital] (pp. 1–27). New York, NY: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199758791.013.0001>
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Blustein, D. L., Ali, S. R., & Flores, L. Y. (2019). Vocational Psychology: expanding the vision and enhancing the impact. *Counseling Psychologist, 47*(2), 166–221. <https://doi.org/10.1177/0011000019861213>

- Buhrmester, M., Kwang, T., & Gosling, S. D. (2011). Amazon's Mechanical Turk: A new source of inexpensive, yet high-quality, data? *Perspectives on Psychological Science*, 6(1), 3–5. <https://doi.org/10.1177/1745691610393980>
- Deloitte. (2015). *Tecnologia e Pessoas: a grande máquina de criação de empregos*.
- Diemer, M. A., & Rasheed Ali, S. (2009). Integrating Social Class Into Vocational Psychology. *Journal of Career Assessment*, 17(3), 247–265. <https://doi.org/10.1177/1069072708330462>
- Duffy, R. D., Gensmer, N., Allan, B. A., Kim, H. J., Douglass, R. P., England, J. W., ... Blustein, D. L. (2019). Developing, validating, and testing improved measures within the Psychology of Working Theory. *Journal of Vocational Behavior*, 112(February), 199–215. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.012>
- Duffy, R. D., Autin, K. L., England, J. W., Douglass, R. P., & Gensmer, N. P. (2018). Examining the effects of contextual variables on living a calling over time. *Journal of Vocational Behavior*, 107(November 2017), 141–152. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.04.003>
- Duffy, R. D., Kim, H. J., Gensmer, N. P., Raque-Bogdan, T. L., Douglass, R. P., England, J. W., & Buyukgoze-Kavas, A. (2019). Linking decent work with physical and mental health: A psychology of working perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 112(February), 384–395. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.05.002>
- Duffy, R. D., Diemer, M. A., Perry, J. C., Laurenzi, C., & Torrey, C. L. (2012). The construction and initial validation of the Work Volition Scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 400–411. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.002>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., ... Santos, E. J. R. (2017). The development and initial validation of the decent work scale. *Journal of Counseling Psychology*, 64(2), 206–221. <https://doi.org/10.1037/cou0000191>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127–148.

- Ferreira, W. de A., Giatti, L., Figueiredo, R. C. de, Mello, H. R. de, & Barreto, S. M. (2018). Validade concorrente e de face da Escala de MacArthur para avaliação do status social subjetivo: Estudo longitudinal de saúde do adulto (ELSA-Brasil). *Ciência & Saúde Coletiva*, 23(4), 1267–1280. <https://doi.org/10.1590/1413-81232018234.16972016>
- Hill, C. E., Thompson, B. J., Hess, S. A., Knox, S., Williams, E. N., & Ladany, N. (2005). Consensual qualitative research: An update. *Journal of Counseling Psychology*, 52(2), 196–205. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.52.2.196>
- Hirschi, A. (2018). The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice. *Career Development Quarterly*, 66(3), 192–204. <https://doi.org/10.1002/cdq.12142>
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). dispositional effects on job stressors and job satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17–34. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.917>
- Lent, R. W. (2018). Future of work in the digital world: Preparing for instability and opportunity. *Career Development Quarterly*, 66(3), 205–219. <https://doi.org/10.1002/cdq.12143>
- Manyika, J., Lund, S., Chui, M., Bughin, J., Woetzel, J., Batra, P., ... Sanghvi, S. (2017). Jobs lost, jobs gained: Workforce transitions in a time of automation. Recuperado em <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work>  
<https://doi.org/10.1002/lary.20616>
- McMahon, M., Watson, M., & Lee, M. C. Y. (2019). *Qualitative career assessment : A review and reconsideration*. 110(March 2018), 420–432. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.03.009>
- Medin, D. L., & Atran, S. (2004). The native mind: Biological categorization and reasoning in development and across cultures. *Psychological Review*, 111(4), 960–983. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.111.4.960>
- Morin, E., Tonelli, M. J., & Pliopas, A. L. V. (2007). O trabalho e seus sentidos. *Psicologia e Sociedade*, 19(Edição Especial 1), 47–56. <https://doi.org/10.1590/S0102->

71822007000400008

Organização das Nações Unidas (ONU, 2020). *Inequality in a rapidly changing: world social report 2020 - Executive summary*. New York, NY: Organização das Nações Unidas.

Organização das Nações Unidas (ONU, 2014). *The road to dignity by 2030: ending poverty, transforming all lives and protecting the planet*. New York, NY: Organização das Nações Unidas.

Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2013). *Boletim trabalho decente: Dados municipais*. Genebra: Organização Internacional do Trabalho.

Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2019). *World employment and social outlook: Trends 2019*. Genebra: Organização Internacional do Trabalho.

Ribeiro, M. A., & Fonçatti, G. O. S. (2017). The gap between theory and context as a generator of social injustice: Seeking to confront social inequality in Brazil through career guidance. In T. Hooley, R. Sultana, & R. Thomsen (Eds.), *Career guidance for social justice: Contesting neoliberalism* (pp. 193–208). New York, NY: Routledge.

Ribeiro, M. A., Silva, F. F., & Figueiredo, P. M. (2016). Discussing the notion of decent work: Senses of working for a group of Brazilian workers without college education. *Frontiers in Psychology*, 7(February), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00207>

Ribeiro, M. A., Teixeira, M. A. P., & Ambiel, R. A. M. (2019). Decent work in Brazil: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112(May 2018), 229–240. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.009>

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>

Sears, D. O. (1986). College Sophomores in the laboratory: Influences of a narrow data base on social psychology's view of human nature. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(3), 515–530. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.3.515>

Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and

Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337.  
<https://doi.org/10.1177/1069072711436160>

Team, R. C. (2015). *R: A language and environment for statistical computing*. Vienna, Austria: R Foundation.

Torraco, R. J. (2005). Writing integrative literature reviews: guidelines and examples human resource. *Development Review*, 4(3), 356-367. DOI: 10.1177/1534484305278283

Whittemore, R. & Knafl, K. (2005). The integrative review: updated methodology. *Journal of Advanced Nursing*. 52(5), 546-553. DOI: 10.1111/j.1365-2648.2005.03621.x

### **Artigo 3 - Escolhas na carreira: Evidências iniciais de adaptação da *Work Volition Scale* no Brasil<sup>3</sup>**

#### **Resumo**

Volição é a percepção individual sobre a possibilidade de fazer escolhas e tomar decisões de carreira, apesar das restrições apresentadas pelo ambiente externo à pessoa. Trata-se de um conceito relevante na Teoria da Psicologia do Trabalho em que se destacam os fatores contextuais e o papel que a classe social, privilégio e liberdade de escolha têm na construção de carreira dos trabalhadores. O objetivo deste estudo é adaptar e levantar evidências iniciais de validade para o Brasil da *Work Volition Scale*. Participaram desta pesquisa 584 trabalhadores brasileiros de diferentes extratos sociais e os resultados apontaram, a partir de procedimentos fatoriais confirmatório, multigrupo e análise de correlações, uma adequação da estrutura interna de três dimensões, invariância para sexo, classe social subjetiva e forma de aplicação. Os resultados sugerem uma associação positiva para volição e satisfação com o trabalho, enquanto as restrições financeiras se relacionam negativamente a satisfação com o trabalho e vida. O estudo avança com perspectiva inclusiva nos estudos de carreira e disponibiliza um instrumento para progresso de pesquisas, prática de orientação de carreira e políticas públicas no Brasil.

**Palavras-chave:** volição, carreira, psicologia do trabalho, validação de escala, classe social.

---

<sup>3</sup> **Artigo Aceito para Publicação em Periódico**

Pires, Fernanda Mendes & Andrade, Alessandro Luiz de. (no prelo). *Escolhas na carreira: Evidências iniciais de adaptação da Work Volition Scale no Brasil*. Brazilian Business Review.

*Career choices: Initial evidence of adaptation of the Work Volition Scale in Brazil*

**Abstract**

Volition is an individual perception of one's ability to make decisions and career choices despite constraints in the external environment. It is a relevant concept in the Psychology Working Theory, which highlights the role played by contextual factors, social class, privilege, and freedom of choice in career building. This study's objective was to adapt the Work Volition Scale to the Brazilian context and find initial validity evidence. The sample was composed of 584 Brazilian workers from different social strata. Multi-group confirmatory factor analysis and analysis of correlations indicated that the three-dimension internal structure is adequate; invariance was found for sex, subjective social class, and strategies used to apply the instrument. Furthermore, the results suggest a positive association between volition and job satisfaction, while financial constraints are negatively related to job satisfaction and satisfaction with life. The results contribute to studies on career and provide an instrument to be used in vocational and career counseling and research to support public policy from a more inclusive perspective.

**Keywords:** volition, career, work psychology, scale validation, social class.

## Introdução

Em um ambiente globalizado e altamente interconectado, ao longo do ano de 2020 observou-se uma deterioração das condições de vida e de trabalho em todo o mundo com o alastramento da pandemia de Covid-19. Segundo a ONU (Organização das Nações Unidas [ONU], 2020), 400 milhões de empregos em todo o mundo foram extintos, impacto sentido com maior intensidade na América Latina. No contexto brasileiro, além do aumento das taxas de desemprego, também se constatou o aumento da subutilização e do desalento da força de trabalho (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2020a).

As constatações de desigualdade social, que se tornaram vívidas pela pandemia, já eram observadas pela literatura acadêmica crítica em carreira, pois conforme afirma Blustein (2013), o mercado de trabalho é um ambiente desigual e, consideravelmente, classista, racista, sexista e heterossexista. Nesse sentido, reconhece-se que existem fatores estruturais que não oportunizam acesso simétrico e recursos a todos no mundo do trabalho (Diemer & Ali, 2009; Prilleltensky & Stead, 2013). Esta é uma compreensão realista da gestão de carreira, em que o contexto global, social e cultural, bem como a origem do indivíduo são relevantes na construção das histórias pessoais e profissionais (Baruch & Vardi, 2016; Ludwig-Mayerhofer, Meyer, & Steyrer, 2007).

O presente trabalho objetiva adaptar e levantar evidências iniciais de validade para o contexto brasileiro da *Work Volition Scale* – WVS (Duffy, Diemer, Perry, Laurenzi, & Torrey, 2012), denominada na versão em português brasileiro como Escala de Volição no Trabalho (EVT). Além dos Estados Unidos, país em que o instrumento foi construído, o único país em que se identificou publicação com foco na adaptação de instrumento foi a Turquia (Buyukgozekavas & Şule, 2019). Assim, até o momento, não foram reconhecidas pesquisas no Brasil que explorem o conceito de volição e acredita-se que este estudo apoiará a expansão de uma perspectiva inclusiva e o importante debate a respeito de fatores contextuais e suas influências no campo da orientação profissional e de carreira.

Com a adaptação do instrumento original seguindo as recomendações da ITC (*International Test Commission* [ITC], 2017), coleta presencial e online, uma análise fatorial confirmatória e de multigrupo e cálculos de consistência interna, este estudo demonstra evidências positivas de validade de conteúdo, interna e externa, além de indicadores de precisão que suportam o uso da versão adaptada em português brasileiro como se verá detalhadamente ao longo do artigo.

## Volição

Ao longo da evolução das teorias de carreira observou-se um predomínio à agência individual em detrimento ao contexto sociocultural e econômico (Stead, 2013; Swanson, 2013). De forma a complementar às teorias já existentes, Blustein (2001, 2006), relevante autor contemporâneo de orientação profissional e de carreira, desenvolveu a Teoria da Psicologia do Trabalho destacando como o contexto e o papel que a classe social, privilégio e liberdade de escolha influenciam a construção de carreira dos trabalhadores.

A Teoria da Psicologia do Trabalho (TPT) surge com o propósito de que as teorias vocacionais e de carreira se tornem mais inclusivas, ampliando o foco para todos aqueles que trabalham e que querem trabalhar (Duffy, Blustein, Diemer, & Autin, 2016). Para esta teoria, os fatores socioculturais apresentam-se como primários para a compreensão das decisões e das experiências de trabalho de todas as pessoas e há uma ênfase ao incluir e atentar-se àqueles trabalhadores contingentes ou periféricos (Savickas, 2010), ou mesmo, os desempregados e em desalento (Blustein, 2006, 2013). Entende-se que pessoas marginalizadas (por questões raciais, étnicas, de classe social e de gênero, por exemplo), bem como aquelas com restrições econômicas ao longo de suas vidas, são indivíduos para os quais a força do contexto é primordial ao moldar as experiências do trabalho. Ou seja, teoriza-se que a marginalização e a ausência do acesso a capital financeiro e social são preditores primários no acesso ao trabalho decente (Duffy et al., 2016).

No que tange às restrições econômicas, busca-se compreender de que forma a classe social dos trabalhadores impacta o acesso ao trabalho decente, já que este é um fator relevante na vida em sociedade e está ligado ao poder e à opressão social, tal qual raça e gênero (Liu, 2013). Contudo, no classismo não há identidade em evidência, parece ser um normativo social, mesmo que inconsciente e invisível e, por vezes, se interrelacionar com outros marcadores sociais. Para a TPT, trabalhadores com restrições econômicas têm menor probabilidade de garantir acesso a um trabalho decente, bem como os trabalhadores marginalizados, grupos com rebaixamento em posições de menor poder dentro de uma sociedade.

De outro modo, para a teoria, “as identidades sociais funcionam como marcadores-chave das maneiras pelas quais as pessoas (e grupos de pessoas) são diferencialmente privilegiados e marginalizados na conquista do trabalho decente” (Duffy et al., 2016, p. 131).

A adaptabilidade de carreira (Savickas & Porfeli, 2012), bem como a volição (Duffy, Diemer, Perry, et al., 2012) foco deste trabalho, são vistos como preditores, mas atuam também como mediadores para o trabalho decente. Para o modelo da TPT, as experiências de

marginalização e as restrições econômicas tendem a prever negativamente a adaptabilidade e a volição, tendo menor probabilidade de se alcançar um trabalho decente (Duffy et al., 2016). De forma complementar, reconhece-se que variáveis psicológicas e econômicas podem moderar as relações entre os constructos já citados, tais como personalidade proativa, consciência crítica, suporte social e condições econômicas. E, além disso, para a TPT há uma compreensão de que a satisfação com o trabalho e com a vida em geral se dará por meio da satisfação de necessidades de sobrevivência, de conexão social e de autodeterminação (Autin et al., 2019; Duffy et al., 2016). Vale destacar que ao centralizar o trabalho decente em sua proposição teórica, a TPT une a sua agenda de pesquisa à atuação da OIT, compreendendo a necessidade de ampliação dos direitos do trabalho, diálogo e proteção social (Organização Internacional do Trabalho [OIT], 2020).

O debate em torno do conceito de capacidade volitiva não é novo no campo da orientação profissional e de carreira. Lazarick e outros autores (1988) abordam o conceito com uma ideia de liberdade limitada na vida e, referenciam-se inclusive a Skinner, ao debater a importância de se compreender os efeitos do ambiente em um comportamento humano com menor autonomia de controle. No campo teórico de carreira, para Duffy e Dik (2009), volição é “a capacidade do indivíduo de fazer escolhas de carreira, incluindo a escolha de trabalho inicial ao entrar no mundo do trabalho e quaisquer decisões subsequentes na carreira”. Dentre as argumentações desse estudo, os autores sustentam a importância de se entender melhor o papel da volição no processo de construção de carreira, visto que existem circunstâncias negativas que podem afetar a liberdade de escolha de uma pessoa. A ótica de análise se concentra nas influências externas, isto é, aquelas que são originadas para além do indivíduo, tais como as necessidades e expectativas da família, pobreza, marginalização e estigmas, que podem inserir limites às escolhas desde a infância até a aposentadoria (Duffy & Dik, 2009). Em suma, as circunstâncias e as experiências da vida de uma pessoa podem afetar significativamente o grau em que cada decisão de carreira é volitiva.

### **Work Volition Scale**

Duffy e colaboradores (2012) conceituam volição, baseando-se nas provocações de Blustein (2006), como “a percepção individual de escolha na tomada de decisão de carreira, apesar das restrições” (Duffy, Diemer, Perry, et al., 2012, p. 400). No decorrer do desenvolvimento do instrumento para medir o grau de volição, por meio de uma revisão de literatura da TPT, os autores elaboraram itens que identificassem as barreiras mais comuns enfrentadas pelos adultos, o que incluía situações relacionadas a discriminação, demandas

familiares, pressões financeiras e econômicas. Os 45 itens foram expostos a um painel com cinco especialistas que avaliaram a relevância e a clareza e, por fim, chegaram a 41 itens que foram analisados empiricamente (Duffy, Diemer, Perry, et al., 2012).

No que tange o processo de validação da WVS, os autores realizaram um estudo com 232 adultos norte-americanos em uma amostra predominantemente feminina (85%), autodeclarados como negros (52%) e trabalhadores em tempo integral (68%). Os resultados da análise fatorial exploratória permitiram a redução dos itens para 14 e, sequencialmente, uma análise fatorial confirmatória – AFC – excluiu um dos itens por não ter carregado significativamente. Desta forma, após a AFC, o instrumento possui três dimensões contendo 13 itens ao total e que são respondidos por uma escala Likert de sete pontos, variando de discordo totalmente (1) a concordo totalmente (7). As análises apontaram boa consistência interna do instrumento ( $\alpha = 0.85$ ), assim como de suas dimensões: volição ( $\alpha = 0.69$ ), restrições financeiras ( $\alpha = 0.781$ ) e restrições estruturais ( $\alpha = 0.64$ ) (Duffy, Diemer, Perry, et al., 2012).

Como relatado, o instrumento original possui três dimensões distintas, cada uma composta por quatro ou cinco itens. A primeira dimensão, com quatro itens, é nomeada como 1) “Volição” e trata da percepção enquanto possibilidade e sentimento de que a pessoa é capaz de realizar suas escolhas de trabalho. Esta dimensão explora as escolhas que definem o trabalho e as transições vividas (exemplo de item: “Eu fui capaz de escolher os trabalhos que eu queria”; índice de consistência interna da dimensão  $\alpha = 0.69$ ). A dimensão 2) “Restrições Financeiras”, com cinco itens, envolve as limitações financeiras que um trabalhador pode perceber em sua inserção ou transição no mercado de trabalho ou, ainda, necessidade de prover sua família, o que, do contrário, o permitiria priorizar outras escolhas (exemplo de item: “Por causa da minha situação financeira eu preciso aceitar qualquer trabalho que conseguir encontrar”; índice de consistência interna da dimensão  $\alpha = 0.78$ ). Por fim, a dimensão 3) “Restrições Estruturais”, com quatro itens, busca compreender a percepção do trabalhador sobre aspectos econômicos e sociais estruturais que podem impactar negativamente em suas escolhas de trabalho, tais como taxa de desemprego, inflação e discriminação. Nesta última dimensão, o trabalhador se vê impedido ao fazer suas escolhas por fatores ambientais (exemplo de item: “Eu sinto que forças externas limitaram muito minhas opções de trabalho e carreira”; índice de consistência interna da dimensão  $\alpha = 0.64$ ) (Duffy et al., 2016, 2012). Cabe ressaltar o fato de que a primeira dimensão apresenta itens que demonstram a capacidade de volição, isto é, aspectos favoráveis às escolhas realizadas a respeito do trabalho, enquanto a segunda e terceira dimensões

apresentam uma percepção desfavorável. Este fato impacta na forma como os dados serão analisados no presente estudo.

As evidências de validade da WVS também foram investigadas na Turquia e a estrutura fatorial se adaptou bem ao contexto em questão. Foram encontrando consistentes índices de adequação (*Root Mean Square of Approximation* – RMSEA = .048; *Comparative Fit Index* – CFI = .95; Índice de *Tucker-Lewis* – TLI = .95) (Buyukgoze-kavas & Şule, 2019). Adicionalmente, vale comentar que, com recomendação clara de adequação a alunos com alto grau de barreiras, uma escala com itens para estudantes foi desenvolvida (Duffy, Diemer, & Jadidian, 2012). A proposta é de que a *Work Volition Scale - Student Version - WVS-SV*, ainda também sem adaptação para o contexto brasileiro, seja capaz de explorar, de forma geral, o potencial de um aluno em relação a sua vida futura de trabalho.

Além disso, existem outros constructos que podem se relacionar com volição e já vem sendo debatidos nos estudos de carreira, tais como barreiras e locus de controle. As barreiras de carreira regularmente são estudadas com fatores econômicos, familiares e pessoais. Os impactos das taxas de desemprego, os conflitos familiares, restrições geográficas e discriminações são consideradas como barreiras de carreira e são específicas para os indivíduos. Já o locus de controle diz respeito ao controle da pessoa dentro do ambiente de trabalho. Desse modo, para os autores da escala original, ambos não retratam a crença subjetiva do trabalhador sobre sua capacidade de escolher no mundo do trabalho (Duffy, Diemer, Perry, et al., 2012), conforme o conceito em debate evidencia.

Com o avanço dos estudos embasados pela TPT, no que tange o constructo de volição para trabalhadores adultos, constatou-se que pessoas com senso de vocação são mais propensas a sentir opções de escolha de carreira e, por consequência, maior satisfação com a vida e trabalho (Ahn, et al., 2017). E, no mesmo sentido, quanto maior a volição, maior a satisfação no trabalho, já que as pessoas buscam trabalhos conforme suas preferências e significados (Duffy, Autin, & Bott, 2015). Indo além, volição foi identificada como moderador significativo na relação entre adaptabilidade e empregabilidade (Kwon, 2019). Já para o público de estudantes de graduação, observou-se que a classe social subjetiva pode predizer a volição (Duffy, Douglass, Autin, & Allan, 2016), enquanto a capacidade volitiva é afetada pela privação econômica, bem como pode prever a satisfação acadêmica de forma longitudinal (Allan, Sterling, & Duffy, 2020).

## **Método**

### **Procedimento de adaptação do instrumento**

Para a adaptação do instrumento é importante considerar aspectos teóricos, culturais, psicológicos, idiomáticos, linguísticos e contextuais ao buscar adequá-lo para o idioma-alvo (ITC, 2017) e o presente estudo seguiu as etapas recomendadas por Borza e Seize (2017). Inicialmente, após a autorização do autor principal do instrumento original, realizou-se a tradução do inglês para o português conduzida pelos próprios autores e um professor de língua inglesa. A partir de três versões traduzidas, uma síntese das versões foi organizada e avaliada por dois juízes, especialistas na temática de orientação profissional e de carreira, o que permitiu avançar na adaptação ajustando conceitualmente o instrumento e, também, para a população e o contexto.

Em seguida, um estudo-piloto foi conduzido individualmente com cinco participantes de características da população-alvo, sendo quatro deles com baixa escolaridade, de ensino fundamental ao médio e um participante pós-graduado. Neste piloto, as questões eram lidas pelos participantes e o pesquisador dialogava sobre o entendimento da pergunta ou questionava se havia alguma dúvida na compreensão. Essa etapa da adaptação do instrumento revelou dificuldades na compreensão de termos e, inclusive, na compreensão da escala do tipo Likert utilizada. Portanto, objetivando apoiar o entendimento e a aderência à realidade dos participantes, ao longo do estudo-piloto, itens foram ajustados na sua estrutura semântica, um glossário e uma escala visual foram construídas de forma a amparar questionamentos e dúvidas dos participantes ao longo da pesquisa de campo. Esta última etapa demonstrou-se essencial visto que permitiu maior ajustamento do instrumento ao público da pesquisa e findou-se ao se verificar que, após os ajustes realizados durante o estudo-piloto, não havia aspectos adicionais a serem alterados, sendo o processo concluído para início da coleta de dados.

O presente estudo foi avaliado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Espírito Santo com o n. CAAE: 21045119.0.0000.5542 e todos os participantes manifestaram concordância em participar assinando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. A assinatura presencial ocorreu em formulário específico, enquanto virtualmente os participantes consentiram no acesso inicial ao formulário, ainda antes de respondê-lo.

## Instrumentos

Os participantes responderam a um questionário contendo perguntas relacionadas à a) caracterização sociodemográfica, relatando sobre idade, sexo, raça, escolaridade, atuação no trabalho e renda familiar, b) Escala de Satisfação no Trabalho (Salessi, De Andrade, & Omar, 2020), c) Escala de Satisfação com a Vida (Zanon, Bardagi, Layous, & Hutz, 2014), e d) Escala de Classe Social Subjetiva adaptada de MacArthur (Giatti, Camelo, Rodrigues, Barreto, 2012). Além disso, o questionário incluiu e) a versão adaptada no presente artigo da *Work Volition Scale* (Duffy, Diemer, Perry, et al., 2012). O uso destas escalas se ancora na proposição teórica da TPT, visto que a teoria compreende que a volição e a classe econômica são condicionantes do acesso ao trabalho decente, enquanto satisfação com o trabalho e com a vida são resultados deste acesso (Duffy et al., 2016). Vale comentar que os instrumentos de classe social subjetiva, satisfação com o trabalho e satisfação com a vida já foram validados no Brasil e, os dois últimos construtos, apoiam especificamente a busca de validade externa no instrumento de volição no presente estudo.

A Escala de Satisfação no Trabalho originalmente desenvolvida por Macdonald e MacIntyre (1997) foi adaptada para o contexto brasileiro por Salessi e colaboradores (2020) e usada neste estudo com 5 itens estruturados para contexto de trabalho não organizacional (exemplo de item: “Considerando em termos gerais, tenho um bom trabalho”). Este instrumento, com boas propriedades psicométricas (alfa de Cronbach de 0,75) e índices de ajustes satisfatórios para o modelo [ $\chi^2/df = 1,09$ , CFI = 0,99, TLI = 0,99 e RMSEA (90% IC) = 0,023 [0,000-0,121]] foi respondido em uma escala tipo Likert de 5 pontos, variando de ‘discordo totalmente’ (1) a ‘concordo totalmente’ (5).

Já a Escala de Satisfação com a Vida foi originalmente desenvolvida por Pavot e Diener (1985) e adaptada para o Brasil por Zanon e outros autores (2014). O instrumento com boa precisão (alfa de Cronbach de 0,87), possui 5 itens (exemplo de item: “A minha vida está próxima do meu ideal.”) que são respondidos em escala tipo Likert de 7 pontos, variando de ‘discordo totalmente’ (1) a ‘concordo totalmente’ (7).

Além da estimativa objetiva da renda presente nos dados demográficos, buscou-se compreender a classe social subjetiva assim como outros estudos que debatem a Psicologia do Trabalho (Douglass, Velez, Conlin, Duffy, & England, 2017; Duffy, Autin, England, Douglass, & Gensmer, 2018; Duffy, Velez, et al., 2018; Kozan, Işık, & Blustein, 2019; Tokar & Kaut, 2018). Para Allan e colaboradores (2014), esta abordagem mede a classe social

subjetivamente experimentada pelas pessoas e esta consciência traduz como o indivíduo se vê e como entende o funcionamento das classes.

Para isso, utilizou-se a escala de MacArthur desenvolvida por Adler e colaboradores (2000) e adaptada para uso no Brasil por Giatti, Camelo, Rodrigues e Barreto (2012) com confiabilidade Kappa de 0,62 (0,58 a 0,64) e com, em geral, boa estabilidade no teste-reteste (Ferreira, Giatti, Figueiredo, Mello, & Barreto, 2018; Giatti et al., 2012). O instrumento apresenta dez degraus de uma escada social aos respondentes.

Sobre a descrição do perfil socioeconômico da amostra, adicionalmente vale comentar que inicialmente buscou-se identificar a classe social objetiva por meio de uma classificação de grupos no Brasil – Classe A, B, C, D e E (Kamakura & Mazzon, 2018), assim como estudos norte-americanos utilizaram para determinação da classe social do participante (Duffy, Douglass, et al., 2016). Contudo essa categorização não se mostrou adequada à pesquisa brasileira, visto que durante o teste piloto os participantes não conseguiam se posicionar dentre os grupos sugeridos. Desse modo, para identificação da classe social dos participantes subjetiva e objetiva, optou-se, respectivamente, pela autopercepção da escala de MacArthur, bem como pela solicitação da descrição direta da renda mensal em reais e número de pessoas na família.

### **Procedimentos de coleta de dados**

A coleta de dados se deu a princípio de forma presencial e, em um segundo momento, virtualmente, dado o impacto de isolamento obrigatório causado pela pandemia do Covid-19. A coleta física ocorreu em uma instituição pública de ensino técnico durante o mês de março, com 58,7% dos participantes. Já a estratégia virtual complementar, realizada por um formulário eletrônico do Google, se deu a partir do recrutamento por bola de neve nos meses subsequentes, até ser encerrada em junho de 2020 compondo uma amostra não-probabilística. O banco de dados foi digitado manualmente e coletado de forma automática, considerando a estratégia presencial e online. Em seguida, os dados foram tratados (exclusão de repetições, de naturalidade não-brasileira e de respostas inadequadas às questões de controle), além do procedimento com os dados omissos.

### **Procedimentos de análise de dados**

Para as análises dos dados os *softwares* Jasp (Jasp Team, 2020) e MPlus (Muthén & Muthén, 1998-2017) foram utilizados. Inicialmente procedeu-se uma AFC apoiando-se no método de estimação MLR (Método de Máxima Verossimilhança Robusto) para busca de

evidências de validade da estrutura interna do instrumento (Franco, Valentini, & Iglesias, 2017). Foram considerados os índices de ajuste: CFI (valor esperado:  $\geq .90-95$ ); TLI (valor esperado:  $\geq .95$ ); RMSEA (valor esperado:  $< 0,06$  a  $0,08$  com intervalo de confiança 90 %); *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR - valor esperado:  $\leq 0,08$  ou  $\leq 0,010$ ) (Brown, 2006; Byrne, 2016). Em um segundo momento, uma Análise Fatorial Confirmatória Multigrupo (AFCMG) (Putnick & Bornstein, 2016) foi realizada para avaliar invariância configural, métrica e escalar entre homens e mulheres, entre os grupos de classe social subjetiva (alta e baixa), bem como formato de aplicação (*online* e *offline*). Esta análise objetivou verificar a configuração e parâmetros métricos do instrumento adaptado entre os grupos analisados no contexto brasileiro, sendo requisito para comparações e avaliações de diferenças entre grupos por via de medida subjetivas. Na AFCMG foi tomado com critério para indicações de invariância os critérios de diferença de até 0,01 nos indicadores de CFI e SRMR (Chen (2007)). Vale comentar que a categorização de dois grupos de classe social subjetiva – alta e baixa – tornou-se necessária, visto que, a natureza da variável deveria ser ordinal para que os testes de invariância fossem conduzidos pelo presente estudo e, de fato, não estão respaldados pela realidade prática. Posteriormente, recorreu-se à análise de correlações do tipo *r* de Pearson para levantamento de validade externa da medida adaptada neste estudo (Andrade & Valentini, 2018). Para elaboração de indicadores de precisão do instrumento foram realizados cálculos de consistência interna por meio dos indicadores alfa de Cronbach Ordinal e Ômega (Trizano-Hermosilla & Alvarado, 2016).

## Resultados

### Participantes

Os participantes válidos deste estudo somaram 584 adultos trabalhadores brasileiros, acessados majoritariamente no Estado do Espírito Santo (77%). Do total de participantes, 28,4% foram homens e 71,2% mulheres, com idade média de 34 anos (DP = 12,33 anos). Quanto a etnia/raça, 38,4% dos respondentes se declararam brancos, 15,1% como negros, 41,8% pardos e os demais 4,6% como amarelos, indígenas ou não souberam responder. Em relação à escolaridade, 55,31% não possuíam ensino superior, enquanto 43,15% dos respondentes têm curso superior e/ou pós-graduação. No que concerne a renda per capita, considerando o valor brasileiro de R\$ 1.439 de renda média mensal em 2019 divulgado pelo IBGE (2020b), 51,4% dos participantes estão iguais ou abaixo desta média. Do total, 68% estão atuando no mercado de trabalho, como servidores públicos, empregados (com ou sem carteira

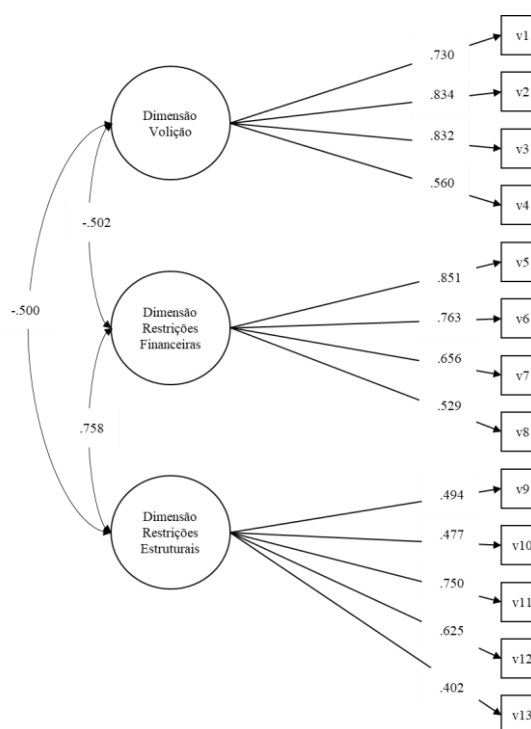
assinada), autônomos ou donos de seus próprios negócios, 27% da amostra está desempregada, enquanto 3% estão aposentados e outros 2% não responderam a este questionamento.

### Evidências de estrutura interna

Inicialmente realizou-se uma AFC para examinar as evidências de estrutura interna do construto volição mensurado pela *Work Volition Scale*, além de testar se a estrutura fatorial de três subdimensões – composta por 1) volição, 2) restrições financeiras e 3) restrições estruturais – se adaptava adequadamente para amostra de trabalhadores brasileiros. Utilizando-se o método de estimação MLR, observou-se que o modelo original se adequou plenamente aos dados, conforme valores a seguir: [ $\chi^2/gf = 2,33$ , CFI = 0,94, TLI = 0,93, SRMR = 0,040 e RMSEA (90% CI) = 0,048 [0,038-0,058]]. A figura 1 apresenta o modelo estrutural da WVS.

### Figura 1

Modelo estrutural da Work Volition Scale



Fonte. Elaborado pelos autores.

O indicador de precisão do tipo Ômega de McDonald, uma medida de *composite reliability*, foi estimado para estrutura métrica de três subdimensões: 1) volição ( $\omega = 0.837$ ) e 2) restrições financeiras ( $\omega = 0.806$ ), indicadores entre bons e ótimos, com exceção da dimensão de 3) restrições estruturais ( $\omega = 0.683$ ), considerado apenas regular/aceitável. Com isso,

observou-se que a versão adaptada para o contexto brasileiro da *WVS* apresentou estrutura fatorial interna congruente como o modelo original norte-americano (Duffy, Diemer, Perry, et al., 2012), bem como índices de precisão aceitáveis que viabilizam o uso do instrumento para contextos de pesquisa e avaliação no Brasil.

### Evidências de invariância *Work Volition Scale*

Adicionalmente procedeu-se uma AFCMG para avaliar invariância configural, métrica e escalar da *WVS* para sexo (homens e mulheres), classe social subjetiva (CSSAlta e CSSBaixa) e formas de aplicação (*online* e *offline*), conforme Tabela 1.

**Tabela 1**

#### *Análise fatorial confirmatória multigrupo (AFCMG)*

Sexo (Homens e Mulheres)	$\chi^2$	gl	RMSEA	SRMR	TLI	CFI	$\Delta$ CFI	$\Delta$ SMR
Configural	207	124	0,04[0,03-0,05]	0,04	0,94	0,95	-	-
Métrica	214	134	0,04[0,03-0,05]	0,04	0,95	0,96	0,00**	0,00**
Escalar	242	144	0,04[0,03-0,05]	0,05	0,95	0,95	0,01**	0,01**
Classe S. Subj. (Ata e Baixa)	$\chi^2$	gl	RMSEA	SRMR	TLI	CFI	$\Delta$ CFI	$\Delta$ SMR
Configural	253	124	0,06[0,05-0,07]	0,05	0,89	0,91	-	-
Métrica	258	134	0,05[0,04-0,07]	0,06	0,90	0,91	0,00**	0,01**
Escalar	269	144	0,05[0,04-0,06]	0,06	0,90	0,91	0,00**	0,00**
Tipo de coleta (Online e offline)	$\chi^2$	gl	RMSEA	SRMR	TLI	CFI	$\Delta$ CFI	$\Delta$ SMR
Configural	249	124	0,05[0,04-0,06]	0,05	0,93	0,94	-	-
Métrica	271	134	0,05[0,04-0,06]	0,06	0,93	0,94	0,00**	0,01**
Escalar	328	144	0,06[0,05-0,07]	0,06	0,91	0,92	0,02**	0,00**

Nota. \*\*  $p < .001$ .

Fonte. Elaborado pelos autores.

Como pode ser observado na Tabela 1, no que tange ao sexo, o instrumento apresentou índices de invariância configural, métrica e escalar dos distintos construtos da *WVS* para os grupos avaliados. Realizou-se também o mesmo tipo de análise para os dois grupos de classe social subjetiva, conforme a autoavaliação sobre a posição socioeconômica na sociedade, baseando-se na Escala de MacArthur. Dois grupos de classe social subjetiva foram estruturados,

sendo o grupo de classe social subjetiva alta – CSSAlta – com autoavaliação nos degraus de 6 a 10, representando os degraus no topo da escada social, e o grupo de classe social subjetiva baixa – CSSBaixa – com autoavaliação nos degraus de 1 a 5 (equivalente a 42,6% da amostra deste estudo). Adicionalmente, testou-se também o modelo de invariância conforme tipo de coleta (online e offline), havendo invariância dos parâmetros de medida da escala segundo a estratégia de aplicação.

O resultado da AFCMG a partir das classes sociais subjetivas, do mesmo modo que o constatado para sexo e forma de aplicação, apresentou invariância configural, métrica e escalar entre os grupos, assegurando que a adaptação do *WVS* foi invariante nas três análises nos aspectos de configuração, forma de medida e erro, aspectos que no geral permitem a comparação ou análise de diferenças nos grupos sinalizados com rigor técnico e metodológico.

### **Evidências de validade externa**

Para avaliar aspectos de evidência externa da *WVS* realizou-se uma análise de correlações do tipo  $r$  de Pearson para analisar a associação entre as três dimensões do instrumento (volição, restrições financeiras e restrições estruturais) e os construtos satisfação com o trabalho e com a vida, conforme demonstrado na Tabela 2.

**Tabela 2**

#### *Correlações entre as dimensões de volição, satisfação com o trabalho e com a vida*

Variável	D_Volição	D_ResFin	D_ResEst	Sat_Trab	Sat_Vida
1. D_Volição	—				
2. D_ResFin	-0.42 **	—			
3. D_ResEst	-0.37 **	0.53 **	—		
4. Sat_Trab	0.42 **	-0.32 **	-0.44 **	—	
5. Sat_Vida	0.50 **	-0.43 **	-0.47 **	0.50 **	—

Fonte. Elaborado pelos autores.

*Nota.* \*\*  $p < .001$ . Legenda: D\_Volição (dimensão de volição); D\_ResFin (dimensão de restrições financeiras); D\_ResEst (dimensão de restrições estruturais); Sat\_Trab (satisfação com o trabalho); Sat\_Vida (satisfação com a vida).

Na Tabela 2, observam-se correlações divergentes de sinais distintos entre a dimensão de volição e as dimensões de restrições financeiras e estruturais, tal como esperado no modelo teórico original. O *WVS* foi construído com dimensões que avaliam ora a percepção favorável às escolhas em relação ao trabalho (dimensão 1 de volição), ora a percepção desfavorável a estas decisões (dimensão 2 de restrições financeiras e dimensão 3 de restrições estruturais). Com foco nas dimensões do instrumento, verifica-se que as dimensões de restrições financeiras e estruturais mantêm uma correlação positiva moderada ( $r > 0,40$ ), enquanto a dimensão de volição assume uma associação negativa com as percepções de restrição, demonstrando-se de fraca a moderada.

Ainda com base nas correlações do tipo  $r$  de Pearson, consta-se que a dimensão de restrições financeiras se associa de forma negativa fraca ( $r < 0,40$ ) com o construto de satisfação com o trabalho. Já como destaque, vale observar que a satisfação com a vida se correlaciona de forma positiva e moderada com a percepção de escolha em relação ao trabalho – representada pela dimensão de volição (1) – e com a satisfação com o trabalho.

### **Discussão**

Os resultados do presente estudo apontam evidências gerais favoráveis da adaptação da *Work Volition Scale* para o Brasil. O processo de tradução e adaptação dos itens foi realizado segundo diretrizes técnicas e metodológicas da ITC (2017), destacando o cuidado na adaptação semântica de itens e instruções adicionais para populações de menor escolaridade, dando evidências de conteúdo do instrumento para a população brasileira.

Os estudos sustentados pela TPT têm buscado uma aplicabilidade da teoria a outras realidades, visto que o significado pessoal de trabalhar depende da cultura que a pessoa está inserida (Blustein, 2006) e grande parte dos estudos até o momento explorou experiências norte-americanas (Pires & Andrade, 2020). Nesse sentido, a adaptação do presente estudo apoiou a validade do instrumento e da teoria à realidade brasileira, agregando um contexto socioeconômico latino-americano de alto índice de desemprego e informalidade, ambiente ainda não explorado pelos estudos.

Em relação ao instrumento, os resultados oriundos da AFC reforçam a estrutura teórica dimensional do modelo e sua medida na versão brasileira. Observou-se níveis adequados de precisão e semelhantes à versão original, sendo: 1) volição ( $\alpha = 0.83$ ; *WVS* original –  $\alpha = 0.69$ ), 2) restrições financeiras ( $\alpha = 0.80$ ; *WVS* original –  $\alpha = 0.78$ ) e, 3) restrições estruturais ( $\alpha = 0.67$ ; *WVS* original –  $\alpha = 0.64$ ). Comparando com medida adaptada para a população turca,

realizada com 444 trabalhadores (Buyukgoze-kavas & Şule, 2019), único estudo identificado até o momento, as análises confirmaram a estrutural fatorial de três fatores e adequados coeficientes de consistência interna: 1) volição ( $\alpha = 0.75$ ), 2) restrições financeiras ( $\alpha = 0.82$ ) e, 3) restrições estruturais ( $\alpha = 0.72$ ).

O estudo original da WVS (Duffy, Diemer, Perry, et al., 2012) demonstrou vínculo entre os construtos de volição e satisfação com o trabalho, assim como o estudo turco (Buyukgoze-kavas & Şule, 2019), e levantou uma hipótese teórica de que as pessoas com altos níveis de volição também seriam mais satisfeitas com a vida em geral. Os resultados oriundos da correlação entre dimensões da WVS brasileira e as medidas de satisfação com o trabalho e satisfação com a vida no presente estudo também evidenciam relações entre percepções de escolha de carreira e avaliações de domínios de vida e trabalho com base nas correlações do tipo  $r$  de Pearson, bem como apontam boas evidências externas do construto.

Além disso, o estudo original encoraja a exploração de diferenças sociodemográficas, o que inclui sexo, raça e classe social e identificou invariância da medida para sexo, bem como o estudo turco (Buyukgoze-kavas & Şule, 2019; Duffy, Diemer, Perry, et al., 2012). Estimulado por tais ponderações, o presente artigo, por meio da AFCMG, observou invariância do instrumento entre homens e mulheres, entre classe social subjetiva baixa e alta, bem como forma de aplicação do instrumento, online (via formulário eletrônico) e offline (coleta presencial).

No que tange a amostra, este estudo apresentou um grupo heterogêneo principalmente em suas características socioeconômicas e de escolaridade e vale destacar que o uso de duas estratégias de coleta favoreceu esta formação. A heterogeneidade da classe social da presente amostra responde às limitações dispostas pelo estudo turco de adaptação da WVS em que houve concentração de respondentes graduados e sugere o uso de diferentes tipos de coleta de dados (Buyukgoze-kavas & Şule, 2019).

Os resultados iniciais do presente estudo sugerem que pessoas ao perceberem controle e capacidade para decisões e escolhas relacionadas ao trabalho, sentem-se mais satisfeitas em sua atuação laboral, achado este que corrobora com outros estudos relacionados à TPT. Tais pesquisas têm identificado que as pessoas são mais felizes em sua atuação profissional visto que as possibilidades de trabalhar se encaixam melhor em suas preferências pessoais e fornecem significado ao trabalho (Ahn, Kim, & Lee, 2017; Allan et al., 2014; Duffy, Autin, & Bott, 2015; Duffy, Bott, Torrey, & Webster, 2013). Já aquelas pessoas com baixa volição em função de restrições financeiras têm menor satisfação com o trabalho, este dado sugere que barreiras

econômicas podem impactar na percepção e relação com sua atuação profissional (Allan et al., 2014).

### **Considerações Finais**

Este estudo objetivou adaptar e levantar evidências iniciais de validade para o contexto brasileiro da *Work Volition Scale*, instrumento de medida que permite compreender a percepção das pessoas a respeito de suas escolhas em relação à carreira, apesar das restrições. A presente versão adaptada soma-se ao instrumento de trabalho decente (Ribeiro, Teixeira, & Ambiel, 2019) e à revisão teórica da TPT (Pires, Ribeiro, & Andrade, 2020), contribuindo para o avanço científico e viabilizando investigações futuras sobre a perspectiva da psicologia do trabalhar na realidade brasileira. Ademais, como contribuição deste estudo, os resultados aqui encontrados, e de outros que utilizem o instrumento, permitirão a compreensão transcultural da TPT, explorando resultados específicos representativos da América Latina e Brasil.

Os resultados apontaram evidências positivas de validade de conteúdo, estrutura interna e externa, além de indicadores de precisão que corroboram o uso da versão adaptada em português brasileiro da *Work Volition Scale*. Ademais, por meio de correlações com variáveis externas, constataram-se evidências convergentes, indicando que a capacidade volitiva em relação ao trabalho tende a aumentar a satisfação com o trabalho e com a vida em geral. Na mesma perspectiva da teoria, dimensões de restrição financeira e estrutural declinam a percepção de tais aspectos.

No que tange ao perfil sociodemográfico, entende-se que a expansão das pesquisas para amostras com diferentes características é um pleito coerente para compreensão das teorias de carreira de forma mais inclusiva. Nesse sentido, a adoção de diferentes estratégias de coletas de dados da presente pesquisa parece ter favorecido uma amostra mais heterogênea. Como limitação desta pesquisa percebe-se uma centralidade amostral da região sudeste dos respondentes a ser superada para futuros estudos, o que permitirá buscar novas evidências de validade da *WVS* e uma compreensão de aspectos de carreira e trabalho em diferentes perfis sociodemográficos da população.

Como sugestão para futuros estudos, é relevante que confirmem ou acrescentem evidências de validade para a versão adaptada da *Work Volition Scale* fortalecendo o instrumento no contexto brasileiro. Além disso, futuras pesquisas podem explorar as diferenças demográficas, quanto a raça, gênero e classe social e assimilar como o construto e o instrumento se comportam ao longo do tempo para que se compreenda melhor a dinâmica e/ou estabilidade do grau de volição no trabalho para as pessoas. E, além disso, a abordagem qualitativa do

construto possibilitará emergir histórias de experiências de trabalho, confirmando, ou não, as hipóteses por este estudo levantadas.

Como uma percepção, a volição posiciona-se como uma variável atitudinal maleável e, por isso, pode ser um relevante foco para intervenções em ações de orientação profissional e de carreira (Duffy, Blustein, et al., 2016). Cabe, sob o ponto de vista de políticas públicas e dos orientadores de carreira, considerar o nível volitivo de decisões sobre a carreira de forma contextualizada, de modo que as intervenções sejam conduzidas para busca de justiça social (Hooley & Sultana, 2016) e não como fortalecimento da opressão cultural que inadvertidamente desconhece as desigualdades do mundo do trabalho (Blustein, Kenna, Gill, & Devoy, 2008).

Diante de um contexto de mercado volátil e incerto, viver restrições volitivas em algum grau é provável para a maior parte dos trabalhadores (Blustein, 2019; Ribeiro, 2020). Contudo, torna-se premente o avanço de estudos que vão além dos grupos dominantes, no que tange à classe socioeconômica, escolaridade, raça e etnia (Blustein, 2001; Henrich, Heine, & Norenzayan, 2010; McMahon, Watson, & Lee, 2019; Prilleltensky & Stead, 2013; Richardson, 1993), explicitando de forma científica as desigualdades do mercado de trabalho e a influência desses marcadores sociais na distribuição e acesso a recursos, estrutura e alternativas para as pessoas (Blustein, 2006).

Apesar de estarmos todos imersos em um ambiente social competitivo, por que algumas pessoas conseguem alcançar bons resultados e outras não? Por que os caminhos para alcance dos objetivos de carreira são diferentes? Por que algumas pessoas precisam vencer barreiras enquanto outras não as enfrentam ao longo de sua trajetória? Questionamentos podem reverberar, afinal, por que existem essas diferenças entre os trabalhadores? (Maciel & Grillo, 2018). Orwell (2007, p. 103), em sua distopia literária denominada *A Revolução dos Bichos*, já concluía: “todos os bichos são iguais, mas alguns bichos são mais iguais que outros”.

## Referências

- Adler, N. E., Epel, E. S., Grace, C., & Ickovics, J. R. (2000). Relationship of subjective and objective social status with psychological and physiological functioning. *Health Psychology, 19*(6), 586–592. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.19.6.586>
- Ahn, J., Kim, H., & Lee, J. (2017). Career calling and well-being among south korean adult workers: Living a calling and work volition as mediators. *Psychologia, 60*, 132–146. <https://doi.org/10.2117/psysoc.2019-A001>
- Allan, B. A., Autin, K. L., & Duffy, R. D. (2014). Examining social class and work meaning within the psychology of working framework. *Journal of Career Assessment, 22*(4), 543–561. <https://doi.org/10.1177/1069072713514811>
- Allan, B. A., Sterling, H. M., & Duffy, R. D. (2020). Longitudinal relations among economic deprivation, work volition, and academic satisfaction: A psychology of working perspective. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 20*(2), 311–329. <https://doi.org/10.1007/s10775-019-09405-3>
- Andrade, J. M. de, & Valentini, F. (2018). Diretrizes para a construção de testes psicológicos: a Resolução CFP n° 009/2018 em Destaque. *Psicologia: Ciência e Profissão, 38*(spe), 28–39. <https://doi.org/10.1590/1982-3703000208890>
- Autin, K. L., Duffy, R. D., Blustein, D. L., Gensmer, N. P., Douglass, R. P., England, J. W., & Allan, B. A. (2019). The development and initial validation of Need Satisfaction Scales within the Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology, 66*(2), 195–209.
- Baruch, Y., & Vardi, Y. (2016). A fresh look at the dark side of contemporary careers: Toward a realistic discourse. *British Journal of Management, 27*(2), 355–372. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12107>
- Blustein, D. L. (2001). Extending the reach of vocational psychology: Toward an inclusive and integrative psychology of working. *Journal of Vocational Behavior, 59*(2), 171–182. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1823>

- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Blustein, D. L. (2013). The Psychology of Working: A new perspective for a new era. In *The Oxford handbook of the psychology of working* [Versão digital] (pp. 1–27). New York, NY: Oxford University Press.  
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199758791.013.0001>
- Blustein, D. L. (2019). *The importance of work in an age of uncertainty: The eroding work experience in America*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Blustein, D. L., Kenna, A. C., Gill, N., & Devoy, J. E. (2008). The psychology of working: A new framework for counseling practice and public policy. *The Career Development Quarterly*, 56(June), 294–309. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00095.x>
- Borsa, J. C., & Seize, M. de M. (2017). Construção e adaptação de instrumentos psicológicos: Dois caminhos possíveis. In Borsa, J. C., & Seize, M. de M. *Manual de desenvolvimento de instrumentos psicológicos* (1st ed., pp. 15–37). São Paulo: Vetor.
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York / London: Guilford.
- Buyukgoze-kavas, A., & Şule, Ü. (2019). Work volition scale: Validity and reliability study. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 194–214. Recuperado em <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kpdd/issue/51379/638160>
- Byrne, B. M. (2016). Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming. Recuperado em [https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=T8xTDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=structural+equation+modeling+byrne&ots=l\\_cjTJcLTy&sig=QU8tnZcs2o53fklAlK1uB\\_hOIMY#v=onepage&q=structural+equation+modeling+byrne&f=false](https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=T8xTDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=structural+equation+modeling+byrne&ots=l_cjTJcLTy&sig=QU8tnZcs2o53fklAlK1uB_hOIMY#v=onepage&q=structural+equation+modeling+byrne&f=false)
- Chen, F. F. (2007). Sensitivity of goodness of fit indexes to lack of measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, 14(3), 464–504.  
<https://doi.org/10.1080/10705510701301834>

- Damáσιο, B. F. (2013). Contribuições da análise fatorial confirmatória multigrupo (AFCMG) na avaliação de invariância de instrumentos psicométricos. *Psico-USF*, 18(2), 211–220. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712013000200005>
- Diemer, M. A., & Ali, S. R. (2009). Integrating Social Class Into Vocational Psychology. *Journal of Career Assessment*, 17(3), 247–265. <https://doi.org/10.1177/1069072708330462>
- Douglass, R. P., Velez, B. L., Conlin, S. E., Duffy, R. D., & England, J. W. (2017). Examining the psychology of working theory: Decent work among sexual minorities. *Journal of Counseling Psychology*, 64(5), 550–559. <https://doi.org/10.1037/cou0000212>
- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2009). Beyond the self: External influences in the career development process. *The Career Development Quarterly*, 58(1), 29–43. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2009.tb00171.x>
- Duffy, R. D., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2015). Work volition and job satisfaction: Examining the role of work meaning and person-environment fit. *Career Development Quarterly*, 63(2), 126–140. <https://doi.org/10.1002/cdq.12009>
- Duffy, R. D., Autin, K. L., England, J. W., Douglass, R. P., & Gensmer, N. P. (2018). Examining the effects of contextual variables on living a calling over time. *Journal of Vocational Behavior*, 107(November 2017), 141–152. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.04.003>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127–148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Torrey, C. L., & Webster, G. W. (2013). Work Volition as a critical moderator in the prediction of job satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 20–31. <https://doi.org/10.1177/1069072712453831>
- Duffy, R. D., Diemer, M. A., & Jadidian, A. (2012). The development and initial validation of the work volition scale—student version. *The Counseling Psychologist*, 40(2), 291–319. <https://doi.org/10.1177/0011000011417147>

- Duffy, R. D., Diemer, M. A., Perry, J. C., Laurenzi, C., & Torrey, C. L. (2012). The construction and initial validation of the Work Volition Scale. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(2), 400–411. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.002>
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., Autin, K. L., & Allan, B. A. (2016). Examining predictors of work volition among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, *24*(3), 441–459. <https://doi.org/10.1177/1069072715599377>
- Duffy, R. D., Velez, B. L., England, J. W., Autin, K. L., Douglass, R. P., Allan, B. A., & Blustein, D. L. (2018). An examination of the psychology of working theory with racially and ethnically diverse employed adults. *Journal of Counseling Psychology*, *65*(3), 280–293. <https://doi.org/10.1037/cou0000247>
- Ferreira, W. de A., Giatti, L., Figueiredo, R. C. de, Mello, H. R. de, & Barreto, S. M. (2018). Validade concorrente e de face da escala de MacArthur para avaliação do status social subjetivo: Estudo longitudinal de saúde do adulto (ELSA-Brasil). *Ciência & Saúde Coletiva*, *23*(4), 1267–1280. <https://doi.org/10.1590/1413-81232018234.16972016>
- Franco, V. R., Valentini, F., & Iglesias, F. (2017). Introdução à análise fatorial confirmatória. In Damasio, B. F. & Borsa, J. C., *Manual de Desenvolvimento de Instrumentos Psicológicos* (pp. 295–322). São Paulo: Vetor.
- Giatti, L., Camelo, L. D. V., Rodrigues, J. F. D. C., & Barreto, S. M. (2012). Reliability of the MacArthur scale of subjective social status: Brazilian longitudinal study of adult health (ELSA-Brasil). *BMC Public Health*, *12*(1), 1. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-12-1096>
- Henrich, J., Heine, S. J., & Norenzayan, A. (2010). The weirdest people in the world?. *Behavioral and Brain Sciences*, 1–75. <https://doi.org/10.1017/S0140525X0999152X>
- Hooley, T., & Sultana, R. G. (2016). Career guidance for social justice. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, *36*, 2–11. <https://doi.org/10.20856/jnicec.3607>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (IBGE, 2020a). Indicadores IBGE: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Segundo Trimestre de 2020. Rio de Janeiro, RJ. Recuperado de

<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?edicao=28690&t=destaques>

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (IBGE, 2020b). IBGE divulga o Rendimento Domiciliar per capita e o Coeficiente de Desequilíbrio Regional 2019. Recuperado de [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3095/cdr\\_2019.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3095/cdr_2019.pdf)

International Test Commission (ITC, 2017). ITC Guidelines for Translating and Adapting Tests (Second Edition). *International Journal of Testing*, 18:2, 101-134. <https://doi.org/10.1080/15305058.2017.1398166>

Jasp Team. (2020). *JASP*. Computer software (Versão N.13.1). <https://jasp-stats.org/>.

Kamakura, W., & Mazzon, A. (2018). Critério de Classificação Econômica Brasil. Recuperado de <http://www.abep.org/criterio-brasil>.

Kozan, S., Işık, E., & Blustein, D. L. (2019). Decent work and well-being among low-income Turkish employees: Testing the psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 66(3), 317–327. <https://doi.org/10.1037/cou0000342>

Kwon, J. E. (2019). Work volition and career adaptability as predictors of employability: Examining a moderated mediating process. *Sustainability*, 11(24), 7089. <https://doi.org/10.3390/su11247089>

Lazarick, D. L., Fishbein, S. S., Loiello, M. A., & Howard, G. S. (1988). Practical investigations of volition. *Journal of Counseling Psychology*, 35(1), 15–26. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.35.1.15>

Liu, W. M. (2013). Introduction to social class and classism in counseling psychology. In Liu, W. M., *The Oxford handbook of social class in counseling* (pp. 3 – 37). <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195398250.013.0001>

Ludwig-Mayerhofer, W., Meyer, M., & Steyrer, J. (2007). Contextual issues in the study of careers. In H. Gunz & M. Peiperl (Eds.), *Handbook of Career Studies* (pp. 215-240). Sage Publications. <http://dx.doi.org/10.4135/9781412976107.n12>

- Macdonald, S., & MacIntyre, P. (1997). The generic job satisfaction scale: Scale development and its correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 13(2). [https://doi.org/10.1300/J022v13n02\\_01](https://doi.org/10.1300/J022v13n02_01)
- Maciel, F. & Grillo, A. (2018). O trabalho que (in)dignifica o homem. In Souza, J., Grillo, A., Silva, E., Rocha, E., Maciel, F., Santos, et al., *A ralé brasileira: quem é e como vive* (pp. 263-302). São Paulo, SP: Editora Contracorrente.
- McMahon, M., Watson, M., & Lee, M. C. Y. (2019). Qualitative career assessment: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 420–432. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.03.009>
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2017). Mplus: Statistical analysis with latent variables: User's guide (Version 8). Los Angeles, CA: Authors.
- Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2020). World employment and social outlook: trends 2020. In *World employment and social outlook: trends 2020*. Geneva: International Labour Office.
- Organização das Nações Unidas (ONU, 2020). ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_749399.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_749399.pdf)
- Orwell, G. (2007). *A revolução dos bichos* (1st ed.). São Paulo, SP: Companhia das Letras.
- Pavot, W., & Diener, E. (1985). Review of the satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 5(2), 164–172. <https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901>
- Pires, F. M., & Andrade, A. L. (2020). Psychology of Working: Uma revisão sistemática. In VII Encontro de gestão de pessoas e relações de trabalho - EnGPR (p. 10). São Paulo, SP.
- Pires, F. M., Ribeiro, M. A., Andrade, A. L. (2020). Teoria da psicologia do trabalhar: Uma perspectiva inclusiva para orientação de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 21(2), 203-214. <http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n207>

- Prilleltensky, I., & Stead, G. B. (2013). Critical psychology, well-being, and work. In Blustein, D. L. (Eds.), *The Oxford Handbook of Psychology of Working* (pp. 1–34). <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199758791.013.0002>
- Putnick, D. L., & Bornstein, M. H. (2016). Measurement invariance conventions and reporting: The state of the art and future directions for psychological research. *Developmental Review, 41*, 71–90. <https://doi.org/10.1016/j.dr.2016.06.004>
- Ribeiro, M. A. (2020). Contribuições da psicologia para repensar o conceito de trabalho decente. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 20*(3), 1114–1121. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.3.19488>
- Ribeiro, M. A., Teixeira, M. A. P., & Ambiel, R. A. M. (2019). Decent work in Brazil: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior, 112*(May 2018), 229–240. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.009>
- Richardson, M. S. (1993). Work in people's lives: A location for counseling psychologists. *Journal of Counseling Psychology, 40*(4), 425–433. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.40.4.425>
- Salessi, S., De Andrade, A. L., & Omar, A. (2020). Factorial invariance of the Generic Job Satisfaction Scale in Argentina and Brazil. *Avances En Psicología Latinoamericana, 38*(2), 1–14. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/vol38num2>
- Savickas, M. L. (2010). Re-viewing scientific models of career as social constructions. *Revista Portuguesa de Pedagogia (30 anos)*, p. 33–43. [https://doi.org/10.14195/1647-8614\\_30anos\\_3](https://doi.org/10.14195/1647-8614_30anos_3)
- 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>
- Stead, G. B. (2013). Social constructionist thought and working. In Blustein, D. L. (Eds.), *The Oxford Handbook of Psychology of Working* (pp. 1–23). <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199758791.013.0003>

- Swanson, J. L. (2013). Traditional and emerging career development theory and the psychology of working. In Blustein, D. L. (Eds.), *The Oxford Handbook of Psychology of Working* (pp. 37–49). <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199758791.013.0004>
- Tokar, D. M., & Kaut, K. P. (2018). Predictors of decent work among workers with Chiari malformation: An empirical test of the psychology of working theory. *Journal of Vocational Behavior*, *106*(December 2017), 126–137. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.002>
- Trizano-Hermosilla, I., & Alvarado, J. M. (2016). Best alternatives to Cronbach's alpha reliability in realistic conditions: Congeneric and asymmetrical measurements. *Frontiers in Psychology*, *7*(MAY), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00769>
- Zanon, C., Bardagi, M. P., Layous, K., & Hutz, C. S. (2014). Validation of the satisfaction with life scale to brazilians: Evidences of measurement noninvariance across Brazil and US. *Social Indicators Research*, *119*(1), 443–453. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0478-5>

## Apêndice A

### Escala de Volição no Trabalho - EVT

Neste questionário não há respostas certas ou erradas, mas é importante marcar com sinceridade como você se sente com relação a cada uma das afirmativas. Para cada frase, por favor, marque o número para indicar seu grau de concordância.

1	2	3	4	5	6	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Indiferente / Não tenho certeza	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo totalmente

1. Eu fui capaz de escolher os trabalhos que eu queria.
2. Eu consigo o tipo de trabalho que quero apesar de barreiras externas.
3. Eu sinto que controlo totalmente as minhas escolhas de trabalho.
4. Eu sinto que sou capaz de mudar de trabalho, se eu quiser.
5. Por causa da minha situação financeira eu preciso aceitar qualquer trabalho que conseguir encontrar.
6. Ao procurar trabalho, aceitarei qualquer um que conseguir.
7. Para sustentar minha família, muitas vezes eu tenho que aceitar trabalhos que não gosto.
8. Eu não gosto do meu trabalho, mas para mim seria impossível encontrar outro.
9. A única coisa que importa na escolha de um trabalho é pagar as contas.
10. Eu sinto que forças externas limitaram muito minhas opções de trabalho e carreira.
11. A situação atual da economia me impede de trabalhar fazendo o que gosto.
12. Situações negativas fora do meu controle tiveram um grande impacto na minha escolha de carreira atual.
13. Os trabalhos que eu gostaria de buscar não existem na minha região.

#### **Artigo 4: Evidências empíricas da Psicologia do Trabalho no contexto brasileiro<sup>4</sup>**

##### **Resumo**

A Teoria da Psicologia do Trabalho – TPT - tem sido expressiva em sua capacidade de debater caminhos para justiça social e estudos no contexto latino-americano ainda não foram identificados com o intuito de ampliar a validade transcultural do modelo teórico. Este trabalho tem dois objetivos centrais. No primeiro estudo buscamos adaptar as escalas de restrições econômicas, experiências de marginalização na vida e satisfação de necessidades no trabalho para o contexto brasileiro. Já como segundo objetivo procuramos levantar evidências do modelo teórico completo da TPT. Com uma amostra de 399 trabalhadores brasileiros, as escalas apresentaram evidências de estrutura interna e externa e níveis adequados de precisão tornando-as apropriadas para avaliar os construtos no contexto brasileiro. Já no modelo estrutural da TPT, os resultados confirmam em quase sua totalidade as hipóteses deste estudo e a proposição teórica. São debatidas pesquisas futuras e estratégias para medidas protetivas e apoio ao trabalhador brasileiro.

**Palavras-chave:** psicologia do trabalho, trabalho decente, marginalização, volição, adaptabilidade, consciência crítica, Brasil.

---

<sup>4</sup> Manuscrito em elaboração com intenção de Submissão a Periódico Internacional (*Journal of Career Assessment*)

## Introdução

Não deixar ninguém para trás. Esta é a agenda central da ONU que busca uma sociedade mais justa e inclusiva para o desenvolvimento sustentável em 2030, com um olhar especial para aqueles que já ficaram para trás ao longo de nossa história. Com a pandemia de Covid-19, além das perdas de vidas humanas e danos à saúde, vimos o aumento do desemprego, subemprego, inatividade, ampliação da informalidade e o impacto desproporcional aos mais vulnerabilizados. O que se vê é um maior déficit de trabalho decente, maior pobreza e desigualdade dentro e entre países (Organização Internacional do Trabalho [OIT], 2021). A América Latina está entre as regiões mais desiguais do mundo e o Brasil destacando-se como um dos países mais desiguais do continente, em que 10% do topo da população concentra 58% da renda nacional (De Rosa, Flores, & Morgan, 2020).

Costumamos dizer que o Brasil é um país de dimensões continentais, visto que possui um território de 8 milhões de km<sup>2</sup> e 213 milhões de habitantes, que, dentre os economicamente ativos, em relação ao mercado de trabalho, atualmente 14,4 milhões estão desocupados (14,1% da força de trabalho), 7,5 milhões dos trabalhadores estão subutilizados e 5,9 milhões em desalento (aqueles que desistiram de buscar por trabalho) (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2021). Nos últimos anos foi possível perceber o crescimento da pobreza e desigualdade de renda no país, acometendo famílias em regiões rurais e do norte e nordeste brasileiro com maior probabilidade de se encontrarem em situação de privação transitória ou crônica, sobretudo aquelas famílias com o maior número de filhos, de menor escolaridade, com chefes de família não brancos, desempregados ou trabalhadores informais (Albuquerque & Gonçalves, 2020). Atualmente o Brasil vive uma lenta recuperação da atividade econômica associada à uma recente e danosa relativização dos suportes e proteções sociais e de acesso ao trabalho decente em que é possível hipotetizar um futuro de predomínio da precarização da vida no país (Ribeiro, 2020).

Estes cenários revelam a complexidade do mundo contemporâneo e, de forma concomitante, a dimensão dos esforços necessários, e urgentes, para redução das desigualdades no Brasil e no mundo. Conectando-se a realidade do âmbito do trabalho, por vezes negligenciada pelos estudos de carreira (Blustein, 2013; Duffy, Blustein, Diemer, & Autin, 2016), a Psicologia do Trabalho se propõe como uma teoria mais empática, diversa, justa e inclusiva integrando ao debate de orientação profissional e de carreira aquelas pessoas com limitado privilégio e escolha sobre seu futuro e que nunca puderam manter a carreira em

primeiro lugar em suas vidas (Blustein, 2006; 2013).

Buscando expandir a inclusividade da Teoria da Psicologia do Trabalho – TPT, o objetivo do presente estudo é levantar evidências do modelo e suas metodologias no Brasil. Especificamente, objetivamos (a) adaptar os instrumentos de pesquisa da TPT para o contexto social e cultural brasileiro e (b) testar o modelo completo da TPT em trabalhadores brasileiros. Até o momento não foram identificadas pesquisas empíricas que explorem e testem quantitativamente o modelo completo de preditores e mediadores em conjunto com os resultados da TPT. Além disso, explorar a realidade brasileira vai ao encontro e ampara o cerne da Psicologia do Trabalho, pois faz emergir dos dados a realidade de trabalhadores que vivem em um país latino e desigual, com altas taxas de desemprego, informalidade e precariedade nas relações de trabalho. Ademais, acreditamos que este estudo discute a validade transcultural da TPT, o que se justifica também diante da postura colonialista e da importação e aplicação de teorias do norte global à contextos diferentes (Ribeiro, 2021).

### ***Framework Conceitual: Teoria da Psicologia do Trabalho***

O início do debate em torno da Psicologia do Trabalho se estabeleceu como uma meta-perspectiva crítica que se propunha a ampliar o foco dos orientadores de carreira e políticas públicas para aqueles trabalhadores negligenciados do privilégio e escolhas em suas experiências e decisões de carreira (Blustein, 2013; Blustein, Kenna, Gill, & Devoy, 2008). Os estudos de carreira já exploravam e identificavam em seus resultados a relação de fatores sócio-culturais com o trabalho, entretanto negligenciavam as diversas formas de opressão vividas e que impactam diretamente as experiências e decisões de trabalho (Blustein, 2013). De forma complementar, a Psicologia do Trabalho coloca o contexto social, cultural e econômico não mais como pano de fundo, mas como primários para o conceito, as pesquisas, as práticas, bem como as recomendações para políticas públicas (Blustein, 2013). Foi em 2016 que a perspectiva tornou-se um quadro teórico (Duffy et al., 2016) e, desde então, os estudos que discutem e se embasam em sua concepção têm crescido ano a ano (Pires & Andrade, 2020).

A TPT centraliza o acesso ao trabalho decente para a satisfação das necessidades e vivência de bem-estar no trabalho e na vida e se ancora em um *blend* de perspectivas psicológica e sociológica para seu quadro teórico. O trabalho é natural e central em nossas vidas, funciona como uma identidade com o mundo e pode representar fonte de sobrevivência e também de significado (Blustein, 2006). Para a OIT, o trabalho decente está associado a condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade (Mattos, 2015) e nada mais coerente do que torná-

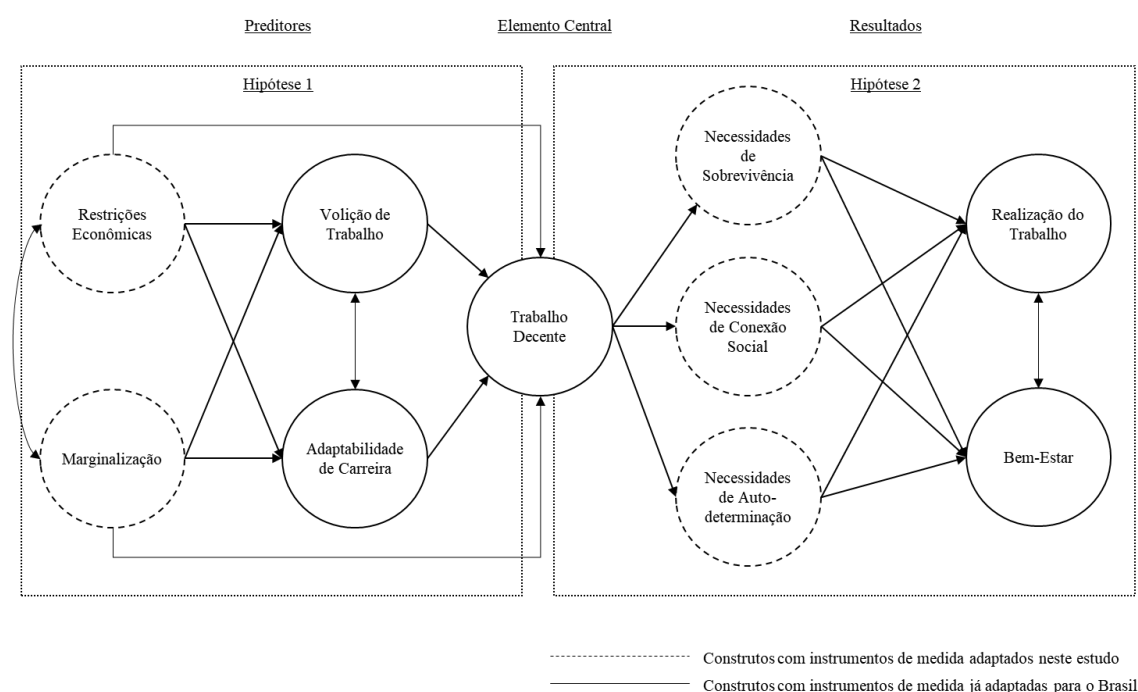
lo o cerne de um quadro teórico que pretende-se amplo e inclusivo. Ao reconhecer os fatores socioculturais, a TPT distingue as restrições econômicas e marginalização como preditores contextuais/estruturais, e a capacidade de volição e a adaptabilidade de carreira representam os preditores individuais (Duffy et al., 2016). A restrição econômica ressalta o limitado acesso a recursos econômicos de uma pessoa ao longo da vida, enquanto a marginalização pode ser vista como um rebaixamento de pessoas para uma posição de menor poder dentro de uma sociedade (Duffy et al., 2016). Afora a classe social que denota privilégios sociais por vezes atrelados a esta identidade (Liu, 2013), existem outros grupos que vivenciam barreiras, sutis ou explícitas, que impossibilitam o acesso ao trabalho decente, tais como as minorias raciais ou étnicas (Duffy et al., 2018), as minorias sexuais (Anderson & Croteau, 2013) e de gênero (Guerrero & Singh, 2013), as pessoas com condições incapacitantes (Blustein, Catraio, Coutinho, & Murphy, 2008; Tokar & Kaut, 2018) e os imigrantes (Autin et al., 2018; Autin, Shelton, Diaz Tapia, Garcia, & Cadenas, 2021). Para a TPT, marginalização e restrições econômicas predizem o acesso ao trabalho decente e são mediados diretamente e indiretamente pela capacidade volitiva (percepção individual da capacidade de realizar escolhas e decidir sobre o trabalhar) (Duffy, Diemer, Perry, Laurenzi, & Torrey, 2012) e pela adaptabilidade (recursos psicossociais individuais em resposta a fatores contextuais do trabalhar) (Savickas & Porfeli, 2012).

Com olhar para os resultados e os impactos psicológicos do acesso ao trabalho decente, entende-se que o trabalhar permitirá satisfazer necessidades de sobrevivência e de conexão social, além de proporcionar a experiência de autodeterminação (Blustein, 2008; Duffy et al., 2016). Reconhecendo o contexto desigual do mundo do trabalho, entendemos que para parte da sociedade o trabalhar está estritamente relacionado à sobrevivência como necessidade principal, visto que permitirá acesso a alimentação, abrigo e capital social. Contudo, indo além desta necessidade basilar, o trabalhar pode ter um papel de conectar as pessoas simbolicamente e experiencialmente ao mundo social atendendo as necessidades inerentes das pessoas de apego e pertencimento. A TPT reconhece que a realização de trabalhos intrinsecamente motivadores é uma realidade ausente do dia a dia de muitos trabalhadores, no entanto entende também a importância de aprofundamento na compreensão dos significados e propósitos com o trabalho (Duffy et al., 2016). Segundo o modelo teórico, o acesso ao nível ideal do trabalho decente permitirá o atendimento às necessidades de sobrevivência, conexão e autodeterminação, e pode prever a realização com o trabalho e o bem-estar da vida em geral (Duffy et al., 2016).

## O presente estudo

Este trabalho tem dois objetivos centrais. Como primeiro objetivo buscamos adaptar as escalas de restrições econômicas (Duffy et al., 2019), experiências de marginalização na vida (Duffy et al., 2019) e satisfação de necessidades no trabalho (Autin et al., 2019) para o contexto brasileiro. Já para o segundo objetivo procuramos levantar evidências do modelo teórico completo da Psicologia do Trabalho entre trabalhadores brasileiros, sendo as direções das relações esperadas estabelecidas como hipóteses no presente artigo e baseadas no estudo propostivo do modelo teórico conforme Figura 1 (Duffy et al., 2016).

**Figura 1**  
Hipóteses baseadas no Modelo Teórico da TPT



Fonte: Os próprios autores.

Os resultados dos estudos até o momento desenvolvidos são heterogêneos e têm demonstrado parcialmente este modelo teórico, confirmando principalmente a predição de volição para acesso ao trabalho decente (Allan, Tebbe, Bouchard, & Duffy, 2019; Autin, Shelton, Diaz Tapia, Garcia, & Cadenas, 2021; Douglass, Velez, Conlin, Duffy, & England, 2017; Duffy et al., 2019, 2018; England et al., 2020; Kozan, Işik, & Blustein, 2019; Tokar & Kaut, 2018; Wang et al., 2019) e não validando a relação de predição entre marginalização e adaptabilidade de carreira (Autin et al., 2021; Douglass et al., 2017; Duffy et al., 2019, 2018; England et al., 2020; Tokar & Kaut, 2018). Como primeira hipótese deste trabalho, entendemos

que, em um país desigual como o Brasil, compreende-se que pessoas com maior percepção de restrições econômicas e marginalização, terão menor volição e adaptabilidade no trabalho, bem como menor probabilidade de acesso ao trabalho decente (Hipótese 1) (Duffy, Blustein, Diemer, & Autin, 2016).

Não foram encontrados estudos que explorem a parte consequente completa do modelo sob a ótica da TPT, identificando-se apenas uma pesquisa turca, que a estuda parcialmente e que evidenciou uma correlação positiva entre satisfação com o trabalho e com a vida (Kozan et al., 2019). Contudo, tais relações já foram discutidas e investigadas por outros estudos (Duffy, Autin, & Bott, 2015; Ryan & Deci, 2000). Desta forma esperamos que o acesso ao trabalho decente apoiará os indivíduos à satisfação de suas necessidades de sobrevivência, de conexão social e de autodeterminação, do mesmo modo que permitirá a percepção de satisfação com o trabalho e bem estar na vida em geral (Hipótese 2).

## **Método**

### **Participantes**

Os participantes deste estudo somaram 399 trabalhadores brasileiros com idade entre 18 e 77 (idade média = 36,58 anos e DP = 11,12). A partir de uma autoidentificação, 27,3% foram homens, 72,2% mulheres e 5% preferiram não declarar e quanto a etnia/raça, 45,2% dos respondentes se auto declararam brancos, 37,1% como pardos, 12,1% negros e os demais 5,6% como amarelos, indígenas ou não souberam responder. Quanto ao nível de escolaridade, 41,6% não possuíam ensino superior, enquanto 58,6% dos respondentes têm curso superior e/ou pós-graduação. Quanto a estratificação socioeconômica, a escala de MacArthur (Adler, Epel, Grace, & Ickovics, 2000) adaptada para o Brasil (Giatti, Camelo, Rodrigues, & Barreto, 2012) permitiu reconhecer que 40,6% dos respondentes se autoavaliaram como classe social subjetiva baixa (degraus de 1 a 5 da escada social). Quanto a classe social objetiva, considerando R\$1.380 como a renda média mensal per capita da população brasileira (IBGE, 2020), 40% dos participantes estão abaixo desta média. No que tange o vínculo de atuação, 39,8% atuam com vínculo formal de trabalho, 20,6% são trabalhadores autônomos, 19,5% são servidores públicos, 11,3% são empregados sem carteira assinada e 6% são donos do seu próprio negócio.

### **Procedimentos de adaptação dos instrumentos**

Para a adaptação dos instrumentos, seguindo as recomendações de Borza e Seize (2017),

após a autorização do autor principal dos estudos originais, seguiu-se com a tradução dos itens de inglês para português pelos próprios autores e um professor da língua inglesa, sendo uma versão consolidada e avaliada por dois juízes, professores e especialistas em orientação profissional e de carreira. Esta análise permitiu adequar conceitualmente e também à população e ao contexto de estudo, avançando com a adaptação do instrumento. Logo em seguida, um estudo piloto com cinco participantes de características da população alvo permitiu maior ajustamento do instrumento ao público, visto que itens foram ajustados em sua estrutura semântica, um glossário e uma escala visual foram construídos para apoiar a pesquisa de campo.

## **Instrumentos**

*Escala de Marginalização* (Duffy et al., 2019) visa capturar a experiência de marginalização ao longo da vida e foi elaborada de forma sucinta com três itens em apenas um fator. O instrumento a ser respondido em uma escala tipo Likert de 7 pontos, variando de ‘discordo fortemente’ a ‘concordo fortemente’ tem como exemplo de item: “Ao longo da minha vida, eu tenho tido muitas experiências que me fizeram sentir excluído / discriminado / marginalizado” (“*During my lifetime, I have had many interpersonal interactions that have often left me feeling marginalized*”). No estudo original de desenvolvimento, o instrumento apresentou boa consistência interna ( $\alpha = 0.94$ ).

*Escala de Restrição Econômica* (Duffy et al., 2019) busca identificar a percepção sobre as restrições econômicas ao longo da vida da pessoa. O instrumento contém 5 itens a serem respondidos em uma escala tipo Likert de 7 pontos, variando de ‘discordo fortemente’ a ‘concordo fortemente’. Um exemplo de item é “Ao longo da maior parte da minha vida eu não tive muita estabilidade financeira” (“*Throughout most of my life, I have struggled financially*”). No estudo original de desenvolvimento, o instrumento apresentou boa consistência interna ( $\alpha = 0.95$ ).

*Escala de Volição no Trabalho* (Duffy et al., 2012) pretende identificar a percepção individual sobre a possibilidade de fazer escolhas e tomar decisões de carreira. O instrumento contém 13 itens divididos em 3 fatores a serem respondidos em uma escala tipo Likert de 7 pontos, variando de ‘discordo fortemente’ a ‘concordo fortemente’. Como um exemplo de item temos: “Eu fui capaz de escolher os trabalhos que eu queria.” (“*I’ve been able to choose the jobs I have wanted*”). Os resultados do estudo original apontam boa consistência interna geral ( $\alpha = 0.85$ ), bem como nos três fatores: volição ( $\alpha = 0.69$ ), restrições financeiras ( $\alpha = 0.781$ ) e restrições estruturais ( $\alpha = 0.64$ ). Vale comentar que, conforme outros estudos (Autin et al.,

2021; Duffy et al., 2018), incluímos apenas a sub-escala de volição para o teste do modelo (objetivo 2 deste estudo), visto que este fator concentra itens que buscam a percepção sobre escolhas ligadas ao trabalho, aspecto diretamente relacionado ao conceito do construto.

*Escala de Adaptabilidade de Carreira* (Savickas & Porfeli, 2012) busca identificar recurso psicossociais com autorregulação de características individuais em resposta a fatores contextuais. Em uma adaptação da versão completa para o contexto brasileiro conduzida por Audibert e Teixeira (2015), o instrumento possui 24 itens (e.g., “Pensar sobre como será o meu futuro.”) que podem ser respondidos em uma escala tipo Likert de 5 pontos que variam desde ‘desenvolvi pouco ou nada’ (1) até ‘desenvolvi extremamente bem’ (5) com boas propriedades psicométricas ( $\alpha = ,94$ ). Há também uma versão reduzida em inglês deste instrumento, publicado por Maggiore, Rossier e Savickas (2017), que conservou 12 itens do instrumento original, mantendo os fatores da versão completa: preocupação (01,03 e 04), controle (02,03 e 05), curiosidade (02,03 e 04) e confiança (02,03 e 04). As análises correlacionais indicaram que as dimensões entre as versões completa e reduzida estão fortemente associadas e a versão completa altamente correlacionada ( $r = 0,98$ ) (Maggiore et al., 2017). Com isso, utilizamos a versão reduzida com base no instrumento adaptado ao contexto brasileiro.

*Escala de Trabalho Decente* (Duffy et al., 2017) avalia se o trabalhar é produtivo e de qualidade em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas. Este instrumento possui 15 itens (e.g., “Eu não tenho tempo para descansar durante a semana de trabalho”) que podem ser respondidos em uma escala tipo Likert de 7 pontos, variando de ‘discordo totalmente’ (1) a ‘concordo totalmente’ (7). Este instrumento organizado em cinco fatores, mensura cinco componentes do trabalho decente: condições de trabalho seguras, acesso à saúde, compensação adequada, tempo livre e repouso e valores complementares e alcançou boa consistência interna ( $\alpha = 0.85$ ) no estudo original e também em sua adaptação no contexto brasileiro ( $\alpha = 0.65$ ) (Ribeiro, Teixeira, & Ambiel, 2019).

*Escala de Satisfação de Necessidades no Trabalho* (Autin et al., 2019) busca explorar a satisfação das necessidades do trabalhar no que os autores nomeiam como domínios primários. Contém 20 itens a serem respondidos em uma escala tipo Likert de 7 pontos, variando de ‘discordo fortemente’ a ‘concordo fortemente’. Um exemplo de item é “Meu trabalho me permite ter recursos para comprar uma boa alimentação para mim e para a minha família” (“*My work allows me to have the resources to provide nutritious food for myself and my Family*”). Os resultados do estudo apontam boa consistência interna e cinco distintos fatores que

correspondem às categorias conceituais utilizadas como embasamento: necessidade de sobrevivência ( $\alpha = 0.93$ ), necessidade de contribuição social ( $\alpha = 0.89$ ) e, os últimos três relacionados à teoria de autodeterminação: necessidades de competência ( $\alpha = 0.93$ ), necessidades de relacionamento ( $\alpha = 0.94$ ) e, por fim, necessidade de autonomia ( $\alpha = 0.85$ ).

*Escala de Satisfação no Trabalho* (Macdonald & MacIntyre, 1997) avalia atitudes genéricas em relação ao trabalho, foi adaptada ao contexto brasileiro (Salessi, de Andrade, & Omar, 2020) e utilizada neste estudo com apenas 5 de seus itens visto por não estarem vinculados ao ambiente organizacional (e.g., “Considerando em termos gerais, tenho um bom trabalho.”) respondidos em uma escala tipo Likert de 5 pontos, variando de ‘discordo totalmente’ (1) a ‘concordo totalmente’ (5). Embora não seja o instrumento originalmente utilizado pelos autores da TPT (Judge, Locke, Durham, & Kluger, 1998), foi possível identificar no Brasil esta escala com boas propriedades psicométricas (alfa de Cronbach de 0,75) e índices de ajustes satisfatórios [ $\chi^2/df = 1,09$ , CFI = 0,99, TLI = 0,99 e RMSEA (90% IC) = 0,023 [0,000-0,121]].

*Escala de Satisfação com a Vida* (Pavot & Diener, 1985) avalia julgamento positivo sobre a vida em geral e foi adaptado para o Brasil (Zanon, Bardagi, Layous, & Hutz, 2014). Contém 5 itens (e.g., “A minha vida está próxima do meu ideal.”) que podem ser respondidos em uma escala tipo Likert de 7 pontos, variando de ‘discordo totalmente’ (1) a ‘concordo totalmente’ (7) e possui boa precisão (alfa de Cronbach de 0,87).

### **Procedimento de coleta**

O presente estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Espírito Santo com o n. CAAE: 21045119.0.0000.5542 e todos os participantes manifestaram concordância em participar assinando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Conforme estratégia original, iniciamos uma coleta de dados de forma presencial junto a alunos de uma instituição pública de ensino técnico (43,4% dos participantes), visto que o local possibilitaria acesso a pessoas de diferentes classes sociais, concentrando, trabalhadores pertencentes a classe sociais mais vulnerabilizadas. Contudo, em consequência da pandemia do Covid-19, demos continuidade à coleta de forma virtual com um recrutamento a partir de bola de neve, compondo uma amostra não-probabilística e mais heterogênea no que tange a escolaridade.

## Procedimentos de análise de dados

Inicialmente os dados foram digitados e tratados em termos de casos omissos. Na sequência realizamos as Análises Fatoriais Confirmatórias – AFC – para testar as estruturas fatoriais dos instrumentos adaptados por este estudo, baseando-se no estimador o WLSMV – *Weighted Least Squares Mean and Variance-adjusted*. A consistência interna dos instrumentos foi analisada por meio do coeficiente omega. Em seguida geramos uma matriz de correlações de Pearson entre os fatores dos instrumentos deste estudo, bem como suas estatísticas descritivas (média e desvio padrão) (Brown, 2006).

O modelo da TPT foi testado a partir de uma modelagem de equações estruturais e, para isso, as variáveis latentes foram estimadas com base em AFC por meio de estimador WLSMV. Para testar a relação entre as variáveis latentes do modelo estabelecemos análises de correlação e regressão linear múltipla (Byrne, 2012). Para verificar o ajuste do modelo, foram seguidas as recomendações de Hu e Bentler (1999) e os seguintes índices foram observados: *Confirmatory Fit Index* (CFI)  $\geq .95$ , *Tucker-Lewis Index* (TLI)  $\geq .95$ , *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA)  $\leq .06$  e *Standardized Root Mean square Residual* (SRMR)  $\leq .08$ . Todas as análises foram conduzidas por meio dos *softwares* JASP 0.14.1.0 (Jasp Team, 2020) e MPlus 7.11 (Muthén, L.K., Muthén, 1998-2017).

## Resultados

### Evidências de estrutura interna

Cabe inicialmente relatar que todos os respondentes desta amostra declararam trabalhar no momento da participação da pesquisa e, para isso, foram retirados 201 pessoas, 71% destes sem ensino superior, que se auto declararam como desempregados, aposentados ou estudantes, visto que a análise e respostas às perguntas dos instrumentos apenas faziam sentido para aqueles que estavam trabalhando no momento e não àqueles que já tiveram alguma experiência de trabalhar, o que parece ser mais coerente com a proposição teórica (Duffy et al., 2016).

Para atender ao primeiro objetivo do estudo de adaptação das escalas de restrições econômicas, experiências de marginalização na vida e satisfação de necessidades no trabalho para o idioma português e para o contexto brasileiro, conduzimos as análises fatoriais confirmatórias destes instrumentos, alcançando de maneira geral índices de ajustes e de consistência interna adequados, conforme Tabela 1.

**Tabela 1***Análise fatorial confirmatória dos instrumentos adaptados neste estudo*

Escala de	$\chi^2$	gl	RMSEA	TLI	CFI
Marginalização*	0	0	0,000 [0.000, 0.000]]	1,000	1,000
Restrição Econômica	9.63	5	0,048 [0.000, 0.094]]	0,998	0,999
Satisfação de Necessidades	899.946	164	0,106 [0.099, 0.113]]	0,973	0,977

*Nota.* \* Não foi possível estimar os índices de ajuste. \*\*  $p < .05$ .

Fonte. Elaborado pelos autores.

Para a *Escala de Experiência de Marginalização na Vida*, o resultado da análise fatorial confirmatória demonstrou que instrumentos constituídos, com estrutura de três itens em um fator, possuem graus de liberdade igual a 0 e, por este motivo, não foi possível estimar os índices de ajuste. Com um índice de consistência interna de  $\omega = .91$ , as cargas fatoriais dos itens tiveram média igual a 908.30 (DP: 0.2558, [0.88, 0.93]), indicando adequada propriedade de precisão do instrumento.

Por sua vez, a *Escala de Restrição Econômica* constituída por cinco itens representativos de restrição econômica em um modelo de fator único, avalia esta percepção ao longo da vida (Duffy et al., 2019). Por meio da análise fatorial confirmatória obtivemos adequados índices de ajustes,  $\chi^2 (5) = 9.63$ ,  $p < .001$ , CFI = 0,999, TLI = 0,998 e RMSEA (90% CI) = 0,048 [0.000, 0.094]]. Com um índice de consistência interna de  $\omega = .91$ , as cargas fatoriais alcançaram uma média igual a 0.8522 (DP: 0.04495, [0.79, 0.91]).

Finalmente, a *Escala de Satisfação de Necessidades no Trabalho* com estrutura final de 20 itens organizados em três fatores sobrevivência, conexão social e autodeterminação. Obtivemos a partir da análise fatorial confirmatória hierárquica adequados índices de ajustes,  $\chi^2 (164) = 899.946$ ,  $p < .001$ , CFI = 0,977, TLI = 0,973 e RMSEA (90% CI) = 0,106 [0.099, 0.113]]. Os índices de consistência interna variaram de  $\omega = .90$  a  $.93$ , as cargas fatoriais dos itens tiveram uma média igual a 0.9041 (DP: 0.0506, [0.79, 0,965]) e agrupam-se nos três fatores. Vale comentar que a proposição teórica (Ryan & Deci, 2000), representada pelo terceiro fator, compreende que competência, relacionamentos e autonomia compõe a autodeterminação dos trabalhadores, sendo aqui observado como, de fato, um fator de segunda ordem, aglutinando

os demais fatores conforme a estrutura teórica (média 0.8413, DP: 0.08122, [0.75, 0.90]). Cabe destacar que o modelo hierárquico demonstrou índices de ajuste ainda mais adequados do que o modelo com cinco fatores, o que corrobora com a identificação dos 3 fatores do modelo de segunda ordem e o estudo original do instrumento (Autin et al., 2019).

### Evidências externas

É possível avaliar os aspectos de evidências externas dos instrumentos adaptados por este estudo a partir das análises de correlação do tipo  $r$  de Pearson, apresentadas na Tabela 2, uma vez que, de maneira geral, os construtos se correlacionaram em direções esperadas conforme modelo teórico (Duffy, Blustein, Diemer, & Autin, 2016).

**Tabela 2**

*Análise Descritiva e de correlações entre as variáveis do estudo*

Variáveis	<i>M(SD)</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Restrição Econômica	3.39(1.67)	(.91)									
2. Marginalização	2.70(1.58)	.43	(.91)								
3. Volição	3.96(1.58)	-.32	-.12	(.83)							
4. Adaptabilidade	3.78(0.75)	-.21	-.22	.35	(.92)						
5. Trabalho Decente	4.17(0.84)	-.20	-.18	.39	.30	(.80)					
6. Nec. Sobrevivência	5.07(1.72)	-.49	-.29	.43	.28	.51	(.92)				
7. Nec. Conexão Social	5.05(1.63)	-.27	-.16	.37	.44	.34	.45	(.90)			
8. Nec. Auto-determinação	5.13(1.22)	-.27	-.30	.42	.49	.41	.45	.64	(.93)		
9. Satisfação com o Trabalho	3.63(0.82)	-.37	-.32	.43	.42	.51	.57	.51	.69	(.78)	
10. Satisfação com a Vida	4.28(1.50)	-.49	-.31	.49	.47	.44	.62	.49	.52	.56	(.90)

Nota. Todas as correlações foram significantes  $p < .05$ . Em parênteses estão os coeficientes ômega de cada variável.

Fonte. Elaborado pelos autores.

Especificamente sobre as escalas que este estudo objetivou identificar evidências de validade, observamos na Tabela 2 o construto representado pela Escala de Restrição Econômica manteve uma correlação positiva e moderada com o construto representado pela Escala de Experiências de Marginalização na Vida. Como esperado, estes dois construtos mantêm uma correlação negativa com todas as demais variáveis do modelo, mantendo uma intensidade de moderada a fraca. Tal achado converge com o debate teórico de que pessoas de grupos minoritários e de classe social baixa terão menor capacidade volitiva e de adaptabilidade, menor acesso ao trabalho decente e, por consequência, menor atendimento às suas necessidades e satisfação com o trabalho e com a vida. Do mesmo modo, as correlações da Escala de Satisfação

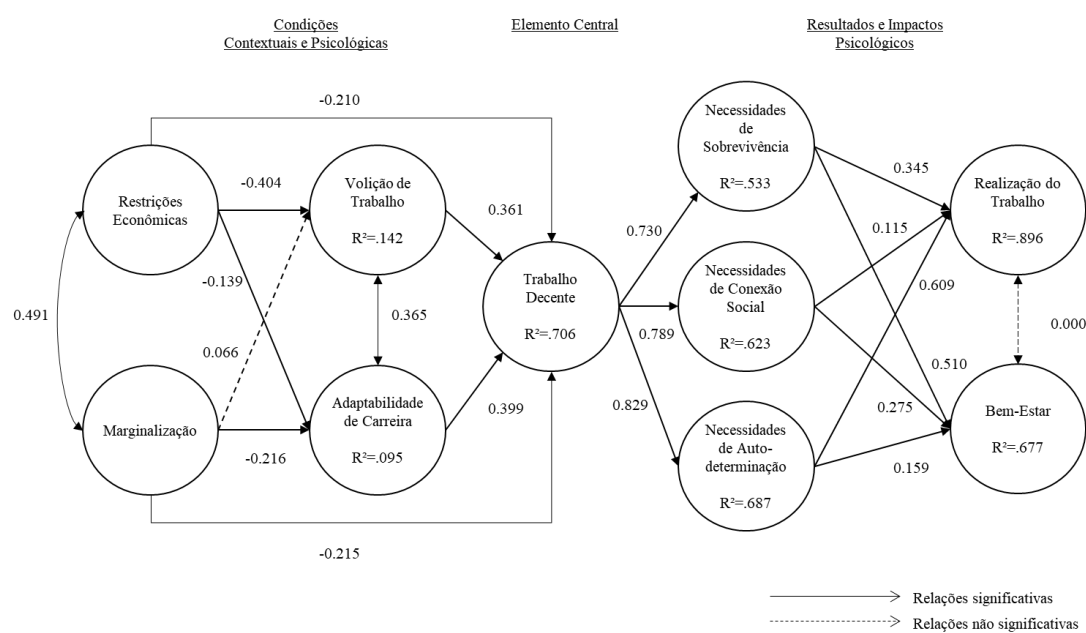
de Necessidades no Trabalho, representada pelas variáveis de necessidade de sobrevivência, conexão social e autodeterminação, também corroboram ao esperado pelo modelo, visto que se correlacionam de forma moderada e positiva com satisfação com o trabalho e com a vida em geral.

### Modelo estrutural da TPT

Orientados pelas relações antecedentes e preditivas da Figura 1, testamos o modelo estrutural da TPT em trabalhadores brasileiros. A proposição teórica deste modelo compreende preditores contextuais e individuais do acesso ao trabalho decente e também variáveis resultantes deste acesso. No que se refere ao modelo, a estrutura fatorial demonstrou adequados índices de ajustes,  $\chi^2 (2246) = 5558.482$ ,  $p < .001$ , CFI = 0.940, TLI = 0.937 e RMSEA (90% CI) = 0,061 [0.059, 0.063], com um índice de consistência interna de  $\omega = .90$  e cargas fatoriais de 78 itens com média de 0.8509 (DP: 0.8938, [0.57, 0.99]). Testamos todos os caminhos estabelecidos pelas hipóteses deste estudo e a Figura 2 demonstra os resultados das correlações, predições e nível de significâncias analisadas, bem como sinaliza a variância explicada das variáveis dependentes.

### Figura 2

Estrutura Final do Modelo com estimativas padronizadas em  $p < .05$



Fonte: Elaborado pelos autores.

Respondendo à hipótese 1 deste estudo, observando as condições contextuais e psicológicas que explicam o acesso ao trabalho decente, os resultados demonstram que restrições econômicas e marginalização se correlacionam positivamente ( $r = .491, p < .001$ ). Além disso, especificamente vimos que a variável independente restrição econômica prediz negativamente e significativamente a volição no trabalho ( $\beta = .404, p < .001$ ) e também a adaptabilidade de carreira ( $\beta = .139, p < .001$ ). Já marginalização prediz negativamente e significativamente a adaptabilidade de carreira ( $\beta = .216, p < .001$ ) e neste estudo não encontramos uma predição significativa de marginalização e volição no trabalho, sendo esta a única relação da hipótese que refuta a proposição original do modelo.

Testamos os efeitos diretos das variáveis independentes restrição econômica e marginalização sobre o trabalho decente e também de forma mediada pela volição no trabalho e adaptabilidade de carreira. Os resultados mostraram que restrição econômica explica de forma direta e negativamente o trabalho decente ( $\beta = .210, p < .001$ ) e tem o efeito indireto negativo com relação mediada por meio de volição ( $\beta = .146, p < .001$ ) e adaptabilidade ( $\beta = .055, p < .016$ ). Já para marginalização, vimos que a variável explica de forma direta negativamente e significativamente o acesso ao trabalho decente ( $\beta = .215, p < .001$ ) e tem o efeito indireto negativo e significativo com relação mediada por meio de adaptabilidade de carreira ( $\beta = .0086, p < .001$ ), enquanto o efeito mediador de volição no trabalho não se mostrou significativo nessa relação. Volição no trabalho e adaptabilidade de carreira se correlacionam de forma significativa e positiva ( $r = .365, p < .001$ ). Juntos, na amostra de trabalhadores brasileiros, o conjunto de preditores do modelo da Psicologia do Trabalhar foi responsável por 70,6% da variância do acesso ao trabalho decente.

Já em relação aos resultados e impactos psicológicos esperados pelo modelo teórico da Psicologia do Trabalhar, e respondendo a hipótese 2 deste estudo, trabalho decente prediz de forma positiva e significativa a satisfação das necessidades de sobrevivência ( $\beta = .730, p < .001$ ), de conexão social ( $\beta = .789, p < .001$ ) e de autodeterminação ( $\beta = .829, p < .001$ ). Vimos que a variável necessidade de sobrevivência prediz positivamente e significativamente a realização no trabalho ( $\beta = .345, p < .001$ ) e também bem-estar ( $\beta = .510, p < .001$ ). E, da mesma forma, ocorre com a necessidade de conexão social em relação ao bem-estar com a vida ( $\beta = .275, p < .001$ ) e a realização do trabalho ( $\beta = .115, p < .001$ ). Por fim, a necessidade de auto-determinação prediz de forma positiva e significativa a realização no trabalho ( $\beta = .609, p < .001$ ) e bem-estar ( $\beta = .159, p < .001$ ). Juntos, os preditores explicam 89,6% da variância em realização do trabalho e 67,7% de bem-estar na vida em geral. Por fim, a correlação entre

satisfação com o trabalho e bem estar na vida em geral foi fixada em zero, visto que, por ser uma correlação residual, gerou resultados não interpretáveis.

### **Discussão**

Como já afirmado, o presente estudo teve dois objetivos centrais, sendo inicialmente (1) a adaptação das escalas de restrições econômicas (Duffy et al., 2019), experiências de marginalização na vida (Duffy et al., 2019) e satisfação de necessidades no trabalho (Autin et al., 2019) para o contexto brasileiro e (2) o levantamento de evidência do modelo teórico da Psicologia do Trabalho entre trabalhadores brasileiros. Cabe lembrar que este foi o primeiro estudo que se propõe a investigar este modelo teórico considerando todas as variáveis psicológicas, de contexto e de resultados do acesso ao trabalho decente, utilizando as escalas construídas para atender à própria TPT. O único estudo encontrado até o momento que foca em latinos foi realizado com residentes e trabalhadores do mercado norte-americano (Autin, Shelton, Diaz Tapia, Garcia, & Cadenas, 2021). Desta forma, este trabalho expande o debate diante de uma realidade latino americana, em uma população que experiencia reais contradições do trabalhar, permitindo e ampliando o seu poder explicativo em um contexto diferente, possibilitando um diálogo teórico e empírico entre o norte e o sul como incentiva Ribeiro (2021).

As escalas de Experiência de Marginalização na Vida, de Restrições Econômicas e de Satisfação de Necessidades no Trabalho foram desenvolvidas especificamente para o modelo teórico da Psicologia do Trabalho (Duffy et al., 2019) e não foram observados estudos em ambientes diferentes ao norte-americano em que foram utilizadas. Os resultados do presente estudo apresentam evidências de estrutura interna e externa e níveis adequados de precisão e semelhantes à versão original destes instrumentos e evidenciam que as medidas são apropriadas para avaliar os construtos no contexto brasileiro.

Os achados do modelo estrutural analisado, em quase sua totalidade, fornecem evidências das relações entre os construtos e confirmam a proposição teórica da Psicologia do Trabalho. Contrapondo-se ao modelo da TPT, para a hipótese 1, resultados não significativos foram encontrados ao observarmos que (a) a marginalização não se demonstrou preditora de volição no trabalho, (b) e quanto a mediação de volição entre marginalização e trabalho decente. Já no que tange a hipótese 2, todas as relações foram confirmadas pelos dados.

Quando se observa a parte preditora do modelo, explorada pela Hipótese 1 deste estudo,

vê-se que a Psicologia do Trabalho pretende englobar também aqueles trabalhadores que têm o acesso ao trabalho decente impactados por pertencerem a grupos sociais minoritários de classe social, gênero, raça e etnia, orientação sexual, dentre outros (D. L. Blustein, 2006; D. L. Blustein, Kozan, & Connors-Kellgren, 2013). É diante deste grupo de trabalhadores que a TPT se debruça buscando levantar evidências e também compreender com profundidade as experiências, as restrições e as barreiras vividas (Duffy et al., 2016). Nesse sentido, a primeira hipótese previa que pessoas com maior percepção de restrições econômicas e experiências de marginalização ao longo da vida teriam também menor capacidade volitiva e de adaptabilidade e, por consequência, menor acesso ao trabalho decente.

A correlação positiva, significativa e de magnitude forte entre marginalização e restrição econômica nos sinaliza que os marcadores sociais de classe social baixa e de grupos minoritários se relacionam e, ao que parece, comumente ampliam as barreiras sociais percebidas por estas pessoas, resultado também encontrado em outros estudos (Autin et al., 2021; Duffy et al., 2019; England et al., 2020; Tokar & Kaut, 2018). Como enfatiza a TPT, as barreiras contextuais influenciam a capacidade percebida das pessoas em obter um trabalho decente e vimos que, na amostra de brasileiros, de fato, trabalhadores de classe social com menor privilégio e/ou que percebem se marginalizados percebem menor poder de escolhas e decisões em relação ao trabalho e também sinalizam menores recursos psicossociais para se adaptarem ao mercado.

A marginalização se relacionou diretamente com o trabalho decente e também por meio de adaptabilidade, contudo a volição não é explicada pela marginalização e o seu efeito mediador também não se demonstrou significativo, assim como o estudo com minorias raciais norte-americanas (Duffy et al., 2019). Embora, grande parte dos estudos (Autin et al., 2021; Douglass, Velez, Conlin, Duffy, & England, 2017; Duffy et al., 2018; England et al., 2020; Tokar & Kaut, 2018) tenham encontrado o efeito preditivo de marginalização sobre a volição no trabalho.

Já para os trabalhadores com restrições econômicas, tanto a volição quanto a adaptabilidade apresentam-se como mediadores do acesso ao trabalho decente. Além disso, restrições econômicas apresentou evidências significativas de sua predição direta ao trabalho decente (Allan, Tebbe, Bouchard, & Duffy, 2019; England et al., 2020; Kozan, Işık, & Blustein, 2019). Notadamente, nesta amostra com brasileiros, marginalização estabeleceu uma relação direta e preditiva com adaptabilidade de carreira, enquanto para todos os demais estudos que investigaram esta relação, os resultados não foram significativos (Autin et al., 2021; Douglass

et al., 2017; Duffy et al., 2019, 2018; England et al., 2020; Tokar & Kaut, 2018).

Ao que parece, a capacidade volitiva é explicada mais pela restrição econômica do que pela marginalização, mesmo reconhecendo que a percepção das experiências de marginalização explique de forma direta e negativa o trabalho decente. Ainda assim, em uma orientação profissional e de carreira, tanto adaptabilidade quanto volição se apresentam como pontos de atuação para redução dos impactos sociais e contextuais, visto que marginalização e restrição econômica são construtos que na prática são indissociáveis, sinalizando uma interseccionalidade das identidades sociais (Hirata, 2014). De forma complementar, é possível hipotetizar que o resultado não significativo da predição e mediação de volição no trabalho pela marginalização se relacione com a consciência crítica, uma vez que um estado de alienação e baixa consciência de suas múltiplas identidades e experiências marginalizadoras sociais e do trabalhar impossibilita a compreensão das barreiras e dos impactos do contexto nas trajetórias de carreira (Diemer, Rapa, Voight, & McWhirter, 2016). As pessoas estão em constante processo de pensar e repensar sobre suas identidades, conciliá-las com o contexto e interações, e para Blustein, Masdonati e Rossier (2017), experiências marginalizadoras no trabalhar geram tensões identitárias e um intenso esforço psicológico de revisitar, manter ou reajustar o seu autoconceito.

Já em relação à hipótese 2, referente aos resultados do acesso ao trabalho decente, vimos que este acesso apóia os indivíduos à satisfação de suas necessidades de sobrevivência, de conexão social e de autodeterminação, do mesmo modo que permite a percepção de satisfação com o trabalho e bem estar na vida em geral (Blustein & Duffy, 2020; Duffy et al., 2016). Reconhecer a centralidade do trabalhar, sua importância na constituição das identidades e o trabalho decente como um direito humano primordial é distintivo nos estudos da TPT, contudo, como o próprio quadro-teórico prevê, para além das condições objetivas, é relevante compreender as percepções subjetivas do trabalhar e suas implicações com o bem estar da vida (Blustein et al., 2017). Não foram encontrados estudos que explorem a parte consequente completa do modelo sob a ótica da TPT, identificando-se apenas um estudo turco em que se evidenciou uma correlação positiva entre satisfação com o trabalho e com a vida (Kozan et al., 2019), contudo, tais relações já foram discutidas e investigadas por outros estudos (Duffy, Autin, & Bott, 2015; Ryan & Deci, 2000). Além disso, não foram identificados estudos que o exploraram utilizando a escala de satisfação de necessidades desenvolvida para o modelo teórico da TPT, o que não permite uma comparação e debate de resultados. É razoável supor que a satisfação de necessidades no trabalho sustentadas no modelo descrevem de forma

apropriada a realização do trabalho, uma vez que encontramos 86,6% de variância explicada para este construto.

### **Limitações e futuras direções**

Como limitações deste estudo, viu-se uma centralidade dos respondentes na região sudeste do país. Sabemos que temos vários brasis no Brasil, sendo assim, agregar aos estudos as demais regiões notadamente caracterizadas por uma população mais vulnerabilizada, principalmente da região norte e nordeste, permitirá uma aproximação e autenticidade da validação destes instrumentos, tal como do comportamento das variáveis do modelo.

Cabe afirmar que existem nuances na experiência do trabalhar que serão observadas pela pesquisa qualitativa, percorrendo do nível macro, evidenciado neste estudo, para o individual (Blustein, 2006, 2013). Nesse sentido, vale ratificar, o quanto é necessário que as pesquisas saiam do nível agregado e estatístico e adentrem à complexidade do mundo por meio de entrevistas extensas, observações e etnografias levantando interpretação de narrativas, promovendo *insights* e conhecimento profundo a respeito das diversas realidades (Blustein, 2006). No Brasil, existem diferentes micro contextos que podem ser compreendidos em profundidade, tais como vendedores ambulantes, localmente reconhecidos como camelôs, empregadas domésticas e trabalhadores de lavoura. É válido assimilar a realidade destes trabalhadores que simbolizam uma estrutura informal, precária e marginalizada no contexto nacional.

Especificamente no que tange às escalas, a pesquisa qualitativa parece fazer ainda mais sentido ao agregar novas realidades à uma teoria que se propõe como inclusiva, bem como sugerir uma revisão de tais instrumentos de medida de forma a torná-los mais aderentes à realidade contemporânea englobando os desempregados, desalentados e trabalhadores do cuidado. No que se refere ao método e aos instrumentos utilizados, como já comentado, a análise incluiu apenas os trabalhadores ativos, visto que desempregados, aposentados e aqueles que apenas estudavam no momento da coleta dos dados não conseguiam responder às perguntas que tratam diretamente sobre o trabalho experienciado no momento da participação da pesquisa.

Ainda com objetivo de encorajar futuros estudos e visando explorar ainda mais o modelo teórico proposto (Duffy et al., 2016), a compreensão do efeito moderador de atributos pessoais e sociais nessas relações torna-se uma possibilidade de futuras investigações, ao explorar os efeitos de personalidade proativa, consciência crítica, suporte social (Kim, Duffy, Lee, Lee, &

Lee, 2019) e condições econômicas dentro da realidade brasileira. A teoria da consciência crítica de Paulo Freire requer maior efetividade no espaço brasileiro, ainda mais considerando o avanço da política neoliberalista que tem implicado maior distanciamento das realidades sociais vividas.

### **Implicações práticas**

O presente estudo tem contribuições práticas para a orientação profissional e de carreira e para políticas públicas, visto que apresenta evidências empíricas de que forças estruturais e sociais resultam em barreiras que limitam as estratégias para lidar com o ambiente competitivo do trabalho. Considerando o desafiador cenário de desigualdade brasileiro, a Psicologia do Trabalho oferece uma ampla base teórica que apoia a compreensão crítica do contexto social e percebe o trabalhador como parte deste ambiente, tendo sua trajetória e decisões sendo influenciadas por diferentes variáveis sociais, culturais e econômicas. A compreensão deste entrelaçamento entre indivíduo e contexto, por um lado apoia o orientador e orientando a entenderem as peculiaridades de cada trajetória para traçarem intervenções mais ajustadas àquela pessoa e ambiente, por outro, desmistifica a ideologia meritocrática do esforço individual que oprime e causa sofrimento àqueles que não alcançam êxito junto competitivo mundo do trabalho (Blustein, Kenna, Gill, & Devoy, 2008; Blustein, Kenny, Autin, & Duffy, 2019; Prilleltensky & Stead, 2013). Contudo, o acesso ao serviço de aconselhamento profissional no Brasil ocorre para uma pequena e privilegiada parte da população, não sendo acessível e disponibilizado de maneira pública à grande parte dos trabalhadores, diferente da realidade encontrada em países do norte global (Ali, 2013). No âmbito sistêmico, no Brasil há um longo caminho a se percorrer que se inicia pela retomada das agendas governamentais voltadas ao trabalho decente e também a expansão destes serviços e orientações às classes sociais mais baixas.

De maneira geral, os resultados indicam a volição e a adaptabilidade como preditores do trabalho decente, o que os reforça como pontos de intervenção. Contudo, o resultado não significativo da predição entre marginalização e volição nos incita a reflexão de não ser este o foco de atuação para alcançarmos mudanças práticas e, sim, hipotetizamos ter a consciência crítica como um alavancador protetivo, que vai além do incentivo para uma análise crítica da sociedade, empodera as pessoas e influencia o desenvolvimento político coletivo (Diemer et al., 2016). Sabemos que estimular medidas protetivas e estratégias de apoio ao trabalho decente é um caminho de mudança e promove a justiça social. A disparidade de oportunidades, de

riqueza e poder, bem como a redução da desigualdade são, de fato, desafios definitivos dos nossos tempos no Brasil e no mundo. Estes e outros compõem o cenário da Psicologia do Trabalho e nos possibilita debater no âmbito acadêmico e prático quais são as potencialidades para que a orientação profissional e de carreira provoque mudança social. Afinal, aqui também temos o papel de não deixar ninguém para trás .

## Referências

- Adler, N. E., Epel, E. S., Grace, C., & Ickovics, J. R. (2000). Relationship of subjective and objective social status with psychological and physiological functioning. *Health Psychology, 19*(6), 586–592. [10.1037//0278-6133.19.6.586](https://doi.org/10.1037//0278-6133.19.6.586)
- Albuquerque, T., & Gonçalves, S. (2020). Chronic and transitory poverty in Brazil: An analysis using continuous PNAD. *SSRN Electronic Journal*, 1–20. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3658379>
- Allan, B. A., Tebbe, E. A., Bouchard, L. M., & Duffy, R. D. (2019). access to decent and meaningful work in a sexual minority population. *Journal of Career Assessment, 27*(3), 408–421. <https://doi.org/10.1177/1069072718758064>
- Anderson, M. Z., & Croteau, J. M. (2013). Toward an inclusive LGBT psychology of working. In Blustein, D. L. (Eds.), *The Oxford handbook of the psychology of working*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199758791.013.0007>
- Salessi, S., De Andrade, A. L., & Omar, A. (2020). Factorial invariance of the Generic Job Satisfaction Scale in Argentina and Brazil. *Avances En Psicología Latinoamericana, 38*(2), 1–14. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/vol38num2>
- Audibert, A., & Teixeira, M. A. P. (2015). Escala de Adaptabilidade de Carreira : Evidências. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 16*(1), 83–93. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_issues&pid=1679-3390&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_issues&pid=1679-3390&lng=pt&nrm=iso)
- Autin, K. L., Duffy, R. D., Blustein, D. L., Gensmer, N. P., Douglass, R. P., England, J. W., & Allan, B. A. (2019). The development and initial validation of Need Satisfaction Scales within the Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology, 66*(2), 195–209. [10.1037/cou0000323](https://doi.org/10.1037/cou0000323)
- Autin, K. L., Duffy, R. D., Jacobson, C. J., Dosani, K. M., Barker, D., & Bott, E. M. (2018). Career development among undocumented immigrant young adults: A psychology of working perspective. *Journal of Counseling Psychology, 65*(5), 605–617. <https://doi.org/10.1037/cou0000280>

- Autin, K. L., Shelton, A. J., Diaz Tapia, W. A., Garcia, R. G., & Cadenas, G. A. (2021). Testing Psychology of Working Theory among spanish-speaking latinx workers in the U.S. *Journal of Career Assessment*, 29(3), 379–395. <https://doi.org/10.1177/1069072720976620>
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: A conceptual, historical, and public policy perspective. *American Psychologist*, 63(4), 228–240. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.4.228>
- Blustein, D. L. (2013). The Psychology of Working: A new perspective for a new era. In *The Oxford handbook of the psychology of working* [Versão digital] (pp. 1–27). New York, NY: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199758791.013.0001>
- Blustein, D. L., Catraio, C., Coutinho, M. T., & Murphy, K. A. (2008). Lessons in survival: Forging an experience-near understanding of the interface of work and health. *The Counseling Psychologist*, 36(1), 90–97. <https://doi.org/10.1177/0011000007309975>
- Blustein, D. L., Kenna, A. C., Gill, N., & Devoy, J. E. (2008). The Psychology of Working : A new framework for counseling practice and public policy. *The Career Development Quarterly*, 56(June), 294–309. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00095.x>
- Bourdieu, P. (2011). *Razões Práticas: sobre a teoria da ação* (9th ed.; T. M. Corrêa, ed.). Campinas, SP.: Papyrus.
- Douglass, R. P., Velez, B. L., Conlin, S. E., Duffy, R. D., & England, J. W. (2017). Examining the Psychology of Working Theory: Decent work among sexual minorities. *Journal of Counseling Psychology*, 64(5), 550–559. <https://doi.org/10.1037/cou0000212>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., ... Santos, E. J. R. (2017). The development and initial validation of the decent work scale. *Journal of Counseling Psychology*, 64(2), 206–221. <https://doi.org/10.1037/cou0000191>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The Psychology of

- Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127–148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Duffy, R. D., Diemer, M. A., Perry, J. C., Laurenzi, C., & Torrey, C. L. (2012). The construction and initial validation of the Work Volition Scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 400–411. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.002>
- Duffy, R. D., Gensmer, N., Allan, B. A., Douglass, R. P., England, J. W., Autin, K. L., & Blustein, D. L. (2019). Developing, validating, and testing improved measures within the Psychology of Working Theory. *Journal of Vocational Behavior*, 112(February), 199–215. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.012>
- Duffy, R. D., Velez, B. L., England, J. W., Autin, K. L., Douglass, R. P., Allan, B. A., & Blustein, D. L. (2018). An examination of the psychology of working theory with racially and ethnically diverse employed adults. *Journal of Counseling Psychology*, 65(3), 280–293. <https://doi.org/10.1037/cou0000247>
- England, J. W., Duffy, R. D., Gensmer, N. P., Kim, H. J., Buyukgoze-Kavas, A., & Larson-Konar, D. M. (2020). Women attaining decent work: The important role of workplace climate in Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 67(2), 251–264. <https://doi.org/10.1037/cou0000411>
- Giatti, L., Camelo, L. D. V., Rodrigues, J. F. D. C., & Barreto, S. M. (2012). Reliability of the MacArthur scale of subjective social status: brazilian longitudinal study of adult health (ELSA-Brasil). *BMC Public Health*, 12(1), 1. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-12-1096>
- Guerrero, L., & Singh, S. (2013). The psychology of working: A case study of mexican american women with low educational attainment. *Career Development Quarterly*, 61(1), 27–39. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00033.x>
- Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2021). *Resolution concerning a global call to action for a human-centred recovery from the COVID-19 crisis that is inclusive, sustainable and resilient*. International Labour Conference – 109th Session. Geneva: Organização Internacional do Trabalho.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job stressors and job satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied*

- Psychology*, 83(1), 17–34. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.917>
- Kim, H. J., Duffy, R. D., Lee, S., Lee, J., & Lee, K. H. (2019). Application of the Psychology of Working Theory with Korean emerging adults. *Journal of Counseling Psychology*, 66(6), 701–713. <https://doi.org/10.1037/cou0000368>
- Kozan, S., Işık, E., & Blustein, D. L. (2019). Decent work and well-being among low-income Turkish employees: Testing the psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 66(3), 317–327. <https://doi.org/10.1037/cou0000342>
- Liu, W. M. (2013). Introduction to social class and classism in counseling psychology. In *The Oxford handbook of social class in counseling psychology*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195398250.013.0001>
- Macdonald, S., & MacIntyre, P. (1997). The generic job satisfaction scale: Scale development and its correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 13(2). [https://doi.org/10.1300/J022v13n02\\_01](https://doi.org/10.1300/J022v13n02_01)
- Maggiore, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF): Construction and validation. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 312–325. <https://doi.org/10.1177/1069072714565856>
- Mattos, M. B. (2015). Conquistas Sociais a partir da promoção do trabalho decente no Brasil. *Revista Direitos, Trabalho E Política Social*, 1(1), 252–275. Recuperado de <http://revista91.hospedagemdesites.ws/index.php/rdtps/article/view/12>
- Pavot, W., & Diener, E. (1985). Review of the Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 5(2), 164–172. <https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901>
- Pires, F. M., & Andrade, A. L. (2020). Psychology of Working: Uma revisão sistemática. In VII Encontro de gestão de pessoas e relações de trabalho - EnGPR (p.10). São Paulo, SP.
- Ribeiro, M. A. (2020). Reforma trabalhista: uma análise psicossocial. *Revista de Psicologia*, 11(2), 49–59. <https://doi.org/10.36517/10.36517/revpsiufc.11.2.2020.5>
- Ribeiro, M. A. (2021). Career development theories from the global south. In Robertson, P., Hooley, T., McCash, P. *The Oxford Handbook of Career Development*. [Versão

digital] (pp. 224–238). <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190069704.013.17>

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>

Tokar, D. M., & Kaut, K. P. (2018). Predictors of decent work among workers with Chiari malformation: An empirical test of the psychology of working theory. *Journal of Vocational Behavior*, *106*(December 2017), 126–137. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.002>

Zanon, C., Bardagi, M. P., Layous, K., & Hutz, C. S. (2014). Validation of the Satisfaction with Life Scale to brazilians: Evidences of measurement noninvariance across Brazil and US. *Social Indicators Research*, *119*(1), 443–453. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0478-5>

## Apêndice A

Neste questionário não há respostas certas ou erradas, mas é importante marcar com sinceridade como você se sente com relação a cada uma das afirmativas. Para cada frase, por favor, marque o número para indicar seu grau de concordância.

1	2	3	4	5	6	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Indiferente / Não tenho certeza	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo totalmente

### **Escala de Experiência de Marginalização na Vida – EEMV**

1. Com frequência eu me senti excluído / discriminado / marginalizado no contato com outras pessoas.
2. Ao longo da minha vida, eu tenho tido muitas experiências que me fizeram sentir excluído / discriminado / marginalizado.
3. Desde que eu me lembro, eu tenho me sentido excluído / discriminado / marginalizado em vários ambientes.

### **Escala de Restrição Econômica - ERE**

1. Desde que me lembro, tenho tido recursos econômicos ou financeiros muito
2. Eu tive dificuldades financeiras durante a maior parte da minha vida.
3. Desde que me lembro eu tenho tido dificuldade em pagar as contas.
4. Durante a maior parte da minha vida eu tenho me considerado pobre ou muito próximo da pobreza.
5. Ao longo da maior parte da minha vida eu não tive muita estabilidade financeira.

**Escala de Satisfação de Necessidades no Trabalho – ENST**

1. Meu trabalho me permite ter recursos para comprar uma boa alimentação para mim e para a minha família.
2. Meu trabalho me permite ter recursos para pagar moradia adequada para minha família.
3. Meu trabalho me permite ter recursos para pagar serviços como de água e luz dentro do vencimento.
4. Meu trabalho me permite ter recursos para cuidar da minha saúde e da minha família.
5. Meu trabalho me permite contribuir para o bem da sociedade.
6. Meu trabalho me permite sentir que estou fazendo algo importante para a minha comunidade.
7. Meu trabalho me permite sentir que faço parte de algo maior ao ajudar a cuidar do nosso planeta.
8. Meu trabalho me permite sentir que estou fazendo a diferença.
9. Meu trabalho me permite sentir que sou bom no meu trabalho.
10. Meu trabalho me permite sentir que sou bom naquilo que faço.
11. Meu trabalho me permite sentir que sei o que estou fazendo.
12. Meu trabalho me permite sentir competente.
13. Meu trabalho me permite sentir que eu me encaixo em um grupo de pessoas dentro do trabalho ou fora.
14. Meu trabalho me permite sentir que eu faço parte de um grupo de pessoas dentro do trabalho ou fora.
15. Meu trabalho me permite sentir que sou compreendido pelos outros.
16. Meu trabalho me permite sentir que outros me apoiam.
17. Meu trabalho me permite fazer as tarefas do meu jeito.
18. Meu trabalho me permite sentir liberdade para fazer as coisas do meu jeito.
19. Meu trabalho me permite tomar decisões que atendam as minhas reais necessidades.
20. Meu trabalho me permite escolher se eu devo ou não fazer certas tarefas.

## Considerações Finais

O objetivo geral desta tese de doutorado constituiu-se em introduzir a Teoria da Psicologia do Trabalho no Brasil. Os quatro estudos foram elaborados e desenvolvidos de modo que possibilitassem um percurso harmônico de conhecimento da teoria e identificação de resultados científicos a respeito da TPT na população brasileira.

No artigo 1, “Teoria da Psicologia do Trabalho: uma perspectiva inclusiva para orientação de carreira”, se dedicou a apresentar o debate teórico e conceitos centrais da Psicologia do Trabalho. Introduziu-se os estímulos antecedentes desta teoria, mergulhou nos motivadores e questões críticas principais e, inclusive, debateu sobre o uso e compreensão dos termos carreira e trabalho. Ao decorrer do texto, o modelo teórico foi esmiuçado, discutindo a centralidade do trabalho decente, a relação entre fatores contextuais/estruturais e individuais que condicionam o acesso ao trabalho decente, os resultantes deste acesso, bem como seus moderadores individuais e estruturais. Ao fim, apresentou implicações para a prática da orientação de carreira e para as políticas públicas com base nos estudos já realizados.

O segundo artigo, intitulado como “*Psychology of Working*: uma revisão integrativa”, não encontramos publicações nacionais com a teoria e identificamos o que chamamos de um *turning point* nas publicações internacionais que envolvem a Psicologia do Trabalho. Em 2019, após a publicação do modelo teórico (Duffy et al., 2016), houve um aumento expressivo e com crescimento exponencial das publicações, mesmo que ainda concentradas em um pequeno número de autores e na realidade norte-americana. Além disso, instigados pelas hipóteses do modelo, a maior parte dos trabalhos ainda são quantitativos com adaptações de instrumento e testes parciais do modelo teórico.

O terceiro artigo teve como foco o construto volição, haja vista ser um conceito pouco explorado no Brasil e de fundamental investigação já que as possibilidades de escolhas no trabalho são vistas como premissa básica na maior parte dos estudos de carreira (Blustein, 2001). Ademais, o conceito pode ser foco de intervenções práticas, o que eleva a importância de sua análise. O estudo, nomeado como “Escolhas na carreira: Evidências iniciais de adaptação da *Work Volition Scale* no Brasil”, apresentou as evidências psicométricas de validade de conteúdo, estrutura interna e externa, além de indicadores de precisão que corroboram o uso da versão adaptada em português brasileiro. Ademais, os resultados indicam que a capacidade volitiva tende a aumentar a satisfação com o trabalho e com a vida.

Por fim, o artigo 4 intitulado como “Evidências empíricas da Psicologia do Trabalhar no contexto brasileiro” apresentou os resultados da adaptação ao contexto brasileiro das escalas de Experiência de Marginalização na Vida, de Restrições Econômicas e de Satisfação de Necessidades no Trabalho. E, principalmente, encontrou achados que sustentam, em quase a sua totalidade, a proposição original do modelo estrutural da TPT. Especificamente para a hipótese 1 do estudo, a marginalização não se demonstrou preditora de volição no trabalho, da mesma forma que não se demonstrou mediadora entre marginalização e trabalho decente. Este último artigo apresentou uma discussão e contribuições empíricas sobre o modelo completo da TPT e, ao mesmo tempo que fecha esta tese, abre diversas possibilidades de pesquisa.

Vale comentar que como limitações gerais desta tese, a coleta se concentrou nos estados do sudeste brasileiro, o que reduz a representatividade do país, ainda mais por não incluir estados de população mais vulnerabilizada. Além disso, a coleta de dados foi planejada presencialmente de maneira que representasse majoritariamente a população de classe social baixa e sem formação universitária, público mais aderente ao que o modelo teórico pretende discutir e incluir. No entanto, a pandemia do Covid-19 impossibilitou a continuidade da coleta que estava sendo desenvolvida em parceria com a Secretaria de Estado da Ciência, Tecnologia, Inovação e Educação Profissional – SECTI – do Estado do Espírito Santo, no Centro Estadual de Educação Técnica Vasco Coutinho. Após o mês de março de 2020, em que houve uma coleta física, iniciamos a estratégia virtual de bola de neve, o que trouxe maior heterogeneidade à amostra, principalmente no que concerne ao grau de escolaridade.

Como já discutido, vale refletir sobre as escalas hoje desenvolvidas para a TPT, inclusive aquelas não adaptadas por estes estudos. Itens como “Meu trabalho me permite ter recursos para cuidar da minha saúde e da minha família” (Escala de Necessidades do Trabalho), “Eu tenho um plano de saúde no meu trabalho que me dá uma assistência em saúde melhor do que a oferecida pelo SUS (Sistema Único de Saúde).” (Escala de Trabalho Decente) e “Em meu trabalho, posso aplicar minhas capacidades e habilidades” (Escala de Satisfação com o Trabalho), por vezes fazem referência ao trabalho formal ou ao trabalhar no momento em que são respondidas. Entendo que a inclusividade pretendida pela TPT requer uma atenção para que seus instrumentos acolham todos aqueles que trabalham e querem trabalhar. Fato que pode ser agravado quando tratamos do trabalho do cuidado que pode não ser reconhecido como um trabalho pela maior parte das pessoas. Ainda sobre as escalas, vale refletirmos sobre a real compreensão dos itens e formas de avaliação por pessoas de diferentes níveis de escolaridade, por exemplo, visto que o estudo piloto evidenciou a dificuldade de entendimento de termos, bem como da lógica da escala *likert* de resposta utilizada. A saída para esta questão na presente

pesquisa foi elaborar um material de apoio composto por uma escala de cor e um glossário – Apêndice D e E - a fim de sustentar possíveis dúvidas, bem como respondê-las de maneira uniforme. Contudo, ainda vale a reflexão sobre o quanto estes instrumentos conseguem alcançar todos os públicos com os quais queremos nos relacionar nessa proposta inclusiva da TPT.

Como sugestões de futuros estudos, será interessante compreender como o modelo teórico se comporta a partir da influência dos diferentes marcadores sociais, tais como classe econômica, escolaridade, gênero, raça e etnia. Em um exercício preliminar, baseando-se na Escala de MacArthur (Giatti, Camelo, Rodrigues, & Barreto, 2012) e organizando a amostra completa desta tese em dois grupos de classe social subjetiva, conforme realizado no Artigo 3, foi possível observar a diferença entre as médias das variáveis do modelo da TPT conforme exposto na Tabela 1.

**Tabela 1**

*Teste t das variáveis do modelo da TPT*

Variáveis do Modelo da TPT	Classe Social Baixa		Classe Social Alta		<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
	M	DP	M	DP			
	Restrição Econômica	4,39	1,53	2,78			
Marginalização	3,34	1,75	2,43	1,49	6.527	< .001	0.56
Volição*	3.17	1.15	4.07	1.04	-9.499	< .001	-0.81
Adaptabilidade	3.54	0.79	3.94	0.66	-6.317	< .001	-0.54
Trabalho Decente	3.76	0.86	4.32	0.85	-7.652	< .001	-0.66
Nec. Sobrevivência	3.99	1.54	5.64	1.53	-12.248	< .001	-1.07
Nec. Conexão Social	4.31	1.62	5.32	1.55	-7.278	< .001	-0.63
Nec. Competências	5.16	1.55	5.85	1.23	-5.688	< .001	-0.49
Nec. Relações	4.51	1.39	5.42	1.28	-7.789	< .001	-0.68
Nec. Autonomia	3.79	1.63	4.74	1.56	-6.847	< .001	-0.60
Satisfação com o Trab.	3.19	0.81	3.85	0.76	-9.472	< .001	-0.83
Satisfação com a Vida	3.21	1.27	4.89	1.23	-15.466	< .001	-1.33

Fonte. Elaborado pela autora

Nota. \*Apenas o fator Volição da EVT.

A partir de um teste *t* independente, os dados demonstram que há um efeito significativo moderado e forte na diferença entre as médias das classes sociais alta e baixa, o que provoca muitas reflexões e requer aprofundamento com análises. Ao trazer estes dados, a ideia é instigar a continuidade destes estudos para compreender, ainda de forma quantitativa, a influência das identidades sociais na disposição dos recursos e acessos ao trabalho, bem como os diversos caminhos e sentidos que as trajetórias de carreira experienciam ao longo da vida para os diferentes grupos ainda sob a perspectiva do modelo teórico da Psicologia do Trabalho.

Por outro ponto de vista, os quatro artigos convergiram, cada um à sua maneira, ao sugerirem que estudos qualitativos poderão aflorar o discurso, as narrativas e as práticas segundo a percepção de trabalhadores brasileiros. Será válido compreender com profundidade como diferentes grupos de classe, gênero, raça e etnia, no contexto brasileiro, entendem e vivenciam restrições econômicas e marginalização, o quanto impactam na capacidade volitiva e adaptabilidade e, por consequência, no acesso ao trabalho decente. Este exercício já foi iniciado por Ribeiro, Silva e Figueiredo (2016) ao buscar compreender os sentidos atribuídos ao trabalho e deve ser continuado.

No contexto brasileiro, como já abordado, ainda podemos explorar em profundidade a experiência informal do trabalho de atuações características do país, tais como empregadas domésticas, vendedores ambulantes, trabalhadores de lavoura e egressos do sistema penitenciário. Para além das identidades relacionadas diretamente com o trabalho, há grupos minoritários característicos brasileiros como os pertencentes ao candomblé, religião afro-brasileira, e os grupos indígenas. Além disso, especificidades dentro de grupos marginalizados no que tange à compreensão e comportamento identitário, como, por exemplo, o uso ou não de cabelos no estilo *black power*. Para o acesso ao trabalho decente, será que existem diferenças intra grupos minoritários considerando as pessoas que cerceam a sua autenticidade como grupo e aqueles que se adaptam ao padrão normativo?

A aproximação da TPT do contexto brasileiro pretende ser a principal contribuição teórico e prática desta tese. A publicação de estudos locais possibilita que o conhecimento circule e ganhe proporções para além deste doutorado e incentive outros pesquisadores a ampliar o olhar para além daqueles já privilegiados ao longo dos anos nas pesquisas e no mercado de trabalho. Realizar estudos a partir de nossas experiências, apóia a validade transcultural da teoria, mas também estimula a produção de conhecimento que reduz a importação e a predominância de teorias descontextualizadas reconceituando a Psicologia do Trabalho dentro do contexto brasileiro (Ribeiro, 2021). Dessa forma, entendo que autoras e autores que produzem

conhecimento científico segundo o contexto brasileiro devem ser privilegiados no debate local, visando, inclusive, a uma postura menos colonialista presente em nossos referenciais teóricos.

No que tange à contribuição prática, Frank Parsons já sinalizava o papel da orientação profissional e de carreira em resposta a problemas sociais. Hooley e Sultana (2016) provocam os orientadores a se posicionarem ao escolherem serem tecnocratas e manterem o *status quo* ou a atuarem em uma zona de desconforto, em que as injustiças estão evidentes, e buscarem fazer o melhor para seus orientandos diante das limitações vividas. Para os autores (2016, p. 3),

cuidar da 'justiça social' nestes tempos neoliberais, ou seja, quando nossos próprios desejos e noções do que significa ser humano são moldados pelo discurso mestre do individualismo competitivo e possessivo, requer um entendimento firme de como a hegemonia funciona e por que a ela é importante resistir.

Há aí uma incitação a uma ocupação política também já realizada por outros autores e estudos (Blustein et al., 2008; McWhirter & McWha-Hermann, 2021). Neste sentido, a Associação Brasileira de Orientação Profissional – ABOP – realizou a décima quinta edição de seu Congresso anual em 2021 com o tema “(Des) Empregabilidade, construção de carreira e justiça social” e já demonstra passos de contribuição no sentido de resistir. Contudo sabemos que ainda será necessário um esforço contínuo e significativo em despertar o interesse, aproximar esta reflexão e provocar uma mudança na forma de atuação dos orientadores de carreira no Brasil. Ainda quanto a atuação dos orientadores, o resultado não significativo da predição entre marginalização e volição no estudo 4, por características da amostra ou da população brasileira, aponta que a adaptabilidade pode funcionar de uma maneira mais eficaz como fator protetivo do que a volição. Contudo, o foco na consciência crítica como fator protetivo apresenta-se como uma possibilidade, não explorada por estes estudos, haja visto que a análise social crítica parece conduzir um nível mais apurado da percepção a respeito da capacidade volitiva.

No campo da política pública, há o esforço em compreender a necessidade de que estes serviços sejam públicos e, com isso, experienciados por trabalhadores não privilegiados pela grande narrativa de carreira, além de reconhecer a centralidade do trabalho decente incentivando um questionamento sistêmico de como as organizações públicas, privadas e o mercado informal têm estabelecido as experiências dos trabalhadores. A energia para dar visibilidade e compreender a complexidade do trabalhar para todas as pessoas é válida e temos visto que muito esforço ainda é preciso para reduzir as desigualdades, um desafio basal para a nossa contemporaneidade (Blustein, 2006).

## Referências

- Autin, K. L., Duffy, R. D., Blustein, D. L., Gensmer, N. P., Douglass, R. P., England, J. W., & Allan, B. A. (2019). The Development and initial validation of Need Satisfaction Scales within the Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 66(2), 195–209.
- Blustein, D. L. (2001). Extending the reach of vocational psychology: Toward an inclusive and integrative psychology of working. *Journal of Vocational Behavior*, 59(2), 171–182. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1823>
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Blustein, D. L. (2019). *The importance of work in an age of uncertainty: The eroding work experience in America*. (1st ed.). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Blustein, D. L., & Duffy, R. (2020). Psychology of Working Theory. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* [Versão Digital] (pp. 201–236). New Jersey: Wiley.
- Blustein, D. L., Kenna, A. C., Gill, N., & Devoy, J. E. (2008). The Psychology of Working : A New Framework for Counseling Practice and Public Policy. *The Career Development Quarterly*, 56(June), 294–309.
- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Di Fabio, A., & Guichard, J. (2019). Expanding the impact of the Psychology of Working: Engaging Psychology in the Struggle for Decent Work and Human Rights. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 3–28. <https://doi.org/10.1177/1069072718774002>
- Bourdieu, P. (1979). *O Desencantamento do mundo: Estruturas economicas e estruturas temporais*. São Paulo / SP: Editora Perspectiva.
- Bourdieu, P. (2011). *Razões Práticas: sobre a teoria da ação* (9th ed.; T. M. Corrêa, Ed.). Campinas, SP.: Papyrus.

- Diemer, M. A., & Ali, S. R. (2009). Integrating social class into vocational psychology. *Journal of Career Assessment, 17*(3), 247–265. <https://doi.org/10.1177/1069072708330462>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology, 63*(2), 127–148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Duffy, R. D., Diemer, M. A., Perry, J. C., Laurenzi, C., & Torrey, C. L. (2012). The construction and initial validation of the Work Volition Scale. *Journal of Vocational Behavior, 80*(2), 400–411. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.002>
- Duffy, R. D., Gensmer, N., Allan, B. A., Douglass, R. P., England, J. W., Autin, K. L., & Blustein, D. L. (2019). Developing, validating, and testing improved measures within the Psychology of Working Theory. *Journal of Vocational Behavior, 112*(February), 199–215. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.012>
- Giatti, L., Camelo, L. D. V., Rodrigues, J. F. D. C., & Barreto, S. M. (2012). Reliability of the MacArthur scale of subjective social status: Brazilian longitudinal study of adult health (ELSA-Brasil). *BMC Public Health, 12*(1), 1. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-12-1096>
- Hooley, T., & Sultana, R. G. (2016). Career guidance for social justice. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling, 36*, 2–11. <https://doi.org/10.20856/jnicec.3607>
- Liu, W. M. (2013). Introduction to social class and classism in counseling psychology. In W. M. Liu (Ed.), *The Oxford handbook of social class in counseling psychology*. [Versão digital] (pp. 1-32). New York, NY: Oxford University <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195398250.013.0001>
- McWhirter, E. H., & McWha-Hermann, I. (2021). Social justice and career development: Progress, problems, and possibilities. *Journal of Vocational Behavior, 126*(September). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103492>
- Pires, F. M., & Palassi, M. P. (2008). Frente de Trabalho da Iniciativa Privada no Sistema Carcerário do Estado do Espírito Santo. *Cadernos Ebape. BR, 6*(3), 1–16.
- Ribeiro, M. A., Silva, F. F., & Figueiredo, P. M. (2016). Discussing the Notion of decent work:

Senses of working for a group of brazilian workers without college education. *Frontiers in Psychology*, 7(February), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00207>

Ribeiro, M. A. (2021). Career Development Theories from the Global South. *The Oxford Handbook of Career Development*, (July), 224–238. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190069704.013.17>

Richardson, M. S. (1993). Work in people's lives: A location for counseling psychologists. *Journal of Counseling Psychology*, 40(4), 425-433. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.40.4.425>

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>

Souza, J. (2017). *A elite do atraso: da escravidão à lava-jato*. Rio de Janeiro, RJ: Leya.

Souza, J., & Colaboradores. (2018). *A ralé brasileira: quem é e como vive* (3rd ed.). São Paulo, SP: Editora Contracorrente.

## Apêndices

Apêndice A – Parecer Consubstanciado do CEP

Apêndice B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

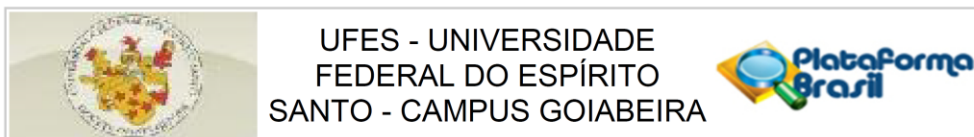
Apêndice C – Questionário de Pesquisa Completo

Apêndice D – Material de Apoio a Escala *Likert*

Apêndice E – Glossário de Apoio a Aplicação do Questionário

## Apêndice A

### Parecer Consubstanciado do CEP



#### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

##### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** CARREIRA PARA QUEM? CONCEPÇÕES DE CONSTRUÇÃO DE CARREIRA NA ÓTICA DA PSICOLOGIA DO TRABALHO

**Pesquisador:** FERNANDA MENDES PIRES

**Área Temática:**

**Versão:** 1

**CAAE:** 21045119.0.0000.5542

**Instituição Proponente:** Programa de Pós Graduação em Psicologia

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

##### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 3.672.611

##### Apresentação do Projeto:

A presente tese, organizada em três estudos, objetiva compreender como se dá a construção da trajetória de trabalho para brasileiros em diferentes posições sociais. Para tanto, fundamenta-se na Teoria da Psicologia do Trabalho – TPT - que, ao priorizar as questões socio contextuais, pretende ser inclusiva e abarcar todos aqueles que trabalham e que querem trabalhar, em particular as experiências de trabalho das pessoas nos “degraus inferiores da escada da posição social”. O primeiro estudo pretende traduzir, adaptar e verificar evidências de validade no contexto brasileiro da “Escala de Restrições Econômicas”, “Escala de Experiências de Marginalização ao longo da Vida”, “Escala de Volição do Trabalho” e “Escala de Satisfação de Necessidades”. Para este estudo planeja-se uma amostra de 600 a 800 participantes – acima de 18 anos e brasileiros - que representem três diferentes agrupamentos sociais (neste estudo denominados como classe alta, média e baixa), aspecto a ser aferido com variáveis objetivas e subjetivas. A coleta de dados será presencial com estratégia de bola de neve, acesso a espaços públicos e faculdades. Para análise de dados, serão conduzidos procedimentos de análise fatorial exploratória e confirmatória, bem como testes de invariância segundo contexto de agrupamento social. O segundo estudo deseja explorar empiricamente as relações dos principais constructos da Psicologia do Trabalho no contexto brasileiro. Além disso, espera-se testar a invariância do modelo para diferentes grupos sociais. Por fim, o terceiro estudo se propõe a compreender, por meio de narrativas, como indivíduos de diferentes posições sociais constroem suas carreiras. Para isso, serão conduzidas

**Endereço:** Av. Fernando Ferrari, 514-Campus Universitário, Prédio Administrativo do CCHN

**Bairro:** Goiabeiras **CEP:** 29.075-910

**UF:** ES **Município:** VITORIA

**Telefone:** (27)3145-9820

**E-mail:** cep.goiabeiras@gmail.com



Continuação do Parecer: 3.672.611

entrevistas narrativas com apoio da técnica lifeline com 30 participantes. As entrevistas serão gravadas, transcritas e a análise temática seguirá as recomendações protocolares CQR - Consensual Qualitative Research. Os resultados destes estudos pretendem trazer uma nova perspectiva para o debate brasileiro de carreira, possibilitando que pesquisadores locais tenham acesso tanto a teoria quanto aos instrumentos adaptados e possam unir-se para pesquisas sobre trabalho e carreira mais inclusivas e, cada vez mais, consistentes ao contexto sociocultural e econômico do Brasil.

#### **Objetivo da Pesquisa:**

##### Objetivo Primario:

O objetivo geral da presente tese é compreender como se dá a construção da trajetória de trabalho para brasileiros em diferentes posições sociais.

##### Objetivo Secundario:

ESTUDO 1: Como objetivo geral deste artigo pretende-se traduzir, adaptar e verificar evidências de validade no contexto brasileiro da “Escala de Restrições Econômicas” (Duffy et al., 2019), “Escala de Experiências de Marginalização ao longo da Vida” (Duffy et al., 2019), “Escala de Volição do Trabalho” (Duffy et al., 2012) e “Escala de Satisfação de Necessidades” (Autin et al., 2019). ESTUDO 2: Como objetivo geral este artigo pretende-se explorar empiricamente as relações dos principais constructos da Teoria da Psicologia do Trabalho no contexto brasileiro. Especificamente pretende -se:a) Investigar a predição dos constructos “restrições econômicas”, “marginalização” para o trabalho decente; b) Explorar as relações de mediação de “volição” e “adaptabilidade de carreira” com o trabalho decente; c) Investigar as relações entre trabalho decente e as necessidades de “sobrevivência”, “sociais” e “autodeterminação”;d) Investigar as relações entre o alcance das necessidades e a “satisfação no trabalho” e “bemestar”;e) Explorar a correlação dos construtos citados;f) Testar a invariância dos modelos resultantes para os diferentes grupos sociais. ESTUDO 3: Como objetivo geral este artigo pretende-se compreender como indivíduos de diferentes posições sociais constroem suas carreiras. Especificamente pretende-se :a) Assimilar o sentido do trabalho entre os diferentes grupos sociais entrevistados; b) Compreender as peculiaridades das trajetórias já vividas e dimensões conceituais da Psicologia do Trabalho; c) Apreender os planos futuros de construção de vida e trabalho.

#### **Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

##### Riscos:

<b>Endereço:</b> Av. Fernando Ferrari,514-Campus Universitário, Prédio Administrativo do CCHN
<b>Bairro:</b> Goiabeiras <b>CEP:</b> 29.075-910
<b>UF:</b> ES <b>Município:</b> VITORIA
<b>Telefone:</b> (27)3145-9820 <b>E-mail:</b> cep.goiabeiras@gmail.com



Continuação do Parecer: 3.672.611

Os riscos para presente pesquisa são mínimos. Todavia dizem respeito a um possível desconforto experimentado pelos participantes ao relatar questões de sua vida particular, referentes ao trabalho e à vida pessoal. Tais riscos buscarão ser minimizados pela pesquisadora, de modo que se for identificado desconforto ou sofrimento relacionado às informações fornecidas nos instrumentos de pesquisa, o participante terá total liberdade para interromper a sua participação.

**Benefícios:**

Como benefícios desta pesquisa, a autorreflexão poderá trazer maior clareza da trajetória pessoal e profissional dos participantes. Um resultado consolidado do estudo poderá ser disponibilizado ao fim da pesquisa, caso algum participante tenha interesse.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

O projeto tem grande relevância científica e social, podendo vir a contribuir para carreiras mais inclusivas e, cada vez mais consistentes ao contexto sociocultural e econômico do Brasil.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Com base na Resolução CNS nº 466/2012 e Resolução CNS 510/2016, foram analisados os seguintes quesitos:

1) Folha de Rosto para pesquisa envolvendo seres humanos:

Adequada.

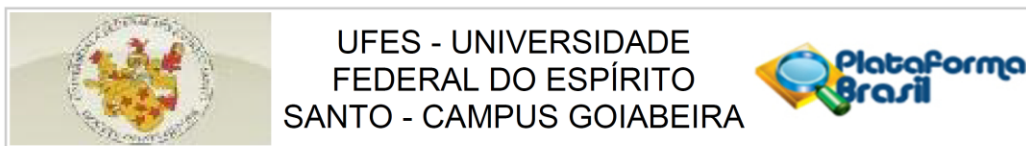
Todos os campos estão preenchidos. A folha é assinada pela Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Psicologia.

2) Projeto de Pesquisa Detalhado:

Adequado.

O arquivo "Carreira para quem? Concepções de construção de carreira na ótica da psicologia do trabalho", submetido na categoria projeto de pesquisa detalhado, totaliza 56 páginas, nas quais estão apresentados, de modo estruturado e detalhado, em seções específicas, a literatura científica sobre a área em questão; as discussões pertinentes ao objeto de estudo; os objetivos da pesquisa; os procedimentos metodológicos; os critérios de seleção de participantes; os recursos metodológicos a serem utilizados; os procedimentos de análise e o cronograma. nos anexos são apresentados as escalas e instrumentos utilizados na pesquisa.

**Endereço:** Av. Fernando Ferrari, 514 - Campus Universitário, Prédio Administrativo do CCHN  
**Bairro:** Goiabeiras **CEP:** 29.075-910  
**UF:** ES **Município:** VITORIA  
**Telefone:** (27)3145-9820 **E-mail:** cep.goiabeiras@gmail.com



Continuação do Parecer: 3.672.611

3) Termos de Consentimento Livre e Esclarecido & Assentimento Livre e Esclarecido:  
Adequados.

Contemplam os itens solicitados pela Resolução nº466/2012 e Resolução CNS 510/2016.

4) Cronograma:

Adequado.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Não há pendências.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1426408.pdf	15/09/2019 10:04:41		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_Fernanda_Pires_Plataforma_Brasil.pdf	15/09/2019 10:04:11	FERNANDA MENDES PIRES	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_TESE_FernandaPires.pdf	15/09/2019 10:01:14	FERNANDA MENDES PIRES	Aceito
Folha de Rosto	CONEP_FernandaMendesPires.pdf	03/09/2019 23:32:05	FERNANDA MENDES PIRES	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

VITORIA, 30 de Outubro de 2019

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

**Endereço:** Av. Fernando Ferrari,514-Campus Universitário, Prédio Administrativo do CCHN  
**Bairro:** Goiabeiras **CEP:** 29.075-910  
**UF:** ES **Município:** VITORIA  
**Telefone:** (27)3145-9820 **E-mail:** cep.goiabeiras@gmail.com

## Apêndice B

### Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Página 1 de 2.



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



#### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado (a) a participar, de forma voluntária, da pesquisa intitulada “Carreiras para quem? Concepções de construção de carreira na ótica da Psicologia do Trabalho”, desenvolvida por Fernanda Mendes Pires (doutoranda) e do professor orientador Dr. Alexsandro Luiz de Andrade, ambos do Programa de Pós-Graduação em Psicologia- UFES.

#### **Objetivo e Método**

O objetivo desta pesquisa é compreender como se dá a construção da trajetória de trabalho para brasileiros de diferentes posições sociais. Para isso, você irá responder perguntas pré-estabelecidas em um questionário de forma individual com duração aproximada de 30 minutos. Há uma segunda etapa da pesquisa, mas apenas para os participantes que se dispuserem a participar de entrevistas. As entrevistas serão individuais, gravadas em áudio, com duração aproximada de 1 hora, a serem realizadas em dia, horário e local de comum acordo. Caso você tenha interesse em participar da segunda etapa (entrevistas), por favor, sinalize ao final do questionário.

#### **Riscos e Benefícios**

Os riscos para presente pesquisa são mínimos. Todavia dizem respeito a um possível desconforto experimentado por relatar questões de sua vida particular, referentes ao trabalho e à vida pessoal. Tais riscos buscarão ser minimizados pela pesquisadora, de modo que se for identificado desconforto ou sofrimento relacionado às informações fornecidas nos instrumentos de pesquisa você terá total liberdade para interromper a sua participação. Como benefícios desta pesquisa, a autorreflexão poderá trazer maior clareza de sua trajetória pessoal e profissional. Um resultado consolidado do estudo poderá ser disponibilizado ao fim da pesquisa, caso tenha interesse.

#### **Remuneração, Ressarcimento e Indenização**

Não haverá remuneração pela sua participação na pesquisa, mas você poderá ser ressarcido de eventuais gastos decorrentes de sua participação na pesquisa como transporte e alimentação, caso seja necessário. O participante terá o direito de buscar indenização no caso de eventuais danos que a pesquisa venha a lhe causar.

#### **Garantia de Recusa em Participar da Pesquisa e Manutenção do Sigilo e Privacidade**

Você não é obrigado (a) a participar da pesquisa, podendo deixar de participar em qualquer momento, sem que haja penalidades ou prejuízos decorrentes da sua recusa. O sigilo da sua identidade será resguardado durante todas as fases da pesquisa, inclusive após publicação dos resultados.

#### **Esclarecimento de Dúvidas**

Em caso de dúvidas sobre a pesquisa, você deve contatar a pesquisadora Fernanda Mendes Pires: (27)99277-4693 ou no endereço: Departamento de Psicologia Universidade Federal do Espírito Santo, Av. Fernando Ferrari nº 514, Goiabeiras, Vitória/ES ou por e-mail: [fermpires@gmail.com](mailto:fermpires@gmail.com). Em caso de necessidade de relatar alguma denúncia ou em caso de intercorrências na pesquisa, você poderá procurar o Comitê de Ética em Pesquisa da UFES pelo telefone (27) 3145-9820 e no endereço Av. Fernando Ferrari, nº 514, Goiabeiras, Vitória/ES no Prédio Administrativo do CCHN, ou por e-mail: [cep.goiabeiras@gmail.com](mailto:cep.goiabeiras@gmail.com).

#### **Consentimento Pós-Informação**

Declaro que fui verbalmente informado e esclarecido sobre o presente documento, entendendo todos os termos acima expostos, e que voluntariamente aceito participar deste estudo. Também declaro ter entendido que este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido será impresso em duas vias, as quais serão assinadas pela pesquisadora responsável pela pesquisa e por mim e rubricadas em todas as suas páginas e uma delas uma será entregue a mim.

Vitória, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_.

---

Participante da pesquisa

---

Fernanda Mendes Pires

## Apêndice C

### Questionário Completo



1. Naturalidade:
- Brasileiro (a)
- Estrangeiro (a)
2. Idade (em anos completos):
- \_\_\_\_\_
3. Qual o seu sexo/gênero?
- Masculino
- Feminino
- Outro: \_\_\_\_\_
- Prefiro não declarar
4. Qual a sua cor ou raça?
- Branca
- Preta
- Parda
- Amarela
- Indígena
- Prefiro não declarar
5. Qual o maior grau de escolaridade completo?
- |                          | Você                  | Pai                   | Mãe                   |
|--------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Sem alfabetização        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Fundamental Incompleto   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Fundamental Completo     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Médio Incompleto         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Médio Completo           | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Técnico Incompleto       | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Técnico Completo         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Superior Incompleto      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Superior Completo        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Pós-graduação Incompleto | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Pós-graduação Completo   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Não sei                  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
6. Qual o seu trabalho ou ocupação principal (se estiver sem trabalho, descreva o último)?
- \_\_\_\_\_
7. Atualmente em sua atuação principal, você é:
- Servidor Público
- Empregado (com carteira assinada)
- Empregado (sem carteira assinada)
- Trabalha por conta própria, é autônomo
- É dono de negócio, empregador
- Apenas estudo, não trabalho
- Aposentado / Licença
- Não Trabalho
8. Qual a sua renda familiar média mensal?
- \_\_\_\_\_
9. Quantas pessoas vivem em sua casa (incluindo crianças)?
- \_\_\_\_\_
10. Qual a cidade e estado você vive?
- \_\_\_\_\_
11. Qual o bairro onde você mora?
- \_\_\_\_\_
12. Você gostaria de participar novamente desta pesquisa? Se sim, deixe um telefone e e-mail de contato:
- \_\_\_\_\_

<p>Neste questionário não há respostas certas ou erradas, mas é importante você marcar com sinceridade como você se sente com relação a cada uma das afirmativas.</p> <p>Para cada frase, por favor, marque o número para indicar seu grau de concordância.</p>						
<b>1</b> <b>Discordo</b> <b>totalmente</b>	<b>2</b> <b>Discordo</b>	<b>3</b> <b>Discordo</b> <b>parcialmente</b>	<b>4</b> <b>Indiferente /</b> <b>Não tenho</b> <b>certeza</b>	<b>5</b> <b>Concordo</b> <b>parcialmente</b>	<b>6</b> <b>Concordo</b>	<b>7</b> <b>Concordo</b> <b>totalmente</b>

- |     |   |                             |
|-----|---|-----------------------------|
| 13. | Com frequência eu me senti excluído / discriminado / marginalizado no contato com outras pessoas.   | [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7] |
| 14. | Ao longo da minha vida, eu tenho tido muitas experiências que me fizeram sentir excluído / discriminado / marginalizado.  | [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7] |
| 15. | Desde que eu me lembro, eu tenho me sentido excluído / discriminado / marginalizado em vários ambientes.  | [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7] |
| 16. | Desde que me lembro, tenho tido recursos econômicos ou financeiros muito limitados.   | [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7] |
| 17. | Eu tive dificuldades financeiras durante a maior parte da minha vida.   | [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7] |
| 18. | Desde que me lembro eu tenho tido dificuldade em pagar as contas.   | [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7] |
| 19. | Durante a maior parte da minha vida eu tenho me considerado pobre ou muito próximo da pobreza.  | [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7] |
| 20. | Ao longo da maior parte da minha vida eu não tive muita estabilidade financeira.  | [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7] |
| 21. | Eu fui capaz de escolher os trabalhos que eu queria.  | [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7] |
| 22. | Eu consigo o tipo de trabalho que quero apesar de barreiras externas.   | [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7] |
| 23. | Eu sinto que controlo totalmente as minhas escolhas de trabalho.  | [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7] |
| 24. | Eu sinto que sou capaz de mudar de trabalho, se eu quiser.  | [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7] |
| 25. | Por causa da minha situação financeira eu preciso aceitar qualquer trabalho que conseguir encontrar.  | [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7] |
| 26. | Ao procurar trabalho, aceitarei qualquer um que conseguir.  | [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7] |
| 27. | Para sustentar minha família, muitas vezes eu tenho que aceitar trabalhos que não gosto.  | [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7] |
| 28. | Eu não gosto do meu trabalho, mas para mim seria impossível encontrar outro.  | [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7] |
| 29. | A única coisa que importa na escolha de um trabalho é pagar as contas.  | [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7] |
| 30. | Eu sinto que forças externas limitaram muito minhas opções de trabalho e carreira.  | [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7] |
| 31. | A situação atual da economia me impede de trabalhar fazendo o que gosto.  | [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7] |
| 32. | Situações negativas fora do meu controle tiveram um grande impacto na minha escolha de carreira atual.  | [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7] |
| 33. | Os trabalhos que eu gostaria de buscar não existem na minha região.   | [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7] |
| 34. | Eu me sinto emocionalmente seguro interagindo com as pessoas no trabalho.   | [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7] |
| 35. | No trabalho, eu me sinto protegido de abusos emocionais ou verbais de qualquer tipo.  | [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7] |
| 36. | Eu me sinto fisicamente seguro interagindo com as pessoas no trabalho.  | [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7] |
| 37. | Eu tenho uma melhor assistência em saúde através de benefícios oferecidos pelo meu trabalho (plano de saúde, assistência médica, auxílio-saúde) do que a assistência proporcionada pelo SUS (Sistema Único de Saúde). | [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7] |
| 38. | Eu tenho um plano de saúde no meu trabalho que me dá uma assistência em saúde melhor do que a oferecida pelo SUS (Sistema Único de Saúde).  | [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7] |
| 39. | Meu trabalho oferece plano de saúde ou auxílio-saúde com opções de assistência mais satisfatórias do que as opções disponibilizadas através do SUS (Sistema Único de Saúde).  | [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7] |
| 40. | Eu não sou remunerado adequadamente pelo meu trabalho.  | [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7] |
| 41. | Eu não sinto que eu sou suficientemente remunerado considerando minhas qualificações e experiência.   | [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7] |
| 42. | Eu sou recompensado financeiramente de modo adequado pelo meu trabalho.   | [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7] |
| 43. | Eu não tenho tempo suficiente para atividades que não sejam de trabalho.  | [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7] |
| 44. | Eu não tenho tempo para descansar durante a semana de trabalho.   | [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7] |
| 45. | Eu tenho tempo livre durante a semana de trabalho.  | [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7] |
| 46. | Os valores do meu trabalho são compatíveis com os meus valores familiares.  | [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7] |
| 47. | Os valores do meu trabalho estão alinhados com os meus valores familiares.  | [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7] |
| 48. | Os valores do meu trabalho estão de acordo com os valores de pessoas com as quais eu convivo fora da empresa.   | [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7] |

Versão 2

Neste questionário não há respostas certas ou erradas, mas é importante você marcar com sinceridade como você se sente com relação a cada uma das afirmativas. Para cada frase, por favor, marque o número para indicar seu grau de concordância.						
1 Discordo totalmente	2 Discordo	3 Discordo parcialmente	4 Indiferente / Não tenho certeza	5 Concordo parcialmente	6 Concordo	7 Concordo totalmente
49.	Meu trabalho me permite ter recursos para comprar uma boa alimentação para mim e para a minha família.				[1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]	
50.	Meu trabalho me permite ter recursos para pagar moradia adequada para minha família.				[1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]	
51.	Meu trabalho me permite ter recursos para pagar serviços como de água e luz dentro do vencimento.				[1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]	
52.	Meu trabalho me permite ter recursos para cuidar da minha saúde e da minha família.				[1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]	
53.	Meu trabalho me permite contribuir para o bem da sociedade.				[1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]	
54.	Meu trabalho me permite sentir que estou fazendo algo importante para a minha comunidade.				[1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]	
55.	Meu trabalho me permite sentir que faço parte de algo maior ao ajudar a cuidar do nosso planeta.				[1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]	
56.	Meu trabalho me permite sentir que estou fazendo a diferença.				[1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]	
57.	Meu trabalho me permite sentir que sou bom no meu trabalho.				[1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]	
58.	Meu trabalho me permite sentir que sou bom naquilo que faço.				[1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]	
59.	Meu trabalho me permite sentir que sei o que estou fazendo.				[1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]	
91.	Meu trabalho me permite sentir competente.				[1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]	
60.	Meu trabalho me permite sentir que eu me encaixo em um grupo de pessoas dentro do trabalho ou fora.				[1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]	
61.	Meu trabalho me permite sentir que eu faço parte de um grupo de pessoas dentro do trabalho ou fora.				[1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]	
62.	Meu trabalho me permite sentir que sou compreendido pelos outros.				[1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]	
63.	Meu trabalho me permite sentir que outros me apoiam.				[1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]	
64.	Meu trabalho me permite fazer as tarefas do meu jeito.				[1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]	
65.	Meu trabalho me permite sentir liberdade para fazer as coisas do meu jeito.				[1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]	
66.	Meu trabalho me permite tomar decisões que atendam as minhas reais necessidades.				[1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]	
67.	Meu trabalho me permite escolher se eu devo ou não fazer certas tarefas.				[1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]	

Para cada elemento, por favor, marque o número para indicar seu grau de concordância.				
1 Discordo totalmente	2 Discordo	3 Não Discordo, Nem Concordo	4 Concordo	5 Concordo totalmente
68.	Em meu trabalho, posso aplicar minhas capacidades e habilidades.			[1] [2] [3] [4] [5]
69.	Em meu trabalho, recebo reconhecimento pelo meu desempenho.			[1] [2] [3] [4] [5]
70.	Tenho segurança laboral em meu trabalho.			[1] [2] [3] [4] [5]
71.	Meu salário é apropriado.			[1] [2] [3] [4] [5]
72.	Considerando em termos gerais, tenho um bom trabalho.			[1] [2] [3] [4] [5]

Diferentes pessoas usam diferentes pontos fortes para construir suas carreiras. Ninguém é bom em tudo, cada um de nós enfatiza alguns pontos mais do que outros. Por favor, avalie o quanto você desenvolveu cada uma das seguintes habilidades usando a escala abaixo. Por favor, marque a resposta de acordo com o seu momento atual, isto é, de acordo com o modo como você vê, hoje, o quanto desenvolveu cada uma das habilidades usando a escala abaixo.

1 Desenvolvi pouco ou nada	2 Desenvolvi mais ou menos	3 Desenvolvi bem	4 Desenvolvi muito bem	5 Desenvolvi extremamente bem
-------------------------------	-------------------------------	---------------------	---------------------------	----------------------------------

73. Pensar sobre como será o meu futuro. [1] [2] [3] [4] [5]  
 74. Preparar-me para o futuro. [1] [2] [3] [4] [5]  
 75. Estar atento(a) às escolhas educacionais e profissionais que eu devo fazer. [1] [2] [3] [4] [5]  
 76. Tomar decisões por conta própria. [1] [2] [3] [4] [5]  
 77. Assumir responsabilidade pelos meus atos. [1] [2] [3] [4] [5]  
 78. Acreditar na minha capacidade de dirigir a própria vida. [1] [2] [3] [4] [5]  
 79. Procurar por oportunidades de crescimento pessoal. [1] [2] [3] [4] [5]  
 80. Explorar as opções antes de fazer uma escolha. [1] [2] [3] [4] [5]  
 81. Observar diferentes maneiras de fazer as coisas. [1] [2] [3] [4] [5]  
 82. Ser cuidadoso(a) para fazer as coisas bem feitas. [1] [2] [3] [4] [5]  
 83. Aprender novas habilidades. [1] [2] [3] [4] [5]  
 84. Esforçar-me para fazer o melhor possível dentro das minhas habilidades. [1] [2] [3] [4] [5]

Logo abaixo, marque o quanto a afirmativa descreve a sua situação pessoal.

1 Discordo totalmente	2 Discordo	3 Discordo parcialmente	4 Indiferente / Não tenho certeza	5 Concordo parcialmente	6 Concordo	7 Concordo totalmente
--------------------------	---------------	----------------------------	--------------------------------------	----------------------------	---------------	--------------------------

85. A minha vida está próxima do meu ideal. [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]  
 86. Minhas condições de vida são excelentes. [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]  
 87. Eu estou satisfeito com a minha vida. [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]  
 88. Até agora eu tenho conseguido as coisas importantes que eu quero na vida. [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]  
 89. Se eu pudesse viver a minha vida de novo eu não mudaria quase nada. [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]

90. Por fim, considere que a escada que estou lhe mostrando representa o lugar que as pessoas ocupam na sociedade. No topo desta escada estão as pessoas que possuem mais dinheiro, maior escolaridade e os melhores trabalhos. Na parte mais baixa da escada, estão as pessoas que possuem menos dinheiro, menor escolaridade e piores trabalhos (trabalhos com menor reconhecimento) ou estão sem trabalho. Quanto mais alto você se considerar nesta escada, mais próximo estará das pessoas que estão no topo da escada e quanto mais baixo, mais próximo das pessoas que se encontram na parte mais baixa. Onde você se colocaria nesta escada?



[1] [2] [3] [4] [5] [6] [7] [8] [9] [10]

## Apêndice D

### Material de Apoio a Escala *Likert*

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
Discordo Totalmente	Discordo	Discordo Parcialmente	Indiferente / Não tenho certeza	Concordo Parcialmente	Concordo	Concordo Totalmente

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Discordo Totalmente	Discordo	Não discordo, nem concordo	Concordo	Concordo Totalmente

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Desenvolvi pouco ou nada	Desenvolvi mais ou menos	Desenvolvi bem	Desenvolvi muito bem	Desenvolvi extremamente bem

## Apêndice E

### Glossário de Apoio a Aplicação do Questionário

Questão 4) Qual a sua cor ou raça?

- Esta é característica declarada pelas próprias pessoas. Não podemos opinar na sua percepção.
- Essas opções de resposta são baseadas no IBGE.
- A cor/raça amarela é daqueles que se autodeclararam de origem japonesa, chinesa, coreana e etc.

Questão 5) Qual o maior grau de escolaridade completo?

Completo ≠ Incompleto = ainda cursando ou parou antes de completar.

Sem alfabetização – Não frequentou formalmente a escola.

Fundamental – É o primeiro grau, até a antiga oitava série.

Médio – É o segundo grau.

Técnico – É o curso técnico.

Superior – É a faculdade.

Pós-Graduação – MBA, mestrado ou doutorado.

Não se aplica / Não sei – Caso você não se lembre ou não saiba da informação.

Questão 6) Qual o seu trabalho ou ocupação principal (se estiver sem trabalho, descreva o último)?

Se você tem mais de um trabalho, o principal é aquele que tem o maior número de horas trabalhadas durante a semana. Se for igual, considere aquele trabalho que proporciona o maior salário.

Questão 7) Qual a sua renda média mensal?

É a soma dos salários do mês de todos que moram na casa. // Pode considerar a renda bruta.

Questão 22) Eu consigo o tipo de trabalho que quero apesar de barreiras externas.

Barreiras externas = Fora de você. Podem ser econômicas (ex.: não há trabalho disponível), educacionais, expectativa e necessidade da sua família, preconceito, etc.

Questão 30) Eu sinto que forças externas limitaram muito minhas opções de trabalho e carreira.

Forças externas = Fora de você. Podem ser econômicas (ex.: não há trabalho disponível), educacionais, expectativa e necessidade da família, preconceito, etc.

Limitaram = atrapalharam

Questão 31) A situação atual da economia me impede de trabalhar fazendo o que gosto.

Situação atual da economia = taxa de desemprego, inflação, dentre outros.  
 Impedir = não deixaram, atrapalharam.

Questão 32) Situações negativas fora do meu controle tiveram um grande impacto na minha escolha de carreira atual.

Situações negativas fora do meu controle = acontecimentos que não foram da sua responsabilidade  
 Impacto = influenciaram, afetaram

Questão 16) Desde que me lembro, tenho tido recursos econômicos ou financeiros muito limitados.

Recursos econômicos ou financeiros = dinheiro

Questão 34) Eu me sinto emocionalmente seguro interagindo com as pessoas no trabalho.

Interagindo = relacionando.

Questão 35) No trabalho, eu me sinto protegido de abusos emocionais ou verbais de qualquer tipo.

Abuso emocional ou verbal = algo falado que te aborreceu ou que afeta o seu sentimento.

Questão 20) Eu não sou remunerado adequadamente pelo meu trabalho.

Remunerado = recebe de salário

Questão 40) Eu sou recompensado financeiramente de modo adequado pelo meu trabalho.

Recompensando financeiramente = recebe de salário  
 Modo adequado = do jeito correto

Questão 44) Eu não tenho tempo para descansar durante a semana de trabalho.

A semana de trabalho = dias em que você trabalha

Questão 46) Os valores do meu trabalho são compatíveis com os meus valores familiares.

Questão 47) Os valores do meu trabalho estão alinhados com os meus valores familiares.

Questão 48) Os valores do meu trabalho estão de acordo com os valores de pessoas com as quais eu convivo fora da empresa.

Valores = moral, regras e crenças.

Questão 53) Meu trabalho me permite contribuir para o bem da sociedade.

Sociedade = Povo, pessoas como um todo.

Questão 60) Meu trabalho me permite sentir que eu me encaixo.

Me encaixo = se encaixa em um grupo de pessoas do trabalho e fora. É sobre relacionamento com pessoas e grupos.

Questão 61) Meu trabalho me permite sentir que eu faço parte.

Faço parte = faz parte de um grupo de pessoas do trabalho e fora. É sobre relacionamento com pessoas e grupos.

Questão 66) Meu trabalho me permite tomar decisões que atendam as minhas reais necessidades.

Reais necessidades = necessidades físicas (de alimentação e moradia, por exemplo) e subjetivas (do que você quer, gosta, etc).

Questão 68) Em meu trabalho, posso aplicar minhas capacidades e habilidades.

Capacidades e habilidades = seu jeito e a forma como você sabe fazer as coisas.

Questão 69) Em meu trabalho, recebo reconhecimento pelo meu desempenho.

Desempenho = sua atuação, seu jeito de trabalhar

Questão 70) Tenho segurança laboral em meu trabalho.

Segurança laboral = proteção de acidentes e doenças na atuação da sua função de trabalho.

Questão 77) Assumir responsabilidade pelos meus atos.

Atos = ações, decisões.

Questão 79) Procurar por oportunidades de crescimento pessoal.

Crescimento pessoal = para melhorar como pessoa.

Questão 80) Explorar as opções antes de fazer uma escolha.

Explorar as opções = testar, experimentar outro jeito ou coisa antes de fazer uma escolha ligada ao trabalho.

Questão 81) Observar diferentes maneiras de fazer as coisas.

Observar diferentes = prestar atenção no seu jeito e no dos outros de fazer as coisas de trabalho.

Questão 85) A minha vida está próxima do meu ideal.

Ideal = desejado, do que você gostaria.