

 <p>ESCOLA DE CIÊNCIAS DA SAÚDE E DA VIDA</p>	<p>PSICO</p> <p>Psico, Porto Alegre, v. 51, n. 3, p. 1-12, jul.-set. 2020 e-ISSN: 1980-8623 ISSN-L: 0103-5371</p>
<p>http://dx.doi.org/10.15448/1980-8623.2020.3.33735</p>	

ARTIGOS

Construção e evidências de validade da *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)* brasileira para adolescentes

Construction and evidence of validity of Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) Brazilian form for adolescents

Construcción y evidencias de validez del Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) brasileña para adolescentes

Larissa Sanford Ayres Farina¹

orcid.org/0000-0001-7313-2555
lari.ayres.farina@gmail.com

Roberta Pozzi Kretzmann¹

orcid.org/0000-0001-9119-3714
robertakretzmann@gmail.com

Leticia Garibaldi Gasparetto¹

orcid.org/0000-0002-5841-6928
leticia Gasparetto@yahoo.com.br

Gabriel dos Reis Rodrigues¹

orcid.org/0000-0002-0142-3123
reisgabriel@gmail.com

Marúcia Patta Bardagi²

orcid.org/0000-0003-0224-2794
marucia.bardagi@gmail.com

Cláudia Hofheinz Giacomoni¹

orcid.org/0000-0002-9183-8591
giacomoni@uol.com.br

Marco Antônio Teixeira¹

orcid.org/0000-0001-7981-9788
mapteixeira.psi@gmail.com

Recebido em: 28/3/2019.

Aprovado em: 30/4/2020.

Publicado em: 21/01/2021.



Artigo está licenciado sob forma de uma licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional.

Resumo: A adaptabilidade de carreira é um tema amplamente estudado na área de carreira por sua relevância prática e teórica. O objetivo deste estudo foi testar uma versão em português brasileiro da *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)* com uma amostra de adolescentes, incluindo uma dimensão adicional chamada cooperação. Participaram 592 adolescentes (303 do sexo feminino) de escolas privadas ($n=275$) e públicas ($n=317$), em Porto Alegre, RS. Os adolescentes tinham entre 13 e 18 anos ($M=15,91$ e $DP=1,08$). Em uma primeira subamostra aleatória ($n=296$), uma análise fatorial exploratória foi conduzida e resultou em uma solução de cinco fatores. Logo após, com o restante da amostra, foi realizada uma análise fatorial confirmatória, confirmando-se o modelo de cinco dimensões. Os resultados indicam que o instrumento testado possui uma estrutura dimensional compatível com o modelo teórico adotado e propriedades psicométricas aceitáveis, além de contar com o acréscimo da dimensão cooperação.

Palavras-chave: adaptabilidade, adolescentes, construção do teste

Abstract: Career adaptability is a theme widely studied in the area of career for its practical and theoretical relevance. The aim of this study was to test a Brazilian Portuguese version of the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) with a sample of adolescents, and including an additional dimension called cooperation. A total of 592 adolescents participated (303 female) from private ($n=275$) and public schools ($n=317$), in Porto Alegre. The adolescents were between 13 and 18 years old ($M=16,02$ e $SD=1,08$). In the first random subsample ($n=296$), an exploratory factor analysis was conducted and resulted in a five-factor solution. Afterwards, with the remainder of the sample, a confirmatory factor analysis was performed, ratifying the five-dimension model. The results indicate that the instrument tested has a dimensional structure compatible with the theoretical model adopted and acceptable psychometric properties, in addition to having the cooperation dimension added.

Keywords: adaptability, adolescents, test construction

Resumen: La adaptabilidad es uno de los temas ampliamente estudiados en el área de carrera, debido a su gran importancia práctica y teórica. El objetivo de este estudio es la creación de una versión brasileira de la escala CAAS, incluyendo la dimensión cooperación y destinada al público adolescente. Participaron 592 adolescentes (303 del sexo femenino) de escuelas privadas ($n=275$) y públicas ($n=317$), en Porto Alegre. Los adolescentes tenían entre 13 y 18 años ($M=15,91$ y $DP=1,08$). En una primera submuestra aleatoria ($n=296$), se llevó a cabo un análisis factorial exploratorio que sugirió una solución de cinco factores. Luego, con el resto de la muestra, se realizó un análisis factorial confirmatorio, en el cual se confirmó el modelo de dimensiones. Por lo tanto, se puede llegar a una versión del CAAS con propiedades psicométricas compatibles con estudios anteriores para una muestra de adolescentes brasileños, con la adición de la dimensión cooperación.

Palabras clave: adaptabilidad, adolescentes, construcción de test

¹ Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Porto Alegre, RS, Brasil.

² Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis, SC, Brasil.

Na atualidade, uma nova maneira de se relacionar no contexto laboral surge frente à economia globalizada e à era digital. Inicia-se um novo modelo de trabalho em que os indivíduos passam a perceber a inconstância e as incertezas a respeito do futuro, as trajetórias deixam de ser estáveis e os trabalhadores passam a vivenciar várias mudanças ao longo de sua vida profissional. Essa nova realidade traz à tona a questão de que a carreira está ligada ao indivíduo e não ao seu local de trabalho (Barros, 2010; Duarte et al., 2010; Lassance & Sarriera, 2012). A adaptabilidade de carreira refere-se aos recursos que um indivíduo possui para lidar com tarefas de desenvolvimento de carreira previsíveis e imprevisíveis, incluindo transições ocupacionais, sejam elas planejadas ou traumáticas, tal como a escolha por uma faculdade ou a perda de um emprego (Savickas, 1997, 2005, 2013). Suas dimensões estariam associadas às estratégias adaptativas que as pessoas se utilizariam para administrar tarefas relacionadas às suas carreiras (Savickas, 2013).

O conceito de adaptabilidade de carreira, elaborado por Super e Knasel (1981), surgiu em complemento ao de maturidade vocacional (ou maturidade de carreira), proposto anteriormente na teoria de Donald Super (Super & Kidd, 1979). Para Super, a maturidade vocacional seria a prontidão do indivíduo para tomar decisões vocacionais, tipicamente durante a adolescência e a vida adulta jovem. O conceito de maturidade, no entanto, remete a uma ideia de desenvolvimento relacionado à idade cronológica e a uma decisão temporalmente circunscrita no ciclo vital, o que não é muito adequado para se descrever o desenvolvimento de carreira de adultos (Super & Kidd, 1979). Em função disso, Super e Knasel sugeriram o termo adaptabilidade de carreira, que seria mais apropriado para descrever as atitudes de antecipação, planejamento, exploração e decisão necessárias para lidar com as cada vez mais frequentes transições (esperadas ou não) que ocorrem ao longo da trajetória ocupacional dos adultos.

Atualmente, o conceito de adaptabilidade de carreira tem sido aplicado também ao

desenvolvimento de carreira de adolescentes e jovens adultos, pois entende-se que não há um estado definitivo de "prontidão" para as decisões ocupacionais, nem mesmo na adolescência. Para Savickas (1997, 2013), o desenvolvimento de carreira, da infância à idade adulta, exige do indivíduo a capacidade de responder de modo adaptativo a um contexto de baixa previsibilidade e que muda constantemente. As opções ocupacionais, para quem pode escolher, são cada vez maiores; ao mesmo tempo, não há garantias de sucesso ou mesmo de trabalho no futuro. Assim, para os adolescentes, a flexibilidade, ou adaptabilidade, seria uma capacidade necessária para que possam guiar suas escolhas em um cenário de incertezas.

Os recursos ou competências comportamentais que constituem conceitualmente a adaptabilidade de carreira compreendem quatro dimensões principais, a saber (Savickas & Porfeli, 2012): preocupação (*concern*), controle (*control*), curiosidade (*curiosity*) e confiança (*confidence*), sendo referidos na literatura internacional como os quatro Cs da adaptabilidade de carreira. Essas quatro dimensões representam estratégias adaptativas que as pessoas utilizam para gerenciar tarefas relacionadas ao seu desenvolvimento de carreira (Savickas, 2013).

Pessoas com altas pontuações em preocupação demonstram capacidade para pensar sobre seu futuro vocacional, planejando e buscando estar preparadas para os próximos desafios. Pessoas com altas pontuações em controle têm autodisciplina, assumindo a responsabilidade por dar forma aos seus comportamentos e apresentando esforço e persistência. Pessoas com altas pontuações em curiosidade exploram as circunstâncias e buscam informações sobre oportunidades. Pessoas com pontuações altas em confiança têm certeza de que possuem a capacidade de resolver problemas e fazer o que precisa ser feito para superar obstáculos (Ambiel, 2014).

A adaptabilidade de carreira vem sendo investigada em diversos contextos. Esse construto tem se mostrado positivamente associado ao desempenho no trabalho e à capacidade de

explorar e aproveitar recursos do trabalho (Affum-Osei et al., 2019), a comportamentos proativos de carreira (Spurk, Volmer, Orth, & Göritz, 2019), ao sucesso em carreira e a habilidades cognitivas (Rudolph, Lavigne, & Zacher, 2017). Ainda, estudos têm demonstrado que a adaptabilidade está diretamente relacionada com proatividade, otimismo na carreira e orientação para cumprimento de objetivos, apresentando-se inversamente correlacionada à insegurança profissional (Spurk, Kauffeld, Meinecke, & Ebner, 2016; Tolentino et al., 2014).

A fim de nortear a mensuração da adaptabilidade de carreira, uma equipe internacional de psicólogos de 18 países trabalhou conjuntamente (Savickas & Porfeli, 2012) para desenvolver a *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS), ou Escala de Adaptabilidade de Carreira. O primeiro passo na construção da CAAS foi especificar os principais aspectos e dimensões da adaptabilidade de carreira e definir um conjunto de 25 itens para cada dimensão. Com base em vários estudos-piloto, o número de itens foi reduzido para 11 para cada uma das quatro dimensões. Esse conjunto de 44 itens representou o formulário de pesquisa da CAAS (ou CAAS 1.0). O formulário de pesquisa foi então administrado a diferentes populações de estudantes e trabalhadores em 13 dos 18 países que tinham participado anteriormente do estudo. Os dados foram analisados por Savickas e Porfeli (2012) com o objetivo de reduzir o número de itens para cada dimensão e examinar a estrutura fatorial proposta no modelo teórico de adaptabilidade.

Ao final, 24 itens foram selecionados para a versão CAAS Internacional (ou CAAS 2.0). A CAAS Internacional demonstrou consistência interna satisfatória para as quatro dimensões e para a pontuação total de adaptabilidade (Savickas & Porfeli, 2012). Estudos posteriores realizados em outros países, alguns deles incluindo amostra adolescente, tais como Austrália (Tolentino et al., 2014), Filipinas (Tolentino, Garcia, Restubog, Bordia, & Tang, 2013), Lituânia (Urbanaviciute, Kairys, Pociute, & Liniauskaite, 2014), Ghana (Affum-Osei et al., 2019), China (Hou, Leung, Li, Li, & Xu, 2012), Irã (McKenna, Zacher, Ardabili, &

Mohebbi, 2016), Macau (Tien, Lin, Hsieh, & Jin, 2014) obtiveram resultados similares aos de Savickas e Porfeli (2012) no que diz respeito às propriedades psicométricas do instrumento.

A versão brasileira da CASS internacional foi traduzida e validada para o Brasil por Teixeira, Bardagi, Lassance, Magalhães e Duarte (2012), utilizando uma amostra de estudantes universitários e trabalhadores. A estrutura fatorial foi bastante semelhante à obtida para os dados combinados dos 13 países relatada por Savickas e Porfeli (2012). Além disso, as estimativas de consistência interna para as subescalas e escala total variaram de boas a excelentes. Posteriormente, Audibert e Teixeira (2015) testaram uma versão brasileira da CAAS com o acréscimo de dois itens internacionais que não haviam sido incluídos na primeira versão da CAAS brasileira, além de introduzirem modificações na chave de respostas a fim de reduzir um efeito de teto verificado com a primeira versão. Os resultados confirmaram a estrutura fatorial do instrumento com os novos itens, mas a redução do efeito de teto não foi tão grande quanto o esperado.

Em 2012, McMahon, Watson, e Bimrose investigaram como um grupo de mulheres mais velhas lidou e se adaptou às mudanças e transições relacionadas à carreira, através do relato de histórias de transição e adaptabilidade. Esse estudo qualitativo foi conduzido com 36 mulheres australianas, inglesas e sul-africanas. Uma análise de dados dedutivos do subtema de adaptabilidade da carreira foi realizada, usando como descritores qualitativos as cinco dimensões de preocupação, controle, curiosidade, confiança e cooperação. Observou-se uma influência recíproca e clara entre as cinco dimensões, que se tornaram visíveis através da avaliação qualitativa. Esses cinco fatores não foram codificados igualmente e refletiram amplamente um processo multidimensional. Os resultados dessa pesquisa destacam uma dimensão a se considerar no atendimento em aconselhamento de carreira: a cooperação (McMahon et al., 2012).

Além das quatro dimensões da CAAS, a equipe internacional que desenvolveu o instrumento

criou itens para essa outra dimensão chamada cooperação, embora ela não tenha sido incluída na versão final da CAAS, uma vez que o modelo de cinco fatores não apresentou resultados psicométricos adequados em todos os 13 países que fizeram parte da pesquisa (Nye, Leong, Prasad, Gardner, & Tien, 2017). O fator cooperação tem como propósito avaliar aspectos interpessoais da adaptabilidade de carreira, como a capacidade de interagir com sucesso e trabalhar ao lado de outros. Esse fator facilitaria a adaptabilidade por propiciar maior adaptação a diversos contextos interpessoais.

Ainda sobre o fator cooperação, Pulakos, Arad, Donovan e Plamondon (2000) identificaram *adaptabilidade interpessoal* como uma das oito dimensões de adaptabilidade geral. As características dessa dimensão estão relacionadas a ser flexível, ser receptivo ao lidar com as pessoas, conseguir ouvir e considerar diversos pontos de vista e opiniões, além de desenvolver relacionamentos efetivos e trabalhar harmonicamente em equipe. Ployhart e Bliese (2006) conceitualizam adaptabilidade interpessoal como um componente que faz parte de um traço de adaptabilidade global de ordem superior. Como os componentes de adaptabilidade interpessoal não estão representados dentro da operacionalização de quatro fatores da CAAS, parece pertinente que a adição do fator de cooperação seja necessária para representar de forma mais completa o construto de adaptabilidade de carreira.

Consistente com essa ideia, outros pesquisadores também têm incorporado aspectos interpessoais em suas avaliações de adaptabilidade de carreira (Rottinghaus, Buelow, Matyja, & Schneider, 2011). Em 2015, os autores do instrumento original divulgaram uma versão da CAAS com os itens da dimensão cooperação, com o intuito de que novas pesquisas possam explorar os aspectos interpessoais da adaptabilidade de carreira e testar a medida proposta (Savickas & Porfeli, 2015).

Nesse sentido, ao menos um estudo recente internacional procurou avaliar as propriedades

psicométricas da CAAS acrescida da dimensão cooperação (Einarsdóttir, Vilhjálmsdóttir, Smáradóttir, & Kjartansdóttir, 2015). Essa produção científica teve por objetivo validar a escala da CAAS, juntamente com a dimensão cooperação (CAAS-5), na Islândia. O estudo mostrou que tanto o modelo com quatro ou cinco fatores apresentou-se apropriado. Outros estudos também investigaram a cooperação como um elemento importante da adaptabilidade de carreira (McMahon et al., 2012; Nye et al., 2017). Tais estudos sugerem que o instrumento da CAAS-5 pode ser confiável e válido em culturas mais coletivistas, lugares em que o apoio entre os indivíduos é um fator importante na adaptação à carreira (Savickas & Porfeli, 2015). Esses trabalhos evidenciaram que a CAAS é capaz de medir recursos pessoais acionados internamente, enquanto a CAAS-5 pode também ativar recursos externos dentro da comunidade.

Super e Knasel (1981) afirmam que o comportamento vocacional dos adolescentes difere do comportamento dos adultos já que os adolescentes, em sua grande maioria, têm uma experiência de trabalho mais incipiente e instável. Além disso, por estarem em uma importante fase de construção de identidade, adolescentes podem necessitar de auxílio para o desenvolvimento de competências associadas à adaptabilidade de carreira. Ainda, diversos estudos afirmam que o processo de adaptabilidade de carreira é particularmente importante no momento de uma escolha profissional ou da entrada no mundo do trabalho (Creed, Fallon, & Hood, 2009; Gamboa, Paixão, & Palma, 2014; Koen, Klehe, & Van Vianen, 2013). Nestes casos, a avaliação rápida e precisa do construto de adaptabilidade de carreira mostrou-se fundamental ao se trabalhar com esse público.

Desse modo, o objetivo deste estudo é testar as propriedades psicométricas e obter evidências de validade da CAAS em uma amostra de adolescentes brasileiros, incluindo a dimensão cooperação. Portanto, essa versão da CAAS pode ser útil para pesquisas futuras que tenham por objetivo investigar o papel da adaptabilidade

no desenvolvimento de carreira de jovens adolescentes.

Método

Participantes

Participaram 592 adolescentes (303 mulheres, 289 homens) de escolas privadas ($n=275$) e públicas ($n=317$) em Porto Alegre, Sul do Brasil. Os adolescentes tinham entre 13 e 18 anos, com média de idade de 15,91 anos ($DP=1,08$), e cursavam o ensino médio. Desses jovens, 48 trabalhavam (8,1%), sendo que 382 possuíam ensino técnico/médio completo (64,5%).

Instrumento

Career Adapt-Abilities Scale and Cooperation Scale (CAAS-5). Neste estudo foi utilizada a versão traduzida e adaptada para o Brasil da CAAS 1.0 (Savickas & Porfeli, 2012), com os 44 itens originalmente concebidos pelo grupo de pesquisa internacional para medir as dimensões de preocupação, controle, curiosidade e confiança. Foram ainda acrescentados 11 itens da *Cooperation Scale* (Savickas & Porfeli, 2015), que também foram traduzidos e adaptados pela equipe Brasil/Portugal no período da construção da CAAS original. Os itens de cooperação faziam parte do conjunto de itens inicialmente criados pelo grupo internacional, embora tenham ficado de fora da versão internacional da CAAS, que contou com 24 itens ao final. Nesse conjunto de itens aplicados aos adolescentes já foram incluídos os dois itens faltantes na versão utilizada por Teixeira et al. (2012). Nota-se que foram aplicados os 55 itens originais da CAAS internacional, ao invés de apenas os itens testados por Audibert e Teixeira (2015). Dessa forma foi possível ter mais opções de itens para compor a versão final do instrumento após as análises. Optou-se também por manter a chave de respostas original do instrumento.

O processo de tradução e de adaptação dos itens realizado no primeiro estudo com a CAAS no Brasil (Teixeira et al., 2012) é descrito sumariamente a seguir. Inicialmente, os itens originais em inglês foram traduzidos ao português brasileiro por um tradutor independente. O grupo

de pesquisa responsável pela adaptação do instrumento no Brasil analisou, então, a adequação de cada item traduzido considerando a correspondência de conteúdo inglês-português e a sua pertinência enquanto indicador da dimensão de adaptabilidade à qual estava associado. Foram feitos ajustes na redação de alguns itens e, por consenso, foi escolhida a melhor versão em português para cada item. Posteriormente, a clareza dos itens e da chave de respostas foi testada em uma aplicação individual com cinco adolescentes, que não indicaram necessidade de modificações. Os índices de fidedignidade (alfa) das subescalas no estudo com a versão brasileira da CAAS aplicada a estudantes de ensino superior e trabalhadores foram: 0,77 (preocupação), 0,76 (controle), 0,81 (curiosidade), e 0,82 (confiança) (Teixeira et al., 2012).

Procedimentos

O presente estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul e seguiu os procedimentos éticos recomendados (Parecer nº 25000.089325/2006-58). Os instrumentos foram aplicados coletivamente em sala de aula, em horários disponibilizados pelas escolas que concordaram com a realização da pesquisa. Termos de consentimento foram enviados para casa a fim de que os pais ou responsáveis autorizassem a coleta de dados.

Análise dos dados

As análises foram realizadas em cinco etapas. Primeiro, estatísticas descritivas foram computadas para informações demográficas. Depois disso, a amostra ($N=610$) foi dividida aleatoriamente em duas subamostras como procedimento recomendado para análise fatorial (Costello & Osborne, 2005). Especificamente, uma análise fatorial exploratória (AFE) foi conduzida com a subamostra A ($n=296$) e uma análise fatorial confirmatória (AFC) foi realizada com a subamostra B ($n=296$).

Na AFC foi utilizado o estimador WLSMV (*Weighted Least Square Mean and Variance*

adjusted), adequado para variáveis ordinais como é o caso de itens com respostas em escala tipo *Likert*. Os índices de ajuste utilizados para avaliar a adequação do modelo incluíram a razão qui-quadrado por graus de liberdade (2/gl), Índice de Ajuste Comparativo (CFI), Índice de Tucker-Lewis (TLI) e Aproximação de Erro Quadrado (RMSEA). Os valores tomados como indicadores de ajuste foram os seguintes: 2/gl=<3, CFI/TLI>=.95 (ajuste excelente) ou .90 (bom ajuste); SRMR <.10 e RMSEA <.08. A carga fatorial mínima considerada foi de 0,30 (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2010).

Finalmente, os coeficientes alfa das subescalas identificadas através da análise fatorial foram calculados com a subamostra A, para estimar a fidedignidade. A Análise Fatorial Exploratória e os coeficientes alfa foram calculados usando o *software* R. A Análise Fatorial Confirmatória foi conduzida por meio do Software Mplus Versão 8.0 (Muthén & Muthén, 2017).

Resultados

Análise Fatorial Exploratória

A análise Principal Axis Factoring (Hair et al., 2010) foi empregada com o método de rotação Direct Oblimin. Análises sucessivas foram realizadas com o intuito de obter uma solução clara e coerente com as expectativas teóricas. Essas análises levaram à eliminação de itens com cargas ambíguas ou baixas (< .3), resultando em uma versão final de 25 itens, sendo cinco por dimensão.

As magnitudes das cargas fatoriais variaram entre .34 e .79. O coeficiente alfa para cada subescala variou entre .66 e .79. A medida Kaiser-Meyer-Olkin foi de .88 e o teste de Bartlett foi significativo, indicando a possibilidade de realização da análise fatorial. Cargas fatoriais, *eigenvalues*, porcentagem da variância comum explicada e coeficientes alfa são apresentados na Tabela 1.

Análise Fatorial Confirmatória

Foi testado um modelo de segunda ordem, com um fator geral de adaptabilidade carregando em cada um dos cinco fatores de primeira ordem (preocupação, controle, curiosidade,

confiança e cooperação), seguindo a ideia de um modelo hierárquico para a adaptabilidade de carreira identificado em estudo internacional prévio (Savickas & Porfeli, 2012). Os resultados sugeriram um ajuste adequado do modelo, indicando que a estrutura fatorial poderia ser conceituada em um modelo de cinco fatores de primeira ordem contendo Subescalas de preocupação, cooperação, confiança, curiosidade e controle, e um fator de segunda ordem de adaptabilidade. Os índices de ajuste observados foram: 2/gl=1,73, $p<0,001$, CFI=0,95, TLI=0,94, RMSEA=0,05, 90% CI RMSEA=[0,042, 0,057]. A magnitude das cargas fatoriais variou entre .46 e .84. Cargas fatoriais e erros padrão são apresentados na Tabela 2.

Discussão

A partir dos resultados relatados, pôde-se chegar a uma versão da CAAS com propriedades psicométricas compatíveis com estudos anteriores (Maggiori, Rossier, & Savickas, 2017; Savickas & Porfeli, 2012; Teixeira et al., 2012) para uma amostra de adolescentes brasileiros. Embora reduzida, a CAAS-5 manteve a estrutura de cinco fatores coerente com a base teórica de adaptabilidade. Ao se utilizar a segunda subamostra, as análises fatoriais confirmatórias demonstraram propriedade psicométrica adequada para o modelo de cinco fatores hierárquico ajustado na versão proposta.

Apesar de apresentar propriedades psicométricas, em geral, de acordo com as validações anteriores da CAAS (Maggiori et al., 2017; Savickas & Porfeli, 2012; Teixeira et al., 2012), a CAAS-5 apresentou consistência interna um pouco abaixo do ideal (coeficiente alfa > .8), mas ainda satisfatória, para os escores dos cinco fatores e para o escore total da Adaptabilidade. Assim sendo, sugere-se que futuros estudos possam continuar testando a estabilidade da estrutura de cinco fatores, com enfoque na população adulta.

Com base nos dados levantados nesse trabalho, pode-se concluir que a CAAS-5, com acréscimo da dimensão cooperação, apresentou-se como um instrumento psicometricamente adequado para se medir o construto adaptabilidade para o

TABELA 1 – Cargas Fatoriais para Análise Fatorial Exploratória dos 25 Itens da CAAS para Adolescentes

Item	Subescala				
	CRN	COP	CFD	CUR	CTL
CRN2	.75				
CRN3	.72				
CRN4	.67				
CRN5	.57				
CRN6	.55				
COP4		.78			
COP3		.75			
COP2		.68			
COP5		.63			
COP9		.50		.34	
CFD10			.75		
CFD5			.66		
CFD2			.64		
CFD3			.63		
CFD4		.36	.48		
CUR1				.79	
CUR2				.55	
CUR9				.54	
CUR6	.36			.50	
CUR7				.47	
CTL8					.64
CTL3					.62
CTL7					.60
CTL2					.55
CTL9					.34
<i>Eigenvalue</i>	3.03	2.80	2.84	2.24	2.11
% Variância Comum Explicada	23	22	22	17	16
α	.72	.79	.76	.70	.66

CRN = Subescala preocupação, COP = Subescala cooperação, CFD = Subescala confiança, CUR = Subescala curiosidade, CTL = Subescala controle. Casos abaixo de .30 foram omitidos.

TABELA 2 – Cargas Fatoriais Padronizadas e Erros Padrão para os 25 Itens da CAAS para Adolescentes

<i>Dimensão</i>	<i>Item (indicadores de primeira ordem)</i>	<i>Cargas fatoriais</i>	<i>EP</i>
Preocupação	CRN2. Perceber que meu futuro depende das escolhas de hoje	.69	.043
	CRN3. Preparar-me para o futuro	.74	.039
	CRN4. Tomar consciência das escolhas educacionais e profissionais que tenho de fazer	.76	.038
	CRN5. Planejar como alcançar os meus objetivos	.69	.045
	CRN6. Estar preocupado (a) com a minha carreira	.46	.056
	Cooperação	COP2. Agir de forma amigável	.63
COP3. Dar-me bem com todo o tipo de pessoas		.72	.039
COP4. Cooperar com outros em projetos de grupo		.83	.031
COP5. Fazer a minha parte numa equipe		.84	.041
COP9. Compartilhar com os outros		.54	.048
Confiança	CFD2. Ser responsável e fazer as coisas bem	.78	.039
	CFD3. Desenvolver novas habilidades	.61	.048
	CFD4. Dar sempre o meu melhor	.71	.041
	CFD5. Superar obstáculos	.76	.037
	CFD10. Ter confiança em mim mesmo (a)	.54	.062
Curiosidade	CUR1. Explorar o ambiente à minha volta	.46	.052
	CUR2. Procurar oportunidades para me desenvolver como pessoas	.80	.040
	CUR6. Ser curioso (a) sobre novas oportunidades	.61	.047
	CUR7. Imaginar possibilidades para o meu futuro	.59	.053
	CUR9. Analisar as minhas alternativas	.76	.040
Controle	CTL2. Tomar decisões por mim mesmo (a)	.49	.051
	CTL3. Assumir responsabilidade pelo que faço	.64	.044
	CTL7. Pensar antes de agir	.61	.046
	CTL8. Ser persistente e paciente	.51	.053
	CTL9. Aprender como tomar decisões mais acertadas	.72	.039
Dimensão Adaptabilidade	Dimensão (indicadores de segunda ordem)		
	Preocupação	.75	.044
	Cooperação	.65	.049
	Confiança	.94	.034
	Curiosidade	.78	.040
	Controle	.86	.039

público adolescente. Espera-se que o instrumento possa estimular pesquisas que visem compreender como se desenvolve a adaptabilidade de carreira na adolescência e qual o papel da adaptabilidade nas decisões desse momento da vida, período em que se vivenciam muitas inquietações a respeito da carreira.

A nova escala pode, ainda, identificar rapidamente questões referentes à adaptabilidade e, assim, ajudar os orientadores de carreira a traçar intervenções assertivas. Em uma pesquisa recente, realizada por Cordeiro et al. (2017), a CAAS foi aplicada antes e depois das técnicas interventivas, auxiliando na evidência de eficácia das práticas utilizadas. Ademais, de acordo com Savickas (1990), uma técnica utilizada durante as intervenções consiste na utilização dos itens de um instrumento como pequenas intervenções durante as sessões de orientação. Assim sendo, os conselheiros discutiriam com seus orientandos o conteúdo dos itens da escala, o que poderia alavancar discussões sobre assuntos pertinentes em carreira e, assim, ajudar os clientes a desenvolverem competências e/ou atitudes que os impulsionem em direção à escolha profissional.

Segundo Savickas (2013), no processo de orientação profissional, primeiramente, objetiva-se possibilitar ao cliente manifestar sua narrativa de vida e refletir sobre o que deseja em sua carreira. Assim, o cliente observa, ressignifica episódios de sua história e repensa sobre seus planos futuros. Uma intervenção que leva em consideração a adaptabilidade de carreira e que se utiliza de instrumentos como a CAAS-5 pode auxiliar o cliente a clarificar e a contextualizar seus objetivos, na busca do desenvolvimento de maneiras para sua efetiva realização, mantendo sua motivação para alcançar a meta almejada (Savickas, 2013; Snyder, 2002).

Desse modo, com o auxílio do orientador, o indivíduo reflete sobre sua forma de pensar e agir, analisando como produz pensamentos voltados para o futuro (Savickas, 2013). Nessa etapa, busca-se ajudar o cliente a entender quais são suas principais motivações e interesses. Deste modo, uma aplicação da CAAS-5 nesse momento, a partir da leitura do conteúdo de seus itens,

poderá impulsionar o cliente na direção de seu autoconhecimento em relação a sua carreira. Esse instrumento poderá ajudá-lo a refletir sobre suas preocupações em relação ao futuro, qual o controle que pode ter sobre ele, qual direção tomar na exploração de possibilidades que pode ter para colocar suas habilidades em prática e, por fim, o quanto confia em si mesmo para seguir adiante.

Em uma próxima fase, a intervenção é direcionada para auxiliar o cliente a investigar possíveis caminhos para colocar suas habilidades em prática. O indivíduo começa a ter *insights* e visualiza mais claramente os passos para atingir seus objetivos. Por meio de um processo de co-construção e re-construção a pessoa reorganiza seus pensamentos, fica mais atenta ao seu processo e ressignifica barreiras, movendo-se mais ativamente em direção ao que está buscando. Finalmente, ela pode rever, avaliar e ser autoeficaz o suficiente para se manter na busca de sua realização (Savickas et al., 2009; Snyder, 2002). Uma aplicação da CAAS-5 pós-intervenção pode auxiliar orientador e orientando a dar-se conta sobre o caminho que foi percorrido e sobre o quanto o cliente está ou não preparado para seguir adiante, dando foco e direcionamento na parte final das sessões.

No entanto, em concordância com Gleitman, Reisberg, e Gross (2009), é interessante notar que seria fundamental replicar o atual estudo, não somente com o intuito de se testar a constância das cinco dimensões, mas também com o objetivo de se ampliar a um maior número amostral (em diferentes estados do Brasil ou em diferentes países, por exemplo). É fundamental que a dimensão cooperação seja avaliada em pessoas adultas no início de suas carreiras, em carreiras em momentos estáveis e, também, em transição. Dessa forma, conseguir-se-ia compreender a adaptabilidade de carreira de forma mais abrangente em relação às expectativas e comportamentos ativos das pessoas em suas profissões.

Além disso, recomenda-se novos trabalhos que analisem a validade externa desse instrumento com variáveis como autoestima, esperança, variáveis de personalidade, satisfação com a

vida, autoeficácia em tomadas de decisão de carreira etc. (Hui, Yuen, & Chen, 2018; Rudolph et al., 2017). Sendo assim, propõem-se a extensão dessa produção científica com o objetivo de se ampliar as evidências de validade da CAAS-5 para adolescentes e, assim, contribuir ainda mais para a pesquisa e a intervenção na área de carreira.

Referências

- Affum-Osei, E., Antwi, C. O., Abdul-Nasiru, I., Asante, E. A., Aboagye, M. O., & Forkouh, S. K. (2019). Career adapt-abilities scale in Ghana: Psychometric properties and associations with individual-level ambidexterity and employees' service performance. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00406-7>
- Ambiel, R. A. M. (2014). Adaptabilidade de carreira: uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 15-24. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902014000100004&lng=pt&tlng=pt
- Audibert, A. & Teixeira, M. A. P. (2015). Escala de adaptabilidade de carreira: evidências de validade em universitários brasileiros. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(1), 83-93. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v16n1/09.pdf>
- Barros, A. F. (2010). Desafios da Psicologia Vocacional: Modelos e intervenções na era da incerteza. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11(2), 165-175. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v11n2/v11n2a02.pdf>
- Cordeiro, S. A., Taveira, M. C., Neves, L., Silva, A. D., Rodrigues, B., & Lobo, C. C. (2017). Efeitos de uma Intervenção Psicológica Vocacional na Adaptabilidade de Carreira. *Revista de Psicologia da Criança e do Adolescente*, 8(1), 93-104. Recuperado de <http://hdl.handle.net/1822/49173>
- Costello, A. B., & Osborne, J. (2005). Best Practices in Exploratory Factor Analysis: Four Recommendations for Getting the Most from Your Analysis. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 10(7), 1-9. Recuperado de <https://pareonline.net/pdf/v10n7.pdf>
- Creed, P., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 219-229. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.004>
- Duarte, M. E., Lassance, M. C., Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Van Vianen, A. E. M. (2010). A Construção da Vida: Um Novo Paradigma para Entender a Carreira no Século XXI. *Interamerican Journal of Psychology*, 44(2), 392-406. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/284/28420641020.pdf>
- Einarsdóttir, S., Vilhjálmssdóttir, G., Smáradóttir, S. B., & Kjartansdóttir, G. B. (2015). A culture-sensitive approach in the development of the Career Adapt-Abilities Scale in Iceland: Theoretical and operational considerations. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 172-181. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.06.006>
- Gamboa, V., Paixão, O., & Palma, A. (2014). Adaptabilidade de Carreira e Autoeficácia na Transição para o Trabalho: O papel da Empregabilidade Percebida - Estudo com Estudantes do Ensino Superior. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 48(2), 133-156. https://doi.org/10.14195/1647-8614_48-2_7
- Gleitman, H., Reisberg, D., & Gross, J., (2009). *Psicologia* (7ª ed.). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Hair, G., Black, B., Babin, B., Anderson, R., & Tatham, R. (2010) *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Hou, Z.-J., Leung, S. A., Li, X., Li, X., & Xu, H. (2012). Career Adapt-Abilities Scale—China Form: Construction and initial validation. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 686-691. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.006>
- Hui, T., Yuen, M., & Chen, G. (2018). Career Adaptability, Self-Esteem, and Social Support Among Hong Kong University Students. *The Career Development Quarterly*, 66(2), 94-106. <https://doi.org/10.1002/cdq.12118>
- Koen, J., Klehe, U.-C., & Van Vianen, A. E. M. (2013). Employability among the long-term unemployed: A futile quest or worth the effort? *Journal of Vocational Behavior*, 82(1), 37-48. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.11.001>
- Lassance, M. C. P. & Sarriera, J. C. (2012). Saliência do papel de trabalhador, valores de trabalho e desenvolvimento de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(1), 49-61. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902012000100007
- Maggiori, 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>
- McKenna, B., Zacher, H., Sattari Ardabili, F., & Mohebbi, H. (2016). Career Adapt-Abilities Scale—Iran Form: Psychometric properties and relationships with career satisfaction and entrepreneurial intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 81-91. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.01.004>
- McMahon, M., Watson, M., & Bimrose, J. (2012). Career adaptability: A qualitative understanding from the stories of older women. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 762-768. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.016>
- Muthén, L. K. & Muthén, B. O. (2017). *Mplus Statistical Analysis with Latent Variables User's Guide* (Version 8). Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.

- Nye, C. D., Leong, F., Prasad, J., Gardner, D., & Tien, H.-L. S. (2017). Examining the Structure of the Career Adapt-Abilities Scale: The Cooperation Dimension and a Five-Factor Model. *Journal of Career Assessment*, 26(3), 549-562. <https://doi.org/10.1177/1069072717722767>
- Ployhart, R. E. & Bliese, P. D. (2006). Individual adaptability (I-Adapt) theory: Conceptualizing the antecedents, consequences and measurement of individual differences in adaptability. In C. S. Burke, L. G. Pierce, & E. Salas (Eds.), *Understanding adaptability: A prerequisite for effective performance within complex environments* (pp. 3-39). Amsterdam, the Netherlands: Elsevier.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.4.612>
- Rottinghaus, P. J., Buelow, K. L., Matyja, A., & Schneider, M. R. (2011). The Career Futures Inventory-Revised: Measuring dimensions of career adaptability. *Journal of Career Assessment*, 20(2), 123-139. <https://doi.org/10.1177/1069072711420849>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Savickas, M. L. (1990). The Career Decision-Making Course: Description and Field Test. *The Career Development Quarterly*, 38(3), 275-284. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1990.tb00388.x>
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for LifeSpan. *LifeSpace Theory. The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147-183). Hoboken, NJ: Wiley & Sons.
- 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>
- Savickas, M. L. & Porfeli, E. J. (2015). The Career Adapt-Abilities Scale + Cooperation Scale. Recuperado de <http://www.vocopher.com/ms/cm/c/CAAS+C.pdf>
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275. https://doi.org/10.1207/S15327965PL1304_01
- Spurk, D., Kauffeld, S., Meinecke, A. L., & Ebner, K. (2016). Why do adaptable people feel less insecure? Indirect effects of career adaptability on job and career insecurity via two types of perceived marketability. *Journal of Career Assessment*, 24(2), 289-306. <https://doi.org/10.1177/1069072715580415>
- Spurk, D., Volmer, J., Orth, M., & Göritz, A. S. (2019). How do career adaptability and proactive career behaviours interrelate over time? An inter and intraindividual investigation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(1), 158-186. <https://doi.org/10.1111/joop.12288>
- Super D. E. & Kidd, J. M. (1979). Vocational maturity in adulthood: Toward turning a model into a measure. *Journal of Vocational Behavior*, 14(3), 255-270. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90054-X](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90054-X)
- Super, D. E. & Kinsel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counselling*, 9(2), 194-201. <https://doi.org/10.1080/03069888100760211>
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., Magalhães, M. de O., & Duarte, M. E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Brazilian Form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 680-685. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.007>
- Tien, H.-L. S., Lin, S.-H., Hsieh, P.-J., & Jin, S.-R. (2014). The Career Adapt-Abilities Scale in Macau: Psychometric characteristics and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 259-265. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.01.005>
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39-48. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.004>
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Tang, R. L. (2013). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale and an examination of a model of career adaptation in the Philippine context. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 410-418. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.013>
- Urbanaviciute, I., Kairys, A., Pociute, B., & Liniauskaitė, A. (2014). Career adaptability in Lithuania: A test of psychometric properties and a theoretical model. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 433-442. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014>

Endereço para correspondência:

Larissa Sanford Ayres Farina
Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Rua Ramiro Barcelos, 2600, sala 117
90035-003 – Porto Alegre, RS, Brasil

Larissa Sanford Ayres Farina

Psicóloga formada pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), em Porto Alegre, RS, Brasil; especialista em Gestão de Pessoas e em Dinâmica dos Grupos, Mestra e atual doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia, também pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), em Porto Alegre, RS, Brasil.

Roberta Pozzi Kretzmann

Psicóloga. Especialista em Psicodiagnóstico e Avaliação Psicológica pelo Contemporâneo: Instituto de Psicanálise e Transdisciplinaridade (CIPT/RS). Mestre em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), em Porto Alegre, RS, Brasil. Membro do BioSig (Laboratório de Biosinais Cognitivos) da UFRGS.

Leticia Garibaldi Gasparetto

Graduada em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), em Porto Alegre, RS, Brasil; Especialista em Terapia Cognitivo-Comportamental pelo InTCC; Mestre em Desenvolvimento Humano pela UFRGS; doutoranda em Psicologia pela UFSC.

Gabriel dos Reis Rodrigues

Graduado em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), em Porto Alegre, RS, Brasil; mestrando em Psicologia pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia pela UFRGS, no Núcleo de Estudos e Intervenção em Carreira.

Marúcia Patta Bardagi

Professora adjunta do curso de Psicologia da UFSC. Psicóloga pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS); Mestra e Doutora em Psicologia pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia também pela UFRGS, em Porto Alegre, RS, Brasil.

Cláudia Hofheinz Giacomoni

Professora do Departamento de Psicologia do Desenvolvimento e da Personalidade e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), em Porto Alegre, RS, Brasil. Graduada em Psicologia pela PUCRS e Mestra e Doutora pela UFRGS.

Marco Antônio Teixeira

Psicólogo formado pela UFRGS, Mestre e Doutor pelo Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), em Porto Alegre, RS, Brasil. Coordenador dos programas de extensão continuados Núcleo de Apoio ao Estudante da UFRGS (desde 2006) e Serviço de Orientação Profissional (desde 2012).