

# Evidências psicométricas e invariância da versão reduzida da *Career Adapt-Abilities Scale*<sup>1</sup>

*Alexsandro Luiz De Andrade*<sup>2</sup>

Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, Brasil

*Fernanda Mendes Pires*

Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, Brasil

*Alyane Audibert*

Universidade Europeia de Portugal, Lisboa, Portugal

*Manoela Ziebell de Oliveira*

Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Brasil

*Marco Antônio Pereira Teixeira*

Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Brasil

## Resumo

Adaptabilidade é uma metacompetência importante para lidar com tarefas vocacionais do desenvolvimento e transições ocupacionais. Compõe-se de quatro dimensões: preocupação, controle, curiosidade e confiança. Objetivo: apresentar propriedades psicométricas da *Career Adapt-Abilities Scale - Short Version* para o Brasil. 1617 indivíduos adultos responderam um formulário de pesquisa online. Resultados apontaram, a partir de procedimentos fatoriais confirmatórios e multigrupo, congruência com o modelo teórico de quatro dimensões, com índices de precisão superiores a 0,84 (Ômega e Alpha). Correlações convergentes entre a versão reduzida e completa nas dimensões específicas da CAAS foram todas superiores a 0,86. Evidências adicionais de validade demonstram que a versão reduzida e completa explicam de maneira semelhante afetos de carreira. Discutem-se aplicações práticas e científicas da versão da *CAAS-SF*.

*Palavras-chave:* adaptabilidade de carreira; orientação profissional; avaliação psicológica; validade do teste.

## Abstract: Psychometrics evidences and invariance tests of *Career Adapt-Abilities Scale Short form*

Adaptability is an important meta competence to deal with vocational developmental tasks and occupational transitions. It consists of four dimensions: concern, control, curiosity, and trust. Objective: to present psychometric evidence of the *Career Adapt-Abilities Scale - Short Version* for Brazil. 1617 adult individuals answered an online survey form. Results showed, based on confirmatory factorial analysis and multigroup procedures, congruence with the theoretical model of four dimensions, with reliability indexes greater than 0.84 (Omega and Alpha). Convergent correlations between the short and complete versions of the CAAS dimensions were all greater than 0.86. Additional validity evidence showed that the reduced and complete version similarly explains career affects. Practical and scientific applications of the *CAAS-SF* version are discussed.

*Keywords:* career adaptability; professional orientation; psychological assessment; validity of the test.

<sup>1</sup> Apoio: Cnpq (Bolsa PQ autores 1º, 4º e 5º); FAPES (Edital Universal e taxa de bancada autor 1º).

<sup>2</sup> Endereço para correspondência: Av. Fernando Ferrari, nº 514, Campus Universitário de Goiabeiras/UFES – CEMUNI VI. CEP: 29075-910 – Vitória/ES, Brasil, celular: +55 27995785025, alex.psi.andrade@gmail.com

## Resumen: Pruebas psicométricas de evidencia e invariancia de la versión reducida de *Career Adapt-Abilities*

### Scale

La adaptabilidad es una metacompetencia importante para lidiar con tareas de desarrollo vocacional y transiciones ocupacionales. Consta de cuatro dimensiones: preocupación, control, curiosidad y confianza. Objetivo: presentar evidencia psicométrica de la Career Adapt-Abilities Scale - Short Version para Brasil. 1617 personas adultas respondieron un formulario de encuesta en internet. Los resultados mostraron, a partir de procedimientos factoriales confirmatorios y multigrupo, congruencia con el modelo teórico de cuatro dimensiones, con índices de precisión superiores a 0,84 (Omega y Alpha). Las correlaciones convergentes entre las versiones reducida y completa en las dimensiones específicas del CAAS fueron todas superiores a 0,86. Evidencia adicional de validez demuestra que tanto la versión abreviada como la completa explican los efectos de la carrera de manera similar. Se discuten las aplicaciones prácticas y científicas de la versión CAAS-SF.

*Palabras clave:* adaptabilidad profesional; orientación profesional; evaluación psicológica; validez del test.

A adaptabilidade de carreira foi um dos principais conceitos propostos por Donald Super, ao longo de quase 40 anos de estudos e pesquisas (Ambiel, 2014). Ainda que já tivesse sido discutido e comparado ao conceito de maturidade vocacional (Super & Knasel, 1981; Super et al., 1988), com Mark Savickas o conceito foi delimitado teoricamente. A Teoria da Construção da Carreira (Savickas, 2013) enfatiza a adaptabilidade como uma das metacompetências necessárias para lidar com as tarefas vocacionais do desenvolvimento e as transições ocupacionais. Ela é a manifestação da vontade e das habilidades do indivíduo para dar direção à sua vida de trabalho.

Inicialmente, a adaptabilidade foi compreendida como a prontidão para lidar com tarefas previsíveis de preparação e participação em papéis de trabalho e ajustes imprevisíveis impostos por mudanças nas condições de trabalho (Savickas, 1997). Atualmente, tem sido definida como a prontidão e os recursos utilizados pelos indivíduos ao se confrontarem com tarefas atuais e antecipadas do desenvolvimento vocacional, como transições ocupacionais e traumas pessoais, a fim de que consigam resolver problemas que se apresentam geralmente desconhecidos, mal definidos e sempre complexos (Savickas, 2013). Nesta definição, a adaptabilidade de carreira compõe-se de quatro dimensões principais: preocupação (*concern*), controle (*control*), curiosidade (*curiosity*) e confiança (*confidence*).

A primeira dimensão, preocupação, refere-se à apreensão em relação ao próprio futuro como trabalhador. A segunda dimensão, controle, diz respeito a sentir-se responsável por construir a própria carreira. Já a dimensão curiosidade, refere-se à iniciativa para fazer descobertas e buscar aprendizados sobre oportunidades e atividades de trabalho em que o indivíduo gostaria de se engajar. Por fim, a quarta dimensão, confiança, diz respeito à crença do indivíduo em sua competência para atingir os seus objetivos, mesmo em face de obstáculos (Audibert & Teixeira, 2015).

Apesar da relevância teórica e prática do construto da adaptabilidade de carreira, sua definição e operacionalização não foram consensuais ao longo do tempo

(Audibert & Teixeira, 2015). Cientes da importância da uniformização da operacionalização do construto, a partir de 2008, psicólogos vocacionais de 18 países (África do Sul, Alemanha, Austrália, Bélgica, Brasil, China, Coreia, EUA, França, Holanda, Hong Kong, Inglaterra, Islândia, Itália, Japão, Portugal, Suíça e Taiwan) reuniram esforços para elaborar um instrumento de medida das habilidades para adaptação, nomeado de *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS), através de um projeto chamado *International Career Adaptability Project* (Savickas & Porfeli, 2012). O grupo elaborou conjuntamente os itens do instrumento, discutindo e considerando peculiaridades culturais, ao invés de desenvolver a medida em apenas um país e depois adaptá-la a outros contextos e idiomas.

No processo de desenvolvimento da CAAS, uma versão do instrumento com 44 itens foi aplicada em 13 dos 18 países representados (Savickas & Porfeli, 2012). A partir dos resultados encontrados por meio de análises fatoriais confirmatórias (AFC) e análises de covariância, apenas 24 dos 44 itens foram retidos, os quais foram divididos em quatro conjuntos de seis itens. Os dados combinados dos diversos países evidenciaram ajuste satisfatório (ainda que um pouco abaixo do ideal) para o modelo (*Comparative Fit Index* - CFI = 0,93; *Root Mean Square Error of Approximation* - RMSEA = 0,048). Além disso, os índices de consistência interna observados também foram adequados: 0,92 (escala total), 0,83 (preocupação), 0,74 (controle), 0,79 (curiosidade) e 0,85 (confiança) (Savickas & Porfeli, 2012).

O primeiro estudo de adaptação e validação da CAAS para o Brasil foi realizado por Teixeira e colaboradores (2012), e consistiu em uma adaptação dos itens já traduzidos em Portugal (Duarte et al., 2012) para o português brasileiro. Em função de mudanças na redação de itens no processo de validação internacional, essa versão da CAAS-Brasil (CAAS-Brasil 1.0) tinha apenas 22 itens, dois a menos do que a versão internacional (Savickas & Porfeli, 2012). Os resultados demonstraram que a escala foi pouco discriminativa, uma vez que as respostas típicas ficaram entre 4 e 5 pontos na escala tipo *Likert*, que varia entre 1 e 5. Apesar disso, as análises confirmatórias

tiveram resultados de ajuste semelhantes aos obtidos em outros países, com índices de consistência interna que variaram entre 0,76 (Controle) e 0,82 (Confiança). O escore total da CAAS-Brasil 1.0 teve um coeficiente superior 0,90.

Em vista dessas questões, Audibert e Teixeira (2015) conduziram um estudo de revisão da CAAS para o contexto brasileiro. Desta vez, os autores traduziram os itens originais em língua inglesa e incluíram todos os 24 itens da versão internacional, além de realizarem modificações na chave de respostas a fim de torná-la mais discriminativa. A escala total e cada uma das quatro subescalas apresentaram consistência interna elevada: 0,88 (preocupação), 0,83 (controle), 0,88 (curiosidade), 0,89 (confiança) e 0,94 (Total). Ainda que não tenham sido ideais, os resultados das análises fatoriais apontaram compatibilidade com os modelos obtidos em amostras de outros países (Savickas & Porfeli, 2012). A CAAS-Brasil 2.0 foi uma opção metodológica largamente aplicada na população brasileira, com resultados publicados tanto em âmbito nacional (Ambiel, Moreira, Oliveira, Pereira, & Hernandez, 2018; Cammarosano, Melo-Silva, & Oliveira, 2019; Salvador & Ambiel, 2019; Santos & Oliveira, 2020; Silva & Andrade, 2019; Souza, 2017) como internacional (Ambiel, Martins, Tofoli, & Campos, 2019; Da Silva et al., 2020; De Andrade, Ferraz, Oliveira, & Hatfield, 2019; Silva, Sanchez, Mambrini, & Oliveira, 2019).

### ***Career Adapt-Abilities Scale–Short form (CAAS-SF)***

A *Career Adapt-Abilities Scale - Short form* (CAAS-SF) (Maggiori, Rossier, & Savickas, 2017) é uma versão reduzida desenvolvida a partir de itens selecionados da medida de Savickas e Porfeli (2012). O primeiro estudo com levantamento de propriedades psicométricas do CAAS-SF foi conduzido com uma amostra de 2.800 adultos, de línguas francesa e alemã, residentes na Suíça (Maggiori, et. al., 2017).

O processo de estruturação da CAAS-SF foi conduzido com a subtração de três itens em cada dimensão, isto é, uma redução em 50% da escala completa. A redução partiu da identificação dos itens com maior carga fatorial em cada uma das quatro dimensões e seleção dos três indicadores de maior carga no fator, via procedimentos de análise dos componentes principais (Maggiori, et. al., 2017). Os 12 itens previamente selecionados foram testados com sucesso por procedimentos fatoriais confirmatórios na estrutura interna de quatro dimensões, além de testes de invariâncias configurais, métricas e escalares entre idiomas (línguas francesa e alemã) e o sexo dos participantes (homens e mulheres) (Maggiori, et. al., 2017). A CAAS-SF apresentou em seu estudo com redução de

itens, correlações superiores a 0,92 com a CAAS 2.0 (Maggiori et al., 2017).

Instrumentos psicométricos reduzidos são ferramentas importantes para pesquisa envolvendo mais de um fenômeno de investigação. Além de demandarem menor tempo dos participantes no processo de resposta, reduzem custos cognitivos e operacionais do processo de coleta de dados e possibilitam que mais construtos sejam avaliados. Estas características são especialmente importantes em pesquisas realizadas com trabalhadores ou em ambientes organizacionais, em que empregadores geralmente impõem restrições de tempo para a realização da pesquisa, de modo que há uma pressão crescente para que os pesquisadores desenvolvam medidas válidas, confiáveis, mas curtas, sem itens redundantes (Fisher, Matthews, & Gibbons, 2015). Medidas com essa característica reduzem a fadiga, a frustração e a probabilidade de o participante se recusar a participar ou abandonar a coleta de dados por considerar a pesquisa muito longa e demorada (Schaufeli, Shimazu, Hakanen, Salanova, & De Witte, 2017)

Desde a publicação da CAAS-SF de Maggiori et. al. (2017), diferentes estudos começaram o uso da versão reduzida do instrumento. A Tabela 1 apresenta uma descrição de alguns deles, bem como seus contextos culturais e outros construtos avaliados nas pesquisas.

Os dados da Tabela 1 sugerem que, como indicado por Fisher, Matthews e Gibbons (2015) o uso de medidas reduzidas, como a de adaptabilidade de carreira, possibilita integrar com mais facilidade investigações com outros fenômenos psicológicos e de carreira. A exemplo, Kozan, Işik e Blustein (2019) avaliaram aspectos de adaptabilidade em trabalhadores fabris turcos de classe econômica baixa para compreender o papel das restrições socioeconômicas nos resultados do trabalho e bem-estar, em um estudo que incluía, além da CAAS-SF, outros sete instrumentos. Haenggli e Hirschi (2020), ao relacionar recursos e formas de sucesso na carreira, envolvendo trabalhadores alemães da indústria, utilizaram a CAAS-SF na análise conjunta com outros construtos. Já Tokar e Kaut (2018), ao investigarem os preditores do trabalho decente em profissionais com a síndrome de Arnold-Chiari, também empregaram a CAAS-SF combinada a outros cinco instrumentos de pesquisa.

Na direção de colaborar com estudos interessados na avaliação de fenômenos correlatos à adaptabilidade de carreira, o objetivo do presente trabalho foi levantar evidências de validade por análise de estrutura interna (através de análise fatorial confirmatória), assim como evidências de validade convergente com a versão completa CAAS 2.0, além de realizar testes de invariância e precisão para o contexto brasileiro da versão reduzida da CAAS-SF (Maggiori et al., 2017). Ainda, procurou-se apresentar uma análise comparativa do poder preditivo da versão curta e da versão completa da CASS na predição

Tabela 1  
Pesquisas que Utilizaram a CAAS-SF

Autores	País do estudo	Construtos associados
Haenggli e Hirschi (2020)	Alemanha	Autoestima, otimismo, recursos de carreira, sucesso de carreira.
Tokar e Kaut (2018)	EUA	Volição, trabalho decente, restrição econômica, marginalização, classe social.
Li, Ngo, e Cheung (2019)	Hong Kong/EUA	Orientação proteana, decisão de carreira, autoeficácia.
Yu, Dai, Guan, e Wang (2020)	China	Exploração de carreira, procura de emprego, performance, satisfação de carreira,
Kozan, Işık e Blustein (2019); Işık et al. (2018)	Turquia	Ansiedade, estresse no trabalho e autoeficácia de carreira
Maggiori, et. al., (2017)	Suíça	Satisfação no trabalho, estresse no trabalho, autoeficácia organizacional

de afetos de carreira (De Andrade, Pissaia, Silva & Oliveira, 2016).

A seguir são apresentados os dois estudos conduzidos neste artigo. O primeiro é focado na análise de evidências psicométricas de estrutura interna da versão com 12 itens da CAAS-SF, já utilizada em diferentes países (Işık et al., 2018; Maggiori et al., 2017; Yu, Dai, Guan, & Wang, 2020). O segundo estudo é orientado para a busca de evidências convergentes e adicionais da versão reduzida CAAS.

#### Estudo 1

A versão reduzida da CAAS no contexto brasileiro foi elaborada de forma similar à versão de Maggiori et al. (2017), viabilizando ao contexto de estudos brasileiros uma versão com menor número de itens. Além disso, o instrumento é passível de uso em pesquisas transculturais sobre o tema, assim como em comparações com a medida simplificada desenvolvida em outros países. Desta forma, o Estudo 1 parte da análise e seleção de itens da CAAS 2.0 (Audibert & Teixeira, 2015) que representem os mesmos indicadores da versão reduzida em uso nos demais países (Maggiori et al., 2017).

### Método

#### Participantes

Esta etapa do estudo contou com 763 adultos brasileiros, dentre os quais 546 (71,6%) eram do sexo feminino, a maioria com idade entre 30 e 39 anos (N = 232; 30%), seguidos pelos grupos de 21 a 29 anos (N = 175; 23%) e 40 a 49 anos (N = 120; 15,7%). Quanto à etnia, a prevalência da amostra foi de participantes pardos

(N = 248; 32,5%), seguidos por brancos (N = 233; 30,5%) e pretos (N = 89; 11,7%). A escolaridade predominante da amostra foi nível superior (N = 363; 52%), seguida por ensino médio (N = 329; 46%).

#### Estruturação da versão reduzida da CAAS para o Brasil e instrumentos

O processo de estruturação da versão reduzida brasileira da CAAS foi baseado na seleção e busca de equivalência dos 12 itens utilizados na versão em francês e alemão de Maggiori et al. (2017). Foram seguidas normas e boas práticas para adaptação de instrumentos entre culturas (International Test Commission - ITC, 2017). Considerando o minucioso trabalho de Audibert e Teixeira, (2015) na elaboração da versão mais usada da CAAS no Brasil, decidiu-se pela escolha deste instrumento para estrutura da versão reduzida da medida.

Primeiramente foi realizada uma seleção e comparação dos itens da versão franco-alemã (Maggiori et al., 2017) que apresentavam equivalência à versão já adaptada ao português do Brasil (Audibert & Teixeira, 2015). Para a escala de respostas, os autores decidiram manter os intervalos recomendados pelos autores da adaptação brasileira: cinco intervalos (1 - Desenvolvi pouco ou nada a 5 - Desenvolvi extremamente bem). A Tabela 2 apresenta os itens utilizados na versão curta da CAAS-SF no Brasil.

Sequencialmente, foi realizado um estudo empírico com uma amostra brasileira, orientado pela busca de evidências de validade de estrutura interna, a partir de procedimentos fatoriais confirmatórios. Procedeu-se então à análise de testes de invariância configural, métrica e escalar da versão curta da medida entre os sexos dos respondentes (homens e mulheres), além de testes de

Tabela 2  
Versão Curta da CAAS no Brasil

	1. Pensar sobre como será o meu futuro.
Preocupação	2. Preparar-me para o futuro. 3. Estar atento(a) às escolhas educacionais e profissionais que eu devo fazer. 4. Tomar decisões por conta própria.
Controle	5. Assumir responsabilidade pelos meus atos. 6. Acreditar na minha capacidade de dirigir a própria vida. 7. Procurar por oportunidades de crescimento pessoal.
Curiosidade	8. Explorar as opções antes de fazer uma escolha. 9. Observar diferentes maneiras de fazer as coisas. 10. Ser cuidadoso(a) para fazer as coisas bem feitas.
Confiança	11. Aprender novas habilidades. 12. Esforçar-me para fazer o melhor possível dentro das minhas habilidades.

confiabilidade do tipo alfa de Cronbach e Ômega com dimensões reduzidas.

No formulário de coleta de dados da versão reduzida da CAAS foram inseridas questões sociodemográficas relativas a idade, status ocupacional, escolaridade e região de origem do respondente. Incluiu-se ainda algumas medidas psicológicas relativas a outros objetivos do projeto dos autores.

### Procedimentos de coleta e análise de dados

Este estudo foi aprovado pelo comitê de ética da instituição de origem dos participantes (omitido para não identificação). A coleta foi conduzida de maneira não presencial e os dados coletados a partir de um formulário online (Google Forms) a partir de convites em redes sociais profissionais e listas de contato dos autores. Todos os respondentes da pesquisa concordaram com adesão ao estudo a partir de resposta ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Após a coleta, os dados foram organizados em uma única planilha e análises psicométricas realizadas com auxílio dos *softwares* R e Mplus. O banco de dados foi preliminarmente inspecionado, com devido tratamento de dados omissos (exclusão). A partir disso, foram realizados testes de normalidade por medidas de assimetria e curtose. Para avaliar a adequação da estrutura interna proposta pela medida original da escala, o modelo foi examinado por meio de análise fatorial confirmatória (AFC), com método de estimação MLR (*Maximum Likelihood Robust*). Os indicadores de ajuste utilizados na análise da adequação dos modelos foram:  $\chi^2/gl$ , com valores menores que 5,0 representando bom ajuste ao modelo (Byrne, 2016), *Comparative Fit Index* (CFI) e *Tucker-Lewis Index* (TLI) com valores superiores a 0,90 (Kline, 2015); valores de *Root Mean-Square Error of Approximation* (RMSEA)

inferiores a 0,80. Realizou-se também teste da invariância configural, métrica e escalar da medida entre o sexo dos participantes (homens e mulheres), a partir de análise fatorial confirmatória multigrupo (Damásio, 2013).

## Resultados

### Análise fatorial confirmatória

Foram testados dois modelos com a versão reduzida da CAAS 2.0. O primeiro modelo (M1) ou Modelo Original, apresentou 4 fatores de adaptabilidade correlacionados entre si. Testou-se também o Modelo 2 (M2), o qual estruturou-se a partir de um fator de adaptabilidade hierárquico de segunda ordem e quatro dimensões de adaptabilidade (controle, curiosidade, preocupação e confiança). Os indicadores de ajuste dos modelos são apresentados na Tabela 3.

Os modelos testados apresentam indicadores aceitáveis de ajuste, não havendo diferenças significativas entre eles. O teste de invariância entre homens e mulheres apontou que a versão reduzida da CAA-SF possui invariância configural, métrica e escalar. Os indicadores de precisão do tipo Ômega ( $\omega$ ) para a medida foram: 0,89 para preocupação, 0,85 para controle, 0,87 para curiosidade, 0,84 para confiança e 0,93 para a escala total. Os indicadores do tipo Alpha de Cronbach ( $\alpha$ ) foram semelhantes: 0,89 para preocupação, 0,84 para controle, 0,86 para curiosidade, 0,84 para confiança e 0,93 para a escala total.

### Estudo 2: Evidências convergentes e incrementais da versão reduzida CAAS 2.0

O Estudo 2 foi conduzido com dados secundários oriundos da compilação de bancos de dados com respostas da CAAS 2.0, de estudos anteriores dos autores e

seus grupos de trabalho. Com devido rigor ético e metodológico, a versão reduzida do instrumento obedeceu à estrutura interna teórica de itens e dimensões, oriunda da primeira parte deste artigo. Foram realizados procedimentos no Estudo 2 para levantamento de evidências convergentes entre as versões reduzida e completa da CAAS, bem como testes incrementais comparativos de preditividade para afetos positivos de carreira.

### Participantes

A amostra total de participantes foi de 777 pessoas, dentre as quais 474 (60%) eram do sexo feminino. A média de idade dos participantes neste grupo foi de 24,4 anos (desvio padrão = 6,0 anos). Dentre os integrantes da amostra havia um total de 198 pessoas que declararam trabalhar no momento da pesquisa e 625 que estudavam (ensino superior ou pós-graduação). Quanto ao estado civil, 288 declararam-se solteiros(as), 55 casados(as) e os demais não informaram o status conjugal.

### Instrumentos, procedimentos de gestão e análise dos dados

O instrumento norteador da segunda parte do estudo foi a escala de Adaptabilidade de Carreira (CAAS-Brasil 2.0 - Audibert & Teixeira, 2015). Este instrumento avalia as quatro dimensões de adaptabilidade (preocupação, controle, curiosidade e confiança), com 24 itens equitativamente distribuídos entre os fatores respondidos em uma escala tipo Likert de 5 pontos que variam desde ‘desenvolvi pouco ou nada’ (1) até ‘desenvolvi extremamente bem’ (5).

Para operacionalização do teste de evidências convergentes entre a versão reduzida e completa da CAAS, foram estruturados os escores dimensionais de média da versão reduzida, de maneira similar ao estudo de Maggiori et al. (2017), sendo estes formados pelos mesmos itens das versões internacionalmente usadas (Işık et al., 2018; Yu et al., 2020), apresentados na Tabela 1. Com escores estruturados da versão completa e reduzida da CAAS, o

processo analítico de busca de evidências convergentes foi realizado a partir de procedimento de análise de correlações de Pearson entre as dimensões de adaptabilidade (curiosidade, controle, confiança e preocupação) do escores da versão completa (24 itens) e reduzida (12 itens).

A dimensão positiva da Escala de afetos frente ao projeto de carreira (De Andrade, Pissaia, Silva & Oliveira, 2016) também foi utilizada neste estudo para evidência complementar da versão reduzida. Tal dimensão constituiu-se de sete itens (e.g., “A minha vida profissional constrói-se do jeito que eu gostaria que ela fosse”;  $\alpha = 0,81$ ), e usa como chave de respostas uma escala do tipo *Likert* de cinco pontos (1 = “Não me caracteriza” e 5 = “Me caracteriza totalmente”).

A comparação do poder preditivo das versões curta e completa para a predição dos afetos positivos de carreira foi conduzida a partir de procedimentos de regressão linear múltipla (simultânea). Foram testados dois modelos preditivos para afetos de carreira, sendo considerados para análise dos modelos o  $R^2$ , o coeficiente *B* padronizado e o nível de significância dos preditores (Bürkner & Vuorre, 2019).

### Resultados

A Tabela 4 apresenta as correlações de Pearson entre as quatro dimensões de adaptabilidade da versão completa da CAAS 2.0 e as respectivas dimensões da versão reduzida da CAAS-SF.

Os resultados demonstram correlações significativas e fortes entre todas as dimensões da CAAS-Brasil 2.0 e a versão com redução de itens. Em uma análise específica das dimensões, constatou-se uma elevada correlação entre o escore da versão completa e a reduzida para preocupação ( $r = 0,94$ ;  $p < 0,001$ ), controle ( $r = 0,94$ ;  $p < 0,001$ ), curiosidade ( $r = 0,85$ ;  $p < 0,001$ ) e confiança ( $r = 0,93$ ;  $p < 0,001$ ).

Evidências complementares de validade foram obtidas comparando a versão curta com a versão completa em relação à capacidade das duas versões para prever afetos positivos de carreira. Para tanto, duas análises de regressão foram realizadas, uma tendo as dimensões da

Tabela 3  
Índices de Ajuste da CAAS-SF Versão Brasileira

Modelos	X <sup>2</sup> /gl	RMSEA (90% IC)	TLI	CFI	ΔCFI
M1	5,18	0,077 [0,067-0,086]	0,93	0,94	-
M2	5,20	0,077 [0,068-0,086]	0,93	0,95	-
Modelos Multigrupos por sexo					
Tipo de invariância	X <sup>2</sup> /gl	RMSEA (90% IC)	TLI	CFI	ΔCFI
Invariância Configural	3,23	0,079 [0,070-0,089]	0,92	0,94	-
Invariância Métrica	3,06	0,076 [0,067-0,086]	0,93	0,93	0,00
Invariância Escalar	2,97	0,075 [0,065-0,084]	0,93	0,94	0,00

adaptabilidade da escala curta como preditores e outra as dimensões da escala completa. Em ambos os modelos a variável dependente foi afetos positivos de carreira. A Tabela 5 apresenta resultados destes modelos.

Verifica-se que em ambas as análises somente a dimensão preocupação foi preditiva de afetos positivos de carreira, com significância estatística ( $p < 0,05$ ). O modelo com a versão curta da escala explicou 13% da variação dos afetos positivos de carreira, enquanto a versão completa explicou 15%, uma diferença de apenas 1,5 pontos percentuais, o que indica uma capacidade preditiva semelhante de ambas as versões do instrumento.

### Discussão

O presente artigo procurou apresentar evidência de validade de estrutura interna, externa, adicional ou complementar, além de precisão da forma reduzida da *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS-SF)* (Maggiore et al., 2017) para o contexto brasileiro. A versão reduzida da *Career Adapt-Abilities Scale* apresentada neste estudo demonstrou congruência com outras versões já disponíveis de instrumentos para avaliação de adaptabilidade de carreira na forma curta em outros países (Işık et al.,

2018; Maggiori et al., 2017; Yu et al., 2020, Haenggli & Hirschi, 2020). A partir da análise das propriedades psicométricas de estrutura interna, ficou evidenciado o bom ajuste ao modelo tetrafatorial, obtido a partir de procedimentos fatoriais confirmatórios. Na versão com redução de metade dos itens foram observados também índices de precisão obtidos pelos coeficientes Ômega e Alpha de Cronbach superiores a 0,84, satisfatórios e semelhantes à versão completa (Audibert & Teixeira, 2015).

As correlações verificadas entre a medida reduzida e a versão completa (CAAS 2.0) (Audibert & Teixeira, 2015) foram demonstradas com base nas correlações de *Pearson*. As relações entre as dimensões reduzidas e paralelas foram todas elevadas e variaram entre 0,85 e 0,94, resultados semelhantes aos encontrados em outros estudos internacionais (Işık et al., 2018; Maggiori et al., 2017; Yu et al., 2020). No estudo com amostras de trabalhadores da Turquia, todas as dimensões das duas versões se correlacionaram fortemente (preocupação  $r = 0,95$ ; controle  $r = 0,94$ ; curiosidade  $r = 0,93$ ; confiança  $r = 0,93$ ) (Işık et al., 2018). No contexto chinês também foi possível identificar uma forte associação entre os domínios paralelos de ambas as versões (preocupação  $r = 0,93$ ; controle  $r = 0,92$ ; curiosidade  $r = 0,91$ ; confiança  $r = 0,91$ ) (Yu et al., 2020). Apesar de serem gerados a partir dos dados secundários

Tabela 4

*Correlações entre CAAS 2.0 e CAAS reduzida*

	M.	DP	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Prec.	3,88	0,81	1							
2. Pr_R.	3,78	0,87	0,94**	1						
3. Cntr.	3,96	0,76	0,62**	0,57**	1					
4. Cnt_R	4,03	0,80	0,58**	0,54**	0,94**	1				
5. Curi.	3,89	0,86	0,56**	0,53**	0,60**	0,56**	1			
6. Cr_R.	3,89	0,83	0,56**	0,52**	0,58**	0,55**	0,85**	1		
7. Conf.	4,07	0,76	0,60**	0,56**	0,66**	0,63**	0,66**	0,64**	1	
8. Cnf_R	4,13	0,79	0,55**	0,50**	0,59**	0,57**	0,63**	0,61**	0,93**	1

Obs. Prec. (preocupação completa); e Pr\_R. (preocupação reduzida); Cntr. (controle completa); Cnt\_R. (controle reduzida); Curi. (curiosidade completa); Cr\_R. (curiosidade reduzida), Conf. (confiança completa), Cnf\_R (confiança reduzida) \*\*\*  $p < 0,001$ ; \*\*  $p < 0,05$ .

Tabela 5

*Modelos de regressão para versão reduzida e completa da CAAS*

Variáveis	Escala reduzida			Escala completa		
	R <sup>2</sup>	B	p	R <sup>2</sup>	B	p
Preocupação		0,24	0,00		0,27	0,00
Controle	13,50%	0,04	0,59	15%	0,06	0,42
Curiosidade		0,13	0,08		0,02	0,79
Confiança		0,01	0,82		0,09	0,27

da CAAS 2.0, os resultados do presente estudo advogam em favor da convergência entre as medidas completa e reduzida de adaptabilidade de carreira.

No que concerne à evidência de validade complementar investigada, ambas as versões funcionaram de maneira semelhante na predição de afetos positivos de carreira, ainda que apenas uma das dimensões da adaptabilidade de carreira tenha se mostrado preditora. Os resultados encontrados no presente trabalho apontam que a perda do poder explicativo com a versão reduzida é pequena, comparada às vantagens econômicas e cognitivas do uso de uma versão com menor número de itens (Meriac et al., 2013; Maggiori et al., 2017). Apesar de tal preditividade ter sido significativa, cabe salientar que tal teste pode possuir resultados diferentes com outros construtos, sendo uma sugestão delineada para futuras pesquisas.

Com relação aos usos práticos do instrumento, cabe destacar duas possibilidades: 1) a medida curta pode ser empregada no acompanhamento longitudinal dos resultados de clientes em processos de aconselhamento de carreira, bem como em contextos de pesquisa, a fim de acompanhar as mudanças nos escores dos clientes, diminuindo as demandas relacionadas à aplicação e levantamento de resultados; 2) assim como ocorre com o instrumento completo, a versão reduzida permite que os dados obtidos por meio da aplicação do instrumento

sejam trabalhados de forma quantitativa (como sugerido no exemplo anterior) e qualitativa. No último caso, apesar da redução do número de itens pela metade, o conteúdo apresentado pelos itens mantidos pode ser usado pelos orientadores profissionais para melhorar o processo de construção de significado, quando encorajam seus clientes a perceber que história essas respostas contam sobre eles e sua história de carreira (Ambiel, 2020).

Em termos práticos, a apresentação de uma medida curta de adaptabilidade de carreira representa avanço metodológico e tecnológico importante a partir da perspectiva dos respondentes, uma vez que o tempo e o esforço demandados para o seu preenchimento estão relacionados à motivação dos respondentes e qualidade das informações geradas. Versões reduzidas de instrumentos permitem uma administração simplificada (Johnston, 2018), além de reduzirem o cansaço dos respondentes no processo de preenchimento de escalas e questionários (Autin et al., 2019). Todavia, é importante destacar que, por mais que possam atender a requisitos psicométricos, versões reduzidas apresentam limites no processo avaliativo geral pela perda de informações não coletadas com os itens ausentes, sendo recomendado para futuros estudos uma análise mais acurada das perdas e ganhos com uso da versão reduzida da CAAS.

## Referências

- Ambiel, R. A. M. (2020). Taking a test is telling stories: a narrative approach to interest inventories. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 21(2), 33-46. doi:10.1007/s10775-020-09426-3
- Ambiel, R. A. M., Hernández, D. N., & Martins, G. H. (2016). Relation between career adaptability and academic experiences in higher education. *Psicología desde el Caribe*, 33(2), 158-168. doi: 10.14482/psdc.33.2.7071
- 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 em 10 de agosto de 2020, de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902014000100004&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902014000100004&lng=pt&tlng=pt).
- Ambiel, R. A. M., Carvalho, L. De F., Martins, G. H., & Tofoli, L. (2016). Comparing the adaptabilities of Brazilian adolescent students and adult workers. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 20-27. doi: 10.1016/j.jvb.2016.02.005
- Ambiel, R. A. M., Martins, G. H., Tofoli, L., & Campos, L. P. De. (2019). Variáveis acadêmicas e extracurriculares predizem adaptabilidade de carreira. *Psicologia para América Latina*, (31), 1-11. Recuperado em 06 de agosto de 2020, de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-350X2019000100002&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2019000100002&lng=pt&tlng=pt).
- Ambiel, R. A. M., Moreira, T. da C., Oliveira, D. A., Pereira, E. C., & Hernandez, D. N. (2018). Self-efficacy, adaptability and intention of searching for vocational guidance in adolescents. *Paidéia* (Ribeirão Preto), 28, e2840. Epub January 07, 2018. doi: 10.1590/1982-4327e2840
- 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 em 10 de agosto de 2020, de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902015000100009&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902015000100009&lng=pt&tlng=pt).
- 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. doi: 10.1037/cou0000323



- Barbosa, M. de M. F., Oliveira, M. C. De, Melo-Silva, L. L., & Taveira, M. Do C. (2018). Delineamento e avaliação de um programa de adaptação acadêmica no ensino superior. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 19(1), 61-74. doi: 1026707/1984-7270/2019v19n1p61
- Bardagi, M. P., & Albanaes, P. (2015). Relações entre adaptabilidade de carreira e personalidade: Um estudo com universitários ingressantes brasileiros. *Psicologia*, 29(1), 35-44. Recuperado em 16 de setembro de 2020, de [http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0874-20492015000100004&lng=pt&tlng=pt](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0874-20492015000100004&lng=pt&tlng=pt).
- Barros, L. De O., Moreira, T. Da C., Martins, G. H., & Ambiel, R. A. M. (2018). Avaliação da adaptabilidade de carreira em estudantes de pós-graduação stricto sensu. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 19(2), 177-184. doi: 1026707/1984-7270/2019v19n2p177
- Byrne, B. M. (2016). *Structural Equation Modeling With AMOS : Basic Concepts, Applications, and Programming*. Taylor and Francis.
- Cammarosano, M., Melo-Silva, L. L., & Oliveira, J. E. B. (2019). Validity evidence of the caas in brazilians with higher education. *Psico-USF*, 24(2), 287-298. Epub July 10, 2019. doi: 10.1590/1413-82712019240206
- Carvalho, L. de F., Moreira, T. Da C., & Ambiel, R. A. M. (2017). Relações entre adaptabilidade de carreira e traços patológicos da personalidade em trabalhadores brasileiros. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 17(3), 159-164. doi: 10.17652/rpot/2017.3.12931
- Chan, S. H. J., & Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 130-139. doi: 10.1016/j.jvb.2015.05.005
- Coetzee, M., & Stoltz, E. (2015). Employees' satisfaction with retention factors: Exploring the role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 83-91. doi: 10.1016/j.jvb.2015.04.012
- Da Silva, C.S.C., Teixeira, M.A.P., & Cardoso, P. et al. (2020) Innovative moments and narrative change in career counselling: a case study. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 20, 635-652. doi: 10.1007/s10775-020-09422-7
- Damásio, B. F. (2013). Contribuições da análise fatorial confirmatória multigrupo (AFCMG) na avaliação de invariância de instrumentos psicométricos. *Psico-USF*, 18(2), 211-220. doi: 10.1590/S1413-82712013000200005
- Dalege, J., Borsboom, D., van Harreveld, F., & van der Maas, H. L. J. (2017). Network Analysis on Attitudes: A Brief Tutorial. *Social Psychological and Personality Science*, 8(5), 528-537. doi: 10.1177/1948550617709827
- De Andrade, A., Ferraz, K., de Oliveira, M., & Hatfield, E. (2019). Antecipação do conflito trabalho-família em estudantes universitários brasileiros. *Psicologica*, 62(2), 95-116. doi: 10.14195/1647-8606\_62-2\_6
- De Andrade, A. L., Pissaia, A. T., Silva, M. Z., & Oliveira, M. Z. (2016). Características proteanas e afetos sobre carreira de estudantes de Psicologia. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 33(4), 677-688. <https://dx.doi.org/10.1590/1982-02752016000400011>
- Dries, N., Esbroeck, R. V., Vianen, A. E. M., Cooman, R., & Pepermans, R. (2012). Career adapt-abilities scale-belgium form: Psychometric properties and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 674-679. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.012
- Duarte, M. E., Soares, M. C., Fraga, S., Rafael, M., Lima, M. R., Paredes, I.,... & Djaló, A. (2012). Career adapt-abilities scale - portugal form: Psychometric properties and relationships to employment status. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 725-729. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.019
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., & Autin, K. L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 46-54. doi: 10.1016/j.jvb.2015.07.007
- 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. doi: 10.1016/j.jvb.2019.02.012
- Epskamp, S., Cramer, A. O. J., Waldorp, L. J., Schmittmann, V. D., & Borsboom, D. (2012). qgraph: network visualizations of relationships in psychometric data. *Journal of Statistical Software*, 48(4), 1-18. doi: 10.18637/jss.v048.i04

- Fiori, M., Bollmann, G., & Rossier, J. (2015). Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers job stress: The role of affect. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 113-121. doi: 10.1016/j.jvb.2015.08.010
- Fisher, G. G., Matthews, R. A., & Gibbons, A. M. (2015). Developing and investigating the use of single-item measures in organizational research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21, 3–23. doi: 10.1037/a0039139
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L.,... Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 561-570. doi: 10.1016/j.jvb.2013.09.003
- Haenggli, M., & Hirschi, A. (2020). Career adaptability and career success in the context of a broader career resources framework. *Journal of Vocational Behavior*, 119(February), 103414. doi: 10.1016/j.jvb.2020.103414
- Işık, E., Yeğın, F., Koyuncu, S., Eser, A., Çömlekçiler, F., & Yıldırım, K. (2018). Validation of the career adapt-abilities scale–short form across different age groups in the turkish context. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 18(3), 297–314. doi: 10.1007/s10775-018-9362-9
- International Test Commission. (2017). The ITC Guidelines for Translating and Adapting Testes (Second edition). <https://www.intestcom.org/>. Translation authorized by Instituto Brasileiro de Avaliação Psicológica (IBAP).
- OJohnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3–30. doi: 10.1177/1069072716679921
- Koen, J. Klehe, U. C., Van Vianen, A. E. M., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 126-139. doi: 10.1016/j.jvb.2010.02.004
- 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>
- Ladeira, M. R. M., Oliveira, M. C. De, Melo-Silva, L. L., & Taveira, M. Do C. (2019). Adaptabilidade de carreira e empregabilidade na transição universidade-trabalho: Mediação das respostas adaptativas. *Psico-USF*, 24(3), 583-595. Epub October 10, 2019. doi: 10.1590/1413-82712019240314
- Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P.,...Fang, Z. (2015). Big-five personality and BIS/BAS traits as predictors of career exploration: The mediation role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 39-45. doi: 10.1016/j.jvb.2015.04.006
- 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. doi: 10.1177/1069072714565856
- Martins, I. R. C. (2019). *Autoeficácia na transição universidade-trabalho e adaptabilidade de carreira em finalistas do ensino superior*. (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, Brasil. doi: 10.11606/D.59.2020.tde-20112019-214750. Recuperado em 08 de junho de 2020, de [www.teses.usp.br](http://www.teses.usp.br)
- Meriac, J. P., Woehr, D. J., Gorman, C. A., & Thomas, A. L. E. (2013). Development and validation of a short form for the multidimensional work ethic profile. *Journal of Vocational Behavior*, 82, 155–164. doi:10.1016/j.jvb.2013.01.007
- Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1-10. doi: 10.1016/j.jvb.2016.02.010
- Pouyaud, J., Vignoli, E., Dosnon, O., & Lallemand, N. (2012). Career adapt-abilities scale-france form: Psychometric properties and relationships to anxiety and motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 692-697. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.021
- Rodrigues-Marçulo, A. de O., Ferreira, M. C., & Pereira, M. M. (2019). Características psicométricas do questionário de temperamento de aproximação e evitação em trabalhadores. *Psico*, 50(2), e29559. doi: 10.15448/1980-8623.2019.2.29559
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J. P. (2012). Career adapt-abilities scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 734-743. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.004

- Salvador, A. P., & Ambiel, R. A. M. (2019). Adaptabilidade de carreira e autoeficácia ocupacional: Relações com variáveis de carreira. *Avaliação Psicológica*, 18(3), pp. 256-263. doi: 10.15689/ap.2019.1803.16853.05
- Santos, A. E., & Oliveira, M. C. De (2020). Análise da adaptabilidade de carreira em estudantes concluintes do ensino superior. *Interação em Psicologia*, 24(1), 489-500. doi: 10.5380/psi.v24i1.62877
- Santilli, S., Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2014). Career adaptability, hope, and life satisfaction in workers with intellectual disability. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 67-74. doi: 10.1016/j.jvb.2014.02.011
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259. doi: 10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x
- Savickas, M. L. (2013). The theory and practice of career construction. Em S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (2ª. edição, pp. 147-183). Hoboken: Wiley.
- 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. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2017, October 17). An Ultra-Short Measure for Work Engagement: The UWES-3 Validation Across Five Countries. *European Journal of Psychological Assessment*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1027/1015-5759/a00043>
- Silva, A. A. Da, Sanchez, G. M., Mambrini, N. S. B., & Oliveira, M. Z. De (2019). Predictor variables for burnout among nursing professionals. *Revista de Psicologia*, 37(1), 319-348. doi: 10.18800/psico.201901.011
- Silva, M. Z., & Andrade, A. L. De. (2019). Influência da carreira e do capital psicológico em aspectos de vida e trabalho. *Psico-USF*, 24(1), 55-67. doi: 10.1590/1413-82712019240105
- Soresi, S., Nota, L., & Ferrari, L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 705-711. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.020
- Souza, T. S. L. (2017). *Minha história de carreira: avaliação dos efeitos de uma atividade de reflexão para construção de carreira*. (Dissertação de Mestrado) Instituto de Psicologia, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. Recuperado em 08 de junho de 2020, de <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/194394>
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counselling*, 9, 194-201. doi: 10.1080/03069888108258214
- Super, D. E., Thompson, A. S., & Lindeman, R. H. (1988). *Adult career concerns inventory: Manual for research and exploratory use in counseling*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Vianen, A. E. M., Klehe, U. C., Koen, J., & Dries, N. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Netherlands Form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 716-724. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.002
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., Magalhães, M. O., & Duarte, M. E. (2012). Career adapt-abilities scale – Brazilian form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 680-685. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.007
- 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. doi: 10.1016/j.jvb.2018.01.002
- Yu, H., Dai, Y., Guan, X., & Wang, W. (2020). Career adapt-abilities scale-short form (CAAS-SF): Validation across three different samples in the Chinese context. *Journal of Career Assessment*, 28(2), 219-240. doi: 10.1177/1069072719850575
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 21-30. doi: 10.1016/j.jvb.2013.10.002
- Zacher, H., & Griffin, B. (2015). Older workers' age as a moderator of the relationship between career adaptability and job satisfaction. *Work, Aging and Retirement*, 1(2), 227-236. doi: 10.1093/workar/wau009

Recebido: 09/08/2021

Aceito: 25/04/22

Sobre os autores:

**Dr. Alessandro Luiz De Andrade**

Psicólogo (UFSC) e Doutor em Psicologia (UFES). Professor associado do Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal do Espírito Santo (mestrado e doutorado em Avaliação Psicológica e Desenvolvimento de Carreira) e do Programa de Mestrado Profissional em Gestão Pública.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4953-0363>

*E-mail:* alex.psi.andrade@gmail.com

**Dra. Fernanda Mendes Pires**

Doutora em Psicologia pela Universidade Federal do Espírito Santo, mestre em Administração de Empresas pela Universidade de São Paulo e graduada em Administração pela Universidade Federal do Espírito Santo. Atuação profissional em gestão estratégica de pessoas, desempenho, cultura e clima organizacional. Pesquisa acadêmica atual sustentada pela Psicologia do Trabalho, uma perspectiva inclusiva da orientação profissional de carreira.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1964-5357>

*E-mail:* fermpires@gmail.com

**Dra. Alyane Audibert**

Possui graduação (2009), mestrado (2013) e doutorado (2020) em Psicologia. Atua como orientadora profissional e psicoterapeuta. Fundadora da Atraversiamo Carreiras. Professora convidada na Pós-graduação online em Gestão Estratégica de Recursos Humanos da Universidade Europeia.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4987-2120>

*E-mail:* aly.alysane@gmail.com

**Dra. Manoela Ziebell de Oliveira**

Possui graduação (2007), Mestrado (2010), e Doutorado (2014) em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Atua como professora adjunta na Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, onde coordena o Grupo de Estudos sobre Desenvolvimento de Carreira (GEDC).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0243-5115>

*E-mail:* manoela.ziebell@gmail.com

**Dr. Marco Antônio Pereira Teixeira**

Possui graduação (1996), Mestrado (1998), e Doutorado (2002) em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Atua como professor Titular na UFRGS, onde coordena o Núcleo de Estudos e Intervenções em Carreira (NEIC), o Serviço de Orientação Profissional (SOP) e o Núcleo de Apoio ao Estudante (NAE).

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-7981-9788>

*E-mail:* mapteixeira.psi@gmail.com