



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

GRASIELA TORRICO

**COMPETÊNCIAS DE CARREIRA E PERCEPÇÕES DE EMPREGABILIDADE EM
TRABALHADORES**

FLORIANÓPOLIS
2021

GRASIELA TORRICO

**COMPETÊNCIAS DE CARREIRA E PERCEPÇÕES DE EMPREGABILIDADE EM
TRABALHADORES**

Dissertação¹ elaborada junto ao Programa de Pós-Graduação Stricto-Sensu em Psicologia na área de concentração 1- Psicologia das Organizações e do Trabalho, linha de pesquisa 2 – Formação Profissional, Desenvolvimento de Carreira e Inserção no Trabalho, da Universidade Federal de Santa Catarina, apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Maiana Farias Oliveira Nunes.

FLORIANÓPOLIS
2021

Dissertação elaborada com base nas normas da American Psychological Association (APA), 7ª edição.

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Torrigo, Grasiela
Competências de Carreira e Percepções de Empregabilidade
em Trabalhadores / Grasiela Torrigo ; orientador, Maiana
Farias Oliveira Nunes, 2021.
118 p.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa
Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa
de Pós-Graduação em Psicologia, Florianópolis, 2021.

Inclui referências.

1. Psicologia. 2. Happenstance Learning Theory. 3.
Percepção de Empregabilidade. 4. Desenvolvimento
Profissional. I. Nunes, Maiana Farias Oliveira . II.
Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós
Graduação em Psicologia. III. Título.

GRASIELA TORRICO

**COMPETÊNCIAS DE CARREIRA E PERCEPÇÕES DE EMPREGABILIDADE EM
TRABALHADORES**

O presente trabalho em nível de Mestrado foi avaliado e aprovado por banca examinadora composta pelos seguintes membros:

Prof^ª. Dr^ª. Maiana Farias Oliveira Nunes
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof. Dr. Roberto Moraes Cruz
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof^ª. Dr^ª. Manoela Ziebell de Oliveira
Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul

Certificamos que esta é a **versão original e final** do trabalho de conclusão que foi julgado adequado para obtenção do título de Mestre em Psicologia das Organizações e do Trabalho.

Prof. Dr. Adriano Beiras
Coordenação do Programa de Pós-Graduação

Prof^ª. Dr^ª. Maiana Farias Oliveira Nunes
Orientadora

Florianópolis, 2021.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente gostaria de expressar minha profunda gratidão aos meus pais, Elaine e Ronay, pela confiança no meu progresso, acolhimento, incentivo aos estudos e crescimento pessoal, como também, pelo apoio financeiro e emocional ao longo dessa jornada no Mestrado. Ao meu irmão, Juan, pelo carinho e pelas várias assistências em traduções e correções textuais na língua inglesa. Agradecer a minha linda filha, Isabela, pelas cartinhas com desenhos de corações enviadas por debaixo da porta, pelos muitos momentos em que dormia ou desenhava ao meu lado enquanto eu estava no computador, fazia companhia nas aulas online ou lançava um olhar para que eu terminasse logo e ficasse com ela, mas compreendia que a atividade que eu estava fazendo tinha um propósito, tinha foco e amor em ser pesquisadora.

Um agradecimento a todo corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina, que demonstrou estar comprometido com a elevada qualidade do ensino oferecido, pela excelência técnica de cada um que incentivou a percorrer o caminho da pesquisa científica e que sempre transmitiram seu saber fornecendo o seu melhor com muito profissionalismo, atenção, ética e carinho. Em especial à minha orientadora, Professora Dra. Maiana Farias Oliveira Nunes por todos os ensinamentos compartilhados de forma admirável, pelos atendimentos estruturados e organizados, pelo pronto acesso a uma comunicação eficaz e por me guiar nos primeiros passos da pós-graduação. Agradeço imensamente pela paciência, parceria e apoio no meu processo de aprendizagem durante o meu percurso no Mestrado. Ao Professor Iúri Novaes Luna que me proporcionou excelentes reflexões e insights em suas aulas, ministrando-as com profunda dedicação e sabedoria. Ao Professor Carlos Sancineto que com sua postura, educação, senso de humor, amor pela pesquisa em Psicologia, transmitiu para mim que é possível aprender análises quantitativas. À Professora Fernanda Lopes que com sua leveza, metodologias ativas, descontração em lecionar me auxiliaram a quebrar várias crenças sobre a atuação do professor em sala de aula. E por fim, um especial agradecimento também ao Professor Roberto Moraes Cruz que foi meu supervisor de estágio em Psicologia Organizacional e do Trabalho ainda na graduação e que eu tive a honra de reencontrar no Mestrado, por meio de sua sabedoria, atuação profissional, profunda dedicação e amor pela Psicologia é possível acreditar que pequenas ações praticadas com vontade e dedicação na área da Psicologia levam a grandes realizações que são capazes de impactar, contribuir e principalmente disseminar o conhecimento e a importância da Psicologia enquanto ciência.

Minha gratidão aos meus colegas de turma do Mestrado, sinto-me feliz em ter feito parte de uma turma maravilhosa em que dividir conhecimento era visto como somar e não como uma competição, havia leveza na parceria do grupo em enfrentar os desafios acadêmicos, bem como uma união em ajudar e acolher quem precisava. Obrigada Katia, Bárbara, Diane, Diego, Lilian e Josiele pela companhia e apoio nessa trajetória de Mestrado. Em especial a Bruna, uma amiga querida e excelente ouvinte que compartilhou comigo todo o trajeto do processo de aprendizagem no Mestrado, como também angústias, dúvidas, projetos, ideias e muito além disso me auxiliou no meu processo de desenvolvimento pessoal e profissional. Também aos meus queridos amigos Carlos Campos e Sarah que estiveram presentes em muitos momentos em que precisei de um auxílio.

Deixo aqui meus agradecimentos a todos os outros colegas que passaram por mim ao longo dessa jornada, como também, aos colegas do grupo de pesquisa do Laboratório de Informação e Orientação Profissional (LIOP) pelo apoio em contribuir para o aperfeiçoamento e construção do conhecimento.

“What can you do when forces beyond your control affect your life? There are no easy answers, but if the world around you is changing, you must be ready to change too.”
(Krumboltz & Levin, 2010)

RESUMO

A carreira é um dos elementos que contribui para o desenvolvimento e equilíbrio da vida do indivíduo, e está vinculada não apenas à vida no trabalho, mas é fruto da interação da pessoa com todos os espaços de sua vida. A competência é expressa e valorizada com o conjunto de saberes e habilidades consolidadas na trajetória de carreira do sujeito, tal como a capacidade para enfrentar e resolver problemas com sucesso em situações de incerteza e em eventos imprevisíveis na vida do trabalho. As decisões na carreira são entendidas para Krumboltz e Levin (2010) não somente como uma responsabilidade individual, mas também como uma competência, que é vista e percebida considerando o contexto em que a carreira se desdobra, utilizam o termo ‘competências’ no sentido de habilidades individuais focadas na carreira. A teoria gerada por esses autores, denominada de *Happenstance Learning Theory* (HLT), enfatiza que as mudanças são inevitáveis na trajetória de carreira de uma pessoa, encorajando-a a ressignificar eventos não planejados em oportunidades, sendo que competências como: curiosidade, otimismo, flexibilidade, persistência e assumir riscos permitem que as pessoas aproveitem melhor as oportunidades geradas por eventos inesperados na carreira. Adicionalmente, a empregabilidade percebida consiste na percepção pessoal que um indivíduo possui sobre as perspectivas de trabalho, sendo que em um ambiente de mercado de trabalho incerto, a percepção de empregabilidade também possui uma importância expressiva para promover estratégias de enfrentamento e potencializar oportunidades. O objetivo geral dessa pesquisa foi estudar as cinco competências propostas pela HLT em trabalhadores, comparar essas percepções com outras variáveis, dentre elas algumas características sociodemográficas e também com a percepção de empregabilidade. O presente estudo adota um delineamento exploratório, com corte transversal e de abordagem quantitativa. A coleta de dados decorreu de modo online e foi realizada em um momento histórico marcado pela pandemia de Covid-19 no Brasil. Participaram desse estudo trabalhadores residentes de 17 Estados do Brasil, sendo a maioria de Santa Catarina. A amostra foi composta por 327 trabalhadores, de ambos os sexos, com idade média de 36,7 anos. Os instrumentos utilizados foram os seguintes: Questionário Sociodemográfico, *Planned Happenstance Career Inventory*, adaptada para o Brasil (PHCI) e a Escala de Autopercepção de Empregabilidade (EAE). Os resultados encontrados demonstraram que a consistência interna das duas escalas (PCHI e EAE) foram confirmadas, reforçando a adequação das mesmas para uso com o público de trabalhadores. Observou-se que quanto maior o nível das competências da HLT maior será o nível da percepção de empregabilidade em trabalhadores, sendo que em todas as comparações entre os sexos as médias dos homens foram significativamente superiores às das mulheres na PCHI. A maior parte dos resultados relacionados a EAE não apresentou diferenças estatisticamente significativas quando comparados com as variáveis propostas dessa pesquisa. A dimensão de Otimismo esteve presente em grande parte dos resultados estatisticamente significativos, como por exemplo, nas correlações entre as escalas, tempo de experiência no trabalho em trabalhadores com até 10 anos de experiência, comparações com características sociodemográficas como sexo, idade e nível educacional (ensino médio ou técnico), e nos grupos que não estavam em isolamento social e que não tiveram sua renda diminuída. Por fim, esse estudo caracterizou-se como uma pesquisa pioneira em avaliar os níveis das cinco competências propostas pela HLT no público de trabalhadores, observando-se também forte relação entre os construtos estudados nessa pesquisa.

Palavras-chave: Happenstance Learning Theory. Percepção de Empregabilidade. Desenvolvimento Profissional.

ABSTRACT

A career is one of the elements that contribute to the development and balance of an individual's life, and is linked not only to work life, but is the result of the interaction of the person with all the areas of his life. Competence is expressed and valued with the set of knowledge and skills consolidated in a subject's career trajectory, such as the ability to successfully face and solve problems in situations of uncertainty and unpredictable events in work life. Career decisions are understood by Krumboltz and Levin (2010) not only as an individual responsibility, but also as competence, which is seen and perceived considering the context in which the career unfolds, they use the term 'competencies' in the sense of career-focused individual skills. The theory generated by these authors, called Happenstance Learning Theory (HLT), emphasizes that changes are inevitable in a person's career path, encouraging them to reframe unplanned events into opportunities, with skills such as: curiosity, optimism, flexibility, persistence, and taking risks to allow people to make better use of the opportunities generated by unexpected career events. Additionally, the perceived employability consists of the personal perception that an individual has about the job prospects, and in an uncertain labor market environment, the perception of employability also has expressive importance to promote coping strategies and potentialize opportunities. The general objective of this research was to study the five competencies proposed by HLT in workers, to compare these perceptions with other variables, among them some sociodemographic characteristics and also the perception of employability. The present study adopts an exploratory design, with a cross-section and a quantitative approach. Data collection took place online and was carried out in a historic moment marked by the Covid-19 pandemic in Brazil. The participants of this study were workers residing in 17 states of Brazil, the majority being from Santa Catarina. The sample consisted of 327 workers, of both sexes, with an average age of 36.7 years. The instruments used were the following: Sociodemographic Questionnaire, Planned Happenstance Career Inventory, adapted for Brazil (PHCI), and the Employability Self-Perception Scale (EAE). The results found demonstrated that the internal consistency of the two scales (PCHI and EAE) were confirmed, reinforcing their suitability for use in workers. It was observed that the higher the level of HLT skills, the higher the level of perceived employability in workers, and in all comparisons between the sexes, the averages of men were significantly higher than those of women in the PCHI. Most of the results related to EAE did not show statistically significant differences when compared with the variables proposed in this research. The Optimism dimension was present in most of the statistically significant results, for example, in the correlations between the scales, length of experience at work in workers with up to 10 years of experience, comparisons with sociodemographic characteristics such as gender, age, and educational level (high school or technical), and in groups that were not in social isolation and that did not have their income decreased. Finally, this study was characterized as pioneering research in assessing the levels of the five competencies proposed by HLT in the public of workers, also in observing a strong relationship between the constructs studied in this research.

Keywords: Happenstance Learning Theory. Perception of Employability. Professional Development

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. As quatro categorias de empregabilidade	39
Figura 2. Linha do tempo contextual da pandemia de Covid-19	47
Figura 3. Testes de acordo com a homogeneidade das variâncias	56
Figura 4. Frequência dos dados referentes ao mercado de trabalho e tempo na ocupação atual.	61

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Características dos participantes de acordo com idade, sexo e residência.....	58
Tabela 2. Características dos participantes de acordo com a escolaridade e atuação na área de formação.....	58
Tabela 3. Renda Mensal dos participantes.....	59
Tabela 4. Médias, medianas, desvios padrão, mínimos e máximos, skewness e kurtosis da PHCI e EAE.....	62
Tabela 5. Alpha de Cronbach (α) dos fatores das escalas PHCI e EAE	63
Tabela 6. Correlações de Pearson entre PCHI e EAE.....	65
Tabela 7. Resultados da análise bivariada das dimensões da PHCI em relação ao tempo de experiência no mercado de trabalho.....	66
Tabela 8. Resultados da análise bivariada das dimensões da PHCI em relação ao sexo feminino e masculino.....	68
Tabela 9. Resultados das análises de variância entre os níveis de escolaridade.....	70

LISTA DE SIGLAS

ANOVA	Analysis of Variance
APA	American Psychology Assossiation
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
EAE	Escala de Autopercepção de Empregabilidade
HLT	<i>Happenstance Learning Theory</i>
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
LTCC	<i>Learning Theory For Career Counseling</i>
PH	<i>Planned Happenstance</i>
PHCI	<i>Planned Happenstance Career Inventory</i>
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
SLTCDM	<i>Social Learning Theory For Career Decision Making</i>
TCC	Teoria do Caos das Carreiras
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	17
1.1 HAPPENSTANCE LEARNING THEORY (HLT).....	26
1.2 PERCEÇÃO DE EMPREGABILIDADE.....	36
1.3 CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID-19 NO BRASIL	45
1.4 DELIMITAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA E DOS OBJETIVOS DO ESTUDO.....	49
1.4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	49
2. MÉTODO	50
2.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	50
2.2 PARTICIPANTES	50
2.4 INSTRUMENTOS	51
2.4.1 QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO	52
2.4.2 PLANNED HAPPENSTANCE CAREER INVENTORY, ADAPTADA PARA O BRASIL (PHCI)	52
2.4.2 ESCALA DE AUTOPERCEÇÃO DE EMPREGABILIDADE (EAE)	53
2.5 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS	54
2.6 PROCEDIMENTOS ÉTICOS	54
2.7 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS	55
3. RESULTADOS	57
3.1 ESTATÍSTICA DESCRITIVA	57
3.2 ESTATÍSTICA INFERENCIAL	63
4. DISCUSSÃO.....	73
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	90
REFERÊNCIAS	93
ANEXO A – QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO	109
ANEXO B - PLANNED HAPPENSTANCE CAREER INVENTORY ADAPTADA PARA O BRASIL (PHCI).....	111
ANEXO C - ESCALA DE AUTOPERCEÇÃO DE EMPREGABILIDADE (EAE).....	112
ANEXO D - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)	113
ANEXO E - PARECER CONSUBSTANCIADO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA COM SERES HUMANOS DA UFSC	116

APRESENTAÇÃO

A carreira da pesquisadora, ao longo do tempo de atuação profissional, foi permeada de eventos inesperados repletos de possibilidades e escolhas, dentre as quais a conexão com a *Happenstance Learning Theory*, de John Krumboltz, e o interesse em estudá-la. Diante de qualquer acontecimento, é possível refletir na responsabilidade em que a tomada de decisão na escolha de um caminho poderia consequentemente gerar um determinado direcionamento, e o quanto optar por uma postura flexível e receptiva a qualquer resultado que pudesse ser gerado, mais positivo ou negativo, seria capaz de abrir mais um novo leque de possibilidades e mais escolhas. As oportunidades estão presentes a todo momento na trajetória de carreira.

Fala-se muito no papel importante das competências no mundo do trabalho e como utilizá-las a favor do crescimento e relacionamento profissional, no entanto há pouco enfoque no que elas poderiam proporcionar na trajetória de carreira, de um modo geral, sob a perspectiva de serem continuamente aprimoradas para melhor usufruir dos eventos inesperados, imprevisibilidades ou situações que exigem prontas decisões. Nesse sentido, não somente beneficiando para o desenvolvimento da carreira, do ponto de vista profissional, com a possibilidade de atualização de novos interesses e metas ou até mesmo alavancando em cargos organizacionais, mas também, gerando crescimento pessoal, com a reavaliação dos sistemas de crenças, maior qualidade na percepção dos próprios interesses e propósitos, tendo mais consciência de suas ações a favor de suas realizações, bem-estar e em favorecer e contribuir no autoconhecimento de outras pessoas. A mente melhor preparada, interessada em buscar conhecimento, mais consciente do que gera suas reações e impulsos emocionais e como administrá-los, oferece um maior suporte na composição do destino individual ao beneficiar-se com êxito do acaso nos caminhos que a vida percorre.

Adicionalmente, o papel do contexto se faz importante, pois a iniciativa pessoal opera imersa a uma ampla rede de influências socioestruturais. Desse modo, é possível que as pessoas sejam tanto produtoras quanto produto dos sistemas sociais (Bandura, 2001). A construção das trajetórias de carreira tem experimentado uma intensa modificação na contemporaneidade. Mercados competitivos originaram novas demandas para as organizações, a crença do “emprego para a vida toda” que norteou várias gerações findou, e as adaptações pelas exigências das mudanças do mercado de trabalho demandaram das organizações alterações em suas estruturas, métodos de trabalho e de relacionamento entre as pessoas. A partir das modificações na forma como as organizações se relacionam com seus colaboradores e com as carreiras, ocorreram significativas mudanças no modo como os indivíduos desenvolvem suas

trajetórias profissionais, pois estas também são influenciadas por aspectos sociais, culturais e principalmente econômicos. A ideia de administrar realmente a carreira era remota para a maior parte dos indivíduos algum tempo atrás, onde os empregos eram abundantes e estáveis, e as carreiras lineares e contínuas. Entretanto, evidencia-se que nos tempos atuais se torna inevitável para o indivíduo desenvolver e aprimorar suas competências para atender também as demandas do mercado de trabalho, gerenciar eventos inesperados, bem como administrar sua carreira diante das flutuações econômicas, sendo que para se construir uma carreira atualmente há a necessidade de compreendê-la.

Desse modo, essa pesquisa tem como tema investigado as competências propostas pela *Happenstance Learning Theory* em trabalhadores e sua relação com percepção de empregabilidade. O interesse na realização de uma pesquisa com essa temática, além da incitação de estudo relacionada com as experiências da pesquisadora, as transformações no mundo do trabalho e de desenvolvimento de carreira, adveio da constatação mediante consulta eletrônica nas bases internacionais *Web of Science e Scopus*, e nas plataformas nacionais SciELO e PePSIC sobre a teoria HLT, de que todos os estudos encontrados foram produzidos internacionalmente, em sua maioria com corte transversal, com abordagem quantitativa e efetuadas com o público de universitários. Os resultados encontrados nesta consulta demonstraram que há necessidade de realização de novas pesquisas científicas que procurem aprofundar esta temática, principalmente no âmbito nacional e com um público que não restringisse o nível educacional.

À vista disso, surgiram suspeições referentes a esta temática em virtude de todos os meandros associados ao fenômeno, bem como um grande interesse em compreendê-la melhor no âmbito do contexto de trabalho. O público-alvo da pesquisa foram os trabalhadores de um modo geral e optou-se em direcionar o estudo às competências apontadas na *Happenstance Learning Theory*, que destacam a importância de gerar e transformar eventos inesperados em oportunidades de aprendizado e tomar ações positivas para criar vidas mais satisfatórias para si. A teoria foi proposta pelo psicólogo americano e educador John Dwight Krumboltz, precursor e estudioso desta temática, um teórico líder no desenvolvimento de carreira. Assim, justifica-se a relevância social e científica desta pesquisa por meio da contribuição para a sociedade com avanços científicos a respeito dessa temática realizados em território nacional, para que se possa entender as novas demandas e fluxos de acontecimentos, e possibilitar a produção de novas perspectivas e oportunidades de investigação.

Essa dissertação está distribuída em cinco capítulos principais (Introdução, Método, Resultados, Discussão e Considerações Finais), além das referências e anexos. Inicialmente é

apresentada uma introdução que retrata, com o apoio da literatura, o problema de pesquisa, a importância do estudo e sua relevância no contexto da área 1- Psicologia das Organizações e do Trabalho, na linha 2- Formação Profissional, Desenvolvimento de Carreira e Inserção no Trabalho. Nesta parte, destaca-se alguns aspectos importantes que permeiam o estudo como: a apresentação da *Happenstance Learning Theory* (HLT), uma breve explanação a respeito do contexto contemporâneo do trabalho, da imprevisibilidade na carreira, da importância de algumas competências para o enfrentamento do ambiente no desenvolvimento de carreira, assim como, uma exposição acerca da percepção de empregabilidade em relação a estas competências, findando com uma elucidação da escolha do público alvo a ser pesquisado. Logo em seguida, são abordados de forma aprofundada os temas centrais dessa pesquisa, sendo eles: 1) *Happenstance Learning Theory* (HLT); 2) Percepção de Empregabilidade, como também, levando em consideração o contexto de pandemia de Covid-19 em que o estudo foi realizado; 3) Contexto da Pandemia de Covid-19 no Brasil. Na sequência, estão descritos o objetivo principal e os objetivos específicos que direcionaram a investigação da pesquisa. O segundo capítulo diz respeito ao Método, contendo os seguintes assuntos: 1) Caracterização da Pesquisa; 2) Campo de Pesquisa; 3) Descrição dos Participantes; 4) Instrumentos; 4) Procedimento de Coleta de Dados; 5) Procedimentos Éticos; e 5) Procedimento de Análise de Dados. No terceiro capítulo, abordam-se os Resultados obtidos. A Discussão é contemplada no quarto capítulo, no qual os resultados são interpretados a partir do que propõe a literatura. No quinto capítulo, são apresentadas as Considerações Finais, que evidenciam as principais descobertas identificadas no estudo, além das limitações encontradas e sugestões para futuras pesquisas.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é uma característica definidora da maneira como as pessoas avaliam seu valor para a sociedade, sua família e a si mesmas, bem como, a carreira é um dos elementos que contribui para o desenvolvimento e equilíbrio da vida do indivíduo, constituindo-se um aspecto da vida moderna tão importante quanto a família, os estudos e o lazer (Landy & Conte, 2019). Embora a ideia de carreira tenha surgido com a sociedade industrial, é apenas no século XX que ela vai encontrar seu pleno desenvolvimento. O modelo tradicional, que vigorou até meados dos anos 70, foi caracterizado pela estabilidade no emprego, enriquecimento, reprodução da divisão sexual do trabalho e a progressão na carreira linear e vertical (Kilimnik & Castilho, 2006; Tolfo, 2002). O modelo tradicional de carreira estava compatível com um contexto estável, em que o emprego era entendido como sinônimo de trabalho (Tolfo, 2002).

Assim, as primeiras teorias sobre desenvolvimento de carreira emergiram em meados do século XX, e tinham como objetivo adequar as características do indivíduo às características exigidas para o desempenho de determinada função, sendo vista como um ajustamento do indivíduo a uma ocupação escolhida. O modelo moderno emerge do âmago das mudanças sociais, revelando diversificação nas trajetórias e nas oportunidades de carreira tanto para o sexo masculino quanto para o sexo feminino e em grupos sociais variados. Nesse contexto, entende-se a progressão na carreira como descontínua, mais horizontal do que vertical e com maior instabilidade (Kilimnik & Castilho, 2006). Além disso, significa compreender que a carreira não é determinada *a priori*, mas algo a ser construído e sugerindo um papel mais ativo do trabalhador no decorrer do processo (McDaniels & Gysbers, 1992).

O trabalho permite que os trabalhadores desenvolvam e usem competências para beneficiar não somente eles próprios, como também contribuir para a vida de outras pessoas. Nessa direção as características de personalidade estão assumindo um papel cada vez mais importante e compreendendo e prevendo o comportamento no trabalho (Landy & Conte, 2019). Adicionalmente, a economia e o mercado de trabalho, permeadas por redes mais complexas de relações, exigem competências dos profissionais que vão além do conhecimento técnico, como ser proativo, trabalhar em equipe, apresentar boa energia para o trabalho, ser criativo com suas tarefas, ou fazer um trabalho rápido e sem erros (Oliveira, Guimarães & Coleta, 2006). Além disso, à instabilidade da economia na contemporaneidade, bem como as imposições do mercado de trabalho, são permeadas por constantes mudanças, possibilitando que algumas competências se tornem obsoletas, ao mesmo tempo em que aumentam a necessidade de novas competências, agência e senso de propósito (Drake & Reid, 2020; Quendler & Lamb, 2016).

No que se refere a competência, não há unanimidade sobre sua definição, caracteriza-se como complexa e multifacetada, pois o termo abrange linhas de estudos originárias das escolas francesa, britânica e norte-americana, tal como, é utilizada em diferentes contextos e com vários sentidos. No entanto, de modo geral, o modelo de competência não tem mais o posto de trabalho como fundamento e referência, difere de modelos anteriores baseados somente na noção de qualificações formais de um emprego. Agora a ênfase é dada à competência do trabalhador, manifestada e avaliada em uma situação profissional específica, expressa e valorizada com o conjunto de saberes e habilidades consolidadas na trajetória de carreira do sujeito. As competências estão associadas aos atributos pessoais e ao contexto em que são utilizadas, isto é, ao desempenho manifesto da pessoa no trabalho em um determinado contexto, em termos de comportamentos adotados no trabalho e realizações decorrentes. Esse novo modelo de referência, indica que possui como suporte o indivíduo, sua compreensão social e pessoal, com isso, a competência é apontada como sendo a capacidade pessoal de articular saberes com fazeres. Assim, competência é a capacidade para enfrentar e resolver problemas com sucesso em situações de incerteza, novas ou irregulares, na vida do trabalho. É essa imprevisibilidade que diferencia ‘competência’ do conceito tradicional de ‘qualificação’ (Brandão & Borges-Andrade, 2020; Kilimnik & Castilho, 2006).

As discussões a respeito dos efeitos da incerteza e imprevisibilidade sobre os indivíduos e suas carreiras aumentaram no final do século XX (Gati & Kulcsár, 2021). É possível que alguns dos determinantes mais importantes, no direcionamento de novos rumos na carreira das pessoas, seja ocasionado por meio de circunstâncias mais triviais (Bandura, 2001). Atualmente, os estudos de carreira se dirigem às percepções dos indivíduos e autoconstruções dos fenômenos de carreira. Para refletir sobre a carreira das pessoas, seria preciso entender as suas necessidades e características, as quais não estão ligadas apenas à vida no trabalho, mas são fruto da interação da pessoa com todos os espaços de sua vida (Schein, 1993). O desenvolvimento de carreira compreende a capacidade de entender a carreira de uma pessoa como um processo em constante desenvolvimento. Ocorre a partir das decisões e escolhas do indivíduo ao longo da vida e de sua trajetória de carreira, como algo dinâmico, produto de uma série de pequenas decisões, ao invés de uma decisão única e permanente (Super, 1990). As decisões na carreira são entendidas para Krumboltz e Levin (2010) não somente como uma responsabilidade individual, mas também como uma competência, que é vista e percebida considerando o contexto em que a carreira se desdobra. Utilizam o termo ‘competências’ no sentido de habilidades individuais focadas na carreira e passíveis de desenvolvimento (Vieira, Nunes & Teixeira, 2020). Assim, uma boa escolha na carreira pode variar de indivíduo para

indivíduo, pois é por meio das experiências vivenciadas por cada indivíduo, em conjunto ao contexto no qual ele está inserido, o oferecimento de novas perspectivas que permitam o desenvolvimento de novos interesses e competências. Bem como, o cultivo da autoconfiança juntamente com recursos individuais, alinhado a estratégias eficazes para o melhor aproveitamento das situações imprevistas, contribuem para amenizar as frustrações e desapontamentos ao encontrar obstáculos imprevistos e progredir no processo, apesar deles. Desse modo, as pessoas são capazes de lidar melhor com a frequência crescente de decisões na carreira no novo mundo do trabalho (Gati & Kulcsár, 2021).

Com o advento do século XXI e, no presente momento, o contexto do trabalho e das organizações atravessa significativas mudanças e oscilações, apontando que nada é estático ou permanente, senão a própria mudança. A complexidade, mobilidade interorganizacional, flexibilidade, diminuição de fronteiras, avanço das tecnologias digitais e as incertezas ocupacionais alteram as oportunidades de emprego, natureza do trabalho, experiências e relacionamentos sociais que impactam no comportamento humano no trabalho, bem como nas trajetórias de carreira (Antunes, 2015; Bauman, 2013; Krein, 2013; Ribeiro, 2014).

A esse respeito, conforme a atual conjuntura mundial em relação às mudanças no contexto do trabalho, são evidentes uma intensa velocidade da informação, demanda por educação continuada, aumento das taxas de desemprego, disseminação de trabalhos temporários ou informais e empregadores mais exigentes (Lassance & Sparta, 2003; Santos, 2010; Tolfo, 2015). Melo-Silva e Oliveira (2018) ratificam o contexto de volatilidade, precariedade e imprevisibilidade que atualmente caracterizam o mundo das relações laborais.

Diante deste panorama do contexto de trabalho, tal como, das atuais configurações da vida contemporânea que abarcam a sociedade considerando todas as suas nuances, não sendo possível compreendê-la como uma engrenagem que funciona por partes isoladas, sem considerar a influência do ambiente que torna a pessoa um ser dinâmico, em constante relação e inserido em um cenário no qual valores, crenças, ações e reações são formados e transformados constantemente (Wagner, Tronco & Armani, 2011). Nessa direção, como também em face da crescente complexidade e imprevisibilidade das carreiras na atualidade, é possível identificar a influência expressiva dos fatores ambientais, culturais, tecnológicos e socioeconômicos no desenvolvimento de carreira. Portanto, é cada vez mais provável que elas sejam acompanhadas por um aumento de eventos inesperados (Akkermans, Seibert & Mol, 2018). Esses eventos podem também ser considerados como um fator contextual, já que geralmente são causados por fatores externos e sucedem além do controle do indivíduo, tendo um impacto significativo nas carreiras das pessoas.

Eventos inesperados são aqueles que, diferente de qualquer outro evento ou encontro previsto, intencional e planejado não podem ser antecipados ou prontamente acionados e que de certa forma modificam a diretriz da carreira ou a tomada de decisão de uma pessoa. Compreende-se estes eventos como “não planejados, acidentais, situacionais, imprevisíveis, não intencionais ou encontros que têm um impacto sobre o desenvolvimento da carreira e de comportamento” (Rojewski, 1999, p. 269). Esses eventos foram incluídos na literatura de desenvolvimento de carreira, entretanto o que é escasso na literatura são estudos empíricos que explanem o papel de eventos não planejados ou inesperados e como eles impactam a trajetória de carreira do indivíduo (Bright, Pryor & Harpham, 2005). A maior parte dos estudos e pesquisas existentes foram realizadas no âmbito internacional, sendo que muitas dessas foram publicadas recentemente, o que reforça a contemporaneidade do fenômeno.

Apesar de poucos estudos sobre a temática, uma diversidade de termos foi utilizada para explicar o conceito central. Na literatura internacional incluem-se os termos *happenstance* (Miller, 1983; Mitchell, Levin & Krumboltz, 1999), *serendipity* (Betsworth & Hansen, 1996; Krumboltz, 1998; Watts, 1996; Williams, Soeprapto, Touradji & Hill, 1998), *synchronicity* (Guindon & Hanna, 2002), *chance events* (Bandura, 1982; Bright, Pryor & Harpham, 2005; Cabral & Salomone, 1990; Scott & Hatalla, 1990), e, mais recentemente, *career shocks* (Seibert, Kraimer, Holtom & Pierotti, 2013). Independente de alguns trazerem sutis diferenças encontradas na literatura, no geral todos corroboram com o conceito de experiências inesperadas ou não planejadas que influenciam as decisões de carreira.

Ademais, ressalta-se que as mudanças na conjuntura do mundo do trabalho também desafiam as teorias tradicionais de desenvolvimento de carreira, pois os conceitos e princípios necessitam abranger as novas necessidades da atualidade de um mundo do trabalho imprevisível, flexível e móvel. Com isso, uma abordagem compatível deve ampliar as ideias e avaliar o contexto como um fator importante no processo de desenvolvimento de carreira (Kim, Rhee, Ha, Yang & Lee, 2016).

Tanto a Teoria do Caos das Carreiras (TCC) (Bright & Pryor, 2005) quanto a *Happenstance Learning Theory* (HLT) (Krumboltz, 2009) destacam a importância e o papel do contexto na carreira. A TCC enfatiza a tomada de decisão de carreira como resultado de decisões de curto prazo feitas em situações e oportunidades que surgem no ambiente, e não o resultado de um planejamento racional de longo prazo. Por sua vez, a HLT enfatiza a importância da ação, curiosidade, exploração e aprendizado de diversas experiências para aproveitar as oportunidades de carreira. Dessa forma, aborda os eventos inesperados mediante a dois conceitos: “(a) a exploração gera oportunidades de oportunidade para aumentar a

qualidade de vida, e (b) competências permitem que as pessoas aproveitem as oportunidades” (Mitchell, Levin & Krumboltz, 1999, p. 118).

A teoria HLT postula que o comportamento humano é o produto de experiências de aprendizagem, adquiridas em situações planejadas e não planejadas, nas quais os indivíduos se encontram. Tais situações podem ser promovidas pelo próprio sujeito, ao adotar um estilo de vida em que oportunidades sejam percebidas e geradas ativamente. As aprendizagens obtidas geram "resultados que incluem habilidades, interesses, conhecimento, crenças, preferências, sensibilidades, emoções e ações futuras" (Krumboltz, 2009, p. 135). A HLT aponta que condições ambientais e eventos inesperados, ao longo da vida, necessitam ser reconhecidos como influências importantes e podem ter consequências positivas e negativas na trajetória de carreira das pessoas, e cabe às pessoas se apropriarem e reconhecerem a importância desses eventos para gerarem benefícios e oportunidades para o desenvolvimento da carreira (Mitchell, Levin & Krumboltz, 1999).

A HLT afirma que as mudanças são inevitáveis na trajetória de carreira de uma pessoa, encorajando-a a ressignificar eventos não planejados em oportunidades. Com isso, as pessoas precisam estar dispostas a visualizar e trabalharem, de um modo proativo, para o alcance de resultados positivos, a fim de atingirem este estado de alerta ou prontidão para que usufruam ao máximo quando ocorrerem. Desse modo, é possível que a pessoa administre suas ações e a forma como reage às experiências positivas e negativas, como também é capaz de impulsionar vertentes de sua vida, pois ela mesma pode influenciar os resultados, uma vez que suas ações podem aumentar a probabilidade de que os resultados desejados ocorram (Krumboltz & Levin, 2010).

À vista disso, a HLT ressalta que o indivíduo tem que estar aberto à exploração e adquirir um conjunto de habilidades para aproveitar oportunidades espontâneas que auxiliarão a identificar, gerar e usar eventos inesperados como oportunidades de carreira (Ahn, Jung, Jang, Du, Lee, Rhee & Lee 2015). Mais especificamente, a teoria enfatiza o desenvolvimento de cinco competências principais: i) curiosidade: explorar novas oportunidades de aprendizado; ii) otimismo: visualizar novas oportunidades como possíveis e atingíveis; iii) flexibilidade: adaptar às mudanças de atitudes e de situações, lidar com mudanças nas circunstâncias; iv) persistência: esforço, apesar das dificuldades ou contratempos e v) assumir riscos: agir e tomar medidas frente a resultados incertos (Michell et al., 1999).

Os indivíduos que desenvolvem essas competências diante do inesperado mantêm as opções de carreira abertas, permitindo não somente aproveitar novas oportunidades, como também expandir as possibilidades de obter sucesso na consumação de projetos de vida mais

satisfatórios em diferentes momentos da carreira (Krumboltz & Levin, 2010). Igualmente, na perspectiva de Bandura (1997), a casualidade beneficia aqueles que são inquisitivos, exploram lugares, realizam coisas novas e investigam novas atividades. Esta iniciativa é de grande valia em vidas profissionais contemporâneas, que estão repletas de flutuações e incertezas, na medida em que as decisões de carreira não são mais um evento único, mas irão suceder continuamente ao longo do ciclo de vida de uma pessoa (Kim, Jung, Jang, B. Lee, Rhee, Cho & S. M. Lee, 2014b).

Eventos não planejados estão suscetíveis a qualquer pessoa, todavia nem todas elas demonstram competências para converter esses eventos em potenciais oportunidades de carreira. Fatores contextuais agem e são percebidos de forma diferente por cada pessoa, que lidam de forma positiva ou negativa com eventos inesperados. Assim, pessoas que se sentem mais confiantes em seu desenvolvimento de carreira tendem a apresentar competências suficientes para reconhecer, criar e utilizar eventos inesperados como oportunidades (Mitchell et al., 1999).

Conforme o mundo volátil e imprevisível no contexto do trabalho, com a velocidade da informação e a demanda por educação continuada, os meios pelos quais os trabalhadores adultos transitam em suas carreiras são complexos. A predominância de aparatos tecnológicos que auxiliam a agilizar a produção e otimizar os resultados de trabalho, assim como locais de trabalho que influenciam para a aceleração de mudanças, alteram significativamente o ambiente no qual os trabalhadores desenvolvem suas carreiras e, principalmente, elaboram suas decisões.

Este panorama pode ser constatado no Brasil (Antunes, 2015). Com a evolução do mercado de trabalho, de acordo com o relatório divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em janeiro de 2019, os principais destaques das movimentações observadas no mercado de trabalho brasileiro desde o início da série da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) ocorrida entre 2012 e 2018, enfatizou que a força de trabalho estimada em 104,7 milhões em 2018, cresceu 816 mil (ou 1,7%) em relação a 2017. Frente a 2012, a força de trabalho do país cresceu 8,4%, o que representou aumento de 8,1 milhões de pessoas. O relatório realça, também, os anos de 2012 e 2014, com o contingente maior de trabalhadores que estavam empregados no setor privado com carteira de trabalho assinada, sendo que em 2018 este cenário se modifica e aponta para um crescimento de trabalhadores atuando sem carteira de trabalho assinada. Nota-se, portanto, um movimento de queda do emprego com carteira de trabalho assinada no setor privado, assinalando uma tendência de alta nesta estimativa. Além disso, o IBGE revela um crescimento do trabalho por

conta própria que envolvia, em 2012, 22,8% dos trabalhadores (20,4 milhões) do país, passou a totalizar 23,3 milhões em 2018 (IBGE, 2019).

Esses dados reforçam a ideia de que, atualmente, muitos empregos pararam de enfatizar a hierarquia organizacional e os planos de carreira empresariais predeterminados (Baer, Kaufman & Baumeister, 2008). Conforme supracitado, em termos de desenvolvimento de carreira, houve uma concentração em trajetórias descontínuas, praticadas de maneira informal e sem emprego remunerado como base (Antunes, 2015). No século passado, as empresas costumavam arcar com a responsabilidade pelo desenvolvimento do profissional, incluindo oportunidades de promoções, treinamento e gestão da carreira dentro de uma mesma organização (Chanlat, 2008). Nos tempos atuais, a gestão da carreira foi transferida para o trabalhador, ou seja, cada vez mais o indivíduo é o responsável pelo desenvolvimento de sua carreira e da administração das influências de contextos, como a recessão econômica. Essa situação gera a necessidade de constante automonitoramento, a perda de garantias e de previsibilidade, além da possibilidade de rupturas no percurso profissional e de maior contato com eventos de carreira não planejados.

Essa alteração de carreiras organizacionais para carreiras autogerenciadas consistiu até em uma crescente necessidade de trabalhadores recém-formados em internalizar a escassez de carreiras tradicionais e desenvolver a mentalidade e as habilidades para identificar e navegar efetivamente pelas carreiras adequadas às suas próprias circunstâncias, objetivos e capacidades (Jackson & Tomlinson, 2020). Dessa maneira, mesmo em ambientes de mercado incertos, alguns profissionais avaliam suas habilidades como mais importantes para a subsistência e enxergam a incerteza no mercado de trabalho como um meio de permanecer à frente da concorrência e conseguir os poucos empregos disponíveis, ou até mesmo identificar novas formas de trabalho.

Nesse sentido, os fatores contextuais também proporcionam um impacto direto no mundo do trabalho e acabam conseqüentemente influenciando na forma com que os trabalhadores percebem, sentem e atuam em suas carreiras vislumbrando ou não novas oportunidades de trabalho. Todo o planejamento de carreira se baseia em suposições sobre a capacidade das pessoas de acomodar realidades ambientais e relativamente moldar oportunidades (Lent, 2018; Lodi, Zammitti, Magnano, Patrizi & Santisi, 2020).

Frente ao cenário de incerteza do mundo do trabalho e de demanda de autogestão da carreira, cresce a importância de se estudar o conceito de empregabilidade, que, segundo Minarelli (1995), é a condição de ser empregável, ou seja, a capacidade do ser humano de se adequar às novas exigências do mundo do trabalho desenvolvendo conhecimentos, habilidades

e atitudes, por meio de aprendizado contínuo sintonizado com as necessidades do mercado de trabalho que tornam o profissional necessário não apenas para uma, mas para toda e qualquer organização. Também ressaltam Savickas, Nota, Rossier, Dauwalder, Duarte, Guichard e Van Vianen, (2009) que os trabalhadores devem assumir a flexibilidade ao invés da estabilidade, preservar a sua empregabilidade e criar as suas próprias oportunidades.

Não obstante, na perspectiva individual, a empregabilidade é considerada um construto de caráter psicossocial, que se solidifica na relação dos trabalhadores com as organizações. Nesse entendimento, a empregabilidade consiste na percepção pessoal que um indivíduo possui sobre as perspectivas de trabalho. Dessa forma, envolve um conjunto de convicções pessoais, quanto à capacidade pessoal em conquistar, manter ou substituir um emprego, pois é o próprio indivíduo que estabelece o seu grau de empregabilidade (Berntson & Marklund, 2007; Berntson, Sverke, & Marklund, 2006; Di Fabio, 2017).

A noção de empregabilidade é frequentemente discutida em um ambiente que não oferece mais empregos a longo prazo, consoma uma série de construções centradas na pessoa que se combinam sinergicamente, para ajudar o trabalhador a manter e aumentar a atratividade no mercado de trabalho, bem como se adaptar efetivamente à miríade de mudanças relacionadas ao trabalho que ocorrem na economia atual (Rothwell & Arnold, 2007; Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004). Por outro lado, a maneira como o trabalhador avalia o mercado de trabalho, também, determina como ele classifica sua empregabilidade percebida e, em um ambiente de mercado de trabalho incerto, a empregabilidade percebida tem grande importância para promover estratégias de enfrentamento (Berntson, Sverke, & Marklund, 2006).

A avaliação do mercado de trabalho tem uma associação significativa com a autopercepção da empregabilidade, existindo um consenso na literatura de que fatores ambientais e pessoais devem ser integrados ao avançar na compreensão de modelos explicativos da percepção de empregabilidade (Berntson et al., 2006; Qenani, MacDougall, & Sexton, 2014). Surpreendentemente, poucas pesquisas explicam sua base ou discutem seu papel em influenciar uma série de comportamentos organizacionais (Fugate *et al.*, 2004).

À vista disso, destaca-se também o mérito dos trabalhadores de possuírem ou desenvolverem as competências destacadas na HLT para identificar, aproveitar e utilizar as várias oportunidades de carreira alternativas, ao invés de estabelecer uma única meta de carreira (Krumboltz, 2009; Mitchell et al., 1999). Capitalizar a aprendizagem e se beneficiar de eventos não planejados constituem oportunidades para ampliar a carreira, tomar ações construtivas e fornecer novas diretrizes que permitam um maior êxito na época atual, fazendo também um melhor uso de contextos adjacentes.

Perante o apresentado, questiona-se: Quais os níveis das competências propostas pela *Happenstance Learning Theory* em trabalhadores? Pode-se criar uma hipótese de que os níveis das competências propostas pela HLT sejam mais elevados em trabalhadores que estão no mercado de trabalho por mais tempo, pois teriam experimentado um número maior de experiências dessa natureza ao longo da trajetória de carreira. Mitchell et al. (1999) destacam que maiores níveis das competências de curiosidade, otimismo, flexibilidade, persistência e assumir risco levam os trabalhadores a acreditarem em si mesmos e terem confiança de que podem tomar decisões gratificantes na carreira, aproveitando, assim, oportunidades associadas ao desenvolvimento de sua carreira. Adicionalmente, formula-se outra pergunta de pesquisa: Qual a relação entre as competências propostas pela HLT e a percepção de empregabilidade em trabalhadores? Em relação a isso, pode-se elaborar uma hipótese de que quanto maior o nível das competências da HLT, maior será o nível da percepção de empregabilidade em trabalhadores.

Diante deste cenário, o presente estudo se torna significativo diante da complexidade dos novos desafios da contemporaneidade, unindo o contexto de imprevisibilidade com a possibilidade de melhor aproveitamento de eventos inesperados na carreira por meio das competências enfatizadas. Mediante consultas em bases de dados conceituadas, como as bases internacionais *Web of Science e Scopus*, e nas plataformas nacionais SciELO e PePSIC, constatou-se a carência de pesquisas sobre a temática, sobretudo no contexto nacional e com o público de trabalhadores. As pesquisas existentes enfocam o público-alvo de universitários, desconsiderando que para além da formação universitária muitos jovens não possuem acesso a educação superior ou não possuem disponibilidade de estarem inseridos na universidade, sendo atuantes no mercado de trabalho sem essa formação superior. Portanto, constitui-se como uma interessante possibilidade de pesquisas científicas que procurem aprofundar esta temática, não restringindo o nível de escolaridade e que possam examinar empiricamente os níveis das competências abordadas na HLT no desenvolvimento de carreiras. A construção de novos conhecimentos e a divulgação de novas informações pertinentes tanto para o campo da Psicologia, quanto para outros campos que se beneficiem desta temática se faz importante para a contribuição do avanço científico, bem como, para identificar os principais desafios e como isso impactará individualmente e socialmente.

Assim, do ponto de vista científico, essa pesquisa enfatiza um modelo teórico atual e expressa uma iniciativa de exploração e investigação empírica de um tema que tem recebido relativamente pouca atenção na literatura de carreiras contemporâneas. Avalia-se que, para além da ênfase no papel da agência individual, certamente importante, faz-se necessário trazer

à tona a relevância de abordar o papel do contexto, das contingências e influências externas, incluindo os eventos inesperados e competências para melhor usufruir destes, bem como a percepção pessoal de empregabilidade. O propósito é obter uma apreciação mais abrangente dos processos que influenciam as trajetórias e desenvolvimento de carreira, com resultados que poderão contribuir na ampliação da compreensão de aspectos relacionados a esta temática, bem como estimular reflexões e incentivar intervenções que permitam que os indivíduos percebam e se beneficiem positivamente das oportunidades ao longo de suas trajetórias de carreira.

1.1 Happenstance Learning Theory (HLT)

A HLT foi apresentada pelo psicólogo americano e educador John Dwight Krumboltz, um teórico de carreira renomado na área, professor de educação e psicologia na Universidade de Stanford nos Estados Unidos desde 1961, falecido em 4 de maio de 2019. Teórico no desenvolvimento de carreira, revolucionou os campos do aconselhamento comportamental e de carreira, com contribuições significativas para a ciência, aplicando teorias sociais do aprendizado à tomada de decisões da vida ao demonstrar o valor do aconselhamento em um contexto social (LaFromboise, Williams & Jackson, 2019).

De acordo com Krumboltz (2009), a vida e a carreira não podem ser separadas. A carreira é uma parte importante do ajuste da vida, um fator vital desta, porque afeta o bem-estar geral dos indivíduos. Assessorar pessoas a gerar vidas mais satisfatórias para elas mesmas é um objetivo muito mais importante e complexo do que fazer uma escolha profissional, pois as carreiras culminam em várias decisões, um processo, em vez de uma escolha singular (Krumboltz, 1998).

Krumboltz inspirou avanços, ao admitir prontamente que sua própria carreira não era totalmente o resultado de um planejamento racional, ou de uma única decisão final de carreira, que os interesses estão constantemente em fluxo, pois o mundo está em uma incessante evolução e sempre dando origem a novas oportunidades de carreira e profissões (LaFromboise, Williams & Jackson, 2019). Carreiras são tipicamente definidas por suas incertezas, e as trajetórias de carreira costumam ter reviravoltas imprevisíveis, à medida que as pessoas criam e respondem a eventos inesperados. Esses eventos acontecem ao longo da vida, e muitos deles até ocorrem sem um controle de escolha e até antes mesmo do nascimento de um indivíduo, como por exemplo, a escolha dos pais, idioma nativo, etnia ou local de nascimento, a primeira escola, colegas e professores (Krumboltz & Levin, 2010). Dessa forma, os indivíduos nascem em situações diferentes e possuem características ou preferências únicas e, à medida que

crecem, enfrentam todos os tipos de eventos imprevisíveis, influências importantes que podem se transformar em experiências positivas ou negativas que afetam suas vidas e o desenvolvimento de suas carreiras (Mitchell et al., 1999).

Patton e MacMahon (1999) ressaltam que as carreiras podem ser influenciadas por aspectos suscetíveis a mudanças como os contextos sociais e ambientais, sexo, idade, política, economia, geografia, dentre outros, que podem implicar em desafios para o futuro. Nesse sentido, é evidente que o mundo do trabalho constitui uma importante influência do contexto contemporâneo. Mudou de um lugar em que o crescimento econômico anual produzia novos empregos suficientes, para um mundo econômico desafiador em que os poucos empregos não suprem mais a demanda vigente. O mercado de trabalho em rápida mudança corrobora para que não somente os adultos emergentes de hoje, quando passam da faculdade para o mundo do trabalho, como também os trabalhadores mais experientes, encarem desafios únicos devido a uma nova realidade econômica incerta e em mudança, onde as transformações no mercado de trabalho levam a diferenças significativas nos tipos de empregos disponíveis, nas novas exigências profissionais, como também apresentam obstáculos sem precedentes na procura de emprego ou recolocação profissional (Greenleaf, 2014).

Como o contexto de trabalho foi irrevogavelmente remodelado nas últimas décadas, com novas necessidades mais proativas e flexíveis, levanta questões importantes sobre quais teorias ou abordagens se adaptam melhor ao novo cenário. Enquanto as teorias e práticas tradicionais de carreira enfatizam a tomada de decisões dos indivíduos em relação às carreiras, as teorias mais recentes sobre desenvolvimento de carreira integraram as mudanças ambientais e começaram a incluir conceitos como não-linearidade, criação de significado e aleatoriedade (Pryor & Bright, 2003; Savickas, 2013).

É possível constatar que uma abordagem mais plausível é aquela que acompanha os tempos de mudança, e que o papel do contexto e de eventos inesperados sejam fortemente considerados. Greenleaf (2014) salienta que, embora várias teorias proeminentes ofereçam contribuições e insights significativos para ajudar as pessoas a alcançarem uma maior satisfação na carreira, as evidências apoiam o uso de abordagens focadas em ajudar os indivíduos a se envolverem em comportamentos proativos de carreira, com o objetivo de gerar novas oportunidades. Muitos estudiosos ressaltam que a interação entre imprevisibilidade na carreira e agência humana é uma faceta importante do desenvolvimento da carreira, e a HLT reflete bem essa visão (Blustein, 2013; Lent, 2013; Savickas, 2011).

A HLT apresenta uma abordagem pragmática ao aconselhamento, oferece *insights* sobre como lidar com o grau limitado de controle sobre algumas experiências de carreira. O ponto

central dessa teoria está no fato de que fatores sociais imprevisíveis, eventos inesperados e aspectos ambientais são influências importantes na vida das pessoas. A HLT enfatiza que os indivíduos têm a capacidade de adotar atitudes realistas sobre as oportunidades disponíveis, e se envolverem de maneira proativa, por meio de ações estratégicas, em comportamentos de construção de carreira. Estes comportamentos podem aumentar significativamente a probabilidade de gerar novas oportunidades imprevistas, criar e capitalizar eventos não planejados. Assim, constitui uma alternativa adequada para aprimorar as chances das pessoas de encontrar emprego e ampliar seu potencial de carreira, mediante a transformação e criação de eventos não planejados, que são visualizados de um modo positivo e se tornam também oportunidades de aprendizado. Krumboltz, Foley e Cotter (2013) destacam que ser receptivo a abertura de experiência é um fator a ser considerado nesse sentido, pois as pessoas abertas estão mais dispostas a se envolverem em uma série de atividades, maximizando a frequência de eventos inesperados benéficos, que podem gerar mais oportunidades de carreira, assim como, ações positivas para criar vidas mais satisfatórias para si.

As pesquisas de Krumboltz e seus colaboradores foram consideradas pioneiras no desenvolvimento de carreira. Tiveram um enorme impacto na teoria e na prática, por considerar a extensão do aconselhamento de carreira, ao incluir a transformação e a criação de eventos inesperados que se tornam oportunidades de aprendizado. Krumboltz (2009) elucida que uma das bases da HLT é a concepção de que o comportamento humano é fruto de toda aprendizagem planejada e não-planejada. Krumboltz e Worthington (1999) apontam que a aprendizagem é importante para aprimorar as competências dos indivíduos e gerar vidas mais satisfatórias para si mesmos. Essa abordagem abrange uma gama mais ampla de aspectos da vida, do que as abordagens tradicionais de aconselhamento de carreira. Da mesma forma, enfatiza-se a ação, a exploração e o processo de aprendizagem que ocorre por meio de diversas experiências, e não por uma única escolha ou decisão de carreira, e introduz-se a importância e o impacto dos eventos inesperados no desenvolvimento de carreira (Krumboltz, 2009).

O desenvolvimento de carreira envolve tanto questões profissionais quanto pessoais, internas, referentes à identidade ocupacional de uma pessoa. É um processo complexo que não delimita uma área dentro de uma profissão, mas demanda conhecimento e sabedoria sobre as realidades e possibilidades da vida que abarcam escolhas. Dessa forma, os pesquisadores que se dedicam aos estudos e práticas nesse âmbito, continuamente desenvolvem e atualizam teorias que complementam as anteriores e trazem inovações. Do mesmo modo sucedeu nas teorias propostas por Krumboltz e colaboradores.

É pertinente destacar algumas publicações iniciais para compreender melhor as contribuições de Krumboltz e colaboradores de uma forma progressiva, até o surgimento da HLT, pois todo o corpo teórico proposto por Krumboltz sobre o desenvolvimento de carreira constitui um sentido para se pensar na HLT. De certa forma, é nas primeiras propostas apresentadas pelo autor que se encontra o início do princípio das ideias inovadoras que foram consolidadas posteriormente. Além das produções de Krumboltz (Mitchell et al., 1999; Krumboltz, 2009, 2011; Krumboltz & Levin, 2010; Krumboltz, Foley & Cotter, 2013), o desenvolvimento da obra do autor pode ser ilustrado a partir dos seguintes estudos: i) *Social Learning Theory For Career Decision Making* (SLTCDM); ii) *Learning Theory For Career Counseling* (LTCC) e iii) *Happenstance Learning Theory* (HLT). '*Planned Happenstance: Constructing Unexpected Career Opportunities*', de Mitchell, Levin e Krumboltz (1999), pode ser considerada como um adendo à LTCC (Mitchell & Krumboltz, 1996), que foi originalmente derivada da SLTCDM (Mitchell & Krumboltz, 1990). A SLTCDM e a LTCC oferecem um suporte para analisar a recorrência de eventos inesperados na vida desde o nascimento até a morte, num padrão esperado de imprevisibilidade (Patton & MacMahon, 2014).

Inicialmente, Krumboltz compartilhava da crença comum de que o objetivo do aconselhamento de carreira era auxiliar as pessoas a tomarem decisões de carreira. A SLTCDM preliminarmente proposta por Krumboltz (1975), com base na aplicação da Teoria da Aprendizagem Social de Bandura na tomada de decisões sobre carreira, fornece uma visão das ações comportamentais e do processo de racionalização da tomada de decisões importantes na carreira. Explicita as origens da escolha de carreira, descrevendo quatro fatores que influenciam na tomada de decisão de carreira dos indivíduos: i) atributos herdados geneticamente e habilidades especiais (*Genetic Endowment and Special Abilities*); ii) condições e eventos ambientais (*Environmental Conditions and Events*); iii) experiências de aprendizagem (*Learning Experiences*) - instrumental (ações pessoais modificam ou influenciam o meio, produzindo consequências e implicações) e associativo (reação aos estímulos ambientais, baseada em observações e experiências anteriores de outras pessoas) e iv) habilidades para resolução de tarefas (*Task Approach Skills*). Nesta teoria, um dos objetivos é abordar os atributos que são genéticos e socialmente herdados pelas pessoas em seu ambiente de trabalho. A SLTCDM reforça que são as interações encontradas entre os atributos da pessoa e o ambiente de trabalho que produzem autopercepções que influenciam o comportamento de uma pessoa e a escolha de carreira. Esta teoria foi aprimorada por Krumboltz (1979) e em vários trabalhos subsequentes (Mitchell & Krumboltz, 1984, 1990, 1996), uma expansão da teoria mais alinhada

com o pensamento mais atual do autor é representada em Krumboltz (1998) e Krumboltz e Henderson (2002).

A LTCC, proposta por Mitchell e Krumboltz (1996), enfoca o aconselhamento de carreira e salienta que os conselheiros de carreira devem estar preparados para auxiliar as pessoas a lidarem com quatro tendências relacionadas à carreira: i) expansão de recursos e interesses; ii) preparação para mudar as tarefas de trabalho e não assumir a estabilidade ocupacional; iii) as pessoas precisam ter poderes para agir e iv) os conselheiros de carreira precisam desempenhar um papel no tratamento de todos os problemas de carreira, não apenas na seleção de carreira. Esta teoria afirma que a pessoa deveria passar do "estado de indecisão" para um "estado de mente aberta", pois ao agir dessa forma, o indivíduo poderia experienciar melhor as opções, se engajar em experiências de aprendizagem ao longo da vida, diante da natureza inconstante do mundo do trabalho, ao invés de se prender a uma única decisão. Assim, este conceito é um contraponto à ideia clássica de combinar pessoas a ambientes ou de ter uma única decisão de carreira, compondo um conhecimento que direcionaria a elaboração da *'Planned Happenstance: Constructing Unexpected Career Opportunities'*, de Mitchell, Levin e Krumboltz (1999) (Patton & MacMahon, 2014).

A *Planned Happenstance* almeja esclarecer como e por quais razões os indivíduos perseguem diferentes caminhos ao longo da sua vida. O comportamento humano é visto como resultante de um número incontável de experiências de aprendizagem, disponibilizadas tanto por situações planejadas como por situações imprevistas. Dentro desse panorama teórico, propõe-se a inclusão da transformação de eventos não planejados em oportunidades de aprendizado para o desenvolvimento de carreira. Dessa forma, aborda os eventos inesperados mediante a dois conceitos: "(a) a exploração gera oportunidades de oportunidade para aumentar a qualidade de vida, e (b) competências permitem que as pessoas aproveitem as oportunidades" (Mitchell, Levin & Krumboltz, 1999, p. 118).

E, por fim, a *Happenstance Learning Theory* (HLT) é a mais recente modificação dos esforços explicativos anteriores de Krumboltz. No artigo intitulado *The Happenstance Learning Theory*, Krumboltz (2009) declara que não reivindica originalidade, mas gostaria de esmiuçar e ilustrar a teoria de uma maneira que traga benefícios práticos. Acentua que seus pensamentos e ideias foram substancialmente influenciados por inúmeros predecessores e contemporâneos: Ryan e Krumboltz (1964); Krumboltz e Thoresen (1964); Krumboltz e Schroeder (1965); Krumboltz e Varenhorst (1965); Hart, Rayner e Christensen (1971); Ellis e Whiteley (1979); Bandura (1982); Miller (1983); Gelatt (1989); Cabral e Salomone (1990); Scott e Hatalla (1990); Betsworth e Hansen (1996); Watts (1996); Kinnier (2001).

A HLT destaca nove fatores que influenciam as pessoas a desempenharem determinados tipos de comportamento: i) influência genéticas (*Genetic Influences*): as características com as quais as pessoas nascem não são controladas e nem escolhidas; ii) experiências de aprendizagem (*Learning Experiences*): coletivas ou individuais geram sentimentos e percepções a respeito de acontecimentos ou informações; iii) experiências de aprendizagem instrumentais (*Instrumental Learning Experiences*): ações pessoais modificam ou influenciam o meio, produzindo consequências e implicações e a partir do feedback de outras pessoas, essas experiências podem se configurar como negativas ou positivas na composição dos comportamentos futuros; iv) experiências de aprendizagem associativas (*Associative Learning Experiences*): reação aos estímulos ambientais, baseada em observações e experiências anteriores de outras pessoas com suas consequências, sendo que também podem assumir efeito positivo ou negativo na definição dos comportamentos futuros; v) condições e eventos ambientais (*Environmental Conditions and Events*): o ambiente ou as circunstâncias nas quais os indivíduos estão possuem grande influência no que aprendem e como agem; vi) pais e cuidadores (*Parents and Caretakers*): a forma com que as crianças são criadas e educadas, como a ideia de mundo é passada desde o seu nascimento, também irá compor o comportamento, habilidades e percepções de bem-estar; vii) grupos de pares (*Peer Groups*): na relação com os grupos que as pessoas fazem parte, serão desenvolvidas percepções e posturas que irão influenciar a forma como o comportamento ocorre; viii) ambientes educacionais estruturados (*Structured Educational Settings*): os ambientes educacionais formais devem incentivar o amor pela aprendizagem, permitindo que as pessoas se sintam mais motivadas para se desenvolverem e aumentarem o seu leque de competências e a forma como esses ambientes promovem a aprendizagem irá influenciar no comportamento das pessoas e ix) mundo imperfeito (*The Imperfect World*): as percepções sobre as injustiças sociais, o limite de recursos e oportunidades para certas pessoas, crimes e conflitos também irão influenciar o comportamento das pessoas.

Assim sendo, a teoria é fundamentada na ideia de que a maneira como as pessoas tomam decisões relacionadas às suas carreiras depende de experiências aprendidas anteriormente. Enfatiza a importância das pessoas se envolverem em uma variedade de atividades interessantes e benéficas, determinar suas reações, permanecer alerta a oportunidades alternativas e aprenderem habilidades para ter sucesso em cada nova atividade. Desta forma, propõe um modelo de aconselhamento de carreira que ajuda os indivíduos a entenderem e responderem a eventos inesperados à luz dessas experiências aprendidas, e a construir uma vida pessoal e profissional mais satisfatória. Embora a escuta reflexiva continue sendo uma parte essencial do

processo, a HLT é uma abordagem orientada à ação para ajudar os indivíduos a criarem e se beneficiarem de eventos não planejados. O sucesso é medido não pelo que acontece durante a entrevista de aconselhamento, mas pelo que a pessoa experimenta no mundo real durante e após o aconselhamento (Krumboltz, 2009). Em outras palavras, enquanto a pessoa aprende mais sobre si mesma e sobre as opções de carreira que talvez nunca tenha considerado antes, ela é capaz de descobrir oportunidades profissionais imprevistas. Quando o indivíduo aproveita esses eventos inesperados, geralmente pode iniciar uma nova carreira, dar impulso a uma vida profissional paralisada ou passar por um período de transição difícil de uma maneira inovadora.

A HLT promove uma visão centrada no processo que enfatiza o comportamento ativo de uma pessoa para usar eventos inesperados como oportunidades de desenvolvimento de carreira, em vez de simplesmente considerar esses eventos como invariavelmente positivos. A HLT ilustra posturas e procedimentos para o orientador de carreira, com objetivo de potencializar características e ações do indivíduo, frente aos eventos inesperados, que serão mais benéficas para o desenvolvimento de carreira. Os profissionais de aconselhamento são incentivados a ajudar as pessoas a: i) aprender com experiências inesperadas anteriores e a participar de ações exploratórias como forma de gerar eventos não planejados benéficos; ii) se preparar para eventos não planejados; iii) reformular eventos não planejados como oportunidades de carreira; iv) superar obstáculos à ação; v) tomar ações para alcançar vidas mais satisfatórias, em vez de optar por uma única decisão de carreira e vi) as avaliações são usadas para estimular o aprendizado, não para combinar características pessoais com características ocupacionais (Krumboltz, 2009; Krumboltz, Foley & Cotter, 2013).

Krumboltz (2009) reconhece que a passividade como estratégia não promove oportunidades de carreira. Essa proposta incentiva as pessoas a trabalhar, estar preparadas e acompanhar após um evento inesperado. O autor apresenta uma estrutura breve, mas útil, para ajudar os conselheiros de carreira a facilitar ações efetivas: i) antes do evento não planejado, não se executam ações que obrigam a experimentá-lo, a pessoa deve estar aberta para isso. ii) durante o evento, a pessoa permanece alerta e sensível para reconhecer possíveis oportunidades e iii) após o evento, inicia-se ações que permitam que a pessoa se beneficie dele. Assim, a HLT considera que as pessoas podem ser ensinadas a criarem sua própria sorte, e sugere que a possibilidade de ser criada é através do envolvimento em comportamentos proativos na carreira, pois a ação proporciona criar circunstâncias favoráveis, reconhecer oportunidades quando elas surgirem, e capitalizar eventos não planejados em tempo hábil. Eventos não planejados, ocorrências ao acaso, determinam com mais frequência as escolhas de vida e de carreira do que todo o planejamento cuidadoso. Portanto, como supracitado, aprender a capitalizar eventos

inesperados pode ser um grande catalisador de carreira e pode levar a novas oportunidades obtidas a partir de uma carreira diferente, sendo que decisões de carreira não são um evento único, elas ocorrem continuamente ao longo da vida e ao ser receptivo e manter as opções abertas, novas oportunidades podem ser criadas, reconhecidas e aproveitadas. Assim as pessoas se sentem livres quando reconhecem que não é necessário ou esperado, ou sequer possível, que elas planejem todo seu futuro antecipadamente (Krumboltz et al., 2013).

Ademais, em face do exposto, a HLT afirma que eventos ambientais e experiências de aprendizado anteriores influenciam como as pessoas percebem e respondem a eventos inesperados, e que, de certa forma, as pessoas devem possuir ou desenvolver a agência para fazer escolhas que envolvem oportunidades de carreira em potencial (Krumboltz, 2009). Fazer isso requer competências específicas. Como salientado anteriormente, a HLT se concentra em dois atributos: ter a mente aberta para explorar opções de carreira e adquirir um conjunto de competências para abraçar oportunidades espontâneas (Ahn et al., 2015). Dessa forma, Mitchell, Levin e Krumboltz (1999) enfatizam que promover o desenvolvimento de competências específicas para reconhecer, criar e usufruir de eventos inesperados maximiza e proporciona melhores chances de oportunidades, utilizadas com mais eficiência, no desenvolvimento de carreira. Assim, postularam cinco competências essenciais que não apenas levam em consideração o fato de reconhecer, criar e usar eventos inesperados como oportunidades, mas também, fornecem uma série de diretrizes para que as pessoas se tornem mais confiantes, a fim de tomar ações construtivas e gerar oportunidades para alcançar os objetivos de carreira.

Essas construções de competências incluem cinco, a saber: i) curiosidade (*Curiosity*): explorar novas oportunidades de aprendizado; ii) otimismo (*Optimism*): visualizar novas oportunidades como possíveis e atingíveis; iii) flexibilidade (*Flexibility*): adaptar às mudanças de atitudes e de situações, lidar com mudanças nas circunstâncias; iv) persistência (*Persistence*): esforço apesar das dificuldades ou contratemplos e v) assumir riscos (*Risk Taking*): agir e tomar medidas frente a resultados incertos (Michell et al., 1999). Essas competências serão descritas em mais detalhe na sequência.

A 'curiosidade' promove a exploração de novas oportunidades de aprendizado, significa pesquisar alternativas, questionar possibilidades e estar aberto a novas experiências. O 'otimismo' facilita a visualização e maximização dos benefícios de novas oportunidades, enxergar essas oportunidades quando se está diante de algo que, à primeira vista, parece não ser tão agradável e acreditar que a situação vai melhorar, e que se possui a capacidade de transformá-la. A 'flexibilidade' permite que os indivíduos ajustem atitudes e circunstâncias

diante de uma variedade de eventos planejados ou não planejados, ter a competência de flexibilidade significa estar aberto e abraçar novas ideias e apto a responder prontamente por mudanças. A 'persistência' permite que os indivíduos façam esforços diante dos desafios e obstáculos, possuir esta competência significa manter o foco, a firmeza de propósitos, é perseverar, é agir enfrentando as dificuldades, superar o descrédito, as adversidades e o desânimo pelo objetivo de realizar, de fazer acontecer, mudando estratégias ou criando novas, assumindo assim a responsabilidade pelo desempenho necessário ao cumprimento de metas ou objetivos. E por fim, 'assumir riscos' permite aos indivíduos a agir apesar de resultados incertos, sair de suas rotinas, das situações conhecidas ao se posicionar, resolver, optar e assumir a responsabilidade na tomada de decisão para usufruir de oportunidades no tempo necessário, ao possuir esta competência a pessoa pode tornar o processo mais ágil, leve e intuitivo, fazendo com que se sinta mais confiante com a decisão tomada que por mais simples que ela seja, envolve algum tipo de risco diretamente relacionado a disposição de sacrificar a segurança do presente a favor de um futuro mais promissor (Michell et al., 1999).

As pessoas que desenvolvem estas competências frente ao acaso expandem as possibilidades de sucesso na concretização de projetos de vida mais satisfatórios. Quanto maior o nível das competências mencionadas anteriormente, mais os indivíduos ativam um sentimento de autoeficácia, que se apresenta como um recurso que inspira as pessoas a acreditarem em si mesmas, e permite expandir as suas liberdades de ação, ter confiança de que podem tomar decisões gratificantes na carreira, lidarem melhor com as mudanças, aproveitarem as oportunidades associadas ao desenvolvimento de suas carreiras, tendo mais sucesso na solidificação de seus futuros desejados (Mitchell et al., 1999; Soares & Janeiro, 2015).

A HLT foi pouco explorada e testada em pesquisas científicas até o momento, como aludido anteriormente. Este dado é reforçado por Ahn et al. (2015), que também mencionam que foram poucas as investigações empíricas de correlação das cinco competências da HLT com variáveis relacionadas à carreira. Contudo, Yang, Yaung, Noh, Jang e Lee (2017) apontam que algumas pesquisas anteriores, que examinaram os efeitos e associações dessas competências em variáveis relacionadas à carreira, já sinalizaram achados promissores sobre a importância dessas competências e encontraram algum apoio para sua utilidade no desenvolvimento de carreira.

À vista disso, por exemplo, o *status* de identidade profissional no estudo realizado por Ahn et al. (2015) estava significativamente relacionado às competências da HLT, sugerindo que as competências da HLT podem estar sistematicamente relacionadas a níveis crescentes de exploração e de comprometimento na carreira. Kim, Jang, Jung, B. H. Lee, Puig e S. M Lee

(2014a), enfatizam que, além dos níveis das competências da HLT, o engajamento na carreira e a autoeficácia fortalecem a decisão de carreira em estudantes universitários, quando essas competências se mostram suficientes para descobrir oportunidades de carreira inesperadas.

Kim et al. (2014b) desenvolveram um instrumento fundamentado teoricamente por meio da HLT, '*Planned Happenstance Career Inventory*', que mensura as cinco competências salientadas na teoria. Neste estudo foi descoberto que um nível mais alto de competências da HLT melhorava as relações positivas entre o engajamento na carreira e a segurança na decisão na carreira. Kim, B. H. Lee, Ha, H. K. Lee e S. M. Lee (2015) mostrou, adicionalmente, que há efeitos longitudinais das competências da HLT no aumento da autoeficácia na decisão de carreira e na diminuição de pensamentos disfuncionais na carreira.

Além disso, B. Kim, S. R. Kim, Yang, Yaung, Ha, Yang e Lee (2018) realizaram um estudo com o objetivo de examinar as relações longitudinais entre as competências da HLT e o ajuste à vida, como também verificar se essa relação foi moderada pelo grau de barreiras na carreira. Os resultados mostraram que as competências estavam positivamente associadas ao ajuste à vida, assim como a associação entre as competências e o ajuste à vida diferiu pelos níveis de barreiras na carreira. Indivíduos com maior nível de competências da HLT eram mais propensos a se adaptar bem à vida, mesmo quando percebiam altas barreiras na carreira. Tais estudos empíricos apoiam a ideia de que as competências da HLT auxiliam os indivíduos a explorar várias oportunidades de carreira ou se comprometerem com atividades úteis ao desenvolvimento de suas carreiras (Yang et al., 2017).

Como observado anteriormente, algumas pesquisas mostraram que as competências da HLT estavam associadas a outras variáveis relacionadas à carreira. Assim também, Yang et al. (2017) explicitam algumas variáveis que já foram analisadas em outros estudos como: engajamento na carreira, a autoeficácia na decisão de carreira, estresse na carreira, aspiração de carreira e barreiras na carreira. Entretanto, por meio de consultas em bases de dados conceituadas, como as bases internacionais *Web of Science e Scopus*, e nas plataformas nacionais SciELO e PePSIC, constatou-se a ausência na literatura de pesquisas sobre a temática relacionada com a variável de percepção de empregabilidade na carreira, tanto no contexto internacional quanto nacional, e com o público de trabalhadores adultos.

No presente momento, os trabalhadores enfrentam um mundo de trabalho versátil, com isso é menos provável do que antes que seu primeiro emprego se torne um trabalho ao longo da vida. Assim, as competências da HLT, que permitem que indivíduos traduzam um evento inesperado em uma oportunidade para o desenvolvimento de uma carreira, estão recebendo gradualmente mais atenção (Krumboltz, 2009). Várias experiências de acontecimentos podem

preparar indivíduos para se adaptarem melhor ao mercado de trabalho em condições imprevisíveis. É plausível que o grau em que os indivíduos usam as competências da HLT varie durante esse período, e podem ser úteis para aqueles que participam da força de trabalho. Além disso, o engajamento em um objetivo de carreira pode contribuir para uma maior certeza das decisões de carreira, de maneira mais eficaz, quando se mantém competências da HLT do que sem elas (Yang et al., 2017). Seria valioso saber, de acordo com as sugestões de futuras pesquisas mencionadas por Krumboltz (2009), se as atribuições ao acaso diferem se fossem comparadas com variáveis sociodemográficas, como por exemplo, por ocupação, sexo, etnia, status socioeconômico, nacionalidade, religião, estado civil ou idade.

Em face ao exposto e conforme ressaltado por Hwang, Jang, Chung e Lee (2012), pesquisadores que examinam as estruturas e manifestações das competências da HLT em diferentes culturas encontrarão o estudo intercultural da teoria como uma importante área de interesse. O modelo da HLT ainda carece de explorações e aplicações empíricas, a fim de conhecer mais sobre suas implicações práticas e teóricas, principalmente no contexto nacional. Portanto, o presente estudo é uma tentativa de preencher a lacuna na literatura ao avaliar os níveis das cinco competências propostas pela HLT em trabalhadores, comparando com variáveis sociodemográficas e com a variável relacionada a carreira de autopercepção de empregabilidade. Essa última variável será alvo do próximo tópico do presente projeto.

1.2 Percepção de Empregabilidade

Como enfatizado anteriormente, o mundo do trabalho contemporâneo tem sido caracterizado pela instabilidade. Considerando a imprevisibilidade e a competitividade, tal qual a dinamicidade das relações de trabalho e das trajetórias de carreira, observa-se insegurança para os próprios trabalhadores que podem ser preteridos relativamente por outros, seja pela qualificação, conhecimentos ou até mesmo pelas características pessoais. O meio de se conseguir lidar com esse cenário pode vir da percepção de empregabilidade, pois esta reduz o sentimento de vulnerabilidade advindo das mudanças emergentes do mundo do trabalho (Forrier & Sels, 2003; Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004, De Cuyper, Baillien, & De Witte, 2009).

O termo empregabilidade, mesmo não tendo uma definição única, passou a ser utilizado com maior frequência como uma alternativa de compreensão conceitual sobre o enfrentamento dos trabalhadores às contínuas transformações impostas pelo mercado de trabalho. O termo empregabilidade foi aplicado a fenômenos sociais e organizacionais, sendo-lhe atribuídos

diferentes significados de acordo com a evolução do mercado de trabalho. O conceito inicial de empregabilidade entrou em uso por volta de 1955. O interesse no fenômeno surgiu devido a motivos de interesse político, para tornar possível o pleno emprego na sociedade dos anos 1950 (Versloot, Glaudé & Thijssen, 1998). Nos estágios iniciais do desenvolvimento do conceito, a ênfase incidia sobre a aquisição de uma ocupação estável (Forrier & Sels, 2003).

Na década de 1970, o foco dado ao conceito residia em instrumentalizar os trabalhadores recém-desempregados, ou em situação de desvantagem, com as qualificações necessárias para a aquisição de habilidades técnicas que lhes permitissem adquirir ou manter um emprego (Peixoto, Janissek & Aguiar, 2015). Contudo, o termo se tornou muito mais difundido em seu uso a partir da década de 1980, em resposta a mercados de trabalho mais difíceis no mundo ocidental, reestruturações produtivas e mudanças nos padrões de carreira (Gazier, 2006). Nesta época se observava o início de um movimento em direção à configuração de múltiplas formas de inserção e vinculação do trabalhador à organização (Berntson et al., 2006). Com isso, é apenas no final dos anos 1990 que a empregabilidade começou a ser estudada empiricamente, sob diferentes perspectivas de compreensão, seja no plano individual ou organizacional, em uma ampla gama de disciplinas e contribuições acadêmicas (Thijssen, Heijden, & Rocco, 2008). Nesse período e, em diante, a empregabilidade passou a ser destacada não somente como um fenômeno socioeconômico, mas também associado ao desenvolvimento da carreira dos trabalhadores e às mudanças nos arranjos do trabalho interno e externo às organizações (Thijssen et al., 2008).

Uma das definições mais citadas sobre empregabilidade, e com uma imagem mais abrangente, de acordo com Rothwell (2015), pertence a Hillage e Pollard (1998). Esses autores enfatizam que a empregabilidade é a capacidade de mobilizar a autossuficiência no mercado de trabalho para que o indivíduo possa realizar seu potencial por meio de um emprego sustentável, ou seja, a ideia dos indivíduos ganhando controle de sua carreira. Contudo, a empregabilidade também depende do conhecimento, habilidades e atitudes do indivíduo, da maneira como usa esses ativos e os apresenta a possíveis empregadores, além de fatores do contexto no qual eles procuram trabalho. Para uma definição mais simples, Rothwell e Arnold (2007) sugerem que a empregabilidade é a capacidade de manter o emprego que se tem ou de conseguir o emprego que se deseja.

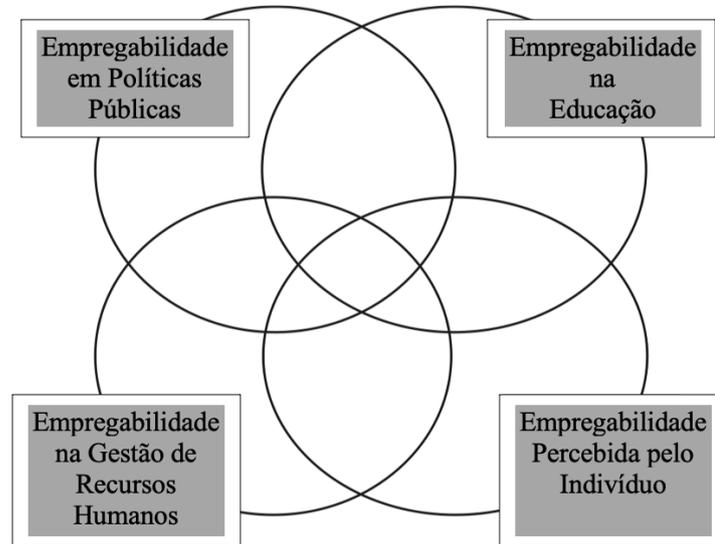
A empregabilidade pode significar muitas coisas para muitas pessoas, mas todas têm o 'emprego' como um resultado para o conceito (Rothwell, 2015). O construto é complexo, constata-se na literatura uma abundância de definições, como também, apontamentos de que o conceito de empregabilidade é um constructo multidimensional e variado (Van der Heijde,

2014). Empregabilidade pode incluir dimensões externas ou internas, utilizando indicadores objetivos ou subjetivos, dependendo do propósito a que se propõe estudar e da perspectiva que se quer adotar. Assim, na dimensão externa envolve contextos de aprendizagem ou de trabalho e nas dimensões internas, envolve o reconhecimento de atributos individuais relevantes na procura de emprego e no desempenho profissional (Rothwell, Jewell, & Hardie, 2009).

Na exploração a respeito do conceito de empregabilidade, Rothwell (2015) ressalta que é possível caracterizar o construto em quatro conceitos amplos: i) empregabilidade em políticas públicas (*Employability in Public Policy*): que normalmente se relaciona com o objetivo de reduzir o desemprego e superar as desvantagens sociais; ii) empregabilidade na educação (*Employability in Education*): se concentra nos graduados com diploma de bacharel e em como eles se saíram em relação à rápida expansão do setor universitário e às preocupações contínuas sobre a adequação dos graduados ao mundo do trabalho em um contexto frequentemente recessivo; iii) empregabilidade na gestão de recursos humanos (*Employability in HR Management*): relacionada com estratégias proativas do empregador para contratar funcionários com várias competências e iv) empregabilidade percebida pelo indivíduo (*Employability as perceived by the individual*): refere-se às autopercepções de empregabilidade dos indivíduos e como eles percebem suas perspectivas atuais e futuras em relação ao emprego. As amplas dimensões da caracterização desse construto estão ilustradas na Figura 1.

Figura 1

As quatro categorias de empregabilidade



Nota. De: Rothwell, A. T. (2015). Employability. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbooks in psychology. APA handbook of career intervention, Vol. 2. Applications* (pp. 337-350). Washington, DC, US: American Psychological Association.

Para o propósito desta pesquisa, será aprofundado o conceito de empregabilidade percebida pelo indivíduo. Nessa perspectiva, a empregabilidade é percebida pelo ponto de vista e o entendimento do indivíduo, ou seja, de quão bem provavelmente esse indivíduo terá um desempenho em relação às perspectivas de trabalho, de sua capacidade de manter o emprego que possui ou conseguir o emprego que almeja, posicionando-se no mercado de trabalho com uma série de estratégias, como intervenções curriculares, estágios ou programas organizacionais que podem aprimorar as competências e os atributos necessários, dependendo do contexto (Rothwell, 2015).

Na atualidade, a percepção de empregabilidade obteve uma posição de destaque enquanto elemento decisivo para a proteção do indivíduo no seu relacionamento com o mercado de trabalho. Para um trabalhador individual, a empregabilidade é um indicador de sua oportunidade de adquirir e manter um emprego atraente no mercado de trabalho interno ou externo. Dado o caráter sem fronteiras das carreiras atuais, no sentido em que muitas barreiras são ultrapassadas dentro e fora da organização, quando as carreiras são menos previsíveis, o

conjunto de competências e a empregabilidade percebida torna-se muito importante como ponto de partida para todas as atividades de carreira e futuras oportunidades de emprego (Thijssen et al., 2008).

Os profissionais têm a responsabilidade de desenvolver a sua carreira dentro do contexto da variabilidade do mercado de trabalho (Clarke, 2009; Mourão & Fernandes, 2020). Em relação a este fator contextual, a disponibilidade de empregos ou a relação entre oferta e a exigência afetam a percepção do indivíduo sobre as oportunidades de emprego (Forrier, Sels & Stynen, 2009). A gestão da carreira deve ser feita tendo em vista as características e preferências pessoais, bem como os elementos do mercado de trabalho. O trabalhador, ao ter ciência dos requisitos do mercado de trabalho, bem como ao se comparar com os demais trabalhadores por meio das suas características, capacidades, conhecimentos, capital social, cria uma referência da sua própria empregabilidade e valor no mercado (Hillage & Pollard, 1998). A compreensão do mercado de trabalho é preponderante para o planejamento da carreira, pois permite otimizar os esforços e ações de acordo com a necessidade e procura do mercado de trabalho.

Assim, recursos pessoais e o mercado de trabalho são fatores que contribuem para a percepção da empregabilidade. O estudo de Low, Ramos e Hernández (2020), realizado na Espanha, constatou que, em condições de trabalhos difíceis, as estratégias de melhoria de carreira são importantes para a empregabilidade percebida, ao contrário da iniciativa pessoal (tomar iniciativas pessoais para se desenvolver e prosperar na carreira), tendo esta um papel reduzido na previsão da empregabilidade percebida. Esse resultado é evidenciado especificadamente na Espanha, onde a passividade na carreira (fazer o que é solicitado e reagir às demandas ambientais ao invés de ser pró-ativo) assume um papel mais preditivo em condições laborais adversas, permitindo que os trabalhadores sejam mais abertos e menos exigentes, considerando-se uma estratégia eficaz para lidar com as incertezas e inseguranças do mercado (Low, Ramos & Hernández, 2020).

De igual modo, os conhecimentos e capacidades profissionais que se aproximam do domínio profissional constituem-se como a base da empregabilidade do trabalhador (Weick, 1996). Quando os trabalhadores refletem sobre sua empregabilidade e consideram relevantes informações a respeito dos impactos da situação econômica, estas análises sobre períodos econômicos reforçam a conclusão de que educação e região são fatores importantes para a compreensão da empregabilidade percebida dos indivíduos (Berntson, Sverke, & Marklund, 2006). Trabalhadores que detenham um maior nível de capital cultural e de escolaridade tendem a apresentar valores mais elevados de percepção de empregabilidade.

A educação como suporte para a carreira, o desenvolvimento de capacidades, nível de conhecimentos relacionados com o trabalho e a capacidade de encontrar um novo trabalho têm uma relação mais forte e predizem a empregabilidade percebida (Wittekind, Raeder & Grote 2010). O capital cultural terá assim um impacto positivo na forma como os indivíduos se relacionam com o mercado de trabalho, de forma a atingirem níveis mais altos de percepção de empregabilidade e de sucesso no decorrer das suas carreiras.

Em um ambiente de negócios, no contexto sul-coreano, observou-se que os efeitos da troca de líderes, entre as equipes de trabalho, geraram uma influência positiva significativa na dimensão do sentido corporativo especialmente relacionado à empregabilidade percebida. Constatou-se que os comportamentos de aprendizagem dos colaboradores tiveram influência significativa em todas as cinco dimensões de empregabilidade percebida estudadas (expertise ocupacional; antecipação e otimização; flexibilidade pessoal; sentido corporativo e equilíbrio) (Park, 2020).

Os índices de empregabilidade percebida são importantes pois quanto maior for o índice de empregabilidade percebida menor é o sentimento de insegurança e maior a confiança do indivíduo em si próprio, pois consegue desenvolver as suas funções de forma mais competente, ter um desempenho mais elevado e uma maior probabilidade de ascender na sua carreira profissional (Hartley, Jacobson, Klandermans & Van Vuuren, 1990). A possibilidade de compreender o nível de empregabilidade individual por meio de instrumentos validados permite que o trabalhador compreenda suas necessidades de evolução, tal como as competências que já fazem parte do seu perfil. Com isso, não somente a especialização profissional se faz importante, mas também as competências a serem desenvolvidas, para o sucesso do indivíduo no local de trabalho e no desenrolar da sua carreira.

De certa forma os empregadores possuem uma melhor posição para determinar ou requerer as habilidades essenciais para sua empresa, assim como prever futuras habilidades de acordo com a interferência da necessidade e volatilidade em que o mercado de trabalho impõe ao seu modelo de negócio. Entretanto, trabalhadores que obtêm e percebem um suporte no desenvolvimento de suas competências, e apoio em seu desenvolvimento de carreira, tem suas percepções de empregabilidade associadas positivamente com este fator, ou seja, as pessoas que experimentam um ambiente positivo e favorável têm melhores perspectivas de emprego, em comparação com aqueles que não têm suporte para o desenvolvimento de competências (Drange, Bernstrom, & Mamelund, 2018).

O ponto central da empregabilidade percebida é que o trabalhador disponha de uma noção que seu esforço, suas atitudes e suas ações são o principal meio de atingir um fim e obter

algum destaque. Assim como, para conseguirem ser mais competitivos no mercado de trabalho e desenvolverem o seu trabalho com maior qualidade. A partir do momento que o trabalhador posiciona em si o compromisso de seu crescimento, melhor é a sua percepção de empregabilidade. Quando o trabalhador desenvolve processos de melhoria relacionados aos seus conhecimentos, capacidades e competências, levando em consideração a análise de certos procedimentos no mercado de trabalho, ou na sua organização, possuem o foco neles próprios, torna-se mais fácil agir em relação a determinadas situações ou analisar que atitudes devem colocar em prática para terem um determinado efeito, e aumentar a sua empregabilidade e seu valor no mercado.

A percepção de empregabilidade é uma condição interpretada pelo sujeito, no sentido do desenvolvimento e do sucesso na carreira, com base na sua experiência de trabalho, qualificações, competência pessoal, autoconfiança, e rede de contatos (Makikangas, De Cuyper, Mauno, & Kinnunen, 2013). Assim, levando em consideração as oscilações de fatores contextuais, como o mercado de trabalho, ou a própria organização em que o trabalhador está vinculado, a percepção de empregabilidade é capaz de variar em direções negativas ou positivas. Pelo lado negativo, as mudanças de tarefa ou trabalho levam ao aumento de trabalho e da incerteza. Pelo lado positivo, trazem resultados positivos, como o enriquecimento de trabalho, experiências de trabalho novos, e oportunidades de desenvolvimento que melhoram a empregabilidade (Van Dam, 2004). Não é a mudança resultante da tarefa ou trabalho, mas sim, as percepções e interpretações que os indivíduos fazem acerca destas mudanças, o trabalhador, de forma automática e por meio de suas crenças, elege encarar de uma forma positiva ou negativa, o que terá consequências na sua percepção de empregabilidade.

Nesse seguimento, a resiliência ao trabalho e à carreira faz parte da identidade de trabalho de um indivíduo e reflete sua percepção de empregabilidade. Trabalhadores que possuem otimismo de carreira percebem inúmeras oportunidades no local de trabalho, têm expectativas positivas sobre eventos futuros, concebem mudanças de carreira como desafios e oportunidades de aprender, demonstram confiança em suas capacidades de lidar com estímulos objetivos e afetivos, não tendem a personalizar os motivos de falhas ou erros na carreira, bem como persistem na busca por resultados e objetivos desejados (Carver & Scheier, 1994).

Uma questão a ser levantada é se a percepção de empregabilidade possui uma variação ou um grau de importância maior entre trabalhadores temporários ou efetivos, já que há uma maior insegurança ou instabilidade no trabalho temporário. De acordo com De Cuyper, De Witte, Kinnunen e Natti (2010), a percepção de empregabilidade é importante para todos os trabalhadores, independentemente do tipo de contrato ou preferências de trabalho, sejam eles

temporários ou efetivos, principalmente no mercado de trabalho contemporâneo, onde a insegurança no emprego é uma ameaça universal.

A empregabilidade percebida promove a sensação de estar no controle da carreira, pois estimula a confiança de que uma pessoa pode conseguir um emprego no mercado de trabalho (Moyo & Theron, 2011). Trabalhadores com mais recursos de empregabilidade percebidos são mais propensos a se verem como atores principais, responsáveis na exploração e criação de oportunidades de carreira, dependendo menos da organização para estabelecer uma estrutura para seus objetivos de carreira a longo prazo (Baruch, 2001; De Vos & Soens, 2008). Nutrir a empregabilidade percebida elevada repercute no aumento da autoconfiança que os trabalhadores utilizam, para sobreviver no mercado de trabalho cada vez mais competitivo e incerto. Desta maneira, possuir um forte sentimento de autoeficácia, bem como de identidade de carreira são importantes para identificar, realizar ou criar oportunidades relacionadas ao trabalho, com isso o trabalhador fica mais propenso a planejar e gerenciar situações de incerteza, ou criar possibilidades que correspondam às suas aspirações (Fugate et al., 2004; Sultana & Malik, 2020).

A idade também é uma variável com efeito significativo na percepção de empregabilidade. Pessoas mais idosas demonstram menor confiança em sua empregabilidade do que colegas mais jovens e, também, consideram-se menos empregáveis (Van der Heijden, 2002; Sok, Blomme, & Tromp, 2013; Wittekind, Raeder, & Grote, 2010). Em momentos de baixa percepção de empregabilidade ou transição de carreira, como o desemprego, a capacidade de aproveitar a identidade de carreira como um guia ao estabelecer metas e tomar decisões é crucial na identificação de oportunidades de carreira (MacArdle, Waters, Briscoe, & Hall, 2007).

As conexões interpessoais são cruciais para moldar a autopercepção dos indivíduos e obter acesso a informações, oportunidades e recursos relacionados à carreira (Eby & Lockwood, 2003; Seibert, Kraimer & Liden, 2001). Dessa forma, a proatividade oferece aos trabalhadores uma medida de controle percebido, que aqueles com atitudes passivas ou reativas não têm (Crant, 2000). No contexto do trabalho, informação e influência são elementos críticos para conseguir as aspirações ocupacionais. O capital social é a boa vontade inerente às redes sociais, ele contribui com um elemento abertamente social e interpessoal para a empregabilidade e confere informações e influência da pessoa por meio das redes (Adler & Kwon, 2002).

É notável ressaltar a possível influência do estresse e suas implicações no bem estar e na saúde, com a percepção de empregabilidade. A possibilidade de um indivíduo perceber uma demanda ambiental como uma ameaça ou como um desafio depende em parte da avaliação

cognitiva dessa demanda (Lazarous & Folkman, 1984). Trabalhadores com percepções de empregabilidade mais elevada, por exemplo, percebem a insegurança ou flexibilidade do mercado de trabalho como menos ameaçadora e, por conseguinte, sofrem menos tensão. Assim também, indivíduos altamente empregáveis relatam melhor saúde geral e bem estar mental, com menos sintomas psicológicos (Berntson & Marklund, 2007). Na mesma direção, a averiguação da interferência de graus de exaustão e sintomas psicológicos na percepção de empregabilidade analisada no estudo de Kinunnen et al. (2011), constatou que a percepção de empregabilidade teve implicações positivas no comportamento e no bem estar de um indivíduo, ou seja, a percepção de empregabilidade foi associada a níveis mais baixos de exaustão no trabalho e sintomas psicológicos, e com alto desempenho e engajamento no trabalho.

A percepção de empregabilidade, como mencionado inicialmente, é considerada um construto psicossocial, derivado da percepção do trabalhador de seus próprios recursos no gerenciamento da incerteza e das transições no trabalho. Não obstante, ela pode ser modificada pelo efeito da coragem, que é uma dimensão comportamental necessária em situações percebidas como ameaçadoras, sendo a capacidade de reagir às situações caracterizadas pelo medo, fortalecendo os recursos psicossociais e estimulando a melhoria da qualidade de vida. Considera-se que as mudanças constantes no contexto do trabalho e no mercado financeiro podem ocasionar sentimentos de medo e de apreensão. Desse modo, a coragem como recurso psicológico é um comportamento adaptativo que auxilia os trabalhadores a enfrentar as demandas oriundas de seus contextos de trabalho e as dificuldades relacionadas a transições de trabalho (Magnano, Santisi, Zammitti, Zarbo, & Di Nuovo, 2019).

À vista disso, alcançar uma oportunidade de trabalho necessita da capacidade, percepção, coragem e vontade do trabalhador, ademais essa oportunidade só pode ser medida quando os fatores contextuais também forem levados em consideração, assim como o suporte de medidas de políticas públicas ou de responsabilidade social. Dessa forma, para além da responsabilidade do indivíduo pela sua carreira, o apoio do poder público se faz importante por meio da promoção a implementação de políticas públicas de incentivo, na medida em que prospectam tendências, apontam caminhos e oferecem um referencial de discussão para o desenvolvimento de planos estratégicos centrados no trabalhador, voltados ao trabalho e qualificação profissional, de modo a atender a demanda dos diversos setores de atividade, além de auxiliar os trabalhadores na inserção ou reinserção no mercado de trabalho (Neto & Façanha, 2020).

Nesse sentido a percepção de empregabilidade não é tão somente uma característica individual, que pode ser definida como a capacidade e vontade do indivíduo, mas depende

também do contexto de trabalho e de incentivos do poder público. O nível de empregabilidade percebida varia de acordo com o momento histórico vivido, o local onde se vive, sendo o resultado das mudanças das características pessoais e de exigências dos trabalhos disponíveis (Forrier & Sels, 2003). Todos os elementos são importantes para verificar o nível de empregabilidade percebida, para compreender se o indivíduo tem valor competitivo no mercado de trabalho e se poderá conseguir uma colocação rapidamente (Hartley et al., 1990). Assim como a percepção de empregabilidade, o desenvolvimento de carreira exige a agência do indivíduo e também é influenciado por aspectos suscetíveis a diversos fatores contextuais.

Desse modo, esse construto, denominado de percepção de empregabilidade, sustenta-se na convicção pessoal sobre a própria empregabilidade e com isso, de possuir os requisitos e aptidões valorizadas pelo mercado de trabalho (Peixoto et al., 2015). Fugate, Kinicki e Ahsforth (2004) apontam que a empregabilidade, no nível do indivíduo, é um construto psicossocial que torna possível que um conjunto de cognições, afetos e comportamentos adaptativos se manifestem na relação do indivíduo com as organizações. Além disso, é relevante também reconhecer o papel das crenças e das percepções do trabalhador no seu processo de tomada de decisões, em comparação com avaliações racionais e objetivas da realidade (Peixoto et al., 2015).

Assim como a percepção de empregabilidade, o desenvolvimento de carreira exige a agência do indivíduo e também é influenciado por aspectos suscetíveis a diversos fatores contextuais que podem desafiar delineamentos para o futuro. Nessa mesma direção, a teoria da HLT abrange ações que permitem aumentar chances de encontrar emprego e ampliar seu potencial de carreira, mediante a percepções positivas sobre as situações ou oportunidades, bem como pelo desenvolvimento das cinco competências sugeridas pela teoria. Dado o exposto, partindo dessas evidências e buscando contribuir com os estudos empíricos sobre o modelo da HLT, esta pesquisa tem como um dos seus objetivos específicos estudar a relação entre os níveis das cinco competências sugeridas pela teoria com a percepção de empregabilidade. A relação entre essas duas variáveis é conceitualmente relevante, conforme o exposto ao longo da fundamentação dessa pesquisa.

1.3 Contexto da Pandemia de Covid-19 no Brasil

A presente pesquisa foi executada entre os meses de junho e julho do ano de 2020, um pouco antes desse período ocorreu uma situação agravante que envolveu questões de saúde pública, a proliferação a nível mundial do surto de um novo coronavírus, doença esta nomeada

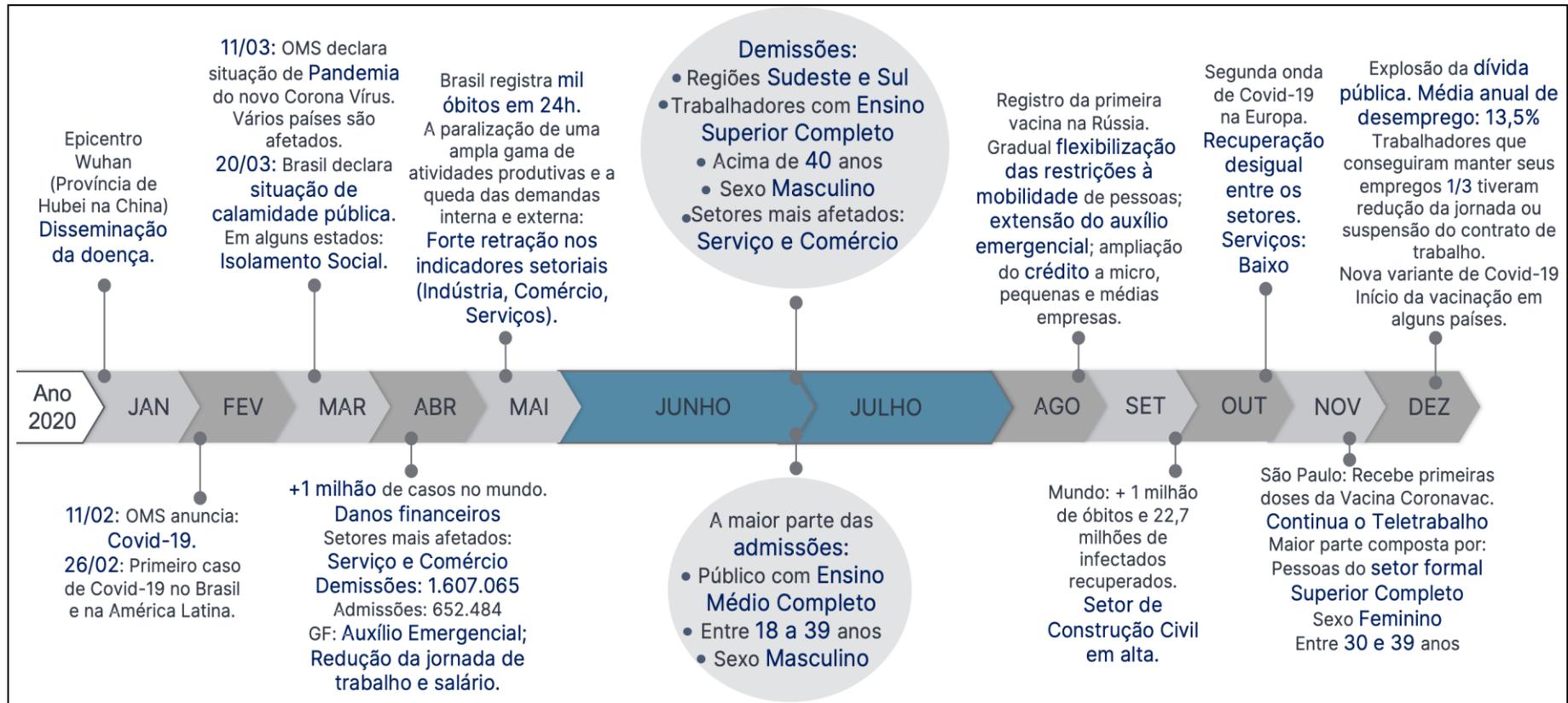
de Covid-19 e caracterizada como uma pandemia, impondo necessidades de contenção e isolamento de comunidades e pessoas para minimizar o crescimento exponencial de pessoas infectadas. A rápida difusão internacional do novo coronavírus, Covid-19, em menos de um mês, no início do ano de 2020, teve como epicentro de propulsão a China. Esse episódio contabilizou, e ainda tem somado, centenas de mortos e milhares de doentes, com mais de vinte países afetados, a magnitude desta epidemia em estágio inicial de propagação internacional fez com que a Organização Mundial de Saúde declarasse emergência de saúde internacional, sendo identificado o primeiro caso no Brasil em 26 de fevereiro de 2020 (Barro-Delben et al., 2020; Faro et al., 2020; Marques, Bertoncetto & Lima, 2020; World Health Organization, 2020).

Ainda que a principal ameaça da Covid-19 seja em infligir a saúde das pessoas, tanto no aspecto físico quanto no emocional, ocasionando transtornos a saúde pública, a ameaça secundária é na economia, causando perturbações sociais, políticas e econômicas significativas, como choques fiscais agudos a curto prazo e danos a longo prazo ao crescimento econômico (Cruz et al., 2020; Madhav et al., 2017; OIT, 2021; Thunstrom et al., 2020). Conforme a profundidade dos eventos gerados no Brasil devido a disseminação da Covid-19, a dimensão da crise trouxe consequências e alterações importantes na vida social, econômica e política do país. Assim como nos ambientes de trabalho, foram confrontadas as necessidades de mudanças pessoais e profissionais tendo em vista os efeitos prolongados da pandemia (Cruz et al., 2020; Araujo et al., 2021).

O crescimento econômico, por exemplo, foi diretamente afetado por razões diversas como o fechamento de empresas e reduções da força de trabalho, face aos prejuízos financeiros, acúmulo e deterioração de estoques (Cruz et al., 2020; Nassif, Corrêa & Rossetto, 2020; Seidl, Andrade & Fruyt, 2020). Em relação a estes fatores contextuais, a disponibilidade de empregos ou a relação entre oferta e a exigência afetam a percepção do indivíduo sobre as oportunidades de emprego (Forrier, Sels & Stynen, 2009; Mattei, 2021). A Figura 2 ilustra uma linha do tempo referente aos principais acontecimentos ao longo do ano de 2020 e fatores pontuais destacados nos meses de junho e julho, nos quais o presente estudo foi efetuado.

Figura 2

Linha do tempo contextual da pandemia de Covid-19



Nota. Figura elaborada pela autora. As informações ilustradas nessa figura foram retiradas dos informativos do Ministério da Saúde, Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) e Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA).

Com base nessas informações é possível visualizar alguns dos principais fatos que poderiam repercutir nos participantes do presente estudo. Verifica-se que nos meses de junho e julho ocorreram admissões abrangendo o público com ensino médio completo, como também demissões em sua maior parte afetando pessoas com ensino superior completo (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados [CAGED], 2020). No mês de abril houve um destaque inicial dos danos financeiros, uma vez que nesse mês a pandemia já afetava mais de 1 milhão de pessoas no mundo, com mais de 1 milhão e meio de demissões registradas no Brasil como reflexo gerado pelas medidas protetivas de isolamento social realizadas no mês de março (CAGED, 2020). Foi também no mês de abril que começou a ser realizado o auxílio emergencial oferecido pelo Governo Federal, como também uma flexibilização maior nos contratos de trabalho para não aumentar mais os processos rescisórios, possibilitando ao empregador reduzir a jornada de trabalho e o salário. Consequentemente, em maio houve uma retração maior nos indicadores setoriais da indústria, comércio e serviços (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada [IPEA], 2020; Ministério da Saúde, 2020).

Conforme supracitado, a pandemia não somente criou reflexos na economia e mercado de trabalho, como repercute nas rotinas das pessoas, na vida pessoal, familiar e profissional, no ambiente de trabalho e na gestão das informações, conhecimentos e soluções por via remota (Henriques & Vasconcelos, 2020; Malloy-Diniz et al., 2020). O trabalho à distância e as reuniões virtuais passaram a ser mais frequentes devido ao isolamento social, no entanto promoveram tensões com as incertezas e inseguranças na manutenção no emprego, da sobrevivência pessoal e familiar, somados ao temor com o contágio refletem desfavoravelmente na saúde física e mental das pessoas (Barros-Delben et al., 2020; Cruz et al., 2020; Martins, Aguiar & Bastos, 2020; IPEA, 2020; Oliveira & Ribeiro, 2021). Os dados sugerem que tal impacto tem sido bem mais intenso para os que são menos escolarizados e estão no mercado informal, escancarando as desigualdades previamente existentes e aprofundando-as (Marconi, 2020; Dweck et al., 2020). Ocorrências como essas ocasionam perturbações psicológicas e sociais que afetam a capacidade de enfrentamento de toda a sociedade, com diversos níveis de intensidade e propagação (Brooks et al., 2020; Faro et al., 2020).

A repercussão do sofrimento mental e impacto psicossocial em decorrência da pandemia de Covid-19, em conjunto com a aceleração de mudanças operadas pelo isolamento social e a limitação de comunicação interpessoal, estarão presentes em diferentes fases da pandemia e irão perdurar por um longo período mesmo após seu término (de Oliveira et al., 2020; Malloy-Diniz et al., 2020). Adicionalmente, muitas informações imprecisas ou conflitantes acerca da

pandemia e das formas pelas quais o governo a enfrenta são capazes de gerar dúvidas, diferentes interpretações e favorecer a propagação de notícias pseudocientíficas, aumentando o estresse e manifestando o negacionismo científico, desse modo, interferindo nos comportamentos e na saúde da população, bem como na redução da repercussão das políticas de enfrentamento (Carvalho & Guimarães, 2020; IPEA, 2020). Assim, é relevante ressaltar essas particularidades vivenciadas durante a aplicação dessa pesquisa, inclusive a repercussão de muitos fatores se estenderam para além do fechamento desse estudo.

1.4 Delimitação do Problema de Pesquisa e dos Objetivos do Estudo

O objetivo geral dessa pesquisa é explorar as cinco competências propostas pela *Happenstance Learning Theory* (curiosidade, persistência, flexibilidade, otimismo e assumir riscos) em trabalhadores, comparar essas percepções com outras variáveis, dentre elas algumas características sociodemográficas e, também, com a percepção de empregabilidade.

1.4.1 *Objetivos específicos*

- Analisar o grau de associação entre as competências propostas pela HLT com a percepção de empregabilidade;
- Verificar o grau de associação entre as competências propostas pela HLT em relação ao tempo de experiência no mercado de trabalho;
- Verificar os níveis das competências propostas pela HLT em comparação com variáveis sociodemográficas (sexo, idade, nível educacional, ocupação);
- Verificar a precisão dos fatores da escala PHCI com uma amostra de trabalhadores.

2. MÉTODO

Nesta seção serão descritas a caracterização da pesquisa, do campo de pesquisa, descrição dos participantes, instrumentos e procedimentos de coleta de dados que foram utilizados, bem como os procedimentos éticos, análise de dados e identificação do contexto em que a pesquisa foi executada.

2.1 Caracterização da pesquisa

Em virtude do propósito e dos objetivos estabelecidos, esse estudo se caracteriza metodologicamente como uma pesquisa de delineamento exploratório, com corte transversal e de abordagem quantitativa.

Um estudo exploratório é sugerido quando o fenômeno, tema ou um problema de investigação foi pouco estudado. Como é o caso deste estudo, no qual a temática explicitada possui escassas investigações científicas, principalmente no âmbito nacional. Esse delineamento objetiva assegurar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito, assim sendo, contribuir para que mais informações sobre o fenômeno sejam compartilhadas e apreciadas.

Trata-se, também, de uma pesquisa de corte transversal, uma vez que os dados foram coletados em um único intervalo de tempo (Creswell, 2010). Este estudo empregou a abordagem quantitativa, que, de acordo com Pradanov e Freitas (2013), possui a facilidade de poder descrever a complexidade do problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos, apresentar contribuições no processo de mudança, criação ou formação de opiniões de determinado grupo e permitir, a interpretação de algumas particularidades dos comportamentos ou das atitudes dos indivíduos.

2.2 Participantes

A pesquisa foi efetuada com a participação de pessoas que estivessem enquadradas dentro do perfil pré-determinado de participantes, independente do seu local de trabalho, residência ou região do país, devido à amplitude nacional do estudo caracterizado nesta proposta. O critério de inclusão foi ser trabalhador ativo, com idade igual ou superior a 18 anos

e não aposentado (podendo possuir diferentes vínculos empregatícios, incluindo também trabalhadores autônomos ou informais); de qualquer sexo, escolaridade e segmento de trabalho.

Nesse estudo foi considerado trabalhador a pessoa que exerce uma ocupação remunerada em dinheiro, independente da carga horária, que estiver com situação laboral ativa por meio de vínculo formal ou informal de trabalho e variadas formas de contratação de trabalho. Escolheu-se esse perfil para abranger trabalhadores no início da carreira após o Ensino Médio e antes da preparação para a aposentadoria. Os participantes representaram uma amostra não probabilística.

O total de respostas recebidas, por meio online, foram de 408 respostas. Entretanto, 01 pessoa discordou em responder, 05 pessoas tinham o perfil incompatível com a proposta do estudo, 20 pessoas responderam no questionário sociodemográfico que não estavam executando nenhuma atividade de trabalho, critério essencial da pesquisa proposta, e 50 pessoas responderam mais de uma vez a pesquisa, por conseguinte, 26 pessoas foram desconsideradas da pesquisa e foi contabilizada somente 01 resposta referente aquelas pessoas que responderam mais de uma vez a pesquisa.

A amostra efetiva foi composta por 327 participantes, desses 250 (76,45%) eram do sexo feminino e 77 (23,55%) eram do sexo masculino, com idade média de 36,77 anos ($DP = 8,60$). Participaram desse estudo trabalhadores residentes de 17 Estados do Brasil, sendo a maioria de Santa Catarina com 197 pessoas (60,24%), seguido de São Paulo com 39 (11,93%), Paraná com 37 (11,31%) e Rio Grande do Sul com 24 pessoas (7,34%). Os 30 participantes restantes eram procedentes de outros 13 Estados do país, totalizando 9,18% da amostra. No que concerne ao nível de escolaridade dos participantes, 79 pessoas (24,16%) possuíam graduação, 165 pessoas (50,46%) especialização e 55 pessoas (16,82%) possuem mestrado, doutorado ou pós-doutorado. A maior concentração em relação à renda mensal foi de pessoas que possuíam mais de 5 até 10 salários-mínimos, 109 (33,33%), a menor concentração com 06 participantes (1,83%) possuía até 1 salário-mínimo. A maior parte (33,03% ou 108 pessoas) mencionou possuir emprego com carteira assinada, 80 pessoas (24,46%) afirmaram serem servidores públicos, 65 (19,88%) trabalhadores autônomos, liberais ou informais, 44 participantes (13,46%) assinalaram mais de um tipo de situação no mercado de trabalho, ou seja, possivelmente exercendo pelo menos dois tipos de formas laborais e, por fim, 30 participantes (9,17%) apontaram serem donos de empresas.

2.4 Instrumentos

A coleta de dados é a busca por informações para a elucidação do fenômeno ou fato que o pesquisador deseja desvendar. Conforme destacam Gerhardt e Silveira (2009), o instrumento de coleta elaborado pelo pesquisador para o registro e a medição dos dados deverá preencher os seguintes critérios: validade e precisão. Empregou-se três instrumentos, sendo um questionário sociodemográfico, um instrumento que aborda as competências propostas na HLT e uma escala de percepção de empregabilidade. Esses instrumentos são descritos a seguir.

2.4.1 *Questionário Sociodemográfico*

O questionário sociodemográfico elaborado pela autora (Anexo A) teve como objetivo mapear o perfil dos respondentes no que tange ao sexo, idade, nível educacional, ocupação, áreas de atuação profissional, tipo de vínculo empregatício, estado civil, renda, região do Brasil, tempo de experiência de trabalho, se trabalha em mais de uma ocupação ao mesmo tempo e tipo predominante de contrato de trabalho ao longo da carreira.

2.4.2 *Planned Happenstance Career Inventory, adaptada para o Brasil (PHCI)*

Foi utilizada a escala *Planned Happenstance Career Inventory* (PHCI) (Anexo B), a fim de verificar os níveis das cinco competências propostas pela HLT: i) curiosidade: explorar novas oportunidades de aprendizado; ii) otimismo: visualizar novas oportunidades como possíveis e atingíveis; iii) flexibilidade: adaptar às mudanças de atitudes e de situações, lidar com mudanças nas circunstâncias; iv) persistência: esforço apesar das dificuldades ou contratempos e v) assumir riscos: agir e tomar medidas frente a resultados incertos (Michell et al., 1999).

A escala *Planned Happenstance Career Inventory* é um instrumento que foi produzido por um grupo de pesquisadores sul coreanos, em 2014. É fundamentada na *Happenstance Learning Theory* e mensura competências úteis para lidar com eventos planejados e não planejados de carreira. É um inventário composto por 25 itens, dispostos em uma escala Likert de grau de concordância de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente), com itens relativos aos fatores: curiosidade, persistência, flexibilidade, otimismo e assumir riscos. A escala foi estudada com 1009 estudantes de graduação sul coreanos, por meio da realização de análise fatorial exploratória, que sugeriu a exclusão de muitos itens para obtenção da versão

final da escala (com 25 itens). Na sequência, um segundo estudo teve a participação de 399 estudantes de graduação, que responderam a escala na versão de 25 itens, permitindo a análise fatorial confirmatória, assim como foi possível também realizar uma análise de modelagem das equações estruturais multigrupos para testar a invariância de gênero desse modelo. Outra amostra de 185 estudantes foi selecionada para avaliar a validade do construto comparando o desempenho da PHCI e outras escalas de carreira (Kim et al, 2014b).

Com relação à consistência interna dos fatores, a escala apresentou níveis de alfa de Cronbach relativamente altos, sendo 0,86 (Curiosidade), 0,87 (Persistência), 0,84 (Flexibilidade), 0,89 (Otimismo) e 0,78 (Assumir riscos). Conforme os resultados apontados, esse instrumento possui boas qualidades psicométricas, em termos de fidedignidade e de validade, o que a habilitou para que fossem realizados estudos de tradução e adaptação em outros países, como também examinar sua validade em outros contextos (Kim et al, 2014b).

O instrumento foi adaptado ao Brasil e possui evidências preliminares de validade de construto, por meio do estudo de Vieira (2019), junto a 241 universitários, tendo sido encontrada uma estrutura fatorial de quatro fatores, em que as dimensões persistência e assumir riscos uniram-se. O alfa de Cronbach obtido foi de 0,80 para Persistência e assumir riscos; 0,77 para Flexibilidade; 0,80 para Otimismo; e 0,59 para Curiosidade. Este projeto de pesquisa visa também colaborar para o avanço científico das pesquisas sobre a adequação psicométrica dessa escala, aplicando-a em outra população e possibilitando a ampliação do estudo das evidências de sua validade em outros contextos. A precisão da escala será reanalisada pois o estudo de Vieira (2019) não abrangeu trabalhadores, mas sim o público universitário.

2.4.2 Escala de Autopercepção de Empregabilidade (EAE)

Foi utilizada, também, a Escala de Autopercepção de Empregabilidade (EAE) (Anexo C), uma escala de 10 itens desenvolvida por Peixoto *et al* (2015), que tem por objetivo avaliar a percepção dos indivíduos em relação ao seu grau de empregabilidade. O instrumento foi desenvolvido no Brasil e possui evidências de validade de construto por meio de uma análise com um grupo de 994 trabalhadores. Ela é composta por dois fatores - Manutenção (do emprego atual), sendo composto por quatro itens ($\alpha = 0,75$) e Aquisição (de um novo emprego), sendo composto por seis itens ($\alpha = 0,73$), totalizando 10 itens a serem respondidos com base em uma escala do tipo Likert ordinal de seis pontos, variando entre 0 (discordo totalmente) a 6 (concordo totalmente). O escore médio encontrado para a amostra apresentou um resultado relativamente

alto para as duas dimensões, Manutenção obteve média = 4,34 e DP= 1,07, e para Aquisição a média= 4,89 e DP= 0,73.

2.5 Procedimentos de coleta de dados

A divulgação para a participação na pesquisa foi realizada por meio de mídias sociais, como *Facebook* (página pessoal da pesquisadora e grupos públicos de livre acesso), *Instagram*, *Whatsapp* e mediante rede de contatos da pesquisadora. A coleta de dados foi realizada via internet, entre os dias 22/06/2020 e 25/07/2020 - um total de 33 dias disponíveis para a obtenção de respostas, por meio da ferramenta de pesquisa *Google Forms*. As escalas foram adaptadas para uma versão on-line, juntamente com o questionário sociodemográfico, tendo em vista uma maior facilidade de tabulação dos dados. O questionário online contou com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Anexo D) em sua página inicial, para que os respondentes estivessem cientes de todas as etapas, objetivos e demais esclarecimentos sobre a pesquisa. Todo o processo foi conduzido pela pesquisadora principal.

2.6 Procedimentos éticos

No que tange aos preceitos éticos, o estudo foi pautado na resolução vigente e mais atualizada do Conselho Nacional de Saúde (CNS), a saber, resolução 510/2016, a qual estabelece as normas para pesquisas envolvendo seres humanos. O projeto desta pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisas com Seres Humanos (CEPSH), da Universidade Federal de Santa Catarina para aprovação. Após a aprovação (Anexo E), o convite para participação na pesquisa foi divulgado por meio de redes de contato da equipe de pesquisa. Durante todas as etapas da pesquisa, foi preservado o tratamento aos sujeitos, sempre pautado pelo respeito, cordialidade, honestidade e comprometimento com objetivos do estudo. Na página inicial para coleta dos dados os participantes puderam ter acesso ao termo de consentimento livre e esclarecido, para que fossem informados sobre os procedimentos da pesquisa, sua participação voluntária e a conservação do sigilo da identidade e a integridade dos sujeitos, esclarecendo aos pesquisados as instruções, objetivos da pesquisa, a utilização das informações e retorno dos resultados. Só participaram da pesquisa sujeitos maiores de 18 anos, que concordaram com os itens contidos no TCLE.

2.7 Procedimentos de análise de dados

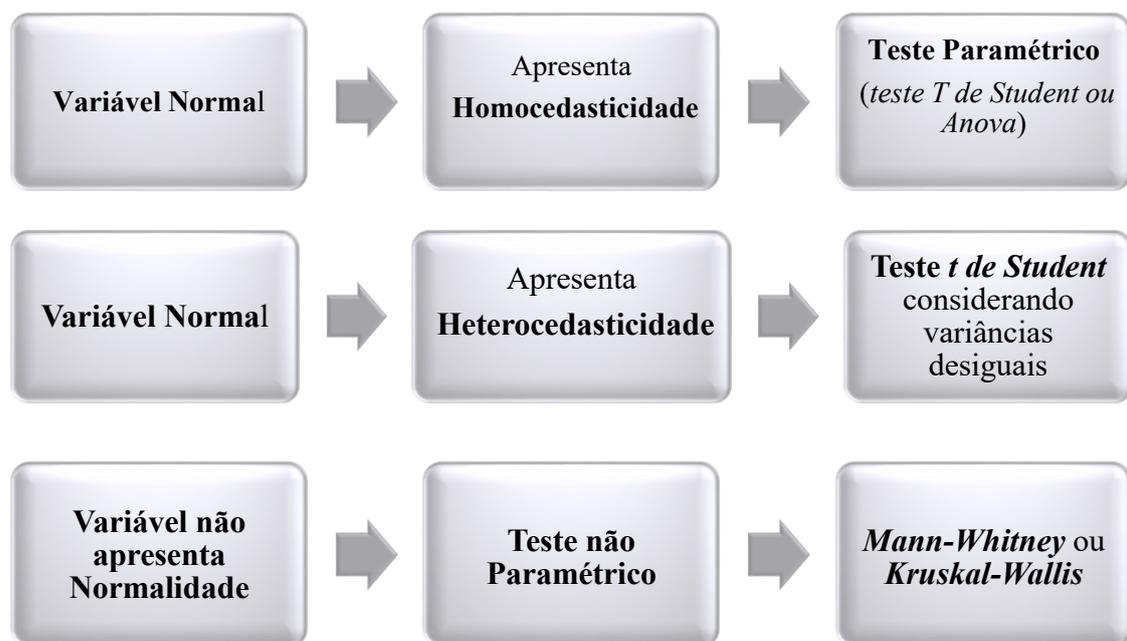
A partir dos dados adquiridos na coleta online da pesquisa, todas as informações foram salvas e organizadas em uma planilha eletrônica (Microsoft Office Excel). Primeiramente foram verificadas respostas repetidas (enviadas mais de uma vez pelo mesmo participante), efetuação de rótulos e legenda, agrupamentos de respostas de algumas variáveis para uma melhor avaliação, análise de missings e outliers, para em seguida, dar início aos procedimentos estatísticos. Foi utilizado o software Stata 14 versão 14.0 para que os dados fossem analisados por meio de estatística descritiva e inferencial. Inicialmente foi realizada uma descrição da amostra, para caracterizar o perfil dos respondentes, e os escores obtidos nas escalas. Utilizou-se a estatística descritiva obter frequências, médias e desvios padrão das características gerais da amostra - sexo, idade, nível educacional, ocupação, renda familiar e região de residência. Além disso, foram analisadas as frequências das respostas sobre a atuação dos participantes na sua área de formação, situação no mercado de trabalho, tempo de experiência no mercado de trabalho, tal como, verificado se os trabalhadores estavam ou não em isolamento social devido a pandemia de Covid-19. Por fim, foi verificada a consistência interna dos fatores das duas escalas.

Posteriormente, iniciou-se as análises estatísticas de normalidade da amostra em relação aos resultados obtidos nos construtos e suas dimensões para identificar os procedimentos estatísticos que seriam mais apropriados (estatística paramétrica ou não paramétrica). Dos dois construtos e seis dimensões que foram avaliados nessa pesquisa, a maior parte apresentou distribuições normais e foram utilizados testes paramétricos, são eles: escore geral da PHCI e de três dimensões (Flexibilidade; Otimismo; Persistência e Assumir Riscos), escore geral da percepção de empregabilidade (EAE) e uma dimensão de empregabilidade (Aquisição). Uma dimensão de cada construto não apresentou distribuição normal, são elas: Curiosidade (PHCI) e Manutenção (EAE). Foi realizada uma investigação para verificar se a transformação desses escores auxiliaria na adequação do nível de normalidade. Com base no resultado, para a dimensão Curiosidade (PHCI), não foi possível realizar essa transformação visto que não houve nenhuma alternativa viável, tendo sido utilizado, portanto, testes não paramétricos na análise de diferença de média, por outro lado, para a dimensão Manutenção (EAE), dentre as opções para transformação do escore, a única compatível foi a de elevar os dados ao quadrado, dessa forma a transformação foi realizada de maneira satisfatória e foram utilizados testes paramétricos em análises de diferença de média.

Ademais, foram verificadas também as homogeneidades das variâncias, para saber se possuíam homocedasticidade ($p > 0,05$) ou heterocedasticidade ($p < 0,05$). Nas variáveis que apresentaram distribuições normais e possuíam homocedasticidade, foram utilizados teste *t* de Student e a ANOVA para as análises diferenciais. Somente três análises, com dados normais, evidenciaram heterocedasticidade. Dessa maneira, nesses casos, foram utilizadas análises de teste *t* de Student considerando variâncias desiguais. Enfim, para a variável que não apresentou normalidade utilizaram-se os testes não paramétricos *Mann-Whitney* e *Kruskal-Wallis*. A síntese das análises realizadas é apresentada na Figura 3.

Figura 3

Testes de acordo com a homogeneidade das variâncias



A Figura 3 apresenta os testes estabelecidos para as avaliações que foram realizadas nessa pesquisa. Adicionalmente, foram realizadas as análises de correlação de Pearson entre as dimensões dos construtos, bem como para a variável idade. Todas as análises serão detalhadas, no próximo capítulo, de acordo com a apresentação dos resultados.

3. RESULTADOS

Para uma melhor apresentação dos resultados obtidos, esta seção será dividida em dois tópicos. No primeiro, serão abordadas as estatísticas descritivas relativas ao perfil sociodemográfico dos participantes e os resultados obtidos nos instrumentos. Em seguida, no segundo tópico, será apresentada a estatística inferencial.

3.1 Estatística Descritiva

A amostra considerada foi composta por 327 participantes. A idade mínima foi de 19 anos e a máxima de 59 anos, com idade média de 36,77 anos ($DP = 8,60$). A faixa de idade dos 31 aos 40 anos foi a mais comum, com 151 participantes (46,18%), na sequência a faixa de idade dos 19 aos 30, com 81 participantes (24,77%), logo após a faixa de idade dos 41 aos 50 anos com 71 participantes (21,71%), por fim a faixa dos 51 aos 59 anos com 24 participantes (7,34%).

Em relação ao sexo, a amostra apresentou mais participantes do sexo feminino, com 250 mulheres (76,45%) e 77 homens (23,55%). Os participantes são residentes de 17 Estados do Brasil, sendo a maioria de Santa Catarina, com 197 pessoas (60,24%), seguido de São Paulo com 39 (11,93%), Paraná com 37 (11,31%) e Rio Grande do Sul com 24 pessoas (7,34%). Os 30 participantes restantes eram procedentes de outros 13 Estados do país, totalizando 9,18% da amostra. Desta forma, pode-se afirmar que houve a prevalência de participantes da região Sul do Brasil.

No que concerne ao nível de escolaridade dos participantes, alguns grupos possuíam uma quantidade muito pequena de participantes, o que dificultaria algumas análises de dados. Por esse motivo foram agrupados ensino médio e curso técnico em um mesmo grupo, bem como, mestrado, doutorado e pós-doutorado também ficaram em um mesmo grupo. Assim, 28 pessoas (8,56%) da amostra possuem ensino médio ou curso técnico, 79 pessoas (24,16%) possuem graduação, 165 pessoas (50,46%) especialização e 55 pessoas (16,82%) possuem mestrado, doutorado ou pós-doutorado. Quanto à área de formação, 261 participantes (79,82%) responderam que estão atuando em suas respectivas áreas de formação, 57 (17,43%) não estavam atuando na área de formação e apenas 09 pessoas (2,75%) afirmaram não possuírem nenhum curso de formação. As frequências de todas estas características dos participantes estão expostas na Tabela 1 e Tabela 2.

Tabela 1

Características dos participantes de acordo com idade, sexo e residência

	Idade		Sexo		Estados				
	Média	DP	Feminino	Masculino	SC	SP	PR	RS	Outros
Participantes	36,77	8,61	250	77	197	39	37	24	30

Tabela 2

Características dos participantes de acordo com a escolaridade e atuação na área de formação.

	EM ou CT	G	E	M, D ou PD	Atuação na área de formação		
					Sim	Não	Não possuem
Participantes	28	79	165	55	261	57	09

Nota. EM = Ensino Médio. CT = Curso Técnico. G = Graduação. E = Especialização. M = Mestrado. D = Doutorado. PD = Pós-doutorado.

A partir desses dados, percebe-se o perfil e as características das pessoas que participaram do estudo. Participantes em sua maioria do sexo feminino, com média de 36,77 anos de idade, residentes na região Sul do Brasil. A maior parte, 165 pessoas, com especialização completa e executando atividades laborais em sua área de formação.

Em relação à renda mensal dos participantes, a maior concentração foi de pessoas que possuíam mais de 5 até 10 salários-mínimos, 109 (33,33%), a menor concentração com 06 participantes (1,83%) possuía até 1 salário mínimo. A renda mensal está ilustrada na Tabela 3 a seguir.

Tabela 3*Renda Mensal dos participantes.*

Renda	n	%
Até 1 salário-mínimo (R\$1045,00)	06	1,83%
Mais de 1 até 3 salários-mínimos (entre R\$ 1.045,00 e R\$ 3.135,00)	49	14,98%
Mais de 3 até 5 salários-mínimos (entre R\$ 3.135,00 e R\$ 5.225,00)	47	14,37%
Mais de 5 até 10 salários-mínimos (entre R\$ 5.225,00 e R\$ 10.450,00)	109	33,33%
Mais de 10 até 15 salários-mínimos (entre R\$ 10.450,00 e R\$ 15.675,00)	48	14,68%
Mais de 15 até 20 salários-mínimos (entre R\$ 15.675,00 e R\$ 20.900,00)	23	7,03%
Acima de 20 salários-mínimos (acima de R\$ 20.900,00 ou mais)	45	13,76%
Renda Familiar diminuída ^a	163	49,85%
Renda Familiar não diminuída	164	50,15%

Nota. ^aRenda familiar diminuída em razão aos impactos da pandemia de Covid-19.

De um modo geral, exceto a renda de 15 a 20 salários-mínimos (N = 23; 7,03%), as demais rendas de 1 até 3, de 3 até 5, 10 até 15 e mais de 20 salários mínimos ficaram equilibradas com aproximadamente 14% respectivamente. De uma forma exploratória, devido ao cenário de início da pandemia vivenciado durante a aplicação da pesquisa, foi questionado se a renda familiar foi diminuída em razão aos impactos da pandemia de Covid-19, sendo que 164 participantes (50,15%) responderam que não, que sua renda não foi diminuída, e 163 (49,85%) mencionaram que sim, que sua renda foi diminuída. Evidencia-se então um equilíbrio nas respostas, onde é possível constatar que aproximadamente metade dos participantes tiveram um impacto em sua renda familiar. É importante ressaltar que 224 pessoas (68,50%) declararam que estavam em isolamento social em decorrência das medidas preventivas em relação a pandemia de Covid-19, sendo 152 delas (46,48%) com o tempo de mais de três meses de isolamento, as outras 103 pessoas (31,50%) não estavam em isolamento social.

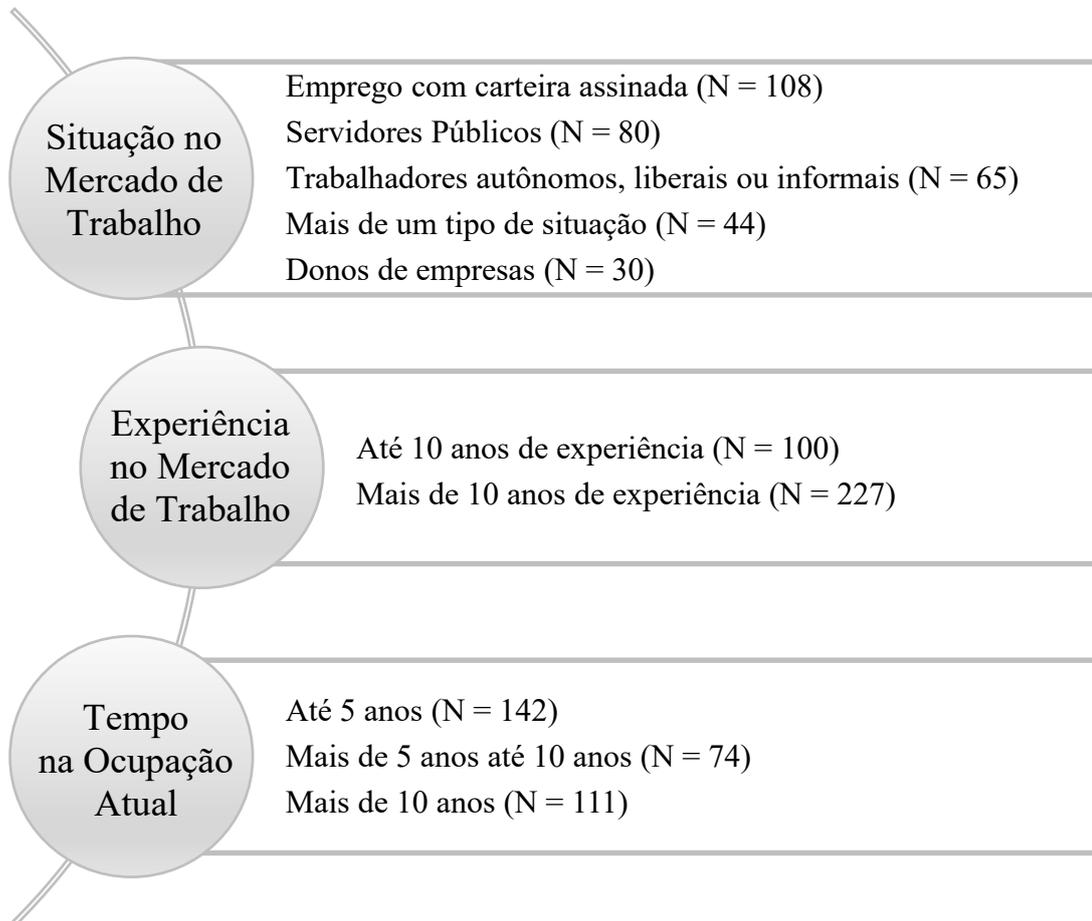
No tocante a situação dos participantes no mercado de trabalho, a maior parte (33,03%) mencionou possuir emprego com carteira assinada, 80 pessoas (24,46%) afirmaram serem servidores públicos, 65 (19,88%) trabalhadores autônomos, liberais ou informais, 44 participantes (13,46%) assinalaram mais de um tipo de situação no mercado de trabalho, ou seja, possivelmente exercendo pelo menos dois tipos de formas laborais e, por fim, 30 participantes (9,17%) apontaram serem donos de empresas.

Verificou-se a predominância de pessoas com vínculo de trabalho por meio de carteira assinada, por outro lado, há uma prevalência de servidores públicos que participaram do estudo. As pessoas também foram questionadas a respeito do tempo de experiência no mercado de trabalho, o tempo total considerando todas as atividades de trabalho até aquele momento, a maior parte respondeu que possuía mais de 10 anos de experiência (N = 227; 69,42%), enquanto o restante, com exceção daquelas que assinalaram mais de 5 anos até 10 anos (N = 52; 15,90%) e mais de 3 anos até 5 anos de experiência (N = 25; 7,65%), tiveram uma distribuição pouco expressiva com apenas 3 pessoas (0,92%) com experiência de trabalho de até 6 meses, 6 (1,83%) de 6 meses até 1 ano, 5 (1,53%) mais de 1 ano até 2 anos e 9 (2,75%) mais de 2 anos até 3 anos de experiência no mercado de trabalho. Com isso, para uma melhor análise dos dados obtidos, a amostra foi dividida em participantes com até 10 anos (N = 100; 30,58%) e com mais de 10 anos de experiência (N = 227; 69,42%). É possível verificar que a maior parte das pessoas que colaboraram com o estudo tinham um tempo de experiência no mercado de trabalho apreciável, acima de 10 anos.

Ademais, também foi perguntado sobre quanto tempo a pessoa estaria trabalhando na ocupação atual. Os participantes declararam em sua maior parte que estariam há mais de 10 anos atuando na mesma ocupação (N = 111; 33,94%), seguido de 74 pessoas (22,63%) com mais de 5 anos até 10 anos na ocupação atual. As demais pessoas que responderam até 6 meses (N = 24; 7,34%), de 6 meses até 1 ano (N = 19; 5,81%), mais de 1 ano até 2 anos (N = 36; 11,01%), mais de 2 anos até 3 anos (N = 25; 7,65%) e mais de 3 anos até 5 anos (N = 38; 11,62%), todas essas respostas foram agrupadas em tempo na ocupação atual de até 5 anos (N = 142; 43,43%). A Figura 4 ilustra os dados apresentados referentes ao mercado de trabalho e tempo na ocupação atual.

Figura 4

Frequência dos dados referentes ao mercado de trabalho e tempo na ocupação atual



Os resultados ilustrados na Figura 4 apresentam uma síntese dos dados referentes à situação laboral dos participantes. De modo geral, a amostra expressa maior parte das pessoas com emprego de carteira assinada, com mais de 10 anos de experiência no mercado de trabalho e na ocupação atual.

Ao realizar a análise descritiva das respostas dos dois instrumentos, observou-se que as médias alcançadas pelos participantes, em sua maioria, obtiveram um valor aproximado em destaque na Tabela 4. Ressalta-se que a escala da *Planned Happenstance Career Inventory* adaptada para o Brasil (PHCI) vai de 1 a 5 e a escala de Autopercepção de Empregabilidade (EAE) de 1 a 6. Todas as médias, medianas, desvios padrão, mínimos e máximos, skewness e kurtosis das variáveis e suas dimensões podem ser visualizadas na Tabela 4.

Tabela 4

Médias, medianas, desvios padrão, mínimos e máximos, skewness e kurtosis da PHCI e EAE

Escala	Fator	n	M	Mediana	DP	Min	Max	Skewness	Kurtosis
PCHCI	Curiosidade ^a	327	4,22	4,4	0,64	1	5	-1,671 ^c	7,625 ^d
	Flexibilidade	327	3,80	4	0,80	1	5	-0,768	3,374
	Otimismo	327	4,06	4,2	0,74	1,2	5	-0,885	3,540
	Persistência e Assumir Riscos	327	3,91	3,88	0,63	1,44	5	-0,542	3,715
EAE	Aquisição	327	3,99	4	1,27	1	6	-0,422	2,514
	Manutenção ¹	327	4,85	4,83	0,80	1,16	6	-0,993	4,913 ^e
	Manutenção ^{2b}	327	24,21	23,36	7,26	1,36	36	-0,315	2,819

Nota. ^aNão foi possível a transformação dessa variável. ^bVariável transformada. ^{c,d,e}Dados que demonstraram inadequações quanto à normalidade.

Conforme apresentado na Tabela 3, verifica-se que para todos os fatores, a escala PHCI apresentou médias acima do ponto médio da escala, variando de $M = 3,80$ (Flexibilidade) a $M = 4,22$ (Curiosidade), considerando a escala de 1 a 5 adotada, seu ponto médio é 3. O fator Curiosidade está em destaque, pois não apresentou valores favoráveis de *skweness* ($SK = -1,671$) e *kurtosis* ($K = 7,625$). Considerando esses dados, foi realizada uma investigação para verificar se a transformação desse escore auxiliaria na adequação do nível de *kurtosis*, desse modo, com base no resultado, não foi possível realizar essa transformação visto que não houve nenhuma alternativa viável. Em relação aos fatores da escala EAE, esses apresentaram médias com valores próximos nos dois fatores Aquisição ($M = 3,99$) e Manutenção ($M = 4,85$), numa escala de 1 a 6 seu ponto médio é 3,5, demonstrando estar acima do ponto médio da escala. Porém, é importante destacar que o fator Manutenção não apresentou valor desejável de *kurtosis* ($K = 4,913$), assim, foi verificado a possibilidade de transformação desse escore para que fosse possível adequar o nível de *kurtosis*, dentre as opções a única favorável foi a de elevar os escores ao quadrado, dessa forma a transformação foi realizada de maneira satisfatória conforme dados ilustrados na Tabela 3. Dentre os respondentes, em ambas as escalas, o desvio padrão também não apresentou grande variabilidade (entre 0,63 e 1,26), sugerindo que há uma tendência em

todos os fatores se aproximarem da média. Por fim, foram calculados os coeficientes de precisão de cada uma das dimensões de ambas as escalas expostos da Tabela 5.

Tabela 5

Alpha de Cronbach (α) dos fatores das escalas PHCI e EAE

Escala	Fator	n	α
PCHCI	Geral	327	0,90
	Curiosidade	327	0,73
	Flexibilidade	327	0,81
	Otimismo	327	0,82
	Persistência e Assumir Riscos	327	0,84
EAE	Geral	327	0,86
	Aquisição	327	0,86
	Manutenção	327	0,82

Os valores de Alfa de Cronbach obtidos conforme ilustrado da Tabela 5 demonstram uma consistência interna adequada das dimensões das escalas, sendo todas acima de 0,7 e a maioria delas, acima de 0,8. É possível verificar que a dimensão com menor precisão na escala PHCI foi Curiosidade ($\alpha = 0,73$) e o maior valor pertenceu a Persistência e Assumir Riscos ($\alpha = 0,84$), na escala EAE o menor valor foi para Manutenção ($\alpha = 0,82$), e o maior valor para Aquisição ($\alpha = 0,86$).

3.2 Estatística Inferencial

As análises estatísticas foram realizadas em conformidade com a sequência dos objetivos específicos do estudo proposto, com isso, primeiramente serão abordadas as análises utilizadas para avaliar o grau de associação entre as competências propostas pela HLT com a Percepção de Empregabilidade, em seguida análises para verificar o grau de associação entre as competências propostas pela HLT em relação ao tempo de experiência no mercado de trabalho, na sequência análises para verificar os níveis das competências propostas pela HLT

em comparação com variáveis sociodemográficas (sexo, idade, nível educacional, tempo de ocupação) e por fim, com o propósito exploratório, serão apresentadas análises das dimensões das escalas PCHI e EAE com os dados supracitados de Isolamento Social e Diminuição de Renda devido a Covid-19.

Para executar todas as análises foi avaliado o teste de normalidade da amostra em relação as variáveis principais do estudo, no qual quase todas apresentaram distribuição normal, exceto as dimensões de Curiosidade da escala de PCHI e a de Manutenção na EAE. Dessa forma, como apontado anteriormente, foram realizadas tentativas de transformação desses escores para auxiliar na adequação da normalidade dos dados, o que somente foi possível na dimensão de Manutenção na EAE. Além disso, foram verificadas também as homogeneidades das variâncias. Os testes demonstraram que de modo geral, as variáveis possuíam homocedasticidade, então foi utilizado para as análises diferenciais bivariadas o teste *t* de *Student*. Somente três dimensões, com dados normais, evidenciaram heterocedasticidade. Nesses casos, as análises das variáveis Persistência e Assumir Riscos (na análise de diferença por sexo), Otimismo (quando considerada a variável de Isolamento Social) e Manutenção (considerando a variável Diminuição de Renda) foram utilizadas análises de teste *t* de *Student* considerando variâncias desiguais. Enfim, para a variável Curiosidade, que não apresentou normalidade utilizou-se o teste não paramétrico *Mann-Whitney*.

Para as análises de variância realizadas junto as dimensões da PCHI e da EAE com o nível educacional e o tempo na ocupação atual dos participantes do estudo foi realizada a análise de variância ANOVA. Além dos testes de normalidade e homogeneidade supracitados já realizados, efetuou-se também o teste Post Hoc de *Bonferroni* para detalhar as diferenças entre os grupos. E, por fim, na única variável que não possuiu normalidade, Curiosidade (PCHI), foi utilizado teste não paramétrico *Kruskall-Wallis* e teste Post Hoc *Dunn*test.

Dando início a apresentação das análises, primeiramente foi realizada a correlação de Pearson entre as variáveis de Curiosidade, Flexibilidade, Otimismo, Persistência e Assumir Riscos com Aquisição e Manutenção, a fim de conferir o grau de associação entre as competências propostas pela HLT com a Percepção de Empregabilidade. A Tabela 6 apresenta os resultados das correlações.

Tabela 6*Correlações de Pearson entre PCHI e EAE*

Variáveis	Curiosidade	Flexibilidade	Otimismo	Persistência e Assumir Riscos
<i>Aquisição</i>	0,07	0,08	0,40*	0,27*
<i>Manutenção</i>	0,36*	0,29*	0,47*	0,31*

Nota. * $p < 0,05$

É possível observar que quase todas as correlações realizadas foram significativas ($p < 0,05$) e positivas, exceto as correlações entre a dimensão da EAE Aquisição com as dimensões da PCHI Curiosidade e Flexibilidade. Destaca-se que, na maioria dos casos, os coeficientes encontrados foram de baixa a moderada magnitude. Não foram apresentadas as correlações entre as dimensões do mesmo construto pois não se relacionam aos objetivos desse estudo.

A finalidade do coeficiente de correlação é determinar qual é a intensidade da relação existente entre as variáveis, quando os valores do coeficiente se aproximam de -1 ou +1 a correlação é considerada mais forte, caso os valores do coeficiente forem iguais a zero significa que as variáveis não dependem linearmente uma da outra e há ausência de correlação. Nesse estudo foram evidenciadas duas associações moderadas ($r > 0,4$), são elas: Aquisição e Otimismo ($r = 0,40$) e Manutenção e Otimismo ($r = 0,47$), observa-se neste caso a relação de aquisição de um novo emprego com a visualização otimista de maximização dos benefícios de novas oportunidades. Houve também quatro associações consideradas baixas ($r > 0,2$), ou seja, com uma fraca relação entre a variabilidade de ambas, são elas: Aquisição e Persistência e Assumir Riscos ($r = 0,27$); Manutenção e Curiosidade ($r = 0,36$); Manutenção e Flexibilidade ($r = 0,29$); e Manutenção e Persistência e Assumir Riscos ($r = 0,31$). A dimensão Manutenção demonstrou ter mais correlações significativas com as dimensões da PCHI. Uma vez que a maior parte das dimensões apresentaram correlações significativas e positivas entre si, corroborou-se parcialmente com a hipótese inicial do estudo.

A segunda avaliação contemplou uma análise diferencial bivariada para verificar as diferenças de média das dimensões da PCHI em relação ao tempo de experiência no mercado de trabalho. Foi realizado o teste *t* de *Student* em grande parte das variáveis, salvo a variável de

Curiosidade, que não apresentou normalidade, nesse caso foi utilizado o teste não paramétrico *Mann-Whitney*. Os resultados mostraram que somente a dimensão de Otimismo teve um resultado estatisticamente significativo ($p < 0,05$). Na Tabela 7, estão expostos os resultados encontrados da análise bivariada das dimensões da PHCI em relação ao tempo de experiência no mercado de trabalho.

Tabela 7

Resultados da análise bivariada das dimensões da PHCI em relação ao tempo de experiência no mercado de trabalho

Variável	TEMT	M	DP	<i>gL</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Curiosidade ^a	Até 10 anos	4,22	0,65	-	-	0,981
	Mais de 10 anos	4,22	0,63	-	-	
Flexibilidade	Até 10 anos	3,84	0,75	325	0,49	0,622
	Mais de 10 anos	3,79	0,83			
Otimismo	Até 10 anos	4,22	0,66	325	2,62	0,009*
	Mais de 10 anos	3,99	0,76			
Persistência e Assumir Riscos	Até 10 anos	3,93	0,64	325	0,24	0,808
	Mais de 10 anos	3,91	0,63			

Nota. TEMT = Tempo de experiência no mercado de trabalho. ^aUtilizado teste não paramétrico Mann-Whitney. * $p < 0,05$.

Como mencionado anteriormente a única dimensão que apresentou diferenças significativas ($p < 0,05$) foi a de Otimismo, indicando que os trabalhadores com até 10 anos de experiência no mercado de trabalho possuem uma média superior em relação ao Otimismo, ou seja, nesse caso o nível de otimismo foi estatisticamente superior no grupo de trabalhadores com até 10 anos de experiência do que no grupo de trabalhadores com mais de 10 anos de

experiência avaliados. Como nas demais dimensões não houve diferença estatisticamente significativa ($p > 0,05$) entre os grupos avaliados, esse resultado não foi na direção da suposição inicial de que trabalhadores com mais de 10 anos de experiência no mercado de trabalho pudessem obter níveis mais elevados nas dimensões da PCHI. Nesse caso, o resultado deve ser analisado com cautela devido aos aspectos da conjuntura em que a pesquisa foi realizada, por motivo da pandemia a situação do mercado de trabalho foi agravada e tornou-se desfavorável para todos os trabalhadores, independente do tempo de experiência. Como também, diante das oscilações que o mercado de trabalho já apresentava é provável que as situações de subemprego e condições de trabalho menos favoráveis tenham propiciado para que indivíduos mais jovens, por consequência com menos tempo de experiência no mercado de trabalho, submetessem mais a essas oportunidades ocorrendo nesse sentido um diferencial na observação de aproveitamento de experiências inesperadas na carreira.

Também foi realizada uma análise diferencial bivariada para verificar as diferenças de média das dimensões da EAE em relação ao tempo de experiência no mercado de trabalho. Foi realizado o teste *t* de *Student* e os resultados apontaram que tanto a dimensão Manutenção (do emprego atual; $p = 0,2393$) e Aquisição (de um novo emprego; $p = 0,7201$), quando avaliadas com o tempo de experiência no mercado de trabalho não atingiram valores estatisticamente significativos ($p > 0,05$), isto é, não houve diferenças estatisticamente significativas entre trabalhadores com menos de 10 anos de experiência ou mais.

A terceira análise teve o propósito de comparar as dimensões da PCHI com as variáveis sociodemográficas (sexo, idade, nível educacional e tempo de ocupação laboral). Primeiramente serão apresentados os resultados das comparações dos níveis das quatro dimensões (Curiosidade, Flexibilidade, Otimismo, Persistência e Assumir Riscos) entre o sexo feminino e masculino. Foram realizadas análises de diferenças de médias entre todas as quatro dimensões de acordo com o sexo, a maior parte apresentou normalidade e homocedasticidade, então aplicou-se teste *t* de *Student*. Houve somente uma única dimensão que apresentou heterocedasticidade, portanto para a variável Persistência e Assumir Riscos foi utilizada análise de teste *t* de *Student* considerando variâncias desiguais. Para a variável não paramétrica Curiosidade, utilizou-se o teste *Mann-Whitney*. Houve diferenças significativas ($p < 0,05$) entre todas as dimensões nos sexos. Na Tabela 8, estão expostos os resultados encontrados da análise das dimensões da PCHI em relação ao sexo feminino e masculino.

Tabela 8

Resultados da análise bivariada das dimensões da PHCI em relação ao sexo feminino e masculino.

Variável	Sexo	n	M	DP	gL	t	p
Curiosidade ^a	Feminino	250	4,18	0,66	-	-	0,039*
	Masculino	77	4,36	0,54	-	-	
Flexibilidade	Feminino	250	3,75	0,83	325	-2,03	0,042*
	Masculino	77	3,96	0,69			
Otimismo	Feminino	250	4,00	0,76	325	-2,40	0,016*
	Masculino	77	4,24	0,66			
Persistência e Assumir Riscos ^b	Feminino	250	3,86	0,66	157,72	-2,99	0,003*
	Masculino	77	4,08	0,52			

Nota. ^aUtilizado teste não paramétrico Mann-Whitney. ^bUtilizada análise de teste t de Student considerando variâncias desiguais. * $p < 0,05$.

Sendo assim, encontrou-se diferença estatisticamente significativa nas distribuições de Curiosidade ($p = 0,0393$), Flexibilidade ($t(325) = -2,03$; $p = 0,0428$), Otimismo ($t(325) = -2,40$; $p = 0,0167$), Persistência e Assumir Riscos ($t(157,72) = -2,99$; $p = 0,0032$) entre homens e mulheres. Em todas essas dimensões, as médias dos homens foram superiores às das mulheres. Foi executada também uma análise diferencial bivariada para verificar as diferenças de média das dimensões da EAE, incluindo a avaliação do d de *Cohen*, entre o sexo feminino e masculino. Observou-se que tanto a dimensão Manutenção ($t(325) = -0,54$; $p = 0,5887$; $d = -0,07$) como Aquisição ($t(325) = -1,87$; $p = 0,0614$; $d = -0,24$) não atingiram valores estatisticamente significativos ($p > 0,05$).

Em relação a Idade foi realizada a correlação de Pearson entre as variáveis de Curiosidade, Flexibilidade, Otimismo, Persistência e Assumir Riscos com as idades da amostra, a fim de investigar o grau de associação. A partir da Correlação de Pearson, constatou-se que

somente uma dimensão, Otimismo ($r = -0,1737$), teve uma correlação estatisticamente significativa e negativa, porém com um grau de associação considerado muito baixo ($r > 0,02$), sugerindo que quanto maior a Idade, menor o nível de Otimismo. As demais correlações foram negativas e estatisticamente não significativas ($p > 0,05$), até mesmo quando a idade foi correlacionada com as dimensões da EAE. Os resultados dessa análise, de um modo geral, demonstraram que a idade não está significativamente associada com as dimensões da PCHI, como também da EAE.

Para realizar as avaliações do nível de escolaridade com as dimensões da PCHI foi aplicada a análise de variância ANOVA e teste Post Hoc de *Bonferroni*, para analisar possíveis diferenças entre os níveis das quatro dimensões. Para a dimensão não paramétrica Curiosidade foi utilizado teste *Kruskall-Wallis* e teste Post Hoc *Dunn*test. Os resultados estão dispostos na Tabela 9.

Tabela 9*Resultados das análises de variância entre os níveis de escolaridade*

Variável	NE	M	DP	<i>p</i>
Curiosidade ^a	<i>EM ou CT</i>	4,23	0,57	0,931
	<i>Graduação</i>	4,18	0,77	
	<i>Especialização</i>	4,23	0,56	
	<i>M, D ou PD</i>	4,25	0,68	
Flexibilidade	<i>EM ou CT</i>	3,79	0,65	0,649
	<i>Graduação</i>	3,84	0,86	
	<i>Especialização</i>	3,83	0,81	
	<i>M, D ou PD</i>	3,68	0,79	
Otimismo	<i>EM ou CT</i>	4,42 _b *	0,54	0,028
	<i>Graduação</i>	3,97 _c *	0,80	
	<i>Especialização</i>	4,08	0,71	
	<i>M, D ou PD</i>	3,95 _d *	0,79	
Persistência e Assumir Riscos	<i>EM ou CT</i>	4,23 _e *	0,49	0,039
	<i>Graduação</i>	3,90	0,69	
	<i>Especialização</i>	3,89	0,61	
	<i>M, D ou PD</i>	3,82 _f *	0,66	

Nota. NE = nível de escolaridade. EM = Ensino Médio. CT = Curso Técnico. M = Mestrado. D = Doutorado. PD = Pós-doutorado. ^aUtilizado teste não paramétrico Kruskal-Wallis. ^{b,c,d,e,f}Médias que significam que a partir do teste Post Hoc Bonferroni apresentaram diferenças significativas entre os demais grupos. * $p < 0,05$.

Conforme ilustrado na Tabela 9 é possível observar, de uma forma geral, que as médias se apresentaram muito semelhantes entre os níveis de escolaridade, sem seguir um padrão, e nem diferenças significativas. Observa-se que não houve diferenças significativas ($p > 0,05$) nos níveis de escolaridade para as dimensões de Curiosidade ($p = 0,9317$) e Flexibilidade ($p = 0,6494$), por outro lado, nas outras duas variáveis Otimismo ($p = 0,0284$) e Persistência e

Assumir Riscos ($p = 0,0390$) houve diferenças estatisticamente significativas ($p < 0,05$). Após a realização do teste Post Hoc *Bonferroni* constatou-se que na dimensão Otimismo houve diferenças significativas entre as médias dos participantes com Ensino Médio ou Técnico com os que possuíam Graduação e também com os que possuíam Mestrado, Doutorado ou Pós-Doutorado. Nesse caso, a média de Otimismo no grupo com Ensino Médio ou Técnico foi estatisticamente superior do que nos grupos de Graduação e de Mestrado, Doutorado ou Pós-Doutorado. Na dimensão Persistência e Assumir Riscos a média do Ensino Médio ou Técnico também foi estatisticamente superior do que no grupo de Mestrado, Doutorado ou Pós-Doutorado, entretanto não houve mais diferenças estatisticamente significativas nas demais comparações entre grupos de escolaridade. Quando os níveis de escolaridade foram comparados nas dimensões Manutenção e Aquisição da EAE, não houve diferença estatisticamente significativa entre os grupos avaliados.

E, por fim, para realizar as avaliações referentes ao tempo a pessoa estaria trabalhando na ocupação atual com as dimensões da PCHI foi aplicada também a análise de variância ANOVA e teste Post Hoc de *Bonferroni*, exceto para a dimensão não paramétrica Curiosidade que foi utilizado teste *Kruskall-Wallis* e teste Post Hoc *Dunntest*. Quanto à análise de diferença de média entre o tempo na ocupação atual de trabalho e as respectivas dimensões da PCHI, não se encontrou nenhum resultado significativo ($p > 0,05$). Em contrapartida, quando os tempos de ocupação foram comparados com as dimensões da EAE, a dimensão Aquisição ($p = 0,0486$) obteve uma diferença estatisticamente significativa. Após a realização do teste Post Hoc *Bonferroni*, para detalhar os resultados entre grupos, constatou-se diferenças significativas entre as médias dos participantes com tempo na ocupação de mais de 5 anos até 10 anos ($M = 4,20$; $DP = 1,25$), que foi estatisticamente superior do que no grupo com tempo na ocupação até 5 anos ($M = 3,80$; $DP = 1,27$). Na dimensão Manutenção não houve diferenças estatisticamente significativas nas comparações entre grupos de tempos de ocupação atual de trabalho.

A última análise efetuada foi para investigar, de uma forma exploratória, em virtude do cenário de pandemia de Covid-19 vivenciado durante a aplicação da pesquisa, sobre os participantes que estavam ou não em Isolamento Social, como também aqueles que tiveram ou não Diminuição de Renda familiar. Esses dados foram comparados com as dimensões da PCHI e da EAE, para isso, foram realizadas análises de diferenças de médias entre todas as quatro dimensões da PCHI e das duas dimensões da EAE com as médias de Isolamento Social e Diminuição de Renda, respectivamente. Houve apenas duas dimensões que apresentaram heterocedasticidade, sendo elas a dimensão Otimismo (PHCI) quando comparada ao

Isolamento Social e a dimensão Manutenção (EAE) quando comparada a Diminuição de Renda. Nesses dois casos foram utilizadas análise de teste *t* de *Student* considerando variâncias desiguais. Para a variável não paramétrica Curiosidade (PHCI), utilizou-se o teste *Mann-Whitney*. Quase todos os resultados foram não significativos considerando essas duas variáveis, exceto com a dimensão de Otimismo (PCHI). No caso da dimensão de Otimismo, esta foi estatisticamente superior no grupo que não estava em isolamento social comparado com o grupo que estava em isolamento social, bem como a média de Otimismo foi estatisticamente superior no grupo que não teve sua renda diminuída em comparação com o grupo que teve sua renda diminuída.

4. DISCUSSÃO

O presente estudo teve como objetivo principal explorar as cinco competências propostas pela *Happenstance Learning Theory* (curiosidade, persistência, flexibilidade, otimismo e assumir riscos) em trabalhadores, comparar essas percepções com outras variáveis, dentre elas algumas características sociodemográficas e com a percepção de empregabilidade. Destaca-se que a pesquisa é pioneira no Brasil, buscando também investigar a aplicabilidade da HLT ao contexto de trabalhadores atuantes no mercado de trabalho. A mesma sequência dos objetivos do estudo será empregada nesse capítulo afim de estruturar a discussão acerca dos resultados encontrados na pesquisa.

É importante salientar que a pesquisa ocorreu em meio a uma situação de pandemia devido a disseminação acelerada do vírus de Covid-19, com coleta de dados iniciada em 22 de Junho de 2020 e finalizada em 25 de julho de 2020. A quarentena e o isolamento social, decorrentes das medidas preventivas, produziram mudanças imprevisíveis e de forma não esperada na organização e nas relações de trabalho, remodelando as rotinas profissionais, meios de acesso e de realização das atividades produtivas, pela necessidade de resolver problemas à distância e lidar com a falta de recursos financeiros e de pessoal, conseqüentemente o trabalho à distância e as reuniões virtuais passaram a ser mais frequentes, buscando preservar algum grau de produtividade e de prestação de serviços das empresas (Cruz et al., 2020; Bentivi, Carneiro & Peixoto, 2020; Barreiros, Henriques & Vasconcelos, 2020; Puente-Palacios & Neiva, 2020; Rodrigues et al., 2020). Para o *International Monetary Fund* (FMI), a contração do crescimento econômico no Brasil foi prevista em -9,1 em 2020, com retorno do crescimento de 3,6% em 2021 (International Monetary Fund, 2020). Entretanto, em um estudo do Banco Mundial a projeção para o PIB brasileiro é de redução de mais de 5% em 2021 e a inflação deve permanecer em alta (World Bank, 2020). A situação mais agravante de demissões ocorreu no mês de abril de 2020, sendo que nos meses de junho e julho do ano de 2020, em que a pesquisa foi aplicada, a maior parte das demissões sucederam nas regiões sudeste e sul, acometeram mais trabalhadores com ensino superior completo, acima de 40 anos, ocorrendo em maior parte no público masculino, mais abrangente no setor de serviços e comércio. Com relação as admissões, a maior parte delas ocorreram no público com ensino médio completo, com idades entre 18 a 39 anos, em sua maioria homens (CAGED, 2020). Constatou-se que o trabalho, emprego e renda foram de certa forma abalados e a insegurança pelo futuro devido às perdas econômicas, temor pelo contágio, mudanças na rotina e aumento de estressores ambientais, de uma certa

maneira afetaram os trabalhadores em geral (Cruz et al., 2020; Organização Internacional do Trabalho [OIT], 2021; Oliveira & Ribeiro, 2021).

Desse modo, dado o cenário pandêmico, a investigação das cinco competências propostas pela HLT no público-alvo de trabalhadores mostra-se pertinente, visto que a HLT está orientada para a capacidade de lidar com eventos não planejados, bem como reconhece que a passividade quanto ao desenvolvimento de carreira não promove oportunidades nessa área da vida (Krumboltz, 2009). Pode-se considerar que essa situação de pandemia e todos os efeitos gerados nas vidas das pessoas na conjuntura de trabalho se configuraram como um contexto interessante para análise da HLT na prática, bem como para a percepção de empregabilidade. As hipóteses inicialmente elaboradas foram parcialmente comprovadas, e serão abordadas nesse capítulo.

O presente estudo visa também colaborar para o avanço científico da escala de PCHI, procurando medir a confiabilidade do tipo consistência interna da escala, ou seja, avaliar a magnitude em que os itens do instrumento estão correlacionados, com o público-alvo de trabalhadores atuantes no mercado de trabalho. Especificamente, a consistência interna foi considerada adequada tanto para cada um dos fatores separadamente (Curiosidade $\alpha = 0,73$; Flexibilidade $\alpha = 0,81$; Otimismo $\alpha = 0,82$; Persistência e Assumir Riscos $\alpha = 0,84$), como na escala em geral ($\alpha = 0,90$), mostrando a adequação da escala para avaliar trabalhadores. Ao comparar esses resultados com os do estudo de Vieira (2019), onde o *alfa de Cronbach* para a dimensão de Curiosidade obtido foi de 0,59, Flexibilidade foi de 0,77, para Otimismo foi de 0,80 e para Persistência e Assumir Riscos de 0,80, evidenciou-se que o *alfa de Cronbach* foi superior em todas as dimensões. Observa-se um aumento mais expressivo na precisão da dimensão Curiosidade ($\alpha = 0,73$ na amostra composta por trabalhadores) ao compará-la com a amostra de universitários ($\alpha = 0,59$). É possível que, devido a situação de pandemia de Covid-19 e toda a situação refletida no mercado de trabalho supracitada, a amostra composta por trabalhadores tenha escores mais elevados na dimensão de curiosidade, pois reflete a exploração de novas oportunidades e experiências.

Com relação às médias alcançadas nos fatores da escala PCHI (Curiosidade $M = 4,22$, $DP = 0,64$; Flexibilidade $M = 3,80$, $DP = 0,80$; Otimismo $M = 4,06$, $DP = 0,74$; Persistência e Assumir Riscos $M = 3,91$, $DP = 0,63$), na amostra de trabalhadores, em comparação ao estudo de Vieira (2019) (Curiosidade $M = 4,09$, $DP = 0,54$; Flexibilidade $M = 3,88$, $DP = 0,71$; Otimismo $M = 3,81$, $DP = 0,78$; Persistência e Assumir Riscos $M = 3,69$, $DP = 0,59$), denota-se que as médias foram superiores na maior parte dos fatores da escala de PCHI aplicada no público alvo de trabalhadores, exceto na dimensão de Flexibilidade onde esta apresentou-se aparentemente

superior na escala aplicada no público alvo de universitários, contudo o tamanho do efeito ($d = 0,105$) evidenciou que essa diferença é fraca. É possível inferir que talvez essa dimensão tenha se expressado dessa forma devido ao público alvo ser de universitários inexperientes no mercado de trabalho, procurando um direcionamento profissional, como também, no público de trabalhadores ao avaliar os quesitos em meio a um período de muitas mudanças e adaptações devido a crise que a pandemia proporcionou. Ter flexibilidade é, de uma certa forma, permitir que se ajustem atitudes e circunstâncias, é estar aberto e abraçar novas ideias e estar apto a responder prontamente frente a mudanças (Michell et al., 1999).

A dimensão que obteve média mais elevada, no público de trabalhadores, foi a de Curiosidade (Curiosidade $M = 4,22$, $DP = 0,64$). É possível que essa dimensão tenha se mostrado mais elevada devido ao momento de pandemia em que foi efetuada a pesquisa, em que a coleta de dados ocorreu em meio a muitas mudanças e exploração de novos trabalhos, em que as pessoas foram demandadas a se arriscarem mais em suas empreitadas profissionais, permitindo-se abertura para novas experiências e para exploração de novas oportunidades de aprendizado. Curiosidade é definida por Mitchell et al. (1999) como sendo o questionamento de possibilidades, a exploração de novas oportunidades de aprendizado e estar aberto a novas experiências. No estudo de Vieira (2019), o fator Curiosidade também teve média mais elevada (Curiosidade $M = 4,09$, $DP = 0,54$), em relação as médias dos demais fatores. Nesse caso, por se tratar de um público mais inexperiente no mercado de trabalho, é possível pensar que seria um público mais propenso a ter a dimensão Curiosidade mais elevada.

É importante também tratar da precisão das dimensões da EAE em relação a amostra de trabalhadores desse estudo. Apesar da escala ter sido inicialmente aplicada em 994 trabalhadores no estudo de Peixoto et al. (2015), foram todos de empresas privadas de diversos setores da atividade econômica. No presente estudo, além de trabalhadores do setor privado ($N = 108$) também houve a participação expressiva de trabalhadores do setor público ($N = 80$), adicionalmente demais trabalhadores que apontaram outras opções de atuação no mercado de trabalho ($N = 109$). O *alfa de Cronbach* geral obtido na EAE foi de 0,86, sinalizando que o instrumento apresentou alta confiabilidade. Ao comparar os resultados obtidos presentemente com os do estudo de Peixoto et al. (2015), em que o *alfa de Cronbach* para a dimensão de Aquisição foi de 0,73 e para Manutenção foi de 0,75, foi possível constatar que o *alfa de Cronbach* foi superior nas duas dimensões (Aquisição $\alpha = 0,86$; Manutenção $\alpha = 0,82$) da EAE aplicada no presente estudo. Assim, tanto considerando o escore geral como separadamente nas duas dimensões, a precisão da EAE na amostra de trabalhadores dessa pesquisa mostrou-se adequada.

Em relação às médias nos fatores da EAE (Aquisição $M = 3,99$, $DP = 1,27$; Manutenção $M = 4,85$, $DP = 0,80$), ao comparar com as médias dos fatores da EAE aplicada no estudo de Peixoto et al. (2015) (Aquisição $M = 4,89$, $DP = 0,73$; Manutenção $M = 4,34$, $DP = 1,07$), foi possível observar que apenas a dimensão de Manutenção na EAE, do presente estudo, teve média mais elevada. Ao considerar as médias no presente estudo, é possível inferir que, frente a um mercado de trabalho instável, aliado à uma crise econômica decorrente da pandemia, não se observam percepções favoráveis para inserção no mercado de trabalho. A média da dimensão de Aquisição foi inferior a de Manutenção, o que pode ser influenciado pelo fato de parte da amostra ser pertencente ao setor público. É possível que a estabilidade promovida no serviço público tenha contribuído para esses resultados. Seria pertinente, em outras pesquisas, avaliar mais detalhadamente o fenômeno do desemprego e subemprego e sua relação com a percepção de empregabilidade.

Ao considerar as análises de correlação entre os fatores das duas escalas, corrobora-se parcialmente a hipótese de que quanto maior o nível das competências da HLT maior será o nível da percepção de empregabilidade em trabalhadores. As únicas correlações que não foram estatisticamente significativas ocorreram entre a dimensão Aquisição (EAE) e Curiosidade (PCHI), e entre Aquisição (EAE) e Flexibilidade (PCHI).

Observou-se que a dimensão de Manutenção (EAE) demonstrou ter mais correlações significativas com as dimensões da PCHI, possuindo associações significativas e positivas com as quatro dimensões. Entretanto, todas essas e mais a correlação da dimensão Aquisição (EAE) com Persistência e Assumir Riscos (PCHI), possuíram um grau baixo de correlação. Novamente, a dimensão que obteve o grau mais expressivo apontando uma associação significativa positiva, e com um grau moderado com as duas dimensões da EAE (Aquisição $r = 0,40$; Manutenção $r = 0,47$), foi a dimensão de Otimismo. Assim, é mais provável o trabalhador dispor de otimismo quanto na manutenção do emprego, bem como na percepção de sucesso na obtenção de um emprego caso perca o atual.

A dimensão de Otimismo também possuiu destaque em outros estudos, com amostras de estudantes universitários. Obteve uma correlação significativa e positiva com o comportamento de preparação para a carreira (Kim et al., 2014b), significativamente relacionada com identidade vocacional (Yang, Yaung, Noh, Jang & Lee, 2017), relacionada positivamente com reengajamento de meta, sendo enfatizado que a capacidade de se engajar em novos objetivos está associada à vivência de emoções positivas e requer uma atitude positiva e adaptativa em relação ao planejamento de carreira (Urbanaviciute, Kairys, Paradnikė, & Pociute, 2019). A dimensão de otimismo desempenhou um papel importante na previsão do

desempenho acadêmico e foi significativamente e positivamente associada a todas as dimensões de bem-estar psicológico (domínio ambiental, crescimento pessoal e autoaceitação), indicando que uma visão mais otimista sobre as oportunidades de carreiras futuras desempenha um papel significativo em atingir um nível mais alto de domínio e competência na gestão do ambiente, sentimentos de desenvolvimento contínuo e possuir uma atitude positiva em relação a si mesmo (Valickas, Raisiene & Rapuano, 2019).

A segunda avaliação contemplou as diferenças de média das dimensões da PCHI em relação ao tempo de experiência no mercado de trabalho. Essa análise foi realizada para verificar se os níveis das competências propostas pela HLT são mais elevados em trabalhadores que estão no mercado de trabalho por mais tempo, ou seja, possuem maior experiência profissional. A partir da divisão efetuada proporcionando que a amostra fosse classificada em trabalhadores com até 10 anos de experiência ($N = 100$) e trabalhadores com mais de 10 anos de experiência ($N = 227$), foi possível investigar a hipótese proposta. Constatou-se que todas as dimensões, exceto uma, não obtiveram diferenças estatisticamente significativas ao comparadas com as duas partes de tempo de experiência profissional da amostra. Apenas a dimensão Otimismo indicou ter uma diferença estatisticamente significativa na amostra. Nesse caso, o nível de otimismo foi estatisticamente superior no grupo de trabalhadores com até 10 anos de experiência do que no grupo de trabalhadores com mais de 10 anos de experiência avaliado. Possivelmente por essa parte da amostra ser composta por trabalhadores mais jovens ($N = 100$; Idade $M = 36,65$), iniciando ou no meio de sua jornada profissional estejam mais dispostos a terem uma postura positiva frente as adversidades, ao trabalho e ao seu próprio potencial, a partir de uma atuação mais proativa e realizadora, visto que de acordo com Mitchell et al. (1999) ser otimista é visualizar novas oportunidades como possíveis e atingíveis.

Em contrapartida, profissionais que iniciaram há pouco tempo no mercado de trabalho são também mais suscetíveis a estarem em cargos que são eliminados ou substituídos mais facilmente (OIT, 2020). De acordo com uma pesquisa da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2020), mundialmente mais de 16% dos jovens entre 18 e 29 anos perderam o emprego em virtude da pandemia. Sendo que antes da pandemia, os trabalhadores até 24 anos já representavam 27,1% dos desempregados brasileiros (IBGE, 2020). Por outro lado, de maneira geral, por mais que as empresas reduzam custos ou cortem vagas de empregos, elas precisam ter a disposição profissionais capacitados com estratégia para enfrentar uma crise, sendo assim um trabalhador possuindo um maior nível de conhecimento e acesso a educação tem 50% mais chances de não ficar desempregado (Secretaria de Modalidades Especializadas de Educação [SEMESP], 2020). Adicionalmente, há evidências de que o grau em que o senso

de autoeficácia de uma pessoa leva ao otimismo sobre as decisões futuras é afetado pela extensão em que as pessoas acreditam ter controle de suas vidas (Fugate et al., 2004; Kim et al., 2014a; Kim et al., 2015; Mitchell et al., 1999; Urbig & Monsen, 2012). Assim, há possibilidades que esse público invista em mais conhecimento técnico ou experiências paralelas ao trabalho para fortalecer e ter um embasamento maior em sua carreira ou trajetória profissional, proporcionando mais autoconfiança, tornando-se um diferencial em seu meio de atuação e consolidando seu espaço profissional.

Nesse sentido, com mais segurança nos seus direcionamentos e com uma tendência maior de uma visão mais ampla de possibilidades de atuações profissionais, a abertura para o melhor aproveitamento de eventos inesperados na carreira se transforma com uma visão mais otimista, pois um acontecimento planejado é uma combinação de planejamento e acaso (Mitchell et al., 1999). Dessa forma, para sustentar e exercer com êxito na vida profissional, é preciso ter disposição para responder e usufruir mais adequadamente das condições de incerteza e complexidade (Valickas, Raisiene & Rapuano, 2019). Com isso, um indivíduo que está mais motivado para seguir uma carreira específica, ou até mesmo afirmar seu espaço profissional, pode estar mais disposto em dedicar mais recursos para superar eventos adversos que podem impedi-lo de atingir esses objetivos (Rice, 2014). Assim, tanto a habilidade intelectual quanto as atitudes na carreira influenciam os resultados de sucesso na carreira em diferentes níveis (Baruch & Lavi-Steiner, 2015).

À vista disso, é muito provável que os trabalhadores com até 10 anos de experiência no mercado de trabalho, ao fortalecerem seu nível de conhecimento com mais qualificação com o intuito de solidificar e afirmar seu espaço profissional, sintam-se mais otimistas em relação as suas potencialidades e as possibilidades de ocupações no mercado de trabalho. A nova dinâmica de comunicação social, em virtude da pandemia, facilitou o aumento pela procura por cursos e capacitações online para aprender mais sobre a profissão, a carreira e o trabalho (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira [INEP], 2020). Diversos trabalhadores buscaram fortalecer suas redes de contatos profissionais e pessoais e têm investido na formação continuada e na capacitação para o aumento das suas habilidades socioemocionais e da sua empregabilidade (Seidl, Andrade & Fruyt, 2020). Em auxílio ao acesso a educação, diversas instituições e empresas disponibilizaram cursos de qualidade na internet de forma gratuita, desde os mais extensos, como também aqueles que poderiam ser feitos mais rapidamente do que os modelos tradicionais (Soares & Colares, 2020).

Assim, cursos online são uma oportunidade de ampliar conhecimento, fazer novos contatos e iniciar possíveis parcerias ou até mesmo empreender em novos negócios,

consolidando ou expandindo as possibilidades de trabalho (Soares & Colares, 2020). O desenvolvimento pessoal e profissional têm potencial de promover oportunidades de aprimorar ou adquirir novas competências, comportamentais ou técnicas, para abrir o leque de atuação e continuar em evolução na carreira. Como supracitado, capitalizar a aprendizagem e se beneficiar de eventos não planejados, não estabelecendo uma única meta de carreira, e sim aproveitar e utilizar as várias oportunidades de ampliar a carreira, além de fornecer novas alternativas que viabilizam um maior êxito profissional, mais os indivíduos ativam um sentimento de autoeficácia, recurso que possibilita ter mais confiança e lidar melhor com situações de mudanças (Annisa & Salim, 2020; Fugate *et al.*, 2004; Krumboltz, 2009; Mitchell *et al.*, 1999; Ramdham & Salim, 2020; Soares & Janeiro 2015). Evidentemente que o tempo de experiência profissional tem importância na trajetória de carreira, porém foi possível constatar que isoladamente não é suficiente para se ter perspectivas positivas quanto ao desenvolvimento profissional.

No tocante às dimensões da escala EAE, Aquisição e Manutenção, quando comparadas com o tempo de experiência no mercado de trabalho, não houve diferenças estatisticamente significativas entre trabalhadores com menos de 10 anos de experiência ou mais. Supostamente, ao inferir inicialmente de que trabalhadores com mais de 10 anos de experiência fossem mais suscetíveis a possuírem um nível mais elevado das competências da HLT, a expectativa era de que os resultados das dimensões de EAE acompanhassem esse pressuposto. Visto que, o domínio profissional faz parte da base da empregabilidade do trabalhador (Weick, 1996). Conseqüentemente, quanto mais tempo de experiência no mercado de trabalho, mais o trabalhador supostamente teria de domínio o profissional, ou seja, mais a probabilidade de o sentimento de percepção de empregabilidade ser maior. Entretanto, essa suposição não foi evidenciada nesse estudo. Além da suspeição de todas as modificações em relação ao mercado de trabalho e financeiro em decorrência do momento de pandemia, provavelmente muitas adaptações ocorreram dentro das empresas e até mesmo no setor público, vários fatores externos podem ter influenciado direta e indiretamente as pessoas pertencentes a amostra desse estudo, como por exemplo, o ambiente positivo e favorável ou suporte e apoio da liderança que têm melhores perspectivas de manter ou adquirir um emprego (Drange, Bernstrom, & Mamelund, 2018). Em contrapartida, também há questões que estão sob o controle do próprio indivíduo, onde a pessoa que consegue controlar suas ações e como reage às experiências positivas ou negativas determina as vertentes de sua vida, pois ela mesma pode influenciar os resultados, uma vez que suas ações podem também repercutir em suas perspectivas em relação ao trabalho (Krumboltz & Levin, 2010).

A escala PCHI mensura as os níveis competências destacadas na HLT para tornar eventos planejados e não planejados em oportunidades nas suas carreiras, o modelo da HLT ainda carece de explorações e aplicações empíricas, principalmente do contexto nacional. Dessa forma, seguindo as sugestões de futuras pesquisas mencionadas por Krumboltz (2009), para investigar se as atribuições ao acaso diferem se fossem comparadas com variáveis sociodemográficas, foi realizada a terceira análise. Essa análise teve o propósito de comparar as quatro dimensões da PCHI (Curiosidade, Flexibilidade, Otimismo, Persistência e Assumir Riscos) com características sociodemográficas (sexo, idade, nível educacional, tempo de ocupação). Primeiramente na análise comparativa entre sexo (masculino e feminino), houve diferenças significativas entre todas as quatro dimensões, sendo que em todas as comparações as médias dos homens foram superiores comparadas às das mulheres, evidenciando-se a dimensão Persistência e Assumir Riscos que obteve a diferença mais significativa entre a média dos homens superior comparada as das mulheres.

É possível presumir, que esse resultado expressa as condições de desigualdade que o público de trabalhadores do sexo feminino experiencia em relação ao desenvolvimento de carreira. Desde a década de 1970 tem havido uma série de estudos apontando discriminação, assédio e vários tipos de tratamentos negativos em relação as mulheres no local de trabalho (Baruch & Vardi, 2016). Uma das características mais destacadas do mercado de trabalho brasileiro é a estrutura ocupacional bastante segregada, caracterizada por forte presença masculina, assim como, apesar dos avanços das décadas passadas, mantem-se ainda as condições de trabalho desfavoráveis às mulheres, as desigualdades salariais entre homens e mulheres e as barreiras na trajetória profissional feminina que foram mantidas, o que evidencia o viés de gênero na forma como se distribuem os sexos em diversas ocupações e setores econômicos (IPEA, 2017). Torna-se relevante salientar essa conjuntura, pois retrata os fatores externos além do controle do próprio indivíduo, desafios de gênero, questões culturais específicas da realidade do período em que a pesquisa foi realizada no país, com grandes chances de influenciar o desenvolvimento de carreira objetivo das mulheres, pois o aproveitamento de eventos inesperados decorre da agência do indivíduo, da mesma forma que é influenciado por diversos fatores contextuais (Mitchell, Levin & Krumboltz, 1999; Patton & MacMahon, 1999).

A inserção das mulheres na estrutura ocupacional, nas últimas décadas, apresentou poucas alterações. Nota-se que elas estão concentradas em atividades relacionadas à educação, saúde, serviços sociais e trabalho doméstico remunerado, atividades socialmente identificadas como sendo de sua atribuição, consideradas “femininas”, aumentando a oferta de força de

trabalho e a diminuição de salários. Existem também as atividades não remuneradas realizadas no âmbito doméstico. Incorporar a dimensão do trabalho doméstico não remunerado é essencial para a consolidação de uma compreensão sobre as dificuldades das mulheres se inserirem de forma qualificada e igualitária no mercado de trabalho, pois tradicionalmente estão à frente ou são as principais responsáveis pelos compromissos e cuidados com a família, executando diferentes papéis que exigem desde a organização da vida profissional e privada, às atividades domésticas inerentes. As mulheres ainda experienciam a subvalorização em relação às oportunidades de emprego ou um risco de serem as primeiras consideradas para uma possível demissão, em virtude de prováveis condições de maior flexibilidade para a administração de imprevistos relacionados a seus demais papéis (conjugal/materno) ou até mesmo relacionados a afastamentos para vivenciarem a maternidade (Cotrim, Teixeira & Proni, 2020).

Além de reafirmar os papéis associados ao gênero, homens e mulheres são atingidos também de forma diferente em um contexto de crise econômica em decorrência de suas inserções discrepantes no mercado do trabalho (Cotrim, Teixeira & Proni, 2020; Henriques & Vasconcelos, 2020; OIT, 2021; Oliveira & Ribeiro, 2021; Seidl, Andrade & Fruyt, 2020). É possível afirmar que a pandemia aprofundou e impulsionou desigualdades já existentes, problema recorrente há muito tempo mas que em momentos de crises geralmente tal situação se agrava, como é o que ocorre no momento presente onde a crise em decorrência da pandemia de Covid-19 acentua a diferença de renda maior para os homens (Dweck, Rocha, Freitas, Ferraz, Torracca, Costa & Miguez, 2020; Marconi, 2020; Mattei, 2021). A pandemia, o isolamento social e todas as suas nuances influenciaram também não somente no mercado de trabalho, mas em diversos fatores psicológicos relacionados a saúde mental de todas as pessoas, especialmente as mulheres na administração e eficácia de todos os seus papéis supracitados culturalmente impostos (Martins, Aguiar & Bastos, 2020).

Características externas, como barreiras e suporte social, são fatores importantes que afetam a percepção e os efeitos percebidos de eventos inesperados na carreira (Bright, Pryor, & Harpham, 2005; Hirschi & Valero, 2017; Williams et al., 1998). Em um estudo anterior foi evidenciado que as barreiras na carreira foram negativamente associadas a Otimismo, Persistência e Assumir Riscos, tal descoberta sugere que as competências da HLT podem ser prejudicadas por ambientes e pensamentos negativos relacionados à carreira, assim como a dimensão de Curiosidade também diminuiu mais rapidamente entre aqueles que relataram altas barreiras na carreira (Yang et al., 2017). Os resultados de outra pesquisa ilustraram uma relação negativa significativa entre o Desengajamento da Meta com as dimensões de Persistência e Assumir Riscos (Urbanaviciute, Kairys, Paradnikė, & Pociute, 2019). Considerando todos os

aspectos mencionados, em conjunto com os resultados obtidos nessa amostra em relação aos sexos masculino e feminino, onde foi possível constatar diferenças significativas entre as dimensões da HLT sendo que a média dos homens mostrou-se superior comparada as das mulheres, levam a sugerir que as mulheres são mais cautelosas em assumirem riscos em suas carreiras, talvez questionem menos possibilidades de atuação de carreira, demonstrando menor curiosidade com relação a carreira.

Não houve diferenças estatisticamente significativas entre os sexos nas dimensões de Empregabilidade (Manutenção e Aquisição). A partir desses dados é possível refletir que trabalho, carreira e inserção no mercado de trabalho devem ser considerados como assuntos a serem tratados com cautela e atenção, devido a constituírem quesitos que não somente dependem da vontade, escolha ou decisão do próprio indivíduo, mas também são influenciados por diversos fatores externos à pessoa, assim como questões históricas e culturais que perseveram até o momento presente, como interesses das mulheres e dos homens não apenas em relação a diferentes tipos de empregos (segregação horizontal), mas também em que nível eles podem aspirar a assumir (segregação vertical). Os papéis de gênero podem influenciar a maneira como os próprios homens e mulheres abordam o mercado de trabalho, as opções de emprego disponíveis, bem como a percepção de competência ou sucesso em conseguir e manter um emprego (Cifre, Sánchez-Cardona & De Cuyper, 2018).

A empregabilidade percebida diz respeito à autopercepção desses aspectos, e não a empregabilidade de forma objetiva (taxas de emprego e desemprego, por exemplo). Talvez o resultado não significativo da diferença entre os sexos tenha sido influenciada por parte da amostra ser pertencente ao funcionalismo público ou até mesmo seria plausível apontar de que houve um sentimento comum, vivenciado em um momento específico devido a pandemia, em que poucas oportunidades de trabalho estavam disponíveis, assim como, ocorreram diversos cortes e suspensões de contratos de trabalho, o que seria capaz de influenciar suas concepções de percepção de empregabilidade.

A segunda característica demográfica a ser analisada com as quatro dimensões da PCHI foi a idade. A partir da *Correlação de Pearson*, constatou-se que somente uma dimensão, a de Otimismo, teve uma correlação estatisticamente significativa e negativa, porém com um grau de associação considerado muito baixo, sugerindo que quanto maior a Idade menor o nível de Otimismo ou quanto menor a Idade maior o nível de Otimismo.

Esse resultado pode sugerir percepções de ageísmo, em relação a diminuição da amplitude de perspectivas de carreira após uma certa idade mais avançada e menos prestigiada pelo mercado de trabalho, tornando sucintas as relações de oportunidades de emprego, decisões

mais restritivas para aproveitamento de eventos inesperados e por consequência é possível que a carreira, nesse caso, tenha uma tendência a ser vista com menos otimismo. Para além dessas suposições, questões relacionadas a uma idade mais avançada e poucas oportunidades provavelmente remetem a explicações por um efeito do ciclo de vida relacionado à segurança ou conformidade ao cargo profissional, emprego ou determinada ocupação no mercado de trabalho.

Trabalhadores mais velhos podem avaliar como mais difícil do que os mais jovens encontrar um emprego ou usufruir de oportunidades tão boas quanto as que ocupam atualmente, devido ao seu capital humano mais específico à empresa, relacionado à estabilidade mais longa. Os jovens, por outro lado, estão em início de carreira no mercado de trabalho e, portanto, procuram um emprego que corresponda às suas preferências e qualificações com mais oportunidades disponíveis às suas necessidades iniciais e com menos exigências, possibilitando percepções otimistas e favoráveis para inserção no mercado de trabalho (Berglund & Wallinder, 2015).

Para além desses aspectos, a percepção de uma visão mais otimista em usufruir de eventos não planejados não somente é possível estar relacionada com o mercado de trabalho, como também, com a qualidade do trabalho em que pessoas com uma idade maior são submetidas ou vivenciam, ou seja, é provável que o Otimismo esteja relacionado com a identidade profissional, condições favoráveis de trabalho, boas relações interpessoais ou até mesmo com um ambiente de clima organizacional satisfatório. Algumas pesquisas com amostras com estudantes universitários, apontam que a dimensão de Otimismo está significativamente e positivamente associada com a identidade profissional (Ahn et al., 2015; Profeli, Lee, Vondracek & Weigold, 2011; Urbanaviciute, Kairys, Paradnikė, & Pociute, 2019).

Outros estudos ressaltam que novas formas de padrões de carreira e arranjos de trabalho são o resultado de respostas às mudanças no ambiente, mesmo quando uma pessoa é qualificada e competente, o contexto pode impulsionar ou impedir o sucesso na carreira, ter um olhar ou atitudes de carreira mais positivas por vezes não serão suficientes se as condições ambientais certas não estiverem presentes (Baruch & Vardi, 2016; Kindsiko & Baruch, 2019). Ter recursos ambientais favoráveis e conhecimento do funcionamento positivo na sociedade moderna de hoje pode ser um grande facilitador para que as pessoas criem e levem vidas e carreiras significativas (Valickas, Raisiene & Rapuano, 2019). Estudos futuros poderiam investigar melhor esses quesitos em amostras com trabalhadores que estejam atuantes no mercado de trabalho.

As demais correlações foram negativas e estatisticamente não significativas, até mesmo quando a idade foi correlacionada com as dimensões da EAE. Os resultados dessa análise, de um modo geral, demonstraram que a idade não está significativamente associada com as dimensões da PCHI, como também da EAE. O resultado obtido com essa amostra em específico, considerando o momento atípico vivenciado pela pandemia, não corroborou com os demais estudos (Berglund & Wallinder, 2015; Sok, Blomme, & Tromp, 2013; Van der Heijden, 2002; Wittekind, Raeder, & Grote, 2010) que investigaram essa característica demográfica com a percepção de empregabilidade em seus contextos, onde obtiveram dados apontando que a idade é uma variável com efeito significativo na empregabilidade percebida.

No tocante ao nível de escolaridade, a pesquisa obteve resultados não significativos nos níveis de escolaridade para as dimensões de Curiosidade e Flexibilidade. Por outro lado, nas outras duas dimensões (Otimismo e Persistência e Assumir Riscos) houve diferenças estatisticamente significativas. Constatou-se que nessas dimensões a média do Ensino Médio ou Técnico teve destaque e foi estatisticamente superior do que no grupo de Mestrado, Doutorado ou Pós-Doutorado. Por meio desse resultado, é possível comparar com outro resultado, em que Otimismo estava mais presente em trabalhadores com até 10 anos de experiência. É possível que esse grupo mais jovem e com menor escolaridade, iniciando ou no meio de sua jornada profissional, muito possivelmente evidenciam o resultado superior nessas duas dimensões por estarem ativos no mercado de trabalho e com mais potencial de serem precursores de suas carreiras, esforçando-se mais e tomando iniciativas sem receios frente a resultados.

Supostamente, em relação a esse público, estar empregado em uma situação vivenciada em meio a pandemia é capaz de ter reflexos mais positivos relacionados as dimensões destacadas para o melhor aproveitamento de eventos inesperados na carreira. As tensões em relação ao desemprego, consequências econômicas advindas da crise da pandemia de Covid-19 e a situação econômica do país são os principais apontamentos que interferiram em uma visão menos otimista em relação ao mercado de trabalho, de acordo com o relatório de comparações internacionais entre países, realizado por meio da Credit Suisse no período do ano de 2020 entre o público jovem, incluindo o Brasil, destacando que devido essas apreensões o otimismo relacionado ao mercado de trabalho no ano de 2020 é o menor em nove anos entre os jovens. Evidenciou-se também nessa pesquisa que diante de muitas outras opções de escolha, o fato de que dos mil participantes brasileiros, mais de noventa por cento deles citaram como ideal trabalhar em uma empresa que tenha uma boa reputação, ter um bom chefe, bom salário e trabalhar em um ambiente generoso e tolerante (Credit Suisse, 2020). Nesse sentido, presume-

se que a amostra com ensino médio ou técnico desse estudo, pela situação de estar ativa no mercado de trabalho, ou seja, empregada, possibilitou que as interações e as condições encontradas entre esses trabalhadores em seu ambiente de trabalho fossem capazes de influenciar em suas autopercepções que conseqüentemente interviam em um comportamento mais otimista em suas perspectivas de carreira, fortificando os apontamentos enfatizados por Krumboltz (2009) de que as condições ambientais necessitam ser reconhecidas como influências importantes. Comportamentos executados nos ambientes profissionais, como extroversão e a sociabilidade, também sugerem ter potencialidade para facilitar o *networking* que muitas vezes leva a desenvolvimentos positivos inesperados na carreira (Eissenstat & Nadermann, 2019; Rice, 2014; Schlosser, McPhee & Forsyth, 2017). Bem como, é possível inferir que indivíduos com recursos financeiros ou apoios sociais podem ser mais propensos a tirar uma melhor vantagem de eventos inesperados de uma forma mais positiva, pois possuem recursos para desenvolver ou buscar oportunidades na carreira (Rice, 2014).

Referente aos níveis de escolaridade que foram comparados com as dimensões Manutenção e Aquisição da EAE, não houve diferença estatisticamente significativa entre os grupos avaliados. Assim, é possível indicar que o nível de escolaridade não se relacionou aos níveis de empregabilidade percebida, sugerindo que nessa amostra independentemente da escolaridade a percepção de manter ou adquirir um novo emprego se manteve a mesma. Diante do resultado anterior nas comparações com as dimensões da escala PCHI, onde o nível de Otimismo teve destaque, esperava-se encontrar níveis de percepção de empregabilidade mais elevados no público com ensino médio ou técnico, o que não ocorreu. Provavelmente o motivo dessa não evidência corrobore com os aspectos supracitados, em relação a visão do mercado de trabalho em meio a crise da pandemia de Covid-19, da pesquisa internacional realizada pela Credit Suisse entre o público mais jovem.

Por fim, a última característica sociodemográfica avaliada com as quatro dimensões da PCHI foi o tempo na ocupação atual de trabalho. Os resultados apresentaram médias muito semelhantes entre si, com isso nenhuma das dimensões apresentaram diferenças significativas entre os tempos de ocupação (até 5 anos; mais de 5 anos até 10 anos e mais de 10 anos). Por sua vez, quando o tempo de ocupação foi comparado com as dimensões da EAE, na dimensão Manutenção também não houve diferenças estatisticamente significativa. Em contrapartida, a dimensão Aquisição obteve diferenças significativas entre as médias dos participantes com tempo na ocupação de mais de 5 anos até 10 anos, que foi estatisticamente superior do que no grupo com tempo na ocupação até 5 anos. Interessante analisar que quando as dimensões de percepção de empregabilidade foram avaliadas com o tempo de experiência profissional, ambas

não obtiveram nenhuma diferença significativa na amostra do estudo, porém quando investigadas com o tempo de ocupação atual sobressaiu a diferença para as pessoas que tinham mais de 5 anos até 10 anos na ocupação atual. O tempo é relevante na ocupação de trabalho atual, o que permite pensar na possibilidade dessas pessoas estarem em um ambiente que proporcione um suporte ao desenvolvimento de suas competências e apoio em seu desenvolvimento de carreira, as pessoas que experimentam um ambiente positivo e favorável têm melhores perspectivas de emprego, em comparação com aqueles que não têm suporte para o desenvolvimento de competências (Drange, Bernstrom, & Mamelund, 2018; Ulas-Kilic, Demirtas & Kizildag, 2020).

Por fim, serão discutidos os resultados das variáveis de Isolamento Social e Diminuição de Renda quando comparadas com as dimensões de ambas as escalas (PCHI e EAE). Os resultados indicaram que na maior parte das dimensões das escalas não houve diferença estatisticamente significativa nos grupos que estavam ou não em isolamento social ou tiveram ou não sua renda diminuída, exceto na dimensão de Otimismo (PCHI). No caso da dimensão de Otimismo, esta foi estatisticamente superior nos grupos que não estavam em isolamento social e não tiveram sua renda diminuída, comparado com os grupos que estavam em isolamento social e que tiveram sua renda familiar diminuída. Interessante destacar como a dimensão de Otimismo, em relação ao melhor aproveitamento de eventos inesperados na carreira, esteve presente em grande parte dos resultados com diferenças estatisticamente significativas, como por exemplo, nas correlações entre as escalas, tempo de experiência no trabalho e comparações com características sociodemográficas como sexo e a idade.

O isolamento social, bem como a quarentena, produziram alterações repentinas e inesperadas na organização e nas relações de trabalho, modificando as rotinas profissionais, meios de acesso e de realização das atividades produtivas, incertezas e inseguranças na manutenção no emprego e a ambivalência do que é correto ou melhor a ser feito, como permanecer em casa para conter a infecção ou sair para trabalhar que provavelmente suscita desequilíbrios emocionais como medo, frustração e raiva (Barros-Delben et al., 2020; Cruz et al., 2020; IPEA, 2020; Orrù et al., 2020; Seidl, Andrade & Fruyt, 2020). Supostamente os trabalhadores que continuaram executando suas atividades laborais de forma presencial, ou seja, não estavam em isolamento social, continuaram exercendo suas rotinas e formas de trabalho, por mais diferenciadas que pudessem ser devido as medidas protetivas impostas pela realidade da pandemia, talvez puderam ter uma visualização privilegiada da dinâmica do mercado de trabalho e um nível de otimismo maior para captarem os eventos inesperados a favor de suas perspectivas de carreira e possibilidades de superarem os desafios. Essa

interpretação corrobora com as argumentações de Cohen (2020), que apontam que por mais que o mercado de trabalho tenha sido impactado negativamente devido a pandemia, novos nichos de mercado e demandas de trabalho foram criadas em razão da necessidade de adaptação das pessoas ao isolamento social. No entanto, deve-se destacar que as novas oportunidades se direcionam a uma pequena parcela da população e as taxas de desemprego seguem em crescimento no Brasil.

Por outro lado, possivelmente a dimensão de Otimismo elevada esteja relacionada também com um comportamento negacionista de perceber os efeitos da pandemia no cenário nacional. Há possibilidades da forma como uma parcela da sociedade contemporânea compreende os riscos que enfrenta, sendo condicionada pelo tempo político e midiático, onde ocorre a minimização da gravidade da situação, negacionismo científico e compartilhamento de conteúdo pseudocientíficos ou desinformação por meio das plataformas digitais, chamado de infodemia. Ao considerar que a carga de novas informações é grande, a disseminação de notícias falsas e manipuladas com conteúdo pseudocientífico, favoreceu para comportamentos negacionistas contra a ciência e de atos de desinformação, possivelmente afetando mais as pessoas desprovidas de senso crítico ou de alfabetização digital e que, assim, costumam colocar em prática o que leem na internet, levando em consideração também que há diferenças na capacidade como cada pessoa interpreta. O negacionismo científico, ou seja, as crenças pessoais tornaram-se, para alguns indivíduos, superiores aos fatos ocasionando o “declínio da verdade”. A opinião e as emoções acima do conhecimento é o resultado de perspectivas relativistas e subjetivas, uma vez que se cria uma falsa sensação de proteção contra a Covid-19 que, associada à descrença científica, culminam na recusa da realidade imposta e no desrespeito ao isolamento social (Carvalho & Guimarães, 2020; IPEA, 2020).

Os demais trabalhadores que estavam em isolamento social, realizando o trabalho de forma remota, ficaram sem contato presencial com os demais colegas de trabalho e com o mundo externo, somados aos desafios e particularidades de cada ambiente familiar na administração dos afazeres domésticos e na organização com demandas de cuidados e atenção com os filhos. Assim, as vidas familiares tiveram que ser conciliadas com o trabalho, compartilhadas em um mesmo ambiente as atividades de trabalho, escolares, domésticas e de lazer (Araújo et al., 2021; Losekann & Mourão, 2020; Martins, Aguiar & Bastos, 2020). De certa forma, isso poderia ter ocasionado diversos impactos na saúde mental dos trabalhadores, conseqüentemente influenciando em seus níveis de Otimismo em relação as suas perspectivas de carreira, pois o isolamento social, associado às incertezas pelo futuro, podem acentuar o comportamento de desesperança (Vera-Villarroel, 2020).

Além das diversas características advindas do isolamento social descritas anteriormente, é importante salientar a influência da diminuição de renda familiar no contexto da pandemia, visto que praticamente metade da amostra do estudo teve sua renda diminuída, provavelmente devido às medidas emergenciais propostas pelo Governo Federal destinadas a permitir a redução da jornada de trabalho, de salário e a suspensão temporária de contratos visando evitar demissões em larga escala e a manutenção do emprego e renda (Marconi, 2020; Seidl, Andrade & Fruyt, 2020). Depreende-se que quanto menor a renda familiar, menores são as garantias de manter um suporte básico necessário para auxiliar a família em suas despesas mensais, acometendo também a qualidade de vida das pessoas. Por conseguinte, a insegurança social e nos empregos, real ou percebida, é uma expressão legítima de preocupação e fonte de estresse para muitos trabalhadores (Marconi, 2020; Blake, Blendon & Viswanath, 2010).

Adicionalmente, o temor com o contágio da doença e as tensões provocadas pelas incertezas na manutenção da sobrevivência pessoal e familiar repercutem desfavoravelmente na saúde mental, indicando também que trabalhadores com baixa renda apresentam maiores impactos negativos na saúde mental em comparação com aqueles que possuem alta renda familiar (Cruz et al., 2020; Qiu et al., 2020). Assim, infere-se que trabalhadores que tiveram sua renda familiar diminuída, possivelmente tiveram maiores chances de terem suas vidas e trabalhos impactados devido a pandemia, favorecendo negativamente na saúde mental, por consequência influenciando em seus níveis de Otimismo em relação ao aproveitamento de eventos planejados e não planejados em suas carreiras.

De uma forma geral, é possível presumir que no presente estudo as repercussões da pandemia tiveram uma influência importante de ser considerada. Trata-se de um evento adverso, com potencial contaminação e disseminação em larga escala, sendo que até o momento da finalização da coleta dos dados dessa pesquisa não havia ainda a evidência de medidas farmacológicas eficazes para a contenção da epidemia, o que pode ter potencializado um contexto caótico e estressor não somente imersos nos ambientes de trabalho, mas para os trabalhadores em si que vivenciaram essa fase (Cruz et al., 2020). Toda crise, de uma maneira ou de outra, pode ameaçar a viabilidade das organizações, provocar ambiguidade de causa, efeito e meios de resolução, como também a convicção de que as decisões devem ser tomadas prontamente, no entanto, em relação a economia, a pandemia não deu início a crise econômica, apenas acelerou seu processo, potencializando os problemas já existentes nas organizações de trabalho, ampliando seus impactos sobre os trabalhadores e as organizações (Cardoso, 2020; Dweck, Rocha, Freitas, Ferraz, Torracca, Costa & Miguez, 2020; Marconi, 2020; Mattei, 2021). Portanto, há de considerar que além do advento da pandemia, anteriormente já havia a

fragilidade econômica, principalmente do Brasil. Nessa conjuntura, a presente pesquisa teve a oportunidade de investigar os trabalhadores em uma situação que se intensificou não somente no macrocontexto como no microcontexto do trabalhador, ou seja, todas interferências sociais, técnicas e psicológicas vivenciadas. Apesar dos impactos das situações adversas que podem desencadear medo e insegurança, os eventos inesperados são capazes de gerar a exploração de novas oportunidades, sendo crucial a atenção e o desenvolvimento de competências necessárias não somente para atuação em contextos em transformação, como também para visualizar e usufruir das oportunidades geradas (Mitchell, Levin & Krumboltz, 1999). Assim, os resultados obtidos indicam que quanto maior o nível das competências da HLT (Curiosidade; Flexibilidade; Otimismo; Persistência e Assumir Riscos) maior será o nível da percepção de empregabilidade em trabalhadores, o que poderá se associar a empregabilidade objetiva (estar ou não empregado) dos trabalhadores.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve a intenção de explorar a estrutura e manifestações das competências da HLT no cenário da cultura brasileira, favorecer investigações empíricas a fim de conhecer mais sobre suas implicações práticas e teóricas, principalmente no contexto nacional. Caracterizou-se como uma pesquisa pioneira em avaliar os níveis das cinco competências propostas pela HLT (Curiosidade, Flexibilidade, Otimismo, Persistência e Assumir Riscos) no público de trabalhadores, comparando com variáveis sociodemográficas e com a variável autopercepção de empregabilidade. Foi possível constatar que, para além do papel da agência individual, certamente importante, do mesmo modo é relevante as influências e impactos do contexto, das contingências e influências externas na percepção de empregabilidade, bem como para o melhor aproveitamento de oportunidades geradas por eventos não planejados na carreira.

As principais contribuições resultantes desse estudo são que a consistência interna das duas escalas (PCHI e EAE) foram confirmadas, reforçando a adequação das mesmas para uso com o público de trabalhadores. Contudo, é importante salientar a especificidade da amostra em decorrência aos eventos inesperados ocasionados pela pandemia de Covid-19, período de aplicação, bem como a maior parte ser composta pelo público feminino, assim, seria interessante replicar essa pesquisa em uma amostra de trabalhadores mais robusta e equilibrada entre os sexos feminino e masculino para uma melhor precisão dos instrumentos. A hipótese de quanto maior o nível das competências da HLT maior será o nível da percepção de empregabilidade em trabalhadores foi confirmada, pois a maior parte das correlações foram significativas e positivas entre si. A hipótese de que trabalhadores com mais de 10 anos de experiência no mercado de trabalho pudessem obter níveis mais elevados nas dimensões da PCHI não foi confirmada. Nas análises comparativas entre os sexos masculino e feminino, os resultados apontaram que em todas as comparações as médias dos homens foram significativamente superiores às das mulheres na PCHI. Esse resultado expressa as poucas alterações em relação a inserção das mulheres na estrutura ocupacional nas últimas décadas e as condições de desigualdade que o público de trabalhadores do sexo feminino apresenta em relação ao aproveitamento de eventos inesperados a favor de novas oportunidades de trabalho e perspectivas de carreira.

Com relação as comparações quanto à idade dos participantes, observou-se correlação significativa (negativa) com Otimismo, não sendo essa uma variável que se relacionou com as demais medidas de carreira. Destacou-se ainda que a dimensão de Otimismo, em relação ao

melhor aproveitamento de eventos inesperados na carreira, esteve presente em grande parte dos resultados estatisticamente significativos, como por exemplo, nas correlações entre as escalas, tempo de experiência no trabalho em trabalhadores com até 10 anos de experiência, comparações com características sociodemográficas como sexo, idade e nível educacional (ensino médio ou técnico), e nos grupos que não estavam em isolamento social e não tiveram sua renda diminuída. A maior parte dos resultados relacionados a EAE não apresentou diferenças estatisticamente significativas quando comparados com as variáveis propostas dessa pesquisa.

É pertinente apontar algumas ressalvas desse estudo, procurando abordar as limitações da pesquisa realizada. Primeiramente, a amostra foi relativamente pequena, houve também a prevalência maior de participantes da região Sul do Brasil, ou seja, não podendo generalizá-la para o restante do país. Nesse sentido, é provável que o estudo tenha contemplado a caracterização do mercado de trabalho vivenciada nessa região, uma vez que, que cada região possui diferentes realidades de manutenção, oferta, disponibilidades de trabalho ou até mesmo de atuação profissional, dependendo da profissão ou objetivo do trabalhador, bem como não foi realizada nenhuma análise específica apontando particularidades dos mercados regionais. Esse estudo não abordou trabalhadores de uma profissão específica ou de um mesmo vínculo de trabalho. A amostra dessa pesquisa foi bem diversificada, não possibilitando afirmações específicas referentes as ocupações ou profissões. Importante destacar que a maior parte da amostra foram de pessoas que possuíam mais de 5 até 10 salários-mínimos (33,33%) e a menor concentração com 06 participantes (1,83%) possuíam até 1 salário-mínimo, gerando um viés com relação ao nível socioeconômico.

Por fim, apesar do momento pandêmico vivenciado durante a coleta de dados, a pesquisa não foi impossibilitada de ser executada, pois foi realizada totalmente on-line. A coleta nesse formato também limita o perfil dos participantes, uma vez que uma menor proporção dos brasileiros tem acesso a internet e a forma como o convite foi feito (por redes sociais) também restringe a amostra a um público que utiliza esses meios de comunicação. Adicionalmente, salienta-se a importância das interferências e impactos do contexto nesse período, tanto de forma abrangente na sociedade, mercado de trabalho e econômico, bem como devem ser considerados todos os aspectos que englobam o trabalhador em si, como sociais, técnicos e principalmente os psicológicos, envolvendo apreensões e ansiedade com o risco de contaminação, possibilidades de demissão ou suspensão de contratos de trabalho, exigências extras de trabalho, incertezas do mercado econômico e a própria renda familiar, e demais demandas profissionais e de cunho individual de trabalho ou no ambiente familiar.

Dessa forma, essas observações possibilitam gerar hipóteses e questões norteadoras para promover delineamentos de novos estudos, bem como proporcionar um leque potencial de novas reflexões que podem oferecer estímulos tanto para novas investigações quanto ao desenvolvimento de novas práticas de intervenção no mundo do trabalho. Estudos longitudinais poderiam alavancar pesquisas comparativas de momentos anteriores ou posteriores a pandemia e suas intercorrências. Estudos quantitativos com amostras mais robustas ou representativas da população poderiam possibilitar uma maior variabilidade de participantes, com diferentes níveis de renda familiar para caracterizar as diversas realidades nacionais, bem como, estudos direcionados a nichos ou vínculos de trabalho, até mesmo de profissões ou áreas específicas poderiam retratar outros contextos em que os trabalhadores executam suas atividades laborais. Além disso, algumas variáveis podem ser investigadas com mais detalhamento, estudos qualitativos podem auxiliar a partir de uma abordagem mais aprofundada, explorando os microcontextos dos trabalhadores, especificando suas nuances e perspectivas de um melhor aproveitamento de eventos inesperados em suas trajetórias de carreira.

Com intuito de evidenciar a importância da Psicologia em todas as suas dimensões e espaços de atuação, bem como de compreender e retratar com maior atenção os aspectos psicológicos dos trabalhadores devido a crise contemporânea da pandemia de Covid-19, a partir do reflexo das dificuldades encontradas no mercado de trabalho e suas consequências psicossociais que emergiram dessa nova condição, sugere-se atentar para o aprendizado dos impactos psicológicos no campo da saúde mental dos trabalhadores, estudos comparativos de saúde mental dos trabalhadores explorando os recursos pessoais ou competências cruciais que lhe permitam lidar com a situação desconhecida, somados aos construtos dessa pesquisa seriam bem vindos para impulsionar novos conhecimentos entre a saúde mental e carreira dos trabalhadores. Nesse sentido, enfatiza-se a continuidade da exploração dos construtos desse estudo, que apresentam forte relação e convergências teóricas, levando também em consideração suas distinções contextuais. Por fim, essa pesquisa, além de ser a pioneira na aplicação da escala de PCHI em que a maior parte da amostra de trabalhadores são residentes no Sul Brasil, tornou-se um trabalho importante por contribuir com uma investigação de fenômenos carreira em um cenário marcado pelos impactos sociais e econômicos da pandemia.

REFERÊNCIAS

- Adler, P. S., & Kwon, S. W. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of management review*, 27(1), 17-40. <https://doi.org/10.5465/amr.2002.5922314>
- Ahn, S., Jung, S. H., Jang, S. H., Du, X., Lee, B. H., Rhee, E., & Lee, S. M. (2015). Planned happenstance skills and occupational identity status in high school students. *The Career Development Quarterly*, 63(1), 31-43. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2015.00093.x>
- Akkermans, J., Seibert, S. E., & Mol, S. T. (2018). Tales of the unexpected: Integrating career shocks in the contemporary careers literature. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44(1), 1-10. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1503>
- Annisa, T., & Salim, R. M. A. (2020). Pengaruh Planned Happenstance terhadap Career Decision Self-Efficacy dengan Career Exploration Behavior sebagai Mediator. *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET*, 11(02), 149-160. <https://doi.org/10.35814/mindset.v11i02.1573>
- Antunes, R. (2015). The new morphology of the working class in contemporary Brazil. *Socialist Register*, 51(51), 178-198.
- Araujo, I. C., Luquini, I. de M. A. M. . . , Castro, M. C. D. e, Maia, P. L. O. . , & Esteves, D. P. (2021). Teleworking: considerations and implications of employment relationships for workers' health . *Research, Society and Development*, 10(1), e50010111995. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i1.11995>
- Baer, J., Kaufman, J. C., & Baumeister, R. F. (Eds.). (2008). *Are we free? Psychology and free will*. Oxford University Press.
- Bandura, A. (1982). The psychology of chance encounters and life paths. *American psychologist*, 37(7), 747.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Macmillan.
- Bandura, A. (2001). Teoria social cognitiva: uma perspectiva agênica. *Revisão anual de psicologia*, 52.1: 1-26. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>
- Bauman, Z. (2013). *Liquid times: Living in an age of uncertainty*. John Wiley & Sons.
- Barreiros, J., Puente-Palacios, K., & Neiva, E. R. (2020). Ajustes e Mudanças Organizacionais em Tempos de Pandemia da COVID-19. Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19 [recurso eletrônico]/Organizadora, Melissa Machado de Moraes: Artmed, SBPOT, 2020. *Coleção o trabalho e as medidas de contenção da COVID-19: contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho*, 1, 59-65. <https://www.sbpot.org.br/central-de-conteudo-covid19/>
- Barros-Delben, P., Cruz, R. M., Trevisan, K. R. R., Gai, M. J. P., Carvalho, R. V. C., Carlotto, R. A. C., & Malloy-Diniz, L. F. (2020). Saúde mental em situação de emergência: COVID19. *Revista Debates in Psychiatry*, 10(2), 2-12, [Ahead of print]. <http://dx.doi.org/10.25118/2236-918X-10-2-3>

- Baruch, Y. (2001). Employability: a substitute for loyalty?. *Human Resource Development International*, 4(4), 543-566. <https://doi.org/10.1080/13678860010024518>
- Baruch, Y., & Lavi-Steiner, O. (2015). The career impact of management education from an average-ranked university. *Career Development International*. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2014-0117>
- Baruch, Y., & Vardi, Y. (2016). A fresh look at the dark side of contemporary careers: Toward a realistic discourse. *British Journal of Management*, 27(2), 355-372. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12107>
- Bentivi, D. R. C., Carneiro, L. L., & Peixoto, A. de L. A. (2020). Trabalhadores em arranjos alternativos de trabalho diante da COVID-19. Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho [recurso eletrônico]/Organizadora, Melissa Machado de Moraes: Artmed, SBPOT, 2020. *Coleção o trabalho e as medidas de contenção da COVID-19: contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho*, 2, 15-22. <https://www.sbpot.org.br/central-de-conteudo-covid19/>
- Berglund, T., & Wallinder, Y. (2015). Perceived employability in difficult economic times: The significance of education systems and labour market policies. *European Societies*, 17(5), 674-699. <https://doi.org/10.1080/14616696.2015.1120879>
- Berntson, E., Sverke, M., & Marklund, S. (2006). Predicting perceived employability: Human capital or labour market opportunities? *Economic and Industrial Democracy*, 27(2), 223-244. <https://doi.org/10.1177/0143831X06063098>
- Berntson, E., & Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work & Stress*, 21(3), 279-292. <https://doi.org/10.1080/02678370701659215>
- Betsworth, D. G., & Hansen, J. I. C. (1996). The categorization of serendipitous career development events. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 91-98.
- Blake, K. D., Blendon, R. J., & Viswanath, K. (2010). Employment and compliance with pandemic influenza mitigation recommendations. *Emerging infectious diseases*, 16(2), 212. <https://doi.org/10.3201/eid1602.090638>
- Blustein, D. (2013). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Routledge.
- Brandão, H. P., & Borges-Andrade, J. E. (2020). Causas e efeitos da expressão de competências no trabalho: para entender melhor a noção de competência. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 8(3), 32-49. <http://dx.doi.org/10.1590/1678-69712007/administracao.v8n3p32-49>
- Bright, J. E., & Pryor, R. G. (2005). The chaos theory of careers: A user's guide. *The Career Development Quarterly*, 53(4), 291-305. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2005.tb00660.x>

- Bright, J. E., Pryor, R. G., & Harpham, L. (2005). The role of chance events in career decision making. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 561-576. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.001>
- Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *The lancet*, 395(10227), 912-920. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8)
- Cabral, A. C., & Salomone, P. R. (1990). Chance and careers: Normative versus contextual development. *The Career Development Quarterly*, 39(1), 5-17. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1990.tb00230.x>
- Cadastro Geral de Empregados e Desempregados. (2020). *Estatísticas mensais do emprego formal*. Ministério da Economia. https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/trabalho/dezembro/Apresentao_Novembro_Coletiva.pdf
- Cardoso, J. Á. D. L. (2020). A crise que não se parece com nenhuma outra: reflexões sobre a “corona-crise”. *Revista Katálisis*, 23(3), 615-624. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-02592020v23n3p615>
- Carvalho, W., & Guimarães, Á. S. (2020). Desinformação, Negacionismo e Automedicação: a relação da população com as drogas “milagrosas” em meio à pandemia da COVID-19. *InterAmerican Journal of Medicine and Health*, 3. <https://doi.org/10.31005/iajmh.v3i0.147>
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1994). Situational coping and coping dispositions in a stressful transaction. *Journal of personality and social psychology*, 66(1), 184. <https://psycnet.apa.org/fulltext/1994-29622-001.html>
- Cifre, E., Vera, M., Sánchez-Cardona, I., & De Cuyper, N. (2018). Sex, gender identity, and perceived employability among Spanish employed and unemployed youngsters. *Frontiers in psychology*, 9, 2467. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02467>
- Cohen, M. J. (2020). Does the COVID-19 outbreak mark the onset of a sustainable consumption transition?. <https://doi.org/10.1080/15487733.2020.1740472>
- Cotrim, L. R., Teixeira, M., & Proni, M. W. (2020). *Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil*. Instituto de Economia, UNICAMP. <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/artigos/TD/TD383.pdf>
- Chanlat, J. F. (2008). Entrevista Jean-François Chanlat [entrevistado por Maria Ester de Freitas]. *GV-executivo*, 7(1), 62-69.
- Clarke, M. (2009). Plodders, pragmatists, visionaries and opportunists: Career patterns and employability. *Career Development International*, 14, 8–28. <https://doi.org/10.1108/13620430910933556>
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of management*, 26(3), 435-462. <https://doi.org/10.1177/014920630002600304>

- Credit Suisse. (2020). *Youth barometer 2020 – final report and international comparisons between Switzerland, Brazil, the US, and Singapore*. Switzerland. <https://www.credit-suisse.com/about-us/en/reports-research/studies-publications/youth-barometer/download-center.html>
- Creswell, J. W. (2010). Mapping the developing landscape of mixed methods research. *SAGE handbook of mixed methods in social & behavioral research*, 2, 45-68. <https://dx.doi.org/10.4135/9781506335193.n2>
- Cruz, R. M., Torrico, G., Knapik, J., Sales, S. S., Gai, M. J. P., Labiak, F. P., ... & Klokner, S. G. M. (2020). Impactos da COVID-19 no trabalho e saúde mental dos trabalhadores da saúde. *Research, Society and Development*, 9(9), e639997783-e639997783. <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i9.7783>
- De Cuyper, N., Baillien, E., & De Witte, H. (2009). Job insecurity, perceived employability and targets' and perpetrators' experiences of workplace bullying. *Work & Stress*, 23(3), 206-224. <https://doi.org/10.1080/02678370903257578>
- De Cuyper, N., De Witte, H., Kinnunen, U., & Natti, N. (2010). Job insecurity and employability in Finnish temporary versus permanent employees: Associations with well-being. In *International Studies of Management & Organization*, Vol. 40, pp. 57-73. <https://doi.org/10.1177/0894845309357051>
- de Oliveira, D. S., Firmo, A. C., Bezerra, I. C., & Leite, J. H. C. (2020). COVID-19: do enfrentamento ao fortalecimento de estratégias em saúde mental-Revisão narrativa. *Health Residencies Journal-HRJ*, 1(4), 41-61. <https://doi.org/10.51723/hrj.v1i4.34>
- De Vos, A., & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational behavior*, 73(3), 449-456. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.08.007>
- Di Fabio, A. (2017). A review of empirical studies on employability and measures of employability. *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience*. Springer, Cham, 107-123. https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0_7
- Drake, S. M., & Reid, J. L. (2020, July). 21st century competencies in light of the history of integrated curriculum. In *Frontiers in Education* (Vol. 5, p. 122). Frontiers. <https://doi.org/10.3389/feduc.2020.00122>
- Drange, I., Bernstrøm, V. H., & Mamelund, S. E. (2018). Are you moving up or falling short? An inquiry of skills-based variation in self-perceived employability among Norwegian employees. *Work, Employment and Society*, 32(2), 387-406. <https://doi.org/10.1177/0894845309357051>
- Dweck, E., Rocha, C. F., Freitas, F., Ferraz, J. C., Torracca, J., Costa, K. V., & Miguez, T. (2020). Impactos macroeconômicos e setoriais da Covid-19 no Brasil. *Rio de Janeiro, May*.
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of*

- Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(6), 689-708. <https://doi.org/10.1002/job.214>
- Ellis, A., & Whiteley, J. M. (1979). *Theoretical and empirical foundations of rational-emotive therapy*. Thomson Brooks/Cole.
- Eissenstat, S. J., & Nadermann, K. (2019). Examining the use of planned happenstance with students of Korean cultural backgrounds in the United States. *Journal of Career Development*, 46(4), 455-468. <https://doi.org/10.1177/0894845318763955>
- Faro, A., Bahiano, M. D. A., Nakano, T. D. C., Reis, C., Silva, B. F. P. D., & Vitti, L. S. (2020). COVID-19 e saúde mental: a emergência do cuidado. *Estudos de Psicologia* (Campinas), 37. <https://doi.org/10.1590/1982-0275202037e200074>
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3, 102-124. <https://ideas.repec.org/a/ids/ijhrdm/v3y2003i2p102-124.html>
- Forrier, A., Sels, L., & Stynen, D. (2009). Career mobility at the intersection between agent and structure: A conceptual model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82 (4), 739–759. <https://doi.org/10.1348/096317909X470933>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior*, 65(1), 14-38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Gati, I., & Kulcsár, V. (2021). Making better career decisions: From challenges to opportunities. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103545. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103545>
- Gazier, B. (2006, March). Promoting employability in the context of globalisation in the EU and Japan. In *11th EU-Japan Symposium, European Commission, Japanese Ministry of Health, Labour and Welfare, Japan Institute for Labour Policy and Training, Brussels*, 20-21.
- Gelatt, H. B. (1989). Positive uncertainty: A new decision-making framework for counseling. *Journal of counseling Psychology*, 36(2), 252. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.36.2.252>
- Gerhardt, T. E., & Silveira, D. T. (2009). *Métodos de pesquisa*. Plageder.
- Greenleaf, A. T. (2014). Making the best of a bad situation: Career counseling young adults in the aftermath of the great recession. *Journal of employment counseling*, 51(4), 158-169. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2014.00049.x>
- Guindon, M. H., & Hanna, F. J. (2002). Coincidence, happenstance, serendipity, fate, or the hand of God: Case studies in synchronicity. *The Career Development Quarterly*, 50(3), 195-208. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2002.tb00894.x>

- Hart, D. H., Rayner, K., & Christensen, E. R. (1971). Planning, preparation, and chance in occupational entry. *Journal of Vocational Behavior*, 1(3), 279-285.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & Van Vuuren, T. (1990). *Job insecurity: Coping with jobs at risk*. Sage Publications Ltd.
- Henriques, C. M. P. & Vasconcelos, W. (2020). Crises dentro da crise: respostas, incertezas e desencontros no combate à pandemia da Covid-19 no Brasil. *Estudos Avançados*, 34(99), 25-44. <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3499.003>
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis* (Research Report RR85). Brighton, England: Institute for Employment Studies, Department for Education and Employment.
- Hirschi, A., & Valero, D. (2017). Chance events and career decidedness: Latent profiles in relation to work motivation. *The Career Development Quarterly*, 65(1), 2-15. <https://doi.org/10.1002/cdq.12076>
- Hwang, H., Jang, S., Chung, S., & Lee, S. (2012). Examining the relationship of career aspiration and job exploration behavior on the level of planned happenstance skills. *The Korea Journal of Youth Counseling*, 20(2), 193-210.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (2019). *Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua-PNAD contínua: Principais destaques da evolução do mercado de trabalho no Brasil 2012-2018*. Rio de Janeiro.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2020). *Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua-PNAD contínua: Medidas de subutilização da força de trabalho no Brasil – Primeiro trimestre de 2020*. 15 de Maio de 2020. Rio de Janeiro.
- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.(2017). *Retratos das desigualdades de gênero e raça – 1995 a 2015*. ONU Mulheres. Brasília.
- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.(2020). Prevenindo conflitos sociais violentos em tempos de pandemia: garantia da renda, manutenção da saúde mental e comunicação efetiva. https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/200403_nt_diest_n_27.pdf
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. (2020). *Ensino a distância se confirma como tendência*. 23 de outubro de 2020. <https://www.gov.br/inep/pt-br/assuntos/noticias/censo-da-educacao-superior/ensino-a-distancia-se-confirma-como-tendencia>
- International Monetary Fund. (2020). A Crisis Like No Other, An Uncertain Recovery. *World Economic Outlook Update, June 2020*. <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2020/06/24/WEOUpdateJune2020>

- Jackson, D., & Tomlinson, M. (2020). Investigating the relationship between career planning, proactivity and employability perceptions among higher education students in uncertain labour market conditions. *Higher Education*, 1-21. <https://doi.org/10.1007/s10734-019-00490-5>
- Kilimnik, Z. M., & Castilho, I. V. D. (2006). Carreiras em transformação e seus paradoxais reflexos nos indivíduos: metáforas de carreira e de competências. *Comportamento organizacional e gestão*, 12(2), 257-280.
- Kim, B., Jang, S. H., Jung, S. H., Lee, B. H., Puig, A., & Lee, S. M. (2014a). A moderated mediation model of planned happenstance skills, career engagement, career decision self-efficacy, and career decision certainty. *The Career Development Quarterly*, 62(1), 56-69. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00070.x>
- Kim, B., Jung, S. H., Jang, S. H., Lee, B., Rhee, E., Cho, S. H., & Lee, S. M. (2014b). Construction and initial validation of the Planned Happenstance Career Inventory. *The Career Development Quarterly*, 62(3), 239-253. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00082.x>
- Kim, B., Lee, B. H., Ha, G., Lee, H. K., & Lee, S. M. (2015). Examining longitudinal relationships between dysfunctional career thoughts and career decision-making self-efficacy in school-to-work transition. *Journal of Career Development*, 42(6), 511-523. <https://doi.org/10.1177/0894845315578903>
- Kim, B., Rhee, E., Ha, G., Yang, J., & Lee, S. M. (2016). Tolerance of Uncertainty: Links to Happenstance, Career Decision Self-Efficacy, and Career Satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 64(2), 140-152. <https://doi.org/10.1002/cdq.12047>
- Kim, B., Kim, S. R., Yang, N. Y., Yaung, H., Ha, G. Y., Yang, J. Y., & Lee, S. M. (2018). Longitudinal relationships between planned happenstance skills and life adjustment and the moderating role of career barriers. *Journal of Career Development*, 45(3), 215-226. <https://doi.org/10.1177/0894845316681078>
- Kindsiko, E., & Baruch, Y. (2019). Careers of PhD graduates: The role of chance events and how to manage them. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 122-140. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.010>
- Kinnier, R. T. (2001). *The point of it all*. North Chelmsford, MA: Erudition Books.
- Kinnunen, U., Mäkikangas, A., Mauno, S., Siponen, K., & Nätti, J. (2011). Perceived employability: Investigating outcomes among involuntary and voluntary temporary employees compared to permanent employees. *Career Development International*, 16(2), 140-160. <https://doi.org/10.1108/13620431111115604>
- Krein, J. D. (2013). As transformações no mundo do trabalho e as tendências das relações de trabalho na primeira década do século XXI no Brasil. *Revista NECAT-Revista do Núcleo de Estudos de Economia Catarinense*, 2(3), 6-25.

- Krumboltz, J. D. (1975). A social learning theory of career decision making. In Mitchell, A. M., Jones, G.B., Krumboltz, J.D., *A social learning theory of career decision making*, 13-39.
- Krumboltz, J. D. (1979). A social learning theory of career decision making. *Social learning and career decision making*, 19-49.
- Krumboltz, J. D. (1998). Serendipity is not serendipitous. *Journal of Counseling Psychology*, 45(4), 390-392. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.45.4.390>
- Krumboltz, J. D. (2009). The happenstance learning theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135-154. <https://doi.org/10.1177/1069072708328861>
- Krumboltz, J. D. (2011). Capitalizing on happenstance. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 156-158. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb01101.x>
- Krumboltz, J. D., Foley, P. F., & Cotter, E. W. (2013). Applying the happenstance learning theory to involuntary career transitions. *The Career Development Quarterly*, 61(1), 15-26. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00032.x>
- Krumboltz, J. D., & Henderson, S. J. (2002). A learning theory for career counselors. *Adult career development: Concepts, issues and practices*, 3, 41-58.
- Krumboltz, J. D., & Levin, A. S. (2010). *Luck is no accident: Making the most of happenstance in your life and career*. Impact Publishers.
- Krumboltz, J. D. , & Schroeder, W. W. (1965). Promoting career planning through reinforcement. *Personnel and Guidance Journal*, 44, 19-26.
- Krumboltz, J. D., & Thoresen, C. E. (1964). The effect of behavioral counseling in group and individual settings on information-seeking behavior . *Journal of Counseling Psychology*, 11, 324-333.
- Krumboltz, J. D. , & Varenhorst, B. (1965). Molders of pupil attitudes . *Personnel and Guidance Journal*, 43, 443-446.
- Krumboltz, J. D., & Worthington, R. L. (1999). The school-to-work transition from a learning theory perspective. *The Career Development Quarterly*, 47(4), 312-325. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1999.tb00740.x>
- LaFromboise, T., Williams, E. N., & Jackson, M. A. (2019). John D. Krumboltz (1928–2019). *The Counseling Psychologist*, 47(8), 1165-1167. <https://doi.org/10.1177/0011000019894696>
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2019). *Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology*. John Wiley & Sons.
- Lassance, M. C., & Sparta, M. (2003). A orientação profissional e as transformações no mundo do trabalho. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4(1-2), 13-19.

- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- Lent, R. W. (2013). Career-life preparedness: Revisiting career planning and adjustment in the new workplace. *The Career Development Quarterly*, 61(1), 2-14. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00031.x>
- Lent, R. W. (2018). Future of work in the digital world: Preparing for instability and opportunity. *The Career Development Quarterly*, 66(3), 205-219. <https://doi.org/10.1002/cdq.12143>
- Lodi, E., Zammitti, A., Magnano, P., Patrizi, P., & Santisi, G. (2020). Italian Adaption of Self-Perceived Employability Scale: Psychometric Properties and Relations with the Career Adaptability and Well-Being. *Behavioral Sciences*, 10(5), 82. <https://doi.org/10.3390/bs10050082>
- Losekann, G. C. B. R., & Mourão, H. C. (2020). Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19: quando o home vira office. *Caderno de Administração*, 28, 71-75. <https://doi.org/10.4025/cadadm.v28i0.53637>
- Low, T. H., Ramos, J., & Hernández, A. (2020). The Changing Role of Personal Resources in Perceived Employability of Young People in Different Labor Conditions. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 36(2), 169-179. <https://doi.org/10.5093/jwop2020a16>
- Madhav, N., Oppenheim, B., Gallivan, M., Mulembakani, P., Rubin, E., & Wolfe, N. (2017). Pandemics: risks, impacts, and mitigation. In *Disease Control Priorities: Improving Health and Reducing Poverty. 3rd edition*. The International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank.
- Magnano, P., Santisi, G., Zammitti, A., Zarbo, R., & Di Nuovo, S. (2019). Self-perceived employability and meaningful work: the mediating role of courage on quality of life. *Sustainability*, 11(3), 764. <https://doi.org/10.3390/su11030764>
- Makikangas, A., De Cuyper, N., Mauno, S., & Kinnunen, U. (2013). A longitudinal person-centred view on perceived employability: The role of job insecurity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22 (4), 490-503.
- Malloy-Diniz, L. F., Costa, D. S., Loureiro, F., Moreira, L., Silveira, B., Sadi, H., & Miranda, D. (2020). Saúde mental na pandemia de COVID-19: considerações práticas multidisciplinares sobre cognição, emoção e comportamento. *Debates em psiquiatria - Ahead of print*. <http://dx.doi.org/10.25118/2236-918X-10-2-6>
- Marconi, N. (2020). A pandemia escancara nossas desigualdades no mercado de trabalho (1). *NECAT- Núcleo de Estudos de Economia Catarinense*. <https://necat.ufsc.br/artigos-gerais/>
- Marques, C. L., Bertoncetto, K. R. D., & De Lima, C. C. (2020). Exceção dilatória para os consumidores frente à força maior da pandemia de COVID-19: pela urgente aprovação do PL 3.515/2015 de atualização do CDC e por uma moratória aos consumidores. *Revista de Direito do Consumidor*, 47-71.

- Martins, L. B., Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2020). COVID-19: Seus Impactos nas Relações Trabalho-Família. Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19 [recurso eletrônico]/Organizadora, Melissa Machado de Moraes: Artmed, SBPOT, 2020. *Coleção o trabalho e as medidas de contenção da COVID-19: contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho*, 1, 49-58. <https://www.sbpot.org.br/central-de-conteudo-covid19/>
- Mattei, L (2021). Santa Catarina possui um dos maiores diferenciais de renda entre homens e mulheres do país. *NECAT- Núcleo de Estudos de Economia Catarinense*. <https://necat.ufsc.br/santa-catarina-possui-um-dos-maiores-diferenciais-de-renda-entre-homens-e-mulheres-do-pais/>
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of vocational behavior*, 71(2), 247-264. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.003>
- McDaniels, C., & Gysbers, N. C. (1992). *Counseling for career development: Theories, resources, and practice*. Jossey-Bass.
- Melo-Silva, L. L. & Oliveira, J. E. B. (2018). Gestão da incerteza e adaptabilidade profissional: os desafios da transição para o mundo do trabalho na adultez emergente. In *Investigação e práticas em orientação de carreira: Cenário 2018*, 372-381.
- Miller, M. J. (1983). The role of happenstance in career choice. *Vocational Guidance Quarterly*, 32(1), 16–20.
- Minarelli, J. A. (1995). *Empregabilidade: o caminho das pedras*. (17 ed.). Gente
- Ministério da Saúde. (2020). Coronavírus. <https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus>
- Mitchell, K. E., Al Levin, S., & Krumboltz, J. D. (1999). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of counseling & Development*, 77(2), 115-124. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1999.tb02431.x>
- Mitchell, L. K. & Krumboltz, J. D. (1984). Social learning approach to career decision making: Krumboltz theory. In Brown, D., Brooks, L., *Career choice and 146 development: Applying contemporary theory to practice*, 235-280.
- Mitchell, L. K. & Krumboltz, J. D. (1990). Social learning approach to career decision making: Krumboltz theory. In D. Brown & L. Brooks, *Career choice and development* (pp. 145-196). (2 ed.).
- Mitchell, L. K., & Krumboltz, J. D. (1996). Krumboltz's learning theory of career choice and counseling. In D. Brown & L. Brooks, *Career choice and development* (pp. 233-280). (3 ed.).
- Mourão, L., & Fernandes, H. (2020). Percepção de trabalhadores acerca de inibidores e propulsores do desenvolvimento profissional. *Revista Psicologia-Teoria e Prática*, 22(2).
- Moyo, S. and Theron, C. (2011), "A preliminary factor analytic investigation into the first-

order structure of the Fifteen Plus (15FQ+) on a sample of Black South African managers”, SA Journal of Industrial Psychology, Vol. 37 No. 1, pp. 934-956. http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-07632011000100013

- Nassif, V. M. J., Corrêa, V. S., & Rossetto, D. E. (2020). Estão Os Empreendedores E As Pequenas Empresas Preparadas Para As Adversidades Contextuais? Uma Reflexão À Luz Da Pandemia Do Covid-19. *Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas*, 9(2). <http://dx.doi.org/10.14211/regepe.v9i2.1880>
- Neto, I. F. F., & Façanha, J. C. R. F. (2020). Trajetória das políticas públicas de trabalho e qualificação profissional no Brasil e no Maranhão: um estudo entre os anos de 2008 a 2017/Trajectory of public policies for work and professional qualification in Brazil and Maranhão: a study between the years 2008 to 2017. *Brazilian Journal of Development*, 6(3), 12304-12318.
- Oliveira, M. C., Guimarães, V. F., & Coleta, M. F. D. (2006). Modelo desenvolvimentista de avaliação e orientação de carreira proposto por Donald Super. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7(2), 11-18.
- Oliveira, G. L., & Ribeiro, A. P. (2021). Relações de trabalho e a saúde do trabalhador durante e após a pandemia de COVID-19. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00018321>
- Organização Internacional do Trabalho. (2020). Como a Covid-19 afetará o mundo do trabalho. OIT Brasília. https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_740753/lang--pt/index.htm
- Organização Internacional do Trabalho. (2021). Recuperação incerta e desigual é esperada após crise sem precedentes no mercado de trabalho. *Covid-19: Monitor OIT - 7 edição. Brasil*. https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_767317/lang--pt/index.htm
- Orrù, G., Ciacchini, R., Gemignani, A., & Conversano, C. (2020). Psychological intervention measures during the COVID-19 pandemic. *Clinical Neuropsychiatry*, 17(2), 76-79. <https://doi.org/10.36131/cn20200208>
- Park, Y. (2020). The effects of leader-member exchange and employee learning on perceived employability. *International Journal of Training and Development*, 24(2), 105-117. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12174>
- Patton, W., & McMahon, M. (1999). *Career development and systems theory: A new relationship*. Thomson Brooks/Cole Publishing Co.
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). Theories focusing on content and process. In *Career Development and Systems Theory*, 95-120. SensePublishers, Rotterdam.
- Peixoto, A. D. L. A., Janissek, J., & Aguiar, C. V. N. (2015). Autopercepção de Empregabilidade In K. Puentes-Palacios & ADLA Peixoto. *Ferramentas de Diagnóstico para Organizações e Trabalho: Um Olhar a partir da Psicologia*, 175-186.

- Porfeli, E. J., Lee, B., Vondracek, F. W., & Weigold, I. K. (2011). A multi-dimensional measure of vocational identity status. *Journal of adolescence*, 34(5), 853-871. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2011.02.001>
- Prodanov, C. C., & de Freitas, E. C. (2013). *Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico-2ª Edição*. Editora Feevale.
- Pryor, R. G., & Bright, J. (2003). The chaos theory of careers. *Australian Journal of Career Development*, 12(3), 12-20.
- Qenani, E., MacDougall, N. and Sexton, C. (2014), "An empirical study of self-perceived employability: improving the prospects for student employment success in an uncertain environment", *Active Learning in Higher Education*, 15 (3), 199-213. <https://doi.org/10.1177/1469787414544875>
- Qiu, J., Shen, B., Zhao, M., Wang, Z., Xie, B., & Xu, Y. (2020). A nationwide survey of psychological distress among Chinese people in the COVID-19 epidemic: implications and policy recommendations. *General psychiatry*, 33(2). <https://doi.org/10.1136/gpsych-2020-100213>.
- Quendler, E., & Lamb, M. (2016). Learning as a lifelong process-meeting the challenges of the changing employability landscape: competences, skills and knowledge for sustainable development. *International Journal of Continuing Engineering Education and Life Long Learning*, 26(3), 273-293. <https://doi.org/10.1504/IJCEELL.2016.078447>
- Ramadhan, S., & Salim, R. M. A. (2020). Kontribusi Planned Happenstance Skills terhadap Perilaku Eksplorasi Karier Siswa Sekolah Menengah Kejuruan: Peran Mediasi Career Decision Self-Efficacy. *Jurnal Kajian Bimbingan dan Konseling*, 5(1), 24-33. <http://dx.doi.org/10.17977/um001v5i12020p024>
- Rice, A. (2014). Incorporation of chance into career development theory and research. *Journal of Career Development*, 41(5), 445-463. <https://doi.org/10.1177/0894845313507750>
- Ribeiro, M. A. (2014). *Carreiras: novo olhar socioconstrucionista para um mundo flexibilizado*. Curitiba: Juruá Editora.
- Rodrigues, A. C. A., Moscon, D. C. B., Queiroz, G. C., & Silva, J. C. (2020). Trabalhadores na pandemia: múltiplas realidades, múltiplos vínculos. Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho [recurso eletrônico]/Organizadora, Melissa Machado de Moraes: Artmed, SBPOT, 2020. *Coleção o trabalho e as medidas de contenção da COVID-19: contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho*, 2, 1-14. <https://www.sbpot.org.br/central-de-conteudo-covid19/>
- Rojewski, J. W. (1999). The role of chance in the career development of individuals with learning disabilities. *Learning Disability Quarterly*, 22(4), 267-278.
- Rothwell, A. T. (2015). Employability. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbooks in psychology. APA handbook of career intervention, Vol. 2. Applications*, 337-350. Washington, DC, US: American Psychological Association.

- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel review*, 36(1), 23-41. <https://doi.org/10.1108/00483480710716704>
- Rothwell, A., Jewell, S., & Hardie, M. (2009). Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of vocational behavior*, 75(2), 152-161. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.05.002>
- Ryan, T. A., & Krumboltz, J. D. (1964). Effect of planned reinforcement counseling on client decision-making behavior. *Journal of Counseling Psychology*, 11(4), 315.
- Santos, E. A. (2010). Qualificação e trabalho: Reflexões sob a ótica da globalização. *Revista Espaço de Diálogo e Desconexão*, 2(2).
- Savickas, M. L. (2011). New questions for vocational psychology: Premises, paradigms, and practices. *Journal of Career Assessment*, 19(3), 251-258. <https://doi.org/10.1177/1069072710395532>
- Savickas, M. L. (2013). The 2012 Leona Tyler award address: Constructing careers - Actors, agents, and authors. *The Counseling Psychologist*, 41(4), 648-662. <https://doi.org/10.1177/0011000012468339>
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior*, 75(3), 239-250. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>
- Secretaria de Modalidades Especializadas em Educação. (2020). *Estudo sobre empregabilidade e ensino superior durante a pandemia*. Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelecimentos de Ensino Superior no Estado de São Paulo. <https://www.semesp.org.br/pesquisas/estudo-sobre-empregabilidade-e-ensino-superior-durante-a-pandemia/>
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of management journal*, 44(2), 219-237. <https://doi.org/10.5465/3069452>
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., Holtom, B. C., & Pierotti, A. J. (2013). Even the best laid plans sometimes go askew: Career self-management processes, career shocks, and the decision to pursue graduate education. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 169. <https://doi.org/10.1037/a0030882>
- Seidl, J., Andrade, A. L., & Fruyt F. (2020). Os impactos da Covid-19 nas carreiras dos trabalhadores. Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho [recurso eletrônico]/Organizadora, Melissa Machado de Moraes: Artmed, SBPOT, 2020. *Coleção o trabalho e as medidas de contenção da COVID-19: contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho*, 2, 69-77. <https://www.sbpot.org.br/central-de-conteudo-covid19/>
- Schein, E. (1993). *Career anchors: Discovering your real values*. San Diego: Pfeiffer & Company.

- Schlosser, F., McPhee, D. M., & Forsyth, J. (2017). Chance events and executive career rebranding: Implications for career coaches and nonprofit HRM. *Human Resource Management, 56*(4), 571-591. <https://doi.org/10.1002/hrm.21789>
- Scott, J., & Hatalla, J. (1990). The influence of chance and contingency factors on career patterns of college-educated women. *The Career Development Quarterly, 39*(1), 18-30. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1990.tb00231.x>
- Soares, L. V., & Colares, M. L. I. S. (2020). Educação e tecnologias em tempos de pandemia no Brasil. *Debates em Educação, 12*(28), 19-41. <https://doi.org/10.28998/2175-6600.2020v12n28p19-41>
- Soares, J., & Janeiro, I. N. (2015). Desenvolvimento inicial do questionário de prontidão para a imprevisibilidade na carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 16*(1), 59-70.
- Sok, J., Blomme, R., & Tromp, D. (2013). The use of the psychological contract to explain self-perceived employability. *International Journal of Hospitality Management, 34*, 274-284. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.03.008>
- Sultana, R., & Malik, O. F. (2020). Protean career attitude, perceived internal employability and perceived external employability; does self-efficacy make a difference?. *Middle East Journal of Management, 7*(4), 343-364. <https://doi.org/10.1504/MEJM.2020.108076>
- Super, D. E. (1990). A Life-Span, Life-Space Approach To Career Development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Ed.), *Career Choice and Development*, 197-261.
- Thijssen, J. G., Van der Heijden, B. I., & Rocco, T. S. (2008). Toward the employability—link model: current employment transition to future employment perspectives. *Human Resource Development Review, 7*(2), 165-183. <https://doi.org/10.1177/1534484308314955>
- Thunstrom, L., Newbold, S., Finnoff, D., Ashworth, M., & Shogren, J. F. (2020). The benefits and costs of flattening the curve for COVID-19. Available at SSRN 3561934. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3561934>
- Tolfo, S. R. (2002). A carreira profissional e seus movimentos: revendo conceitos e formas de gestão em tempos de mudanças. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 2*(2), 39-63.
- Tolfo, S. R. (2015). Significados e sentidos do trabalho. In P. F. Bendassolli & J. E. Borges-Andrade (Orgs.), *Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações* (pp. 617-627). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Ulas-Kilic, O., Demirtas-Zorbaz, S., & Kizildag, S. (2020). University students' Perceptions of Unplanned Events as a Factor in the Process of Career Choice. *Canadian Journal of Career Development, 19*(1), 14-24. <https://cjcd-rcdc.ceric.ca/index.php/cjcd/article/view/21>

- Urbanaviciute, I., Kairys, A., Paradnikė, K., & Pociute, B. (2019). Capturing serendipity in careers: An evaluation of the planned Happenstance Career Inventory with Lithuanian undergraduates. *Journal of Career Development, 46*(2), 157-170. <https://doi.org/10.1177/0894845317731158>
- Urbig, D., & Monsen, E. (2012). The structure of optimism: “Controllability affects the extent to which efficacy beliefs shape outcome expectancies”. *Journal of Economic Psychology, 33*(4), 854-867. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2012.03.004>
- Valickas, A., Raišienė, A. G., & Rapuano, V. (2019). Planned happenstance skills as personal resources for students’ psychological wellbeing and academic adjustment. *Sustainability, 11*(12), 3401. <https://doi.org/10.3390/su11123401>
- Van Dam, K. (2004). Antecedents and consequences of employability orientation. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 13*, 29–51. <https://doi.org/10.1080/13594320344000237>
- Van der Heijde, C. M. (2014). Employability and self-regulation in contemporary careers. In *Psycho-social career meta-capacities*, 7-18. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-00645-1_1
- Van der Heijden, B. (2002). Prerequisites to guarantee life-long employability. *Personnel review. https://doi.org/10.1108/00483480210412418*
- Vera-Villarreal, P. (2020). Psicología y COVID-19: un análisis desde los procesos psicológicos básicos. *Revista Cuadernos de Neuropsicología - Panamerican Journal of Neuropsychology, 14* (1). <http://dx.doi.org/10.7714/CNPS/14.1.201>
- Versloot, A. M., Glaude, M. T., & Thijssen, J. G. L. (1998). Employability: A multiform job market phenomenon. *Max Goote, Synopsis: Amsterdam*.
- Vieira, F. A. (2019). *Happenstance Learning Theory: Aplicações com universitários no contexto de planejamento de carreira*. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, Brasil.
- Vieira, A. F., Nunes, M. F. O., & Teixeira, M. A. P. (2020). Happenstance Learning Theory: Evaluation of a career intervention with finalists college student. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 21*(2), 137-149. <http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n202>
- Wagner, A., Tronco, C., & Armani, A. B. (2011). Os desafios da família contemporânea. *Desafios psicossociais da família contemporânea: Pesquisas e reflexões*, 19-35. <https://statics-submarino.b2w.io/sherlock/books/firstChapter/111165393.pdf>
- Watts, A. G. (1996). Toward a policy for lifelong career development: A transatlantic perspective. *The Career Development Quarterly, 45*(1), 41-53. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1996.tb00460.x>

- Weick, K. E. (1996). Enactment and the boundaryless career: Organizing as we work. *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*, 40-57.
- Williams, E. N., Soeprapto, E., Like, K., Touradji, P., Hess, S., & Hill, C. E. (1998). Perceptions of serendipity: Career paths of prominent academic woman in counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 45(4), 379–389. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.45.4.379>
- Wittekind, A., Raeder, S., & Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 566-586. <https://doi.org/10.1002/job.646>
- World Bank. (2020). The Economy in the Time of Covid-19 LAC Semiannual Report. *Washington, DC: World Bank*. <http://hdl.handle.net/10986/33555>
- World Health Organization. (2020). Coronavirus disease 2019 (COVID-19): situation report - 78. Geneva. https://www.who.int/docs/defaultsource/coronaviruse/situation-reports/20200407-sitrep-78-covid-19.pdf?sfvrsn=bc43e1b_2
- Yang, N., Yaung, H., Noh, H., Jang, S. H., & Lee, B. (2017). The change of planned happenstance skills and its association with career-related variables during school-to-work transition. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 17(1), 19-38. <https://doi.org/10.1007/s10775-016-9332-z>

Anexo A – Questionário Sociodemográfico

Questionário Sociodemográfico
Você está em isolamento social devido ao Covid-19?
() Sim
() Não
Se você indicou que atualmente está em isolamento devido ao Covid-19, por favor indique há quanto tempo:
() há menos de 1 mês
() de 1 a 2 meses
() mais de 2 até 3 meses
() mais de 3 meses
Qual sua idade?

Qual o seu sexo?
() Feminino
() Masculino
Qual Estado você reside?
[_____]
Qual sua escolaridade mais alta (completa)?
() Ensino Fundamental
() Ensino Médio
() Curso Técnico
() Graduação
() Especialização
() Mestrado
() Doutorado
() Pós-Doutorado
Qual sua situação no mercado de Trabalho? (Assinale mais de uma alternativa se desejar, conforme for o seu caso)
() Possuo emprego com carteira assinada
() Sou dono de empresa
() Sou servidor público
() Sou trabalhador terceirizado
() Sou trabalhador autônomo/liberal
() Sou trabalhador informal/sem vínculo
() Sem ocupação no momento
Caso tenha feito curso de formação (técnico, superior ou pós-graduação), você atua na sua área de formação?
() Sim
() Não
() Não fiz nenhum curso de formação
Quanto tempo de experiência de trabalho você tem? (Indique o tempo TOTAL, considerando todas as atividades de trabalho)

- Até 6 meses
- Mais de 6 meses até 1 ano
- Mais de 1 ano até 2 anos
- Mais de 2 anos até 3 anos
- Mais de 3 anos até 5 anos
- Mais de 5 anos até 10 anos
- Mais de 10 anos

Há quanto tempo você está trabalhando na sua ocupação ATUAL?

- Até 6 meses
- Mais de 6 meses até 1 ano
- Mais de 1 ano até 2 anos
- Mais de 2 anos até 3 anos
- Mais de 3 anos até 5 anos
- Mais de 5 anos até 10 anos
- Mais de 10 anos

Sua renda familiar foi diminuída devido aos impactos da pandemia de Covid-19?

- Sim
- Não

Por favor informe sua renda familiar atual mensal (a soma da renda de todos os membros da família):

- Até 1 salário mínimo (R\$ 1045,00)
- Mais de 1 até 3 salários mínimos (entre R\$ 1.045,00 e R\$ 3.135,00)
- Mais de 3 até 5 salários mínimos (entre R\$ 3.135,00 e R\$ 5.225,00)
- Mais de 5 até 10 salários mínimos (entre R\$ 5.225,00 e R\$ 10.450,00)
- Mais de 10 até 15 salários mínimos (entre R\$ 10.450,00 e R\$ 15.675,00)
- Mais de 15 até 20 salários mínimos (entre R\$ 15.675,00 e R\$ 20.900,00)
- Acima de 20 salários mínimos (acima de R\$ 20.900,00 ou mais)

Anexo B - *Planned Happenstance Career Inventory* adaptada para o Brasil (PHCI)

Planned Happenstance Career Inventory (PHCI) - adaptada para o Brasil

Indique seu grau de concordância com as afirmações abaixo, de forma sincera e considerando sempre o contexto de carreira. Lembre-se que não existem respostas certas e erradas e as suas respostas deverão variar de 1 a 5, sendo que:

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente

	Item:	1	2	3	4	5
1	O futuro da minha carreira será ótimo.					
2	Haverá muitas oportunidades de carreira no meu futuro.					
3	Eu estou disposto a tentar coisas novas que possam me levar a melhores escolhas, apesar dos riscos potenciais.					
4	Quando encontro novas informações profissionais, pesquiso sobre elas com curiosidade.					
5	Busco, com paciência, continuar minha carreira, mesmo que eu encontre dificuldades inesperadas.					
6	Tenho interesse com o que acontece ao meu redor.					
7	Eu tenho uma visão positiva sobre minha futura carreira.					
8	Eu acho que minha carreira pode mudar em qualquer momento da minha vida.					
9	Eu sou flexível para considerar várias opções. ao invés de buscar uma única alternativa de carreira					
10	Eu executaria meu plano de carreira com persistência, apesar de dificuldades inesperadas.					
11	Até certo ponto, estou disposto a assumir riscos na minha carreira.					
12	Ao explorar opções de trabalho, persistirei em minhas atividades, mesmo vivenciando dificuldades.					
13	Eu considero que meu futuro tem muitas possibilidades.					
14	Eu estou disposto a considerar uma mudança de carreira, com base no que acontece na minha vida					
15	Eu continuarei me esforçando apesar de qualquer dificuldade inesperada.					
16	Eu vou continuar na carreira que escolhi, mesmo que os resultados não sejam garantidos.					
17	Eu estou interessado em novas atividades que possam me ajudar a tomar decisões de carreira.					
18	Eu costumo ser curioso sobre coisas que acontecem de forma inesperada.					
19	Eu acredito que carreiras podem mudar a qualquer momento.					
20	Mesmo que não haja garantias de sucesso profissional, eu continuaria a assumir riscos.					
21	Me interessa por oportunidades inesperadas que possam me levar a uma experiência completamente nova.					
22	Eu costumo ser flexível na forma como tomo decisões de carreira.					
23	Eu estou disposto a correr riscos, mesmo que as consequências sejam incertas.					
24	Mesmo que eu encontre dificuldades inesperadas na busca por possibilidades de trabalho, serei persistente no meu caminho profissional.					
25	Mesmo que minha carreira não aconteça como o planejado, será bem-sucedida.					

Anexo C - Escala de Autopercepção de Empregabilidade (EAE)

Escala de Autopercepção de Empregabilidade (EAE)

Na sequência você encontra uma série de afirmações sobre a sua posição em relação ao mercado de trabalho. Avalie, com base na escala a seguir, o seu grau de concordância em relação a cada uma das afirmações apresentadas.

1	2	3	4	5	6
Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente

	Item:	1	2	3	4	5	6
1	Sinto-me capaz de vencer os obstáculos necessários para entrar em uma organização.						
2	Caso saísse dessa empresa, eu não teria dificuldade de conseguir outro emprego.						
3	Sinto que possuo conhecimentos e habilidades importantes para o mercado de trabalho.						
4	Minha experiência profissional me garante uma vantagem na hora de concorrer a uma vaga de emprego.						
5	Considero que sou capaz de aprender novas habilidades para conseguir um trabalho.						
6	Acredito que outra empresa tem interesse em me contratar.						
7	Mesmo diante das atuais dificuldades de inclusão no mercado de trabalho não me sinto ameaçado.						
8	A competição no mercado de trabalho não me aflige.						
9	Não me sinto ameaçado de perder esse emprego.						
10	A minha competência faz com que eu não precise me preocupar em perder o emprego.						

Anexo D - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada “Competências de Carreira e Percepção de Empregabilidade em Trabalhadores Adultos” a ser conduzida por Grasiela Torrico, mestranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), sob orientação da professora Dra. Maiana Nunes. A proposta deste termo é explicar o estudo e solicitar a sua permissão para participar do mesmo.

O objetivo geral da pesquisa é avaliar os níveis das cinco competências propostas pela *Happenstance Learning Theory* (curiosidade, persistência, flexibilidade, otimismo e assumir riscos) em trabalhadores adultos, bem como comparar os níveis dessas cinco competências com dados sociodemográficos, e com a percepção de empregabilidade. Para tanto, serão convidados a participar voluntariamente desta pesquisa trabalhadores adultos, com idade entre 18 a 59 anos, com situação de trabalho ativa (podendo possuir diferentes vínculos empregatícios, incluindo também trabalhadores autônomos ou informais), de qualquer sexo, escolaridade e segmento de trabalho. O procedimento ocorrerá de forma online com a duração de aproximadamente dez minutos, no qual os participantes responderão um questionário sociodemográfico, e a dois instrumentos que abordam questões sobre a maneira como a pessoa percebe suas competências relacionadas à carreira.

Ao participar desta pesquisa, você contribuirá com o avanço do conhecimento científico na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho e do Desenvolvimento de Carreira em nosso país. Como também, espera-se que esta experiência proporcione uma repercussão positiva aos participantes, trazendo uma maior reflexão a respeito das percepções das oportunidades inesperadas, da prontidão para lidar com as imprevisibilidades da carreira, bem como uma autopercepção de empregabilidade em relação à carreira.

Todas as informações colhidas serão analisadas em caráter estritamente científico, a pesquisadora tomará todas as providências necessárias pra manter o sigilo e privacidade dos participantes de acordo com o que preconiza a Resolução 510/2016, que trata dos preceitos éticos e da proteção aos participantes da pesquisa, assim como esse projeto é aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisas com Seres Humanos da UFSC (CEPSH). O CEPSH é um órgão colegiado interdisciplinar,

deliberativo, consultivo e educativo, vinculado à Universidade Federal de Santa Catarina, mas independente na tomada de decisões, criado para defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos. No entanto, apesar de todos os cuidados éticos, existe a remota possibilidade do sigilo ser quebrado de maneira involuntária e não intencional, cujas consequências serão tratadas nos termos da lei.

Essa pesquisa aborda situações relacionadas a percepções no desenvolvimento de carreira, sendo possível gerar algum desconforto ao refletir sobre aspectos relacionados a trajetória de carreira que você perceba como negativos. Sua participação é voluntária e não remunerada e você poderá desistir de participar a qualquer momento, sem que isso gere qualquer tipo de ônus ou constrangimento. Bem como, aos participantes que tiverem interesse e disponibilizarem o e-mail neste termo, serão enviados os resultados da pesquisa a serem divulgados após a defesa da dissertação de mestrado.

Se a pesquisa gerar algum desconforto psicológico, a pesquisadora responsável (psicóloga) estará disponível para prestar assistência inicial (presencial ou por telefone) e fazer um encaminhamento para algum serviço de atendimento psicológico. Para os participantes residentes em Florianópolis/SC, você tanto poderá procurar voluntariamente o Serviço de Atendimento Psicológico oferecido pela UFSC (SAPSI), ou poderemos efetuar seu encaminhamento ao mesmo, se este for de seu interesse. Para participantes de outras cidades e estados, em caso de necessidade será oferecido inicialmente suporte via telefone e posteriormente um encaminhamento para serviços de atendimento psicológico na região de moradia do mesmo.

Caso você tenha algum prejuízo material ou imaterial em decorrência da participação nesta pesquisa, poderá solicitar indenização, de acordo com a legislação vigente. Caso você tenha alguma despesa para participar nessa pesquisa, a mesma será ressarcida pela pesquisadora. No entanto, como essa pesquisa será realizada em horário e local de sua conveniência, não é provável que você tenha despesas decorrentes da participação na mesma.

A pesquisadora estará à disposição para efetuar quaisquer esclarecimentos necessários, seja antes, durante ou mesmo depois de sua participação na pesquisa. Em caso de dúvidas ou preocupações quanto aos seus direitos como participante deste estudo, você pode entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa em Pesquisa com Seres Humanos da UFSC pelo telefone (48)3721-6094; e-mail cep.propesq@contato.ufsc.br ou pessoalmente na rua Desembargador Vitor Lima, nº 222, 4º andar, sala 401, bairro Trindade. O Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UFSC é responsável por avaliar os aspectos éticos das pesquisas e acompanhar os resultados e conclusão das mesmas.

Após a leitura do presente termo e de sua concordância em participar do estudo, solicitamos que clique em “concordo” e será direcionado para a página de início da pesquisa. Caso não queira participar, clique em “discordo” e a pesquisa não será iniciada. Sua participação somente ocorrerá se você concordar com este termo. Faça o download deste documento clicando aqui. Este é um documento importante que traz informações de contato e garante os seus direitos como participante da pesquisa.

Você pode retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem nenhum prejuízo. Você terá acesso ao registro do consentimento sempre que solicitado.

Eu, _____ portador do CPF _____ declaro meu consentimento em participar desta pesquisa. Fui devidamente informado (a) e obtive todas as informações que julguei necessárias para me sentir esclarecido e optar por livre e espontânea vontade participar da pesquisa. Foi-me garantido que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isso leve a qualquer penalidade.

() Concordo

() Discordo

Cidade: _____ Estado: _____ Data: ____/____/____

Caso tenha interesse em receber os resultados desta pesquisa, favor inserir seu e-mail:

Pesquisadora Responsável
Grasiela Torrico
grasit@hotmail.com
(41) 996816912
Rua Nelson Silva, 108
Barreiros – São José – SC
CEP: 88117640

Orientadora Responsável
Maiana Farias Oliveira Nunes
maiana.nunes@ufsc.br
(48) 3721-2799

Campus Reitor João David Ferreira Lima, s/n, Trindade – Florianópolis/SC
Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Departamento de Psicologia,
Bloco C, sala 10A

Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos – CEPSH
Universidade Federal de Santa Catarina
Prédio Reitoria II (Edifício Santa Clara)– Rua Desembargador Vitor Lima, Trindade, Florianópolis,
SC. 88040-400
Contato: (48) 3721-6094- E-mail: cep.propesq@contato.ufsc.br

Anexo E - Parecer Consubstanciado do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UFSC

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
SANTA CATARINA - UFSC



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: COMPETÊNCIAS DE CARREIRA E PERCEPÇÕES DE EMPREGABILIDADE EM TRABALHADORES

Pesquisador: Maiana Farias Oliveira Nunes

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 29651620.6.0000.0121

Instituição Proponente: Centro de Filosofia e Ciências Humanas

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.996.130

Apresentação do Projeto:

Dissertação de mestrado de Grasiela Torrico do Curso de Pós Graduação em Psicologia, orientada por Profa. Dra. Maiana Nunes.

Estudo prospectivo, com previsão de 300 participantes.

Critérios de inclusão: Trabalhadores com idade entre 18 a 59 anos, com situação laboral ativa (podendo possuir diferentes vínculos empregatícios, incluindo também trabalhadores autônomos ou informais); de qualquer sexo, escolaridade e segmento de trabalho..

Critérios de exclusão: Trabalhadores menores ou em situação laboral inativa.

Os participantes serão submetidos a: questionário sóciodemográfico, um instrumento que aborda as competências propostas na Happenstance Learning Theory e uma escala de percepção de empregabilidade.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário: O objetivo geral dessa pesquisa é estudar as cinco competências propostas pela Happenstance Learning Theory (curiosidade, persistência, flexibilidade, otimismo e assumir riscos) em trabalhadores, comparar essas percepções com outras variáveis, dentre elas algumas características sociodemográficas e também com a percepção de empregabilidade.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

A análise de riscos está adequada no projeto, no formulário da Plataforma Brasil e no TCLE.

Endereço: Universidade Federal de Santa Catarina, Prédio Reitoria II, R: Desembargador Vitor Lima, nº 222, sala 401
Bairro: Trindade **CEP:** 88.040-400
UF: SC **Município:** FLORIANOPOLIS
Telefone: (48)3721-6094 **E-mail:** cep.propesq@contato.ufsc.br

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE
SANTA CATARINA - UFSC**



Continuação do Parecer: 3.996.130

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Sem comentários

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

A folha de rosto vem assinada pela pesquisadora responsável, Maiana Nunes e pela Subcoordenadora do PGP Psicologia Marivete Gesser.

O cronograma informa a data prevista para a análise de dados, mas não informa a data prevista para a coleta de dados.

O orçamento informa despesas de R\$ 1.000 com financiamento próprio.

Consta do processo o questionário a ser aplicado aos participantes.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Uma vez que a data da coleta de dados não foi especificada no cronograma do projeto, o CEP SH informa que a coleta só poderá ser iniciada após a tramitação e aprovação deste projeto pelo CEP SH.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1484174.pdf	06/04/2020 14:36:49		Aceito
Outros	CARTA_DE_RESPOSTA_A_PENDENCIAS.docx	06/04/2020 14:35:15	GRASIELA TORRICO	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_Competencias_de_Carreira_e_Percepcoes_de_Empregabilidade_em_Trabalhadores.docx	06/04/2020 14:32:40	GRASIELA TORRICO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.docx	06/04/2020 14:31:41	GRASIELA TORRICO	Aceito
Folha de Rosto	Pesquisa_Folha_de_Rosto.pdf	29/01/2020 15:10:42	GRASIELA TORRICO	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Endereço: Universidade Federal de Santa Catarina, Prédio Reitoria II, R: Desembargador Vitor Lima, nº 222, sala 401
Bairro: Trindade **CEP:** 88.040-400
UF: SC **Município:** FLORIANOPOLIS
Telefone: (48)3721-6094 **E-mail:** cep.propesq@contato.ufsc.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
SANTA CATARINA - UFSC



Continuação do Parecer: 3.996.130

Não

FLORIANOPOLIS, 29 de Abril de 2020

Assinado por:
Maria Luiza Bazzo
(Coordenador(a))