

## ARTIGO

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

Fernanda Mendes Pires<sup>1</sup>fermpires@gmail.com |  0000-0002-1964-5357Alexsandro Luiz De Andrade<sup>1,2</sup>alexsandro.deandrade@yahoo.com |  0000-0003-4953-0363

### RESUMO

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

### PALAVRAS-CHAVE

Volição, Carreira, Psicologia do Trabalho, Validação de Escala, Classe Social

<sup>1</sup>Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, ES, Brasil

<sup>2</sup>Apoio para realização da pesquisa: Cnpq (Bolsa de produtividade para Alexsandro Luiz De Andrade) e FAPES (Edital Universal).

Recebido: 04/11/2020.

Revisado: 11/04/2021.

Aceito: 26/07/2021.

Publicado Online em: 25/02/2022.

DOI: <https://doi.org/10.15728/bbr.2021.19.2.3>



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

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

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

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

## 1. VOLIÇÃO

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

A Teoria da Psicologia do Trabalho (TPT) surge com o propósito de que as teorias vocacionais e de carreira se tornem mais inclusivas, ampliando o foco para todos aqueles que trabalham e que querem trabalhar (Duffy, Blustein, Diemer, & Autin, 2016). Para essa teoria, os fatores socioculturais apresentam-se como primários para a compreensão das decisões e das experiências de trabalho de todas as pessoas e há uma ênfase ao incluir e atentar-se àqueles trabalhadores contingentes ou periféricos (Savickas, 2010), ou mesmo, os desempregados e em desalento (Blustein, 2006, 2013). Entende-se que pessoas marginalizadas (por questões raciais, étnicas, de classe social e de gênero, por exemplo), bem como aquelas com restrições econômicas ao longo de suas vidas, são indivíduos para os quais a força do contexto é primordial ao moldar as experiências do trabalhar.

Ou seja, teoriza-se que a marginalização e a ausência do acesso a capital financeiro e social são preditores primários no acesso ao trabalho decente (Duffy et al., 2016).

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

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

A adaptabilidade de carreira (Savickas & Porfeli, 2012), bem como a volição (Duffy, Diemer, Perry, et al., 2012) foco deste trabalho, são vistos como preditores, mas atuam também como mediadores para o trabalho decente. Para o modelo da TPT, as experiências de marginalização e as restrições econômicas tendem a prever negativamente a adaptabilidade e a volição, tendo menor probabilidade de se alcançar um trabalho decente (Duffy et al., 2016). De forma complementar, reconhece-se que variáveis psicológicas e econômicas podem moderar as relações entre os constructos já citados, tais como personalidade proativa, consciência crítica, suporte social e condições econômicas. E, além disso, para a TPT há uma compreensão de que a satisfação com o trabalho e com a vida em geral se dará por meio da satisfação de necessidades de sobrevivência, de conexão social e de autodeterminação (Autin et al., 2019; Duffy et al., 2016). Vale destacar que ao centralizar o trabalho decente em sua proposição teórica, a TPT une a sua agenda de pesquisa à atuação da OIT, compreendendo a necessidade de ampliação dos direitos do trabalho, diálogo e proteção social (Organização Internacional do Trabalho [OIT], 2020).

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

## 2. WORK VOLITION SCALE

Duffy e colaboradores (2012) conceituam volição, baseando-se nas provocações de Blustein (2006), como “a percepção individual de escolha na tomada de decisão de carreira, apesar das restrições” (Duffy, Diemer, Perry, et al., 2012, p. 400). No decorrer do desenvolvimento do instrumento para medir o grau de volição, por meio de uma revisão de literatura da TPT, os

autores elaboraram itens que identificassem as barreiras mais comuns enfrentadas pelos adultos, e isso incluía situações relacionadas a discriminação, demandas familiares, pressões financeiras e econômicas. Os 45 itens foram expostos a um painel com cinco especialistas que avaliaram a relevância e a clareza e, por fim, chegaram a 41 itens, os quais foram analisados empiricamente (Duffy, Diemer, Perry, et al., 2012).

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

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

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

Além disso, existem outros constructos os quais podem se relacionar com volição e já vêm sendo debatidos nos estudos de carreira, tais como barreiras e lócus de controle. As barreiras de

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

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

### 3. MÉTODO

#### 3.1. PROCEDIMENTO DE ADAPTAÇÃO DO INSTRUMENTO

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

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

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

### 3.2. INSTRUMENTOS

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

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

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

Além da estimativa objetiva da renda presente nos dados demográficos, buscou-se compreender a classe social subjetiva assim como outros estudos que debatem a Psicologia do Trabalho (Douglass, Velez, Conlin, Duffy, & England, 2017; Duffy, Autin, England, Douglass, & Gensmer, 2018; Duffy, Velez, et al., 2018; Kozan, İşik, & Blustein, 2019; Tokar & Kaut, 2018). Para Allan e colaboradores (2014), essa abordagem mede a classe social subjetivamente experimentada pelas pessoas, e essa consciência traduz como o indivíduo se vê e como entende o funcionamento das classes.

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

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

respectivamente, pela autopercepção da escala de MacArthur, bem como pela solicitação da descrição direta da renda mensal em reais e número de pessoas na família.

### 3.3. PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

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

### 3.4. PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS

Para as análises dos dados, os *softwares* Jasp (Jasp Team, 2020) e MPlus (Muthén & Muthén, 2017) foram utilizados. Inicialmente procedeu-se a uma AFC apoiando-se no método de estimação MLR (Método de Máxima Verossimilhança Robusto) para busca de evidências de validade da estrutura interna do instrumento (Franco, Valentini, & Iglesias, 2017). Foram considerados os índices de ajuste: CFI (valor esperado:  $\geq .90-95$ ); TLI (valor esperado:  $\geq .95$ ); RMSEA (valor esperado:  $< 0,06$  a  $0,08$  com intervalo de confiança 90 %); *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR - valor esperado:  $\leq 0,08$  ou  $\leq 0,010$ ) (Brown, 2006; Byrne, 2016). Em um segundo momento, uma Análise Fatorial Confirmatória Multigrupo (AFCMG) (Putnick & Bornstein, 2016) foi realizada para avaliar invariância configural, métrica e escalar entre homens e mulheres, entre os grupos de classe social subjetiva (alta e baixa), bem como formato de aplicação (*online* e *offline*). Essa análise objetivou verificar a configuração e parâmetros métricos do instrumento adaptado entre os grupos analisados no contexto brasileiro, sendo requisito para comparações e avaliações de diferenças entre grupos por via de medida subjetivas. Na AFCMG foram tomados com critério para indicações de invariância os critérios de diferença de até 0,01 nos indicadores de CFI e SRMR (Chen, 2007). Vale comentar que a categorização de dois grupos de classe social subjetiva – alta e baixa – tornou-se necessária, visto que a natureza da variável deveria ser ordinal para que os testes de invariância fossem conduzidos pelo presente estudo e, de fato, não estão respaldados pela realidade prática. Posteriormente, recorreu-se à análise de correlações do tipo *r* de Pearson para levantamento de validade externa da medida adaptada neste estudo (Andrade & Valentini, 2018). Para elaboração de indicadores de precisão do instrumento, foram realizados cálculos de consistência interna por meio dos indicadores alfa de Cronbach Ordinal e Ômega (Trizano-Hermosilla & Alvarado, 2016).

## 4. RESULTADOS

### 4.1. PARTICIPANTES

Os participantes válidos deste estudo somaram 584 adultos trabalhadores brasileiros, acessados majoritariamente no estado do Espírito Santo (77%). Do total de participantes, 28,4% foram homens e 71,2% mulheres, com idade média de 34 anos (DP = 12,33 anos). Quanto à etnia/raça, 38,4% dos respondentes se declararam brancos, 15,1% como negros, 41,8% pardos, e os

demais 4,6% como amarelos, indígenas ou não souberam responder. Em relação à escolaridade, 55,31% não possuíam ensino superior, enquanto 43,15% dos respondentes têm curso superior e/ou pós-graduação. No que concerne à renda per capita, considerando o valor brasileiro de R\$ 1.439 de renda média mensal em 2019 divulgado pelo IBGE (2020b), e 51,4% dos participantes estão iguais ou abaixo dessa média. Do total, 68% estão atuando no mercado de trabalho, como servidores públicos, empregados (com ou sem carteira assinada), autônomos ou donos de seus próprios negócios, 27% da amostra está desempregada, enquanto 3% estão aposentados e outros 2% não responderam a esse questionamento.

#### 4.2. EVIDÊNCIAS DE ESTRUTURA INTERNA

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

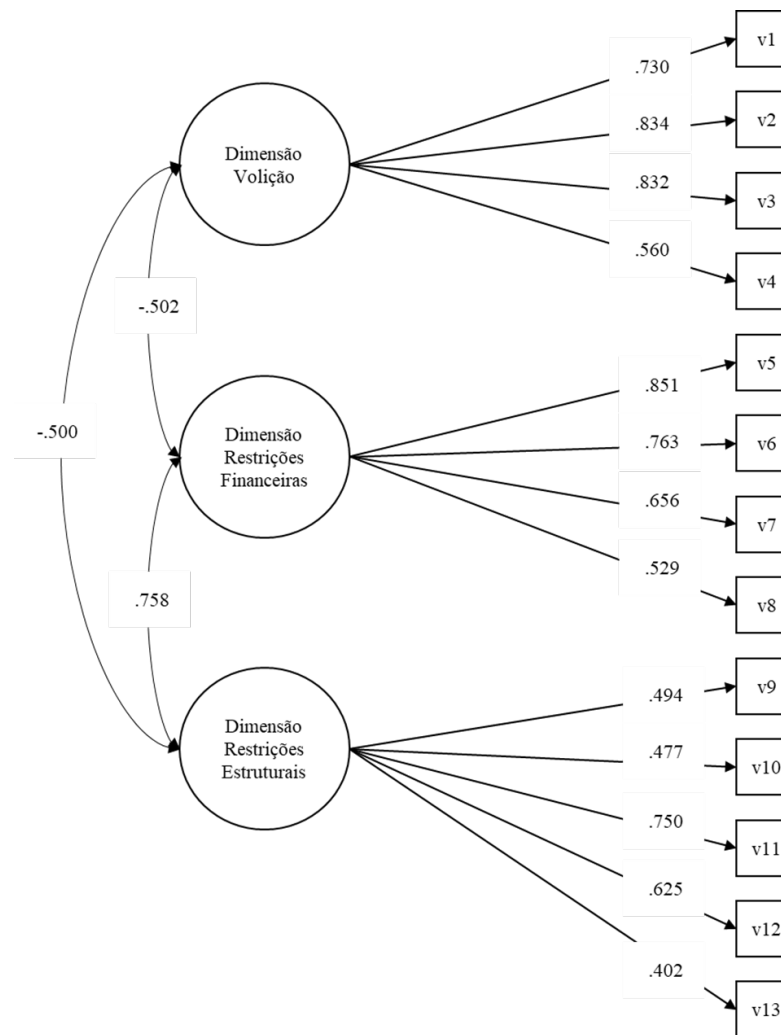


Figura 1. Modelo estrutural da Work Volition Scale  
Fonte. Elaborado pelos autores.



O indicador de precisão do tipo Ômega de McDonald, uma medida de *composite reliability*, foi estimado para estrutura métrica de três subdimensões: 1) volição ( $\omega = 0.837$ ) e 2) restrições financeiras ( $\omega = 0.806$ ), indicadores entre bons e ótimos, com exceção da dimensão de 3) restrições estruturais ( $\omega = 0.683$ ), considerado apenas regular/aceitável. Com isso, observou-se que a versão adaptada para o contexto brasileiro da *WVS* apresentou estrutura fatorial interna congruente como o modelo original norte-americano (Duffy, Diemer, Perry, et al., 2012), bem como índices de precisão aceitáveis que viabilizam o uso do instrumento para contextos de pesquisa e avaliação no Brasil.

### 4.3. EVIDÊNCIAS DE INVARIÂNCIA *WORK VOLITION SCALE*

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

**Tabela 1**

*Análise fatorial confirmatória multigrupo (AFCMG)*

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

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

**Fonte.** Elaborado pelos autores.

Como pode ser observado na Tabela 1, no que tange ao sexo, o instrumento apresentou índices de invariância configural, métrica e escalar dos distintos construtos da *WVS* para os grupos avaliados. Realizou-se também o mesmo tipo de análise para os dois grupos de classe social subjetiva, conforme a autoavaliação sobre a posição socioeconômica na sociedade, baseando-se na Escala de MacArthur. Dois grupos de classe social subjetiva foram estruturados, sendo o grupo de classe social subjetiva alta – CSSAlta – com autoavaliação nos degraus de 6 a 10, representando os degraus no topo da escada social, e o grupo de classe social subjetiva baixa – CSSBaixa – com autoavaliação nos degraus de 1 a 5 (equivalente a 42,6% da amostra deste estudo). Adicionalmente, testou-se também o modelo de invariância conforme tipo de coleta (online e offline), havendo invariância dos parâmetros de medida da escala segundo a estratégia de aplicação.

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

#### 4.4. EVIDÊNCIAS DE VALIDADE EXTERNA

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

**Tabela 2**

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

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

**Fonte.** Elaborado pelos autores.

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

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

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

## 5. DISCUSSÃO

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

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

Em relação ao instrumento, os resultados oriundos da AFC reforçam a estrutura teórica dimensional do modelo e sua medida na versão brasileira. Observaram-se níveis adequados de precisão e semelhantes à versão original, sendo: 1) volição ( $\alpha = 0.83$ ; *WVS* original –  $\alpha = 0.69$ ), 2) restrições financeiras ( $\alpha = 0.80$ ; *WVS* original –  $\alpha = 0.78$ ) e, 3) restrições estruturais ( $\alpha = 0.67$ ; *WVS* original –  $\alpha = 0.64$ ). Comparando com medida adaptada para a população turca, realizada com 444 trabalhadores (Buyukgoze-kavas & Şule, 2019), único estudo identificado até o momento, as análises confirmaram a estrutura fatorial de três fatores e adequados coeficientes de consistência interna: 1) volição ( $\alpha = 0.75$ ), 2) restrições financeiras ( $\alpha = 0.82$ ) e, 3) restrições estruturais ( $\alpha = 0.72$ ).

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

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

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

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

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

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

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

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

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

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

Diante de um contexto de mercado volátil e incerto, viver restrições volitivas em algum grau é provável para a maior parte dos trabalhadores (Blustein, 2019; Ribeiro, 2020). Contudo, torna-se premente o avanço de estudos que vão além dos grupos dominantes, quanto à classe socioeconômica, escolaridade, raça e etnia (Blustein, 2001; Henrich, Heine, & Norenzayan, 2010; McMahon, Watson, & Lee, 2019; Prilleltensky & Stead, 2013; Richardson, 1993), explicitando de forma científica as desigualdades do mercado de trabalho e a influência desses marcadores sociais na distribuição e acesso a recursos, estrutura e alternativas para as pessoas (Blustein, 2006).

A despeito de estarmos todos imersos em um ambiente social competitivo, por que algumas pessoas conseguem alcançar bons resultados e outras não? Por que os caminhos para alcance dos

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

## REFERÊNCIAS

- Adler, N. E., Epel, E. S., Grace, C., & Ickovics, J. R. (2000). Relationship of subjective and objective social status with psychological and physiological functioning. *Health Psychology, 19*(6), 586-592. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.19.6.586>
- Ahn, J., Kim, H., & Lee, J. (2017). Career calling and well-being among south korean adult workers: Living a calling and work volition as mediators. *Psychologia, 60*(3), 132-146. <https://doi.org/10.2117/psysoc.2019-A001>
- Allan, B. A., Autin, K. L., & Duffy, R. D. (2014). Examining social class and work meaning within the psychology of working framework. *Journal of Career Assessment, 22*(4), 543-561. <https://doi.org/10.1177/1069072713514811>
- Allan, B. A., Sterling, H. M., & Duffy, R. D. (2020). Longitudinal relations among economic deprivation, work volition, and academic satisfaction: A psychology of working perspective. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 20*(2), 311-329. <https://doi.org/10.1007/s10775-019-09405-3>
- Andrade, J. M. de, & Valentini, F. (2018). Diretrizes para a construção de testes psicológicos: a Resolução CFP nº 009/2018 em Destaque. *Psicologia: Ciência e Profissão, 38*(spe), 28-39. <https://doi.org/10.1590/1982-3703000208890>
- Autin, K. L., Duffy, R. D., Blustein, D. L., Gensmer, N. P., Douglass, R. P., England, J. W., & Allan, B. A. (2019). The development and initial validation of need satisfaction scales within the psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology, 66*(2), 195-209.
- Baruch, Y., & Vardi, Y. (2016). A fresh look at the dark side of contemporary careers: Toward a realistic discourse. *British Journal of Management, 27*(2), 355-372. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12107>
- Blustein, D. L. (2001). Extending the reach of vocational psychology: Toward an inclusive and integrative psychology of working. *Journal of Vocational Behavior, 59*(2), 171-182. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1823>
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Blustein, D. L. (2013). The Psychology of Working: A new perspective for a new era. In *The Oxford handbook of the psychology of working* [Versão digital] (pp. 1-27). New York, NY: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199758791.013.0001>
- Blustein, D. L. (2019). *The importance of work in an age of uncertainty: The eroding work experience in America*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Blustein, D. L., Kenna, A. C., Gill, N., & Devoy, J. E. (2008). The psychology of working: A new framework for counseling practice and public policy. *The Career Development Quarterly, 56*(4), 294-308. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00095.x>

- Borsa, J. C., & Seize, M. de M. (2017). Construção e adaptação de instrumentos psicológicos: Dois caminhos possíveis. In J. C. Borsa, & M. de M. Seize, *Manual de desenvolvimento de instrumentos psicológicos* (1st ed., pp. 15-37). São Paulo: Vetor.
- Brown, T. A. (2006). Confirmatory factor analysis for applied research. In T. A. Brown, *Methodology in the social sciences*. New York / London: Guilford.
- Buyukgoze-kavas, A., & Şule, Ü. (2019). Work volition scale: Validity and reliability study. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 194-214. Retrieved April 14, 2020, from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kpdd/issue/51379/638160>
- Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (3<sup>rd</sup> ed.). Retrieved July 10, 2020, from [https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=T8xTDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=structural+equation+modeling+byrne&ots=l\\_cjTJcLTy&sig=QU8tnZcs2o53fklAlK1uB\\_hOlMY#v=onepage&q=structuralequation+modeling+byrne&f=false](https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=T8xTDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=structural+equation+modeling+byrne&ots=l_cjTJcLTy&sig=QU8tnZcs2o53fklAlK1uB_hOlMY#v=onepage&q=structuralequation+modeling+byrne&f=false)
- Chen, F. F. (2007). Sensitivity of goodness of fit indexes to lack of measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, 14(3), 464-504. <https://doi.org/10.1080/10705510701301834>
- Diemer, M. A., & Ali, S. R. (2009). Integrating social class into vocational psychology. *Journal of Career Assessment*, 17(3), 247-265. <https://doi.org/10.1177/1069072708330462>
- Douglass, R. P., Velez, B. L., Conlin, S. E., Duffy, R. D., & England, J. W. (2017). Examining the psychology of working theory: Decent work among sexual minorities. *Journal of Counseling Psychology*, 64(5), 550-559. <https://doi.org/10.1037/cou0000212>
- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2009). Beyond the self: External influences in the career development process. *The Career Development Quarterly*, 58(1), 29-43. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2009.tb00171.x>
- Duffy, R. D., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2015). Work volition and job satisfaction: Examining the role of work meaning and person-environment fit. *Career Development Quarterly*, 63(2), 126-140. <https://doi.org/10.1002/cdq.12009>
- Duffy, R. D., Autin, K. L., England, J. W., Douglass, R. P., & Gensmer, N. P. (2018). Examining the effects of contextual variables on living a calling over time. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 141-152. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.04.003>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127-148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Torrey, C. L., & Webster, G. W. (2013). Work volition as a critical moderator in the prediction of job satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 20-31. <https://doi.org/10.1177/1069072712453831>
- Duffy, R. D., Diemer, M. A., & Jadidian, A. (2012). The development and initial validation of the work volition scale—student version. *The Counseling Psychologist*, 40(2), 291-319. <https://doi.org/10.1177/0011000011417147>
- Duffy, R. D., Diemer, M. A., Perry, J. C., Laurenzi, C., & Torrey, C. L. (2012). The construction and initial validation of the work volition scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 400-411. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.002>
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., Autin, K. L., & Allan, B. A. (2016). Examining predictors of work volition among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 441-459. <https://doi.org/10.1177/1069072715599377>

- Duffy, R. D., Velez, B. L., England, J. W., Autin, K. L., Douglass, R. P., Allan, B. A., & Blustein, D. L. (2018). An examination of the psychology of working theory with racially and ethnically diverse employed adults. *Journal of Counseling Psychology, 65*(3), 280-293. <https://doi.org/10.1037/cou0000247>
- Ferreira, W. de A., Giatti, L., Figueiredo, R. C. de, Mello, H. R. de, & Barreto, S. M. (2018). Validade concorrente e de face da escala de MacArthur para avaliação do status social subjetivo: Estudo longitudinal de saúde do adulto (ELSA-Brasil). *Ciência & Saúde Coletiva, 23*(4), 1267-1280. <https://doi.org/10.1590/1413-81232018234.16972016>
- Franco, V. R., Valentini, F., & Iglesias, F. (2017). Introdução à análise fatorial confirmatória. In *Manual de Desenvolvimento de Instrumentos Psicológicos* (1st ed., pp. 295-322). São Paulo: Vetor.
- Giatti, L., Camelo, L. D. V., Rodrigues, J. F. D. C., & Barreto, S. M. (2012). Reliability of the MacArthur scale of subjective social status: Brazilian longitudinal study of adult health (ELSA-Brasil). *BMC Public Health, 12*, 1096. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-12-1096>
- Henrich, J., Heine, S. J., & Norenzayan, A. (2010). The weirdest people in the world?. *Behavioral and Brain Sciences, 33*(2-3), 61-83. <https://doi.org/10.1017/S0140525X0999152X>.
- Hooley, T., & Sultana, R. G. (2016). Career guidance for social justice. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling, 36*(1), 2-11. <https://doi.org/10.20856/jnicec.3607>
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2020a). *Indicadores IBGE: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Segundo Trimestre de 2020*. Rio de Janeiro, RJ. Retrieved August 01, 2020, from <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?edicao=28690&t=destaques>
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2020b). *IBGE divulga o Rendimento Domiciliar per capita e o Coeficiente de Desequilíbrio Regional 2019*. Retrieved July 20, 2020, from [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3095/cdr\\_2019.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3095/cdr_2019.pdf)
- ITC – International Test Commission (2017). ITC Guidelines for Translating and Adapting Tests (Second Edition). *International Journal of Testing, 18*:2, 101-134. <https://doi.org/10.1080/15305058.2017.1398166>
- Jasp Team. (2020). *JASP*. Computer software (Versão N.13.1). <https://jasp-stats.org/>.
- Kamakura, W., & Mazzon, A. (2018). *Critério de Classificação Econômica Brasil*. Retrieved May 03, 2020, from <http://www.abep.org/criterio-brasil>.
- Kozan, S., Işik, E., & Blustein, D. L. (2019). Decent work and well-being among low-income Turkish employees: Testing the psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology, 66*(3), 317-327. <https://doi.org/10.1037/cou0000342>
- Kwon, J. E. (2019). Work volition and career adaptability as predictors of employability: Examining a moderated mediating process. *Sustainability, 11*(24), 7089. <https://doi.org/10.3390/su11247089>
- Lazarick, D. L., Fishbein, S. S., Loiello, M. A., & Howard, G. S. (1988). Practical investigations of volition. *Journal of Counseling Psychology, 35*(1), 15-26. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.35.1.15>
- Liu, W. M. (2013). Introduction to social class and classism in counseling psychology. In *The oxford handbook of social class in counseling psychology*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195398250.013.0001>
- Ludwig-Mayerhofer, W., Meyer, M., & Steyrer, J. (2007). Contextual issues in the study of careers. In H. Gunz & M. Peiperl (Eds.), *Handbook of Career Studies* (p. 633). Sage Publications.

- Macdonald, S., & MacIntyre, P. (1997). The generic job satisfaction scale: Scale development and its correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 13(2). [https://doi.org/10.1300/J022v13n02\\_01](https://doi.org/10.1300/J022v13n02_01)
- Maciel, F. & Grillo, A. (2018). O trabalho que (in)dignifica o homem. In J. Souza, A. Grillo, E. Silva, E. Rocha, F. Maciel, J. A. Santos, *et al.*, *A ralé brasileira: quem é e como vive* (3rd ed.). São Paulo, SP: Editora Contracorrente.
- McMahon, M., Watson, M., & Lee, M. C. Y. (2019). Qualitative career assessment: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 420–432. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.03.009>
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2017). *Mplus: Statistical analysis with latent variables: User's guide* (Version 8). Los Angeles, CA: Authors.
- Organização Internacional do Trabalho (OIT). (2020). World employment and social outlook: trends 2020. In *World employment and social outlook: trends 2020*. Geneva: International Labour Office.
- ONU – Organização das Nações Unidas (2020). ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Retrieved July 15, 2020, from [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_749399.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_749399.pdf)
- Orwell, G. (2007). *A revolução dos bichos* (1<sup>st</sup> ed.). São Paulo, SP: Companhia das Letras.
- Pavot, W., & Diener, E. (1985). Review of the satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 5(2), 164-172. <https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901>
- Pires, F. M., & Andrade, A. L. (2020). Psychology of Working: uma Revisão Sistemática (No. VII). São Paulo, SP.
- Pires, F. M., Ribeiro, M. A., Andrade, A. L. (2020). Teoria da psicologia do trabalho: Uma perspectiva inclusiva para orientação de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 21(2), 203-214. <http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n207>
- Prilleltensky, I., & Stead, G. B. (2013). Critical psychology, well-being, and work. In *The Oxford Handbook of Psychology of Working* (pp. 1-34). <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199758791.013.0002>
- Putnick, D. L., & Bornstein, M. H. (2016). Measurement invariance conventions and reporting: The state of the art and future directions for psychological research. *Developmental Review*, 41, 71-90. <https://doi.org/10.1016/j.dr.2016.06.004>
- Ribeiro, M. A. (2020). Contribuições da psicologia para repensar o conceito de trabalho decente. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 20(3), 1114-1121. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.3.19488>
- Ribeiro, M. A., Teixeira, M. A. P., & Ambiel, R. A. M. (2019). Decent work in Brazil: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 229-240. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.009>
- Richardson, M. S. (1993). Work in people's lives: A location for counseling psychologists. *Journal of Counseling Psychology*, 40(4), 425-433. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.40.4.425>
- Salessi, S., De Andrade, A. L., & Omar, A. (2020). Factorial Invariance of the Generic Job Satisfaction Scale in Argentina and Brazil. *Avances En Psicología Latinoamericana*, 38(2), 1-14. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/vol38num2>
- Savickas, M. L. (2010). Re-viewing scientific models of career as social constructions. *Revista Portuguesa de Pedagogia (30 anos)*, p. 33-43. [https://doi.org/10.14195/1647-8614\\_30anos\\_3](https://doi.org/10.14195/1647-8614_30anos_3)



- 
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Stead, G. B. (2013). Social constructionist thought and working. In *The Oxford Handbook of Psychology of Working* (pp. 1-23). <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199758791.013.0003>
- Swanson, J. L. (2013). Traditional and emerging career development theory and the psychology of working. In *The Oxford Handbook of Psychology of Working* (pp. 37-49). <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199758791.013.0004>
- Tokar, D. M., & Kaut, K. P. (2018). Predictors of decent work among workers with Chiari malformation: An empirical test of the psychology of working theory. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 126-137. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.002>
- Trizano-Hermosilla, I., & Alvarado, J. M. (2016). Best alternatives to Cronbach's alpha reliability in realistic conditions: Congeneric and asymmetrical measurements. *Frontiers in Psychology*, 7, 769. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00769>
- Zanon, C., Bardagi, M. P., Layous, K., & Hutz, C. S. (2014). Validation of the satisfaction with life scale to brazilians: Evidences of measurement noninvariance across Brazil and US. *Social Indicators Research*, 119(1), 443-453. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0478-5>
- 

#### CONTRIBUIÇÕES DE AUTORIA

Todos os autores contribuíram para a elaboração do estudo, concebendo a revisão da literatura, a metodologia aplicada, bem como as análises e discussão dos resultados.

#### CONFLITO DE INTERESSE

Não há conflito de interesse para elaboração e publicação do presente estudo.

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

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

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