

## **Career Adapt-Abilities Scale (CAAS-Brasil): Propriedades Psicométricas, Diferenças em Função de Variáveis Sociodemográficas e Padrões Normativos**

Ana Paula Salvador<sup>1</sup>  
Rodolfo Augusto Matteo Ambiel<sup>2</sup>  
Gustavo Henrique Martins<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universidade São Francisco, Campinas, São Paulo, Brasil  
<sup>2</sup>Pontifícia Universidade Católica de Campinas, São Paulo, Brasil

### **Resumo**

O objetivo deste artigo foi propor padrões normativos para a *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS-Brasil) considerando diferenças em função das variáveis sociodemográficas: sexo, estado civil, faixa etária, escolaridade e faixa de rendimento. A amostra foi composta por 2.999 indivíduos, idades variando de 14 a 77 anos, maioria do sexo feminino (63%) e representantes de 21 estados brasileiros. As propriedades psicométricas da CAAS-Brasil foram investigadas por meio de Teoria de Resposta ao Item e coeficiente ômega. Os resultados evidenciaram invariância para a CAAS-Brasil e maiores diferenças de médias nas variáveis faixa etária, escolaridade e faixa de rendimento. A partir disso, foram apresentados padrões normativos para a amostra geral e dividida, considerando as variáveis que apresentaram diferenças. Os padrões normativos apresentados neste artigo possibilitarão que profissionais de orientação profissional e de carreira interpretem, com base em normas, os escores de adaptabilidade de carreira de seus orientandos, tornando a avaliação mais substantiva.

*Palavras-chave:* avaliação psicológica, desenvolvimento profissional, interpretação do teste, orientação vocacional, psicometria

### **Career Adapt-Abilities Scale (CAAS-Brazil): Psychometric properties, differences as a function of sociodemographic variables and normative standards**

### **Abstract**

This article aimed to propose normative standards for the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS-Brazil) considering differences in terms of sociodemographic variables: gender, marital status, age group, education level, and income. The sample consisted of 2999 individuals, within the age range of 14 to 77 years, mostly women (63%) from 21 Brazilian states. The psychometric properties of CAAS-Brazil were investigated using Item Response Theory and the Omega coefficient. Results showed invariance for the CAAS-Brazil and greater mean differences in the variables age group, education, and income. From this, normative standards for the overall sample were presented and divided considering the variables that showed differences. The normative standards presented in this article will enable career guidance professionals to interpret the career adaptability scores of their students, making the assessment more robust.

*Keywords:* psychological assessment; professional development; test interpretation; vocational guidance; psychometry.

### **Career Adapt-Abilities Scale (CAAS-Brasil): Propiedades psicométricas, diferencias en función de variables sociodemográficas y estándares normativos**

### **Resumen**

El objetivo de este artículo fue proponer estándares normativos para la *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS-Brasil) considerando diferencias en términos de variables sociodemográficas: género, estado civil, grupo de edad, escolaridad y rango de ingresos. La muestra estuvo constituida por 2.999 individuos, con edades comprendidas entre 14 y 77 años, en su mayoría mujeres (63%) y representantes de 21 estados brasileños. Las propiedades psicométricas de CAAS-Brasil se investigaron mediante la Teoría de Respuesta al Ítem y el coeficiente Omega. Los resultados mostraron invarianza para el CAAS-Brasil y mayores diferencias de medias en las variables edad, escolaridad e ingresos. A partir de esto, se presentaron estándares normativos para la muestra general y se dividieron considerando las variables que manifestaron diferencias. Los estándares normativos presentados en este artículo permitirán a los profesionales de la orientación profesional interpretar y la orientación interpretar, basándose en normas, las puntuaciones de adaptabilidad profesional de sus alumnos, haciendo que la evaluación sea más sustantiva.

*Palabras clave:* evaluación psicológica; desarrollo profesional; interpretación de pruebas; orientación vocacional; psicometría.

## **Introdução**

O Século XXI é caracterizado pela globalização e pela Revolução Tecnológica, que influenciaram de maneira significativa o modo como os indivíduos percebem e exercem seus trabalhos (Nota, Ginevra,

& Soresi, 2012; Savickas et al., 2009). Os trabalhadores são desafiados pela imprevisibilidade, transições constantes e instabilidade que o mercado de trabalho oferece (Ribeiro, 2014). Dessa maneira, os indivíduos precisam desenvolver competências específicas para enfrentar as mudanças do mundo do trabalho. Dentre

elas, a adaptabilidade de carreira tem se destacado, e diversos estudos têm sido desenvolvidos para melhor compreender esse construto (Fiorini, Bardagi, & Silva, 2016; Rudolph, Lavigne, & Zacher, 2017).

Savickas (2013) conceituou a adaptabilidade de carreira como um construto psicossocial que indica a prontidão de recursos autorregulatórios que o indivíduo possui para desempenhar com sucesso tarefas atuais e imprevisíveis de desenvolvimento de carreira, transições de carreira e traumas pessoais. A adaptabilidade de carreira é representada por quatro dimensões que podem auxiliar o indivíduo a entender e lidar de forma assertiva com determinadas circunstâncias da sua carreira. As dimensões são: Preocupação (*concern*), Controle (*control*), Curiosidade (*curiosity*) e Confiança (*confidence*), conhecidos na literatura internacional por “4c’s” (Savickas, 2005).

Preocupação refere-se às atitudes de planejamento, antecipação e preparação acerca da inquietação quanto ao próprio futuro vocacional. Controle diz respeito ao quanto o indivíduo sente-se responsável e ativo na construção da própria carreira, por meio de uma postura assertiva ao fazer escolhas e determinando a direção que sua carreira irá seguir. Curiosidade remete ao autoconhecimento e ao conhecimento sobre o mundo do trabalho, além disso, acarreta disposição para o engajamento em novas atividades de trabalho, fazer descobertas e buscar aprendizados. Por fim, Confiança refere-se à convicção que o indivíduo possui em relação à carreira. Essa competência sugere o quanto o indivíduo se sente eficaz para empregar os esforços necessários a fim de atingir seus objetivos, mesmo quando se depara com dificuldades (Savickas, 2005).

Dessa forma, entende-se que indivíduos com altos níveis de adaptabilidade de carreira apresentam mais recursos e competências que os permitirão resolver com sucesso as situações que envolvem transições e experiências passadas (Savickas, 1997). O propósito da adaptabilidade é o nivelamento das necessidades pessoais do trabalhador com as cobranças e oportunidades que o contexto laboral oferece. Bons níveis de adaptabilidade de carreira podem indicar que o trabalhador tende a ter mais satisfação, comprometimento, desenvolvimento e sucesso em seu trabalho (Savickas, 2013; Savickas & Porfeli, 2012; Zacher, 2014b).

A *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) foi desenvolvida para avaliar a adaptabilidade de carreira, fruto do trabalho de um grupo de pesquisa intercultural. O estudo de Savickas e Porfeli (2012) indicou que

a CAAS é capaz de avaliar as quatro dimensões que foram propostas teoricamente, com propriedades psicométricas adequadas. A partir dos dados compilados de diversos países, os resultados indicaram índices de consistência interna adequados, a saber, Preocupação:  $\alpha = 0,83$ , Controle:  $\alpha = 0,74$ , Curiosidade:  $\alpha = 0,79$  e Confiança:  $\alpha = 0,85$ .

No Brasil, foram desenvolvidos dois estudos para verificar as propriedades psicométricas da CAAS-Brasil e sua adequação para o contexto nacional (Audibert & Teixeira, 2015; Teixeira et al., 2012). Inicialmente Teixeira et al. (2012) realizaram a tradução e adaptação da CAAS-Brasil em uma amostra de 908 adultos. Os autores evidenciaram que a estrutura hierárquica, formada por quatro dimensões (i.e., Preocupação, Controle, Curiosidade e Confiança) e uma dimensão geral (i.e., Adaptabilidade), foi adequada para representar estrutura interna da CAAS no Brasil.

Alguns anos depois, Audibert e Teixeira (2015) revisaram a versão brasileira da escala e buscaram evidências de validade e estimativas de precisão. A amostra foi composta por 990 estudantes universitários, provenientes de 61 cursos de ensino superior. Os autores realizaram uma nova tradução da versão em inglês da CAAS (Savickas & Porfeli, 2012). Após os procedimentos de tradução, os autores sugeriram modificações na instrução e chave de resposta. O índice de consistência interna foi avaliado por meio do alfa, sendo considerados adequados: 0,88 (Preocupação), 0,83 (Controle), 0,88 (Curiosidade), 0,89 (Confiança) e 0,94 (score geral de Adaptabilidade). Ainda, os resultados das análises realizadas indicaram uma estrutura similar para a CAAS-Brasil independentemente do formato de aplicação (i.e., presencial ou *on-line*).

Após a publicação da CAAS, diversos estudos nacionais e internacionais foram realizados para verificar as propriedades psicométricas, relacionar com outros construtos, analisar a capacidade preditiva e comparar diferenças em relação a variáveis sociodemográficas (Rudolph et al., 2017). Sobre variáveis sociodemográficas, o estudo de Ambiel, Carvalho, Martins e Tofoli (2016) evidenciou que adolescentes e adultos endossam de maneira diferente os itens da CAAS-Brasil. Os adolescentes demonstraram mais recursos relacionados às preocupações futuras. Por outro lado, os adultos possuem uma percepção mais realista, baseadas nas experiências com o mundo do trabalho, o que possibilita escolhas assertivas, eficientes e responsáveis. Cammarosano, Melo-Silva e Oliveira (2019) testaram a invariância e as diferenças em relação

ao sexo na CAAS-Brasil. Os resultados indicaram invariância para a CAAS-Brasil em relação ao sexo, não sendo obtidas diferenças significativas entre homens e mulheres em relação às dimensões da escala.

Zacher (2014b) buscou investigar os efeitos de características demográficas e variáveis individuais, tais como traços de personalidade e foco temporal, nas mudanças ao longo do tempo na adaptabilidade de carreira. Os resultados apontaram que diferenças individuais estimulam mudanças na adaptabilidade de carreira de indivíduos ao longo do tempo. Dentre as variáveis analisadas, salienta-se que a idade e a escolaridade são importantes características para prever as dimensões da CAAS. A partir dos dados publicados em 90 estudos que utilizaram a CAAS, uma metanálise relacionou o escore geral de Adaptabilidade com sexo, idade, renda e escolaridade. Os autores evidenciaram relação significativa somente na variável escolaridade, sendo essa relação positiva (Rudolph et al., 2017).

Apesar de alguns estudos constatarem diferenças nos níveis de adaptabilidade em relação às variáveis sociodemográficas, são escassas as pesquisas que indicam padrões normativos para interpretação dos resultados considerando essas variáveis. No Brasil, não há instrumentos que avaliem a adaptabilidade de carreira aprovados pelo Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos (SATEPSI) para uso profissional dos psicólogos. Ainda, não há relatos científicos de padrões normativos para a CAAS-Brasil, o que dificulta a utilização desse instrumento em contextos práticos, por exemplo, em processos de orientação profissional e de carreira.

Os padrões normativos indicam como interpretar os escores de um teste e oferecem uma estimativa do nível de um indivíduo em relação ao construto avaliado (Pasquali, 2016; Santos et al., 2010). Essa estimativa permite que o nível de adaptabilidade de carreira de um indivíduo seja comparável com o de uma amostra normativa. Uma forma de fornecer padrão normativo de um instrumento é por meio de percentis. Contudo, as normas de um instrumento não são absolutas, universais ou permanentes e a amostra normativa deve ter um perfil representativo da população alvo do instrumento (Anastasi & Urbina, 2000).

Em contextos de avaliação, os padrões normativos ampliam as possibilidades de interpretação do teste para além do que pode ser fornecido somente pelo escore bruto. A partir do exposto, este estudo tem como objetivo estabelecer padrões normativos para a CAAS-Brasil com base em diferenças sociodemográficas. Para tanto, serão verificadas as propriedades

psicométricas do instrumento e diferenças entre as variáveis sociodemográficas: sexo, estado civil, faixa etária, escolaridade e faixa de rendimentos mensais. As variáveis sociodemográficas foram selecionadas a partir da metanálise de Rudolph, Lavigne e Zacher (2017), porém, visando ampliar as variáveis selecionadas, também foi incluído o estado civil.

## Método

### Participantes

A amostra foi composta a partir de diferentes bancos de dados, totalizando 2.999 participantes com idades entre 14 anos e 77 anos ( $M = 24,94$  anos;  $DP = 11,64$  anos). Todos os participantes que integravam seus bancos originais foram incluídos na amostra deste estudo. Aproximadamente 63% dos participantes ( $n = 1884$ ) eram do sexo feminino e 37%, do sexo masculino ( $n = 1115$ ). Cerca de 12% da amostra ( $n = 364$ ) não informaram qual o estado que residiam, os demais participantes representaram 21 estados brasileiros, sendo que a maioria residia no estado de São Paulo (57%,  $n = 1729$ ).

As variáveis estado civil, faixa de rendimentos mensais e escolaridade não foram informadas por parte da amostra. Dessa forma, 659 participantes se declararam solteiros, 400 estavam em união estável ou casados e 51 eram divorciados/desquitados/separados e cinco informaram ser viúvos. No que diz respeito à faixa de rendimentos mensais, 312 participantes declaram receber até três salários mínimos (SM), 260 disseram que recebem de quatro a seis SM e 225 recebiam sete SM ou mais.

Em relação ao nível de escolaridade, 60,4% declaram ter ensino básico ( $n = 1618$ ), que contempla os ensinos fundamental e médio (cursando ou completo) e técnico (cursando). O nível ensino superior foi composto pelo ensino tecnólogo e superior (cursando ou completo), representando 20,3% da amostra ( $n = 544$ ). Por fim, 19% dos participantes ( $n = 517$ ) relataram possuir pós-graduação *Lato Sensu* ou *Stricto Sensu* (cursando ou completo).

### Instrumentos

#### Questionário Sociodemográfico

Composto por questões que caracterizaram a amostra. As variáveis selecionadas nos bancos de dados foram sexo, estado civil, idade, escolaridade e faixa de rendimentos mensais.

*Career Adapt-Abilities Scale* – Brasil (Audibert & Teixeira, 2015)

Composta por 24 itens que avaliam as quatro dimensões da adaptabilidade de carreira. Cada dimensão possui seis itens, seguindo os exemplos: “Pensar sobre como será o meu futuro” (Preocupação); “Manter-me entusiasmado (a) e otimista” (Controle); “Explorar o ambiente ao meu redor” (Curiosidade); “Realizar as tarefas de forma eficiente” (Confiança). Audibert e Teixeira (2015) encontraram um índice de fidedignidade satisfatório para o escore geral de Adaptabilidade ( $\alpha = 0,94$ ) e o alfa das dimensões variaram de 0,83 para Controle à 0,89 para Confiança. As respostas estão no formato Likert de cinco pontos, sendo 1 para “desenvolvi pouco” ou “nada” e 5 para “desenvolvi extremamente bem”.

#### Procedimentos

A amostra foi composta a partir de cinco bancos de dados coletados anteriormente sob a supervisão do mesmo orientador. As coletas aconteceram entre os anos de 2017 e 2018, obtendo as seguintes quantidades de participantes: (1) 1518; (2) 446; (3) 364; (4) 351 e (5) 320. Todas as coletas foram realizadas de forma *on-line*, para tanto, foram criados protocolos na plataforma *Google* Formulários. Ressalta-se que em todas as coletas foram respeitados os preceitos éticos e obtiveram aprovação pelo comitê de ética em pesquisa (CAAE: 76732217.5.0000.5374).

#### Análise de Dados

Inicialmente analisaram-se os parâmetros dos itens da CAAS-Brasil por meio de Teoria de Resposta ao Item (TRI) unidimensional, com modelagem de itens de dois parâmetros por meio de *Graded Response Model* (Samejima, 1969). Os thetas dos participantes foram estimados a partir do método *Estimated A Posteriori* (EAP). A partir dos parâmetros dos itens calibrados, geramos gráficos com os mapas de itens, distribuições de theta dos sujeitos e curvas de informação para cada dimensão da CAAS-Brasil. As consistências internas das dimensões da CAAS-Brasil foram analisadas por meio do coeficiente ômega. Reise, Bonifay e Haviland (2013) sugerem que valores de ômega acima de 0,75 são considerados satisfatórios.

Em seguida, testamos a invariância da CAAS-Brasil por meio de Análise Fatorial Confirmatória Multigrupo (AFCMG) para dados ordinais, seguindo o modelo de identificação proposto por Wu e Estabrook (2016). As variáveis de agrupamento utilizados nessa análise foram: sexo, estado civil, faixa etária,

escolaridade e faixa de rendimento. Utilizamos na AFCMG o estimador *Weighted Least Square Mean and Variance adjusted* (WLSMV). Os modelos de invariância testados foram: configural, *threshold*, métrica e escalar. Um instrumento é considerado não invariante se atender aos seguintes critérios de variação ( $\Delta$ ) nos índices de ajuste de um modelo para outro, seguindo uma ordem hierárquica de restrições (i.e., configural, *threshold*, métrica e escalar):  $\Delta$ Confirmatory Fit Index (CFI)  $\leq -0,010$ ,  $\Delta$ Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)  $\geq 0,015$ ,  $\Delta$ Standardized Root Mean Squared Residual (SRMR)  $\geq 0,010$ ,  $\Delta$ Non-centrality Index (McDonald's NCI)  $\leq -0,020$  e  $\Delta$ Gamma hat  $\leq 0,008$  (Chen, 2007; Cheung & Rensvold, 2002).

Posteriormente realizamos análises de variância (ANOVA) e teste *t* de Student para verificar as diferenças de média entre grupos formados pelas variáveis sociodemográficas selecionadas neste artigo. Nas análises de Post-Hoc das ANOVAs, utilizamos o teste de Tukey. Para analisar o tamanho de efeito das diferenças, foi utilizado a estatística *d* de Cohen. A interpretação dos tamanhos de efeito foi realizada com base em Cohen (1988), sendo valores entre 0,20 e 0,49 considerados pequenos, entre 0,50 e 0,79 médios e acima de 0,80 são considerados grandes. Por fim, calculamos os percentis das dimensões da CAAS-Brasil considerando a amostra completa e dividida a partir das variáveis sociodemográficas que apresentaram diferenças significativas. As análises de AFCMG e TRI foram realizadas em ambiente R 4.0.4 (R Core Team, 2021) utilizando os pacotes *semTools* (v0.5-4; Jorgensen, Pornprasertmanit, Schoemann, & Rosseel, 2021) *mirt* (1.33.2; Chalmers, 2012) e *ggplot2* (3.3.4; Wickham, 2016). As demais análises foram realizadas por meio do *software* JASP 0.14.1.0.

## Resultados

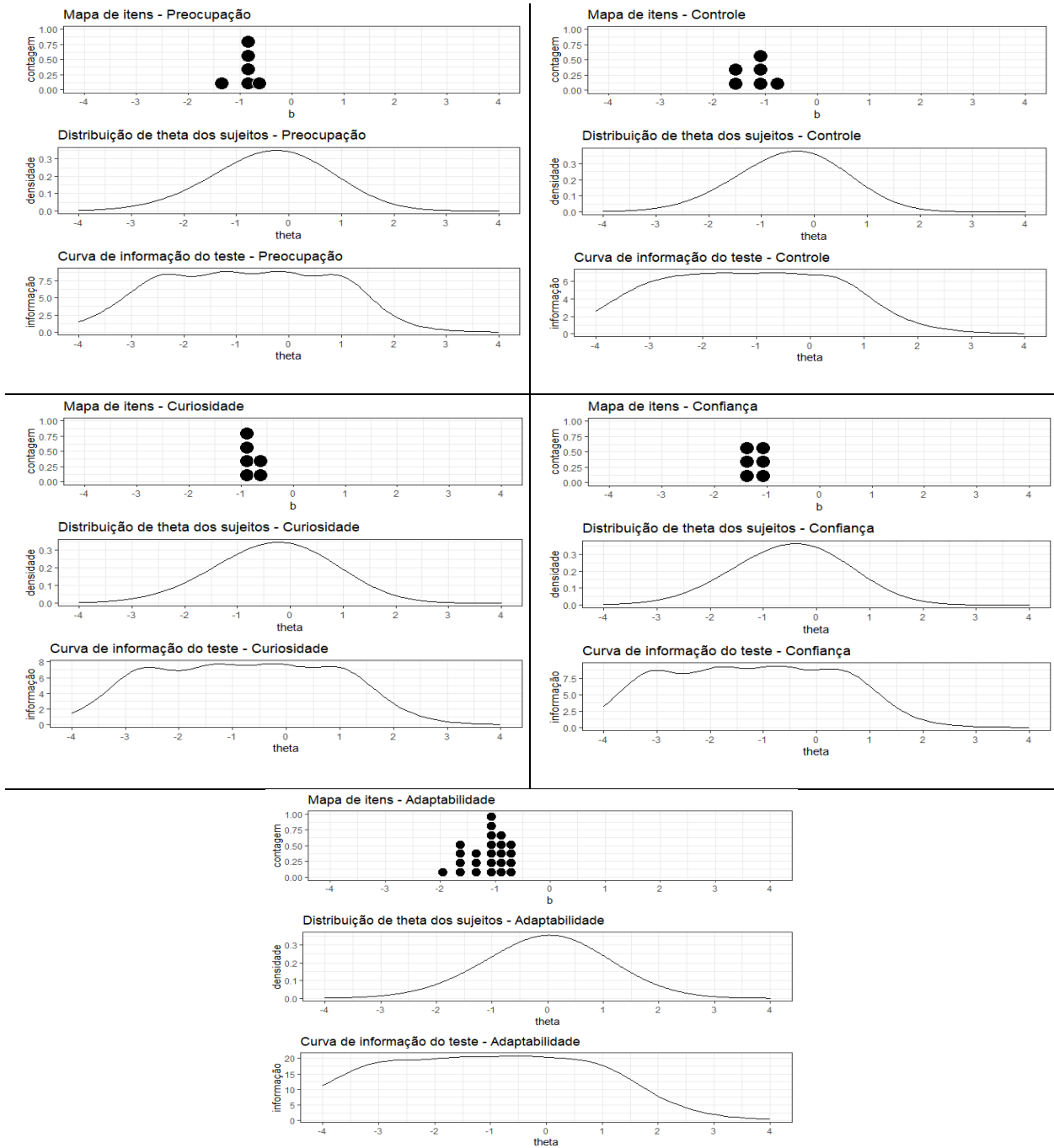
#### Propriedades Psicométricas

Inicialmente analisamos os parâmetros dos itens da CAAS-Brasil por meio de TRI. Os parâmetros dos itens podem ser apresentados na Tabela 1. Na Figura 1, encontram-se os mapas de itens, distribuição dos thetas e curvas de informação de cada dimensão da CAAS-Brasil. A distribuição dos thetas da amostra apresentou as seguintes médias e desvios padrões: Preocupação ( $M = -0,34$ ;  $DP = 0,85$ ); Controle ( $M = -0,45$ ;  $DP = 0,79$ ); Curiosidade ( $M = -0,30$ ;  $DP = 0,86$ ); Confiança ( $M = -0,49$ ;  $DP = 0,80$ ); escore geral de Adaptabilidade ( $M = -0,03$ ;  $DP = 0,93$ ).



Tabela 1.  
*Parâmetros de discriminação (a) e dificuldade (b) dos itens da CAAS-Brasil*

Item	Parâmetros por dimensão					Parâmetros escore total				
	<i>a</i>	<i>b1</i>	<i>b2</i>	<i>b3</i>	<i>b4</i>	<i>a</i>	<i>b1</i>	<i>b2</i>	<i>b3</i>	<i>b4</i>
1. Pensar sobre como será o meu futuro.	2,14	-2,62	-1,29	-0,19	1,11	1,38	-3,32	-1,60	-0,25	1,37
2. Perceber que meu futuro depende das escolhas de hoje.	1,94	-3,28	-1,86	-0,74	0,49	1,51	-3,79	-2,12	-0,85	0,55
3. Preparar-me para o futuro.	2,82	-2,29	-1,12	-0,07	0,98	1,76	-2,76	-1,33	-0,10	1,16
4. Estar atento(a) às escolhas educacionais e profissionais que eu devo fazer.	2,63	-2,45	-1,35	-0,23	0,96	1,82	-2,86	-1,56	-0,28	1,09
5. Planejar como atingir meus objetivos.	2,33	-2,58	-1,24	-0,12	1,05	1,86	-2,86	-1,36	-0,14	1,14
6. Pensar com cuidado sobre minha carreira.	1,87	-2,88	-1,57	-0,33	0,99	1,49	-3,27	-1,78	-0,39	1,09
7. Manter-me entusiasmado(a) e otimista.	1,36	-2,77	-1,33	-0,11	1,16	1,46	-2,64	-1,27	-0,10	1,12
8. Tomar decisões por conta própria.	1,86	-2,86	-1,57	-0,37	0,87	1,38	-3,39	-1,81	-0,41	1,01
9. Assumir responsabilidade pelos meus atos.	2,16	-3,43	-2,33	-1,11	0,05	1,66	-3,97	-2,64	-1,24	0,06
10. Manter-me fiel às minhas convicções.	2,34	-3,01	-1,76	-0,59	0,51	1,73	-3,49	-1,98	-0,64	0,59
11. Acreditar na minha capacidade de dirigir a própria vida.	2,43	-2,39	-1,51	-0,58	0,51	1,74	-2,77	-1,71	-0,65	0,58
12. Fazer o que eu considero certo para mim.	1,88	-3,40	-2,03	-0,76	0,51	1,36	-4,15	-2,40	-0,88	0,60
13. Explorar o ambiente ao meu redor.	1,92	-2,64	-1,23	0,01	1,23	1,69	-2,83	-1,31	0,00	1,30
14. Procurar por oportunidades de crescimento pessoal.	2,21	-2,74	-1,46	-0,38	0,78	2,15	-2,80	-1,48	-0,39	0,77
15. Explorar as opções antes de fazer uma escolha.	2,19	-2,66	-1,38	-0,21	1,01	1,64	-3,09	-1,56	-0,24	1,14
16. Observar diferentes maneiras de fazer as coisas.	2,57	-2,74	-1,34	-0,20	1,04	1,81	-3,23	-1,54	-0,23	1,19
17. Investigar profundamente as questões/dúvidas que eu tenho.	2,13	-2,47	-1,10	0,00	1,17	1,81	-2,68	-1,17	0,00	1,24
18. Ser curioso(a) com relação a novas oportunidades.	1,86	-2,88	-1,55	-0,41	0,92	1,69	-3,04	-1,62	-0,43	0,95
19. Realizar as tarefas de forma eficiente.	2,52	-3,05	-1,69	-0,53	0,73	1,88	-3,51	-1,88	-0,57	0,82
20. Ser cuidadoso(a) para fazer as coisas bem-feitas.	2,57	-3,34	-1,94	-0,81	0,36	1,75	-4,05	-2,27	-0,93	0,43
21. Aprender novas habilidades.	1,97	-3,25	-1,86	-0,64	0,62	1,76	-3,48	-1,95	-0,65	0,66
22. Esforçar-me para fazer o melhor possível dentro das minhas habilidades.	2,69	-3,20	-2,02	-0,89	0,25	1,89	-3,80	-2,33	-0,99	0,30
23. Superar obstáculos.	2,35	-2,86	-1,62	-0,52	0,65	2,07	-3,05	-1,69	-0,53	0,68
24. Solucionar problemas.	2,20	-2,87	-1,57	-0,41	0,83	2,07	-2,97	-1,61	-0,41	0,86



Nota. No mapa de itens foi considerada a média do parâmetro  $b$  de cada item.

Figura 1. Mapa de itens, theta dos sujeitos e curva de informação das dimensões da CAAS-Brasil

Ao analisar a Figura 1, é possível notar que em todas as dimensões da CAAS-Brasil os itens apresentaram um valor de  $b$  próximo a -1. Esse resultado indica que os itens da CAAS-Brasil foram considerados fáceis pela amostra deste artigo, a qual demonstrou ter uma

média de theta próxima a 0. Notou-se também que as curvas de informação foram mais elevadas na região entre -3 e 1, demonstrando que a CAAS-Brasil tende a ter estimativas de theta mais precisas nessa região. As consistências internas das dimensões da CAAS-Brasil

foram todas satisfatórias: Preocupação ( $\omega = 0,88$ ), Controle ( $\omega = 0,84$ ), Curiosidade ( $\omega = 0,87$ ), Confiança ( $\omega = 0,88$ ) e escore geral de Adaptabilidade ( $\omega = 0,95$ ). Em seguida, testamos a invariância da CAAS-Brasil em relação às variáveis sociodemográficas utilizadas neste estudo (ver Tabela 2). As baixas variações dos índices de ajuste indicaram que a CAAS-Brasil apresentou parâmetros psicométricos semelhantes para os grupos

formados por sexo, estado civil, faixa etária, escolaridade e faixa de rendimento.

#### *Diferenças em Função de Variáveis Sociodemográficas*

Testamos a normalidade das dimensões da CAAS-Brasil por meio do teste Shapiro-Wilk, o qual apresentou significância estatística ( $p < 0,001$ ) para todos as dimensões. Esse resultado sugere que os dados

Tabela 2.

*Índices de ajuste da AFCMG da CAAS-Brasil*

Model	$\chi^2(\Delta)$	$g(\Delta)$	CFI( $\Delta$ )	RMSEA( $\Delta$ )	SRMR( $\Delta$ )	McDonald's( $\Delta$ )	Gamma hat( $\Delta$ )
<b>Sexo</b>							
Configural	2693	492	0,953	0,071	0,040	0,692	0,905
Threshold	2723,4(51,666)	540(48)	0,953(0)	0,068(-0,003)	0,040(0)	0,694(0,002)	0,906(0,001)
Métrica	2741,0(14,513)	560(20)	0,955(0,002)	0,065(-0,003)	0,040(0)	0,694(0)	0,911(0,005)
Escalar	2852,3(99,397)***	580(20)	0,955(0)	0,064(-0,001)	0,040(0)	0,684(-0,010)	0,909(-0,002)
<b>Estado civil</b>							
Configural	1416,2	492	0,948	0,076	0,049	0,646	0,894
Threshold	1454,4(57,773)	540(48)	0,949(0,001)	0,072(-0,004)	0,049(0)	0,649(0,003)	0,900(0,006)
Métrica	1487,5(27,288)	560(20)	0,951(0,002)	0,069(-0,003)	0,050(0,001)	0,645(-0,004)	0,899(-0,001)
Escalar	1551,2(67,526)***	580(20)	0,950(-0,001)	0,069(0)	0,050(0)	0,632(-0,013)	0,897(-0,002)
<b>Faixa etária</b>							
Configural	3113,1	738	0,947	0,073	0,044	0,672	0,902
Threshold	3547,7(459,22)***	834(96)	0,940(-0,007)	0,073(0)	0,044(0)	0,635(-0,037)	0,891(0,011)
Métrica	3627,9(53,57)	874(40)	0,944(0,004)	0,069(-0,004)	0,044(0)	0,630(-0,005)	0,897(0,006)
Escalar	3913,1(217,41)***	914(40)	0,941(-0,003)	0,069(0)	0,044(0)	0,605(-0,025)	0,893(-0,004)
<b>Escolaridade</b>							
Configural	2902,7	738	0,946	0,072	0,045	0,666	0,905
Threshold	3307,5(295,218)***	834(96)	0,941(-0,005)	0,070(-0,002)	0,045(0)	0,629(-0,037)	0,898(0,001)
Métrica	3402,8(57,916)*	874(40)	0,945(0,004)	0,066(-0,004)	0,046(0,001)	0,622(-0,007)	0,903(0,005)
Escalar	3698,8(189,198)***	914(40)	0,942(-0,003)	0,067(0,001)	0,046(0)	0,593(-0,029)	0,899(-0,004)
<b>Faixa de rendimento</b>							
Configural	1494,8	738	0,949	0,080	0,059	0,621	0,885
Threshold	1547,7(92,106)	834(96)	0,951(0,002)	0,073(-0,007)	0,059(0)	0,638(0,017)	0,890(0,005)
Métrica	1613,5(49,737)	874(40)	0,954(0,003)	0,069(-0,004)	0,060(0,001)	0,628(-0,010)	0,895(0,005)
Escalar	1700,2(78,662)***	914(40)	0,953(-0,001)	0,068(-0,001)	0,060(0)	0,610(-0,018)	0,894(-0,001)

Nota. \* $p \leq 0,05$ ; \*\* $p \leq 0,01$ ; \*\*\* $p \leq 0,001$ .

da CAAS-Brasil não seguiram uma distribuição normal. Portanto, adotamos o método *Bootstrap* ( $IC = 95\%$ ; 1000 re-amostragens) para corrigir o pressuposto de normalidade dos dados nas análises de teste  $t$  e ANOVA.

Foram realizadas análises de comparação de média, por meio do teste  $t$  de Student para as variáveis sexo e estado civil. Para a análise da diferença de média em relação ao estado civil, foram consideradas apenas duas categorias, solteiro e casado/união estável, devido a pequena quantidade de participantes nas outras categorias, estas não foram analisadas. Os resultados podem ser observados na Tabela 3.

Na variável sexo, foram evidenciadas diferenças significativas nas dimensões Controle, Curiosidade, Confiança e escore geral de Adaptabilidade, com os homens pontuando mais que as mulheres. Entretanto, os tamanhos de efeito das diferenças foram em todos os casos nulos. Ao passo que na variável estado civil foram obtidas diferenças significativas nas dimensões Preocupação, Controle e Confiança, com os solteiros pontuando mais em Preocupação e os casados pontuando mais em Controle e Confiança, apenas a dimensão Confiança apresentou um tamanho de efeito pequeno, sendo os demais nulos. Em

seguida, foram comparadas diferenças nas dimensões da CAAS-Brasil entre indivíduos de diferentes faixas etárias, escolaridade e faixa de rendimento mensal, por meio de ANOVA. A variável idade foi classificada em três faixas etárias: adolescentes (de 14 a 17 anos), jovens adultos (de 18 a 24 anos) e adultos (25 anos ou mais; Tabela 4).

Os resultados da Tabela 4 evidenciaram diferenças significativas em todas as dimensões da CAAS-Brasil. Os três grupos diferenciaram-se significativamente entre si, sobretudo o grupo de adultos quando comparado com os demais, com tamanhos de efeito variando entre pequeno e médio. Ainda, em todas as dimensões da CAAS-Brasil, o grupo de adultos apresentou maiores médias. A seguir, serão apresentados os resultados da ANOVA da variável escolaridade (Tabela 5).

Foram evidenciadas diferenças significativas em todas as dimensões da CAAS-Brasil. Os três grupos diferenciaram entre si significativamente nas dimensões Controle, Curiosidade e no escore geral de Adaptabilidade, sobretudo o grupo pós-graduação quando comparado com os demais, com tamanhos de efeito variando entre pequeno e grande. Em todas as dimensões da CAAS-Brasil, o grupo de pós-graduação

Tabela 3.

Teste  $t$  das dimensões da CAAS-Brasil em relação às variáveis sexo e estado civil

	$t$	$gl$	$p$	Feminino ( $n = 1884$ )		Masculino ( $n = 1115$ )		$d$
				$M$	$DP$	$M$	$DP$	
Preocupação	-1,64	2997	= 0,101	21,84	4,79	22,14	4,70	0,06
Controle	-3,77	2483,444	< 0,001	23,01	4,61	23,64	4,27	0,14
Curiosidade	-4,21	2419,441	< 0,001	21,32	4,80	22,06	4,60	0,16
Confiança	-3,32	2414,815	= 0,001	23,35	4,51	23,90	4,33	0,12
Adaptabilidade	-3,75	2412,509	< 0,001	89,52	16,05	91,74	15,43	0,14
	$t$	$gl$	$p$	Solteiro ( $n = 659$ )		Casado ( $n = 400$ )		$d$
				$M$	$DP$	$M$	$DP$	
Preocupação	2,24	808,369	= 0,026	23,43	4,29	22,80	4,52	-0,14
Controle	-2,10	851,231	= 0,036	24,11	4,02	24,64	3,96	0,13
Curiosidade	-1,53	840,892	= 0,125	22,54	4,39	22,97	4,40	0,10
Confiança	-3,14	860,189	= 0,002	24,34	3,97	25,12	3,86	<b>0,20</b>
Adaptabilidade	-1,22	819,634	= 0,222	94,42	13,98	95,52	14,47	0,08

Nota.  $t$  = estatística do teste;  $gl$  = graus de liberdade;  $p$  = nível de significância;  $M$  = média do grupo;  $DP$  = desvio padrão;  $d$  =  $d$  de Cohen;  $d \geq 0,20$  está em negrito.



Tabela 4.  
ANOVA e Post-Hoc das dimensões da CAAS-Brasil em relação à faixa etária

	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	Comparação	<i>p</i> <sub>Tukey</sub>	<i>d</i>
<b>Preocupação</b>							
Adolescente	75,02*	<0,001	20,88	4,73	Jovem adulto	<0,001	0,17
Jovem adulto			21,68	4,33	Adulto	<0,001	<b>0,34</b>
Adulto			23,25	4,93	Adolescente	<0,001	<b>0,52</b>
<b>Controle</b>							
Adolescente	131,96*	<0,001	21,94	4,62	Jovem adulto	<0,001	<b>0,21</b>
Jovem adulto			22,89	4,50	Adulto	<0,001	<b>0,47</b>
Adulto			24,86	3,85	Adolescente	<0,001	<b>0,68</b>
<b>Curiosidade</b>							
Adolescente	131,88*	< 0,001	20,71	4,59	Jovem adulto	<0,001	0,19
Jovem adulto			21,15	4,90	Adulto	<0,001	<b>0,47</b>
Adulto			23,31	4,22	Adolescente	<0,001	<b>0,69</b>
<b>Confiança</b>							
Adolescente	159,89*	< 0,001	22,08	4,44	Jovem adulto	<0,001	<b>0,27</b>
Jovem adulto			23,29	4,48	Adulto	<0,001	<b>0,48</b>
Adulto			25,26	3,83	Adolescente	<0,001	<b>0,77</b>
<b>Adaptabilidade</b>							
Adolescente	170,13*	< 0,001	85,17	15,24	Jovem adulto	<0,001	<b>0,25</b>
Jovem adulto			89,01	16,22	Adulto	<0,001	<b>0,51</b>
Adulto			96,68	13,90	Adolescente	<0,001	<b>0,79</b>

Nota. \* foi utilizada a correção de homogeneidade de Welch. Adolescente: *n* = 1048; Jovem adulto: *n* = 906; Adulto: *n* = 1042; *d* = *d* de Cohen; *d* ≥ 0,20 está em negrito.

apresentou maiores médias. A seguir, serão apresentados os resultados da ANOVA na variável faixa de rendimento mensal (Tabela 6).

Os resultados indicaram diferenças significativas nas dimensões Controle, Curiosidade, Confiança e escore geral da Adaptabilidade. Nessas dimensões, os grupos até três salários mínimos e sete ou mais salários mínimos diferenciaram entre si significativamente, com tamanhos de efeito considerados pequenos. Em todas as dimensões da CAAS-Brasil, o grupo de sete ou mais salários mínimos apresentou maiores médias.

#### Padrões Normativos

Por meio de percentil, foram estabelecidos padrões normativos para as dimensões e o escore geral da CAAS-Brasil. Para tanto, consideramos a amostra geral e dividida por faixa etária, escolaridade e faixa de rendimentos mensais, devido às diferenças evidenciadas nessas variáveis (Tabela 7).

## Discussão

O objetivo deste artigo foi estabelecer padrões normativos para a CAAS-Brasil, para tanto, analisamos as propriedades psicométricas do instrumento por meio dos parâmetros da TRI e da análise de invariância. Os resultados indicaram que a escala possui itens que são facilmente endossados, o que explica o efeito teto da CAAS, ou seja, elevadas pontuações (Audibert & Teixeira, 2015; Savickas & Porfeli, 2012). Foi evidenciado que a CAAS-Brasil possui o pico da curva de informação entre pontuações baixas e médias, indicando que a escala é adequada para avaliar de forma mais precisa indivíduos com baixos ou médios níveis de adaptabilidade de carreira.

Em contextos de avaliação, como os processos de orientação profissional e de carreira, os indivíduos que tendem a procurar auxílio são aqueles que estão com dificuldades em questões relacionadas à carreira,

Tabela 5.  
ANOVA e Post-Hoc das dimensões da CAAS-Brasil em relação à escolaridade

	$F^*$	$p$	$M$	$DP$	Comparação	$\hat{p}_{Tukey}$	$d$
<b>Preocupação</b>							
Ensino básico	166,01*	<0,001	20,67	4,89	Ensino superior	<0,001	<b>0,58</b>
Ensino superior			23,44	4,40	Pós-graduação	0,06	0,16
Pós-graduação			24,09	3,78	Ensino básico	<0,001	<b>0,74</b>
<b>Controle</b>							
Ensino básico	167,41*	<0,001	22,09	4,68	Ensino superior	<0,001	<b>0,53</b>
Ensino superior			24,45	3,90	Pós-graduação	<0,001	<b>0,25</b>
Pós-graduação			25,38	3,42	Ensino básico	0,001	<b>0,75</b>
<b>Curiosidade</b>							
Ensino básico	161,91*	<0,001	20,38	4,78	Ensino superior	<0,001	<b>0,52</b>
Ensino superior			22,80	4,39	Pós-graduação	<0,001	<b>0,26</b>
Pós-graduação			23,89	3,83	Ensino básico	<0,001	<b>0,77</b>
<b>Confiança</b>							
Ensino básico	194,32*	<0,001	22,34	4,59	Ensino superior	<0,001	<b>0,64</b>
Ensino superior			25,16	3,79	Pós-graduação	0,101	0,15
Pós-graduação			25,69	3,42	Ensino básico	<0,001	<b>0,77</b>
<b>Adaptabilidade</b>							
Ensino básico	243,79*	<0,001	85,47	16,06	Ensino superior	<0,001	<b>0,67</b>
Ensino superior			95,85	13,91	Pós-graduação	0,001	<b>0,25</b>
Pós-graduação			99,05	11,94	Ensino básico	<0,001	<b>0,90</b>

Nota. \* foi utilizada a correção de homogeneidade de Welch. Ensino básico:  $n = 1618$ ; Ensino superior:  $n = 544$ ; Pós-graduação:  $n = 517$ ;  $d = d$  de Cohen;  $d \geq 0,20$  está em negrito.

sendo que o instrumento se mostrou mais adequado para essas situações. Os resultados também indicaram que a escala tende a avaliar com menor precisão pessoas com altos níveis de adaptabilidade de carreira. Portanto, sugerimos que novos instrumentos para a avaliação desse construto sejam formados também por itens com maior grau de dificuldade, para avaliar de forma precisa um escopo maior do traço latente.

Em relação ao teste da invariância, a CAAS-Brasil indicou que avalia de forma similar todos os grupos analisados. A invariância da escala em relação ao sexo também foi evidenciada por Cammarosano et al. (2019). Entende-se que o instrumento é capaz de avaliar uma ampla diversidade de indivíduos de forma semelhante, o que perpassa pelo princípio de equidade dos testes (American Educational Research Association, American Psychological Association, & National

Council on Measurement in Education, 2014). Nesse sentido, para a realização dos padrões normativos, fez-se necessário avaliar se há diferenças nas pontuações entre os grupos, pois, apesar de avaliar os indivíduos de forma semelhante, pode haver diferenças de médias que devem ser consideradas.

Os resultados indicaram que as variáveis sexo, estado civil, faixa etária, escolaridade e faixa de rendimentos mensais tiveram diferenças de médias em pelo menos uma dimensão da CAAS-Brasil. Ou seja, essas características podem ser variável disposicionais que impactam nos recursos de adaptabilidade de carreira dos indivíduos. Em relação ao sexo, os homens tendem a apresentar maiores médias que as mulheres em todas as dimensões da CAAS-Brasil, exceto Preocupação, que não apresentou diferenças significativas. No entanto, o tamanho de efeito de todas as dimensões foi considerado

Tabela 6.  
ANOVA e Post-Hoc das dimensões da CAAS-Brasil em relação à faixa de rendimentos

	F	p	M	DP	Comparação	$\hat{p}_{Tukey}$	d
<b>Preocupação</b>							
Até três SM	0,05	0,95	23,46	4,74	De quatro a seis SM	0,98	0,02
De quatro a seis SM			23,39	4,70	Sete ou mais SM	0,95	0,03
Sete ou mais SM			23,52	3,90	Até três SM	0,99	0,01
<b>Controle</b>							
Até três SM	11,49	<0,001	24,03	4,08	De quatro a seis SM	0,26	0,13
De quatro a seis SM			24,54	4,04	Sete ou mais SM	0,005	<b>0,30</b>
Sete ou mais SM			25,65	3,38	Até três SM	<0,001	<b>0,43</b>
<b>Curiosidade</b>							
Até três SM	3,38	0,03	22,61	4,61	De quatro a seis SM	0,46	0,10
De quatro a seis SM			23,03	4,17	Sete ou mais SM	0,33	0,14
Sete ou mais SM			23,59	3,94	Até três SM	0,03	<b>0,23</b>
<b>Confiança</b>							
Até três SM	3,58	0,03	24,80	4,07	De quatro a seis SM	0,85	0,04
De quatro a seis SM			24,97	3,74	Sete ou mais SM	0,11	0,19
Sete ou mais SM			25,66	3,45	Até três SM	0,03	<b>0,23</b>
<b>Adaptabilidade</b>							
Até três SM	4,27	0,01	94,90	14,83	De quatro a seis SM	0,65	0,07
De quatro a seis SM			95,93	14,13	Sete ou mais SM	0,12	0,19
Sete ou mais SM			98,41	13,16	Até três SM	0,01	<b>0,26</b>

Nota. SM = salário mínimo. Até três SM:  $n = 312$ ; De quatro a seis SM:  $n = 260$ ; Sete ou mais SM:  $n = 225$ ;  $d = d$  de Cohen;  $d \geq 0,20$  está em negrito.

nulo, ou seja, apesar de existir diferença significativa, ela representa uma diferença prática muito pequena.

As diferenças na variável estado civil sugerem que indivíduos solteiros tendem a ter mais atitudes de planejamento e preparação que indivíduos casados. Já os casados tendem a se sentir mais ativos e autoconfiantes na construção de suas carreiras, quando comparados com indivíduos solteiros (Savickas & Porfeli, 2012). Todos os tamanhos de efeito dessas diferenças foram considerados nulos, apenas a dimensão Confiança que teve tamanho de efeito pequeno. Ressaltamos que apesar de haver diferenças significativas, estas apresentam poucas implicações práticas, evidenciada pelos baixos tamanhos de efeito. Por esse motivo, essas variáveis não foram consideradas para os padrões normativos.

No que diz respeito à faixa etária, ao nível de escolaridade e à faixa de rendimentos, indivíduos adultos que possuem maiores graus de instrução e maior faixa salarial obtiveram maiores médias de adaptabilidade

de carreira. Esse resultado sugere que indivíduos com essas características tendem a planejar e a se preparar mais para o futuro profissional. Além de serem mais ativos e buscar por autoconhecimento e conhecimento acerca do mundo do trabalho. Esses indivíduos, também, tendem a não desistir de seus objetivos profissionais mesmo perante obstáculos (Savickas & Porfeli, 2012). Resultados semelhantes foram encontrados nos estudos de Ambiel et al. (2016), Rudolph et al. (2017) e Zacher (2014b).

Para estabelecer os padrões normativos, foram consideradas as variáveis que apresentaram diferenças de média e tamanhos de efeito que variaram de pequeno a grande. Para além dos grupos, também foram estabelecidos padrões para a amostra geral. A partir dos percentis e quartis, entende-se que pontuações referentes ao percentil 25 podem ser interpretadas como baixa adaptabilidade de carreira, tanto no escore geral quanto nas dimensões da CAAS-Brasil. Por sua

Tabela 7.

*Percentis das dimensões da CAAS-Brasil considerando a amostra geral e dividida por faixa etária, escolaridade e faixa de rendimento*

Percentil	Preocupação	Controle	Curiosidade	Confiança	Adaptabilidade
Amostra geral (N = 2999)					
10	15	17	15	17	69
20	18	19	18	20	77
25	19	20	18	21	80
30	20	21	19	22	83
40	21	23	21	23	88
50	22	24	22	24	92
60	24	25	23	25	96
70	25	26	24	26	100
75	25	27	25	27	102
80	26	27	26	28	105
90	28	29	28	29	110
Faixa etária – Adolescentes (14 a 17 anos; n = 1048)					
10	15	16	14	16	65
20	17	18	16	18	72
25	18	18	17	19	75
30	18	19	18	20	77
40	20	21	19	21	82
50	21	22	20	22	86
60	22	23	22	24	90
70	24	25	23	25	94
75	24	25	24	25	96
80	25	26	24	26	99
90	27	28	26	28	105
Faixa etária – Jovens adultos (18 a 24 anos; n = 906)					
10	15	17	15	17	67
20	17	19	17	19	75
25	18	20	18	20	78
30	19	21	18	21	81
40	21	22	20	22	86
50	22	23	21	24	91
60	23	24	23	25	95
70	25	26	24	26	98
75	25	26	25	27	100
80	26	27	26	27	103
90	28	28	28	29	110
Faixa etária – Adultos (25 anos ou mais; n = 1042)					
10	17	20	18	20	80
20	20	22	20	23	86
25	21	23	21	23	90
30	22	23	22	24	92

(Continua)

Tabela 7.

*Percentis das dimensões da CAAS-Brasil considerando a amostra geral e dividida por faixa etária, escolaridade e faixa de rendimento (Continuação)*

Percentil	Preocupação	Controle	Curiosidade	Confiança	Adaptabilidade
40	23	24	23	24	95
50	24	25	24	26	98
60	25	26	24	27	101
70	26	27	26	28	105
75	26	28	26	28	107
80	27	28	27	29	108
90	29	29	29	30	113
Escolaridade – Ensino Básico ( <i>n</i> = 1618)					
10	14	16	14	16	64
20	16	18	16	18	72
25	17	19	17	19	74
30	18	20	18	20	77
40	19	21	19	21	82
50	21	23	20	23	86
60	22	24	22	24	90
70	24	25	23	25	95
75	24	26	24	26	97
80	25	26	25	27	99
90	27	28	27	28	107
Escolaridade – Ensino Superior ( <i>n</i> = 544)					
10	17	19	17	20	78
20	20	22	19	22	86
25	21	22	20	23	88
30	22	23	21	24	90
40	23	24	22	24	94
50	24	25	23	25	97
60	25	26	24	26	100
70	26	27	25	28	103
75	26	27	26	28	105
80	27	28	26	29	108
90	29	29	29	30	113
Escolaridade – Pós-graduação ( <i>n</i> = 517)					
10	18	21	19	22	84
20	21	23	21	23	90
25	22	24	21	24	92
30	23	24	22	24	94
40	24	25	23	25	96
50	24	26	24	26	99
60	25	27	25	27	103
70	26	28	26	28	106

(Continua)



Tabela 7.

*Percentis das dimensões da CAAS-Brasil considerando a amostra geral e dividida por faixa etária, escolaridade e faixa de rendimento (Continuação)*

Percentil	Preocupação	Controle	Curiosidade	Confiança	Adaptabilidade
75	27	28	27	29	108
80	27	28	27	29	109
90	29	30	29	30	113
Faixa de rendimento – Até três salários mínimos ( $n = 312$ )					
10	17	18	17	20	78
20	21	22	19	22	86
25	22	22	20	23	89
30	22	23	21	24	90
40	23	24	22	24	93
50	24	24,50	23	25	96
60	25	26	24	26	99
70	26	26	25	27	102
75	26	27	26	28	105
80	27	27	26	28	107
90	29	28,70	28	30	112
Faixa de rendimento – De quatro a seis salários mínimo ( $n = 260$ )					
10	16,10	19,10	18	21	78
20	20	22	20	23	86
25	21	23	20	23	89
30	22	23	21	24	91
40	23	24	22	24	95
50	24	25	23	25	97
60	25	26	24	26	100
70	26	27	25	27	104
75	27	28	26	28	107
80	28	28	27	28	108
90	29	29	28	30	112
Faixa de rendimento – Sete ou mais salários mínimos ( $n = 225$ )					
10	18	21	18	21	81
20	20	23	20	23	87
25	21	23	21	24	90
30	22	24	22	24	93
40	23	25	23	25	96
50	24	26	24	26	99
60	25	27	25	27	102
70	26	28	26	28	106
75	26	28	27	29	108
80	27	29	27	29	109
90	29	30	29	30	113

vez, pontuações entre os percentis 25 e 50 diz respeito à indivíduos com média-baixa adaptabilidade, entre os percentis 50 e 75 média-alta adaptabilidade e, por fim, pontuações acima do percentil 75 sugerem alta adaptabilidade de carreira.

Em suma, este artigo atinge seu objetivo ao estabelecer padrão normativo considerando a amostra geral e dividida pelas variáveis sociodemográficas. Além disso, este artigo amplia a compreensão dos parâmetros psicométricos da CAAS-Brasil ao analisar os itens por meio de TRI e AFCMG, sendo evidenciados satisfatórias propriedades psicométricas para o instrumento. Na Tabela 1 deste artigo, também são fornecidos os parâmetros TRI dos itens da CAAS-Brasil, o que possibilita que o theta do respondente seja estimado e interpretado com base na amostra deste estudo. Tudo isso possibilitará a instrumentalização de profissionais em processos de orientação profissional e de carreira que visem avaliar a adaptabilidade de carreira.

As variáveis que evidenciaram diferenças neste artigo podem impactar nos níveis de adaptabilidade de carreira das pessoas, devido a isso devem ser consideradas em pesquisas futuras e em contextos práticos de intervenção. Além disso, sugere-se que estudos futuros ampliem a análise de diferenças de adaptabilidade de carreira em diferentes tipos de vínculos de trabalho e entre instituições de ensino pública e privada. Ainda, avaliar indivíduos em diferentes transições de carreira, a saber, ensino médio-mercado de trabalho/ensino superior, ensino superior-mercado de trabalho, mercado de trabalho-aposentadoria, entre outros.

## Referências

- Ambiel, R. A. M., Carvalho, L. de F., Martins, G. H., & Tofoli, L. (2016). Comparing the adaptabilities of Brazilian adolescent students and adult workers. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 20-27. doi:10.1016/j.jvb.2016.02.005
- American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education (2014). *Standards for educational and psychological testing*. American Educational Research Association.
- Anastasi, A., & Urbina, S. (2000). *Testagem psicológica*. Porto Alegre: ArtMed Editora.
- Audibert, A., & Teixeira, M. A. P. (2015). Escala de adaptabilidade de carreira: Evidências de validade em universitários brasileiros. *Revista Brasileira de Psico-USF, Bragança Paulista, v. 28, n. 1, p. 13-29, jan./mar. 2023*
- Orientação Profissional, 16(1). Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v16n1/09.pdf>
- Cammarosano, M., Melo-Silva, L. L., & Oliveira, J. E. B. (2019). Validity Evidence of the CAAS in Brazilians with Higher Education. *Psico-USF*, 24(2), 287-298. doi:10.1590/1413-82712019240206
- Chalmers, R. P. (2012). mirt: A multidimensional item response theory package for the R environment. *Journal of statistical Software*, 48, 1-29. doi: 10.18637/jss.v048.i06
- Chen, F. F. (2007). Sensitivity of goodness of fit indexes to lack of measurement invariance. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 14(3), 464-504. doi:10.1080/10705510701301834
- Cheung, G. W., & Rensvold, R. B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, 9(2), 233-255. doi:10.1207/S15328007SEM0902\_5
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences (2ªed.)*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Fiorini, M. C., Bardagi, M. P., & Silva, N. (2016). Adaptabilidade de carreira: Paradigmas do conceito no mundo do trabalho contemporâneo. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 16(3), 236-247. doi: 10.17652/rpot/2016.3.676
- Jorgensen, T. D., Pornprasertmanit, S., Schoemann, A. M., & Rosseel, Y. (2021). semTools: Useful tools for structural equation modeling. R package version 0.5-4. Recuperado de <https://CRAN.R-project.org/package=semTools>
- Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2012). The Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): A first contribution to its validation. *Journal of Adolescence*, 35(6), 1557-1569. doi: 10.1016/j.adolescence.2012.06.004
- Pasquali, L. (2016). *Técnicas de Exame Psicológico-TEP: Manual*. Vetor.
- R Core Team (2021). R: A language and environment for statistical computing. R Foundation for Statistical Computing. Recuperado de <https://www.R-project.org/>
- Reise, S. P., Bonifay, W. E., & Haviland, M. G. (2013). Scoring and modeling psychological measures in the presence of multidimensionality. *Journal of*

- Personality Assessment, 95, 129-140. doi:10.1080/00223891.2012.725437
- Ribeiro, M. A. (2014). *Carreiras: Novo olhar socioconstrutivista para um mundo flexibilizado*. Curitiba: Juruá
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34. doi: 10.1016/j.jvb.2016.09.002
- Samejima, F. (1969). Estimation of latent ability using a response pattern of graded scores. *Psychometrika Monograph Supplement*, 34(4), 1-97. Recuperado de <https://psycnet.apa.org/record/1972-04809-001>
- Santos, A. A. A., Anache, A. A., Villemor-Amaral, A. E., Werlang, B. S. G., Reppold, C. T., Nunes, C. H. S. S., Tavares, M., Ferreira, M. C. & Primi, R. (2010). *Avaliação psicológica: Diretrizes na regulamentação da profissão*. Conselho Federal de Psicologia.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, lifespan theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259. doi: 10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken: Wiley
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147-183). Hoboken: John Wiley & Sons
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. V., & van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. doi: 10.1016/j.jvb.2009.04.004
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., Magalhães, M. de O., & Duarte, M. E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Brazilian Form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 680-685. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.007
- Wickham, H. (2016). *ggplot2: Elegant Graphics for Data Analysis*. Springer.
- Wu, H., & Estabrook, R. (2016). Identification of confirmatory factor analysis models of different levels of invariance for ordered categorical outcomes. *Psychometrika*, 81(4), 1014-1045. doi:10.1007/s11336-016-9506-0
- Zacher, H. (2014). Individual difference predictors of change in career adaptability over time. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 188-198. doi:10.1016/j.jvb.2014.01.001
- Zacher, H. (2014b). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21- 30. doi: 10.1016/j.jvb.2013.10.002

Recebido em: 31/07/2020  
 Reformulado em: 30/08/2021  
 Aprovado em: 30/08/2021

Nota dos autores:

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001

Sobre os autores:

**Ana Paula Salvador** é Psicóloga, especialista em Avaliação Psicológica pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais e Doutora em Psicologia pela Universidade São Francisco, com área de concentração em Avaliação Psicológica em contextos de trabalho e de carreira. Tem se dedicado a estudos na área de Orientação Profissional e de Carreira. Atua como docente e supervisora universitária, além de psicóloga clínica e orientadora profissional.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5277-1657>

E-mail: [salvador.anaps@gmail.com](mailto:salvador.anaps@gmail.com)

**Rodolfo Augusto Matteo Ambiel** é Psicólogo, Doutor em Psicologia pela Universidade São Francisco. Docente do PPG Psicologia da PUC - Campinas. Editor-chefe da Revista Psico-USF (Qualis A2) entre 2016 e 2019. Editor-chefe da Revista Brasileira de Orientação Profissional (Qualis A2) desde 2020. Ex-Presidente da Associação Brasileira de Orientação Profissional e de Carreira (ABRAOPC) - gestões 2015-2017 e 2017-2019. Membro do GT “Carreiras: informação, orientação e aconselhamento” da ANPEPP desde 2016. Bolsista Produtividade do CNPq 1D.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3921-8547>

E-mail: [ambielram@gmail.com](mailto:ambielram@gmail.com)

**Gustavo Henrique Martins** é Mestre e doutorando, com área de concentração em Avaliação Psicológica pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade São Francisco, Campinas-SP. Psicólogo pela Universidade São Francisco. Gerente de projetos do eduLab21 do Instituto Ayrton Senna. Membro da diretoria executiva da Associação Brasileira de Orientação Profissional e de Carreira (ABRAOPC), gestão 2022-2023. Membro do CATvante: Laboratório de Testagem Computadorizada. Tem se dedicado a estudos nas áreas de Psicometria, Orientação Profissional e de Carreira e Testagem Adaptativa Computadorizada.

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-5125-2553>

E-mail: [gustavoh.martins95@gmail.com](mailto:gustavoh.martins95@gmail.com)

Contato com os autores:

Universidade São Francisco, Campus Swift de Campinas  
Rua Waldemar César da Silveira, 105, Vl. Cura D’Ars (SWIFT)  
Campinas-SP, Brasil  
CEP: 13045-510  
Telefone (19) 3779-3371