

FUCAPE FUNDAÇÃO DE PESQUISA E ENSINO

ANA RIGEL SANTOS SOUZA

NEGOCIAR SONHOS ABRE PORTAS?

O papel moderador da restrição estrutural nos efeitos mistos da inflexibilidade de carreira na empregabilidade

**VITÓRIA
2021**

ANA RIGEL SANTOS SOUZA

**NEGOCIAR SONHOS ABRE PORTAS?
O papel moderador da restrição estrutural nos efeitos mistos da
inflexibilidade de carreira na empregabilidade**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração, Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Nelson Oliveira Stefanelli

**VITÓRIA
2021**

ANA RIGEL SANTOS SOUZA

**NEGOCIAR SONHOS ABRE PORTAS?
O papel moderador da restrição estrutural nos efeitos mistos da
inflexibilidade de carreira na empregabilidade**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração, Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Aprovada em 27 de janeiro de 2021.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr. NELSON OLIVEIRA STEFANELLI
Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino

Prof. Dr. POLIANO BASTOS DA CRUZ
Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino

Profa. Dra. ROZELIA LAURETT
Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino

Dedico aos meus avós Marlene
e Afonso (*in memoriam*) que
plantaram este sonho no meu
coração.

AGRADECIMENTOS

A Deus pela força, porque sem Ele não sou nada.

A minha família, minha base. Em especial, a minha irmã Ariane Bruna e a minha mãe Mariluce dos Santos, que sempre me ouviram nos momentos de angústia e principalmente a minha companheira de vida Vanessa da Silva Perez e a nossa pequena Ana Luiza, pela paciência, pelo cuidado, por me motivar em todo esse período de muita luta, idas e vindas da capital, me buscar aos domingos as 6 horas da manhã na rodoviária e me levar para comer pastel...rsrs. Eu sei que não foi fácil! Mas hoje podemos iniciar a comemoração da concretização deste sonho, nosso sonho!

Aos professores do curso de Mestrado da Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças. Menciono aqui o professor Emerson que com toda a sua persistência e compromisso nos leva à dedicação. À professora Arilda, que particularmente me impressiona por sua didática e seu conhecimento. Professores André, Poliano e Aziz... como esses caras podem saber de tudo? Às professoras Márcia, Silvania e Silveli, que entregaram todo o seu conhecimento de forma leve e brilhante. Ao Professor Dr. Bruno Félix, ao qual eu tanto admiro, e que através dos seus ensinamentos, enriqueceu não apenas meu arcabouço teórico, mas também aqueceu minha alma, com sua paciência, eloquência, respeito e humanidade.

Ao meu professor orientador Dr. Nelson Oliveira Stefanelli que me apoiou, acreditou e conduziu a trilhar este caminho tão árduo, tornando a caminhada mais suave e tranquila através dos seus ensinamentos e orientações.

“Quando contei os meus sonhos para alguém, /
Me disseram são grandes demais pra você /
Quando falei onde queria chegar, / Me
disseram pare por aqui não vá além, / Mas com
Deus foi bem diferente. / Ele me disse vá em
frente eu contigo estou! Quando eu senti medo
de seguir, / Ele disse prossiga eu te fiz pra ser
um vencedor!” (Leandro Borges)

RESUMO

Este estudo objetivou analisar o papel moderador da restrição estrutural nos efeitos mistos da inflexibilidade de carreira na empregabilidade. A pesquisa realizada foi descritiva, com dados quantitativos e corte transversal. A amostra final contou com 545 respostas de pessoas que possuíam experiência no mercado laboral, selecionadas pela técnica de amostragem por conveniência e pelo método bola de neve. A técnica de análise de dados utilizada foi a modelagem por equações estruturais com estimativa dos mínimos quadrados parciais (PLS). Os resultados verificaram um efeito direto negativo entre inflexibilidade de carreira e perseverança do esforço. Além disso, notou-se um efeito indireto negativo da inflexibilidade de carreira na empregabilidade via perseverança do esforço. Percebeu-se ainda que as relações diretas e indiretas positivas de inflexibilidade na carreira e empregabilidade que abarcaram a consistência de interesses não foram significativas. Finalmente, foi identificado também um efeito moderador da percepção de restrições estruturais entre inflexibilidade de carreira e empregabilidade, mediada pela perseverança do esforço. Esses achados evidenciam que para indivíduos com maior percepção de restrições estruturais, o efeito negativo indireto da inflexibilidade de carreira na empregabilidade via perseverança do esforço é intensificado. Deste modo, o estudo em questão contribui para essa literatura ao demonstrar uma via de mão única refletida nos efeitos negativos de ser inflexível em um determinado sonho de carreira quando impacta negativamente a empregabilidade, principalmente sob o contexto de um país em desenvolvimento, exposto a maiores restrições estruturais que restringem a liberdade nas preferências de carreiras e, nesses termos, negociar sonhos abrem portas. Por outro lado, amplia e questiona a visão de que variáveis de nível individual baseadas na agência humana, como a dimensão *grit* - perseverança do esforço, sejam suficientes para alcançar a empregabilidade, quando o papel limitador das restrições estruturais nas escolhas vocacionais que realizam os indivíduos apresenta-se como relevante na análise contextual.

Palavras-chave: Inflexibilidade de Carreira; Empregabilidade; Perseverança do Esforço; Restrição Estrutural.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the moderating role of structural constraint in the mixed effects of career inflexibility on employability. The research carried out was descriptive, with quantitative data and cross-section. The final sample had 545 responses from people who had experience in the labor market, selected by the convenience sampling technique and the snowball method. The data analysis technique used was structural equation modeling with partial least squares (PLS) estimation. The results verified a direct negative effect between career inflexibility and effort perseverance. In addition, there was a negative indirect effect of career inflexibility on employability via perseverance of effort. It was also noticed that the positive direct and indirect relationships of inflexibility in career and employability that encompassed the consistency of interests were not significant. Finally, a moderating effect was also identified in the perception of structural restrictions between career inflexibility and employability, mediated by perseverance of effort. These findings show that for individuals with a greater perception of structural restrictions, the indirect negative effect of career inflexibility on employability via effort perseverance is intensified. Thus, the study in question contributes to this literature by demonstrating a one-way street reflected in the negative effects of being inflexible in a given career dream when it negatively impacts employability, especially in the context of a developing country, exposed to greater structural restrictions that restrict freedom in career preferences and, in these terms, negotiating dreams open doors. On the other hand, it broadens and questions the view that individual-level variables based on human agency, such as the grit - perseverance dimension of effort, are sufficient to achieve employability, when the limiting role of structural restrictions in the vocational choices made by individuals it presents itself as relevant in the contextual analysis.

Keywords: Career Inflexibility; Employability; Perseverance of Effort; Structural Constraint.

SUMÁRIO

Capítulo 1.....	9
1 INTRODUÇÃO	9
Capítulo 2.....	13
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	13
2.1 TEORIAS DE BASE CENTRAIS	13
2.2 INFLEXIBILIDADE NA CARREIRA	14
2.3 EMPREGABILIDADE	15
2.4 O PAPEL MEDIADOR DA PERSEVERANÇA DO ESFORÇO E DA CONSISTÊNCIA DE INTERESSES	16
2.5 O PAPEL MODERADOR DA PERCEPÇÃO DE RESTRIÇÃO ESTRUTURAL ..	20
Capítulo 3.....	23
3 METODOLOGIA DA PESQUISA.....	23
Capítulo 4.....	27
4 ANÁLISE DOS DADOS	27
4.1 ANÁLISE DE COMPONENTES CONFIRMATÓRIA	27
4.2 ANÁLISE DO MODELO DE MENSURAÇÃO	29
4.3 DISCUSSÃO DE RESULTADO	32
Capítulo 5.....	38
5 CONCLUSÃO	38
REFERÊNCIAS.....	42
APENDICE A – Quadro de Construtos	49
APÊNDICE B – Questionário da Pesquisa	50

Capítulo 1

1 INTRODUÇÃO

Apesar de teorias atualmente dominantes nos estudos sobre carreiras (Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005; Hall, 2004) terem sido fundamentadas sob a ideia de que os indivíduos são os construtores de suas realidades, estudos também revelam que mudanças ambientais afetam o desenvolvimento das carreiras contemporâneas (Callanan, Perri, & Tomkowicz, 2017; Rodrigues, Butler, & Guest, 2019). Tais elementos contextuais, não tão controláveis, contestam a ideia de que indivíduos autodeterminados a atingir seus objetivos, alcançariam necessariamente um maior sucesso em suas trajetórias profissionais (Blokker, Akkermans, Tims, Jansen, & Khapova, 2019; Jackson & Tomlinson, 2020).

Por esse ângulo, estudos anteriores têm buscado melhor compreender se ao adotar uma postura mais inflexível e autodeterminada na carreira os levaria a uma maior empregabilidade. Coerente a esta proposta, *grit*, construto formado por duas dimensões: perseverança do esforço e consistência de interesses, transcreve a paixão e os esforço de forma persistente em busca dos seus objetivos, dessa forma, quanto maior for a dedicação e a constância de interesses profissionais dos indivíduos mais possibilidade de alcançar o sucesso e por consequência a empregabilidade (Duckworth, Peterson, Matthews, & Kelly, 2007; Eskreis-Winkler, Shulman, Beal, & Duckworth, 2014; Kasler, Zysberg, & Harel, 2017; McGinley, Mattila, & Self, 2020).

Por outro lado, essa persistência inflexível que levaria a alcançar objetivos de carreiras, também dificultaria oportunidades de trabalho, isso por que uma corrente emergente de estudos argumenta que ter uma postura mais flexível e adaptável, ao

negociar determinados objetivos ou trajetórias idealizadas, conduziria indivíduos a uma maior empregabilidade (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004; Jackson & Tomlinson, 2020).

Corroborando com esta ideia, há evidência recente de que maiores níveis de inflexibilidade, levam a uma diminuição na empregabilidade (Lysova, Jansen, Khapova, Plomp, & Tims, 2018). O argumento para a explicação desse resultado é a ideia de que, dado que a carreira é construída sob o efeito de variáveis não totalmente controláveis, indivíduos que não consideram a possibilidade de abrir mão de seus sonhos e objetivos de carreira, em prol da adoção de caminhos alternativos possíveis (inflexibilidade de carreira), adquirem uma visão de túnel, inviabilizando oportunidades de trabalho e enfrentam maiores empecilhos para sua empregabilidade (Cardador & Caza, 2012; Ngo, Liu, & Cheung, 2017; Obudaru, 2017).

Apesar da inegável contribuição desses estudos, notam-se duas lacunas centrais de pesquisa. Primeiro, é necessário reconciliar os argumentos de que a inflexibilidade promoveria a empregabilidade — por tornar o indivíduo mais autodeterminado (Duckworth & Quinn, 2009; Van den Broeck et al., 2014; Wrosch, Scheier, & Miller, 2013) —, mas também a atrapalharia, uma vez que o indivíduo não estaria sendo adaptável a influências externas e incontroláveis (Maree, 2017). Em vez de promover embate teórico competitivo entre duas correntes que direcionaram essa pesquisa: A teoria do esforço e meta (TEM) e a psicologia do trabalho (PWT), as quais, alicerçam tais resultados mistos, tornou-se mais interessante explorar simultaneamente ambos os efeitos, de forma a testar se essa relação não se caracterizaria como “faca de dois gumes” entre ambas as variáveis. Segundo, os estudos sobre carreiras e empregabilidade têm sido desenvolvidos predominantemente

em países desenvolvidos, nos quais existe um nível mais elevado de acesso à educação e de escolhas profissionais (McMahon & Watson, 2020).

Diante disso, fez-se necessário analisar como a relação entre inflexibilidade e empregabilidade pode ser influenciada pelo grau do qual indivíduos possuem condições para fazer escolhas profissionais (Barlow, Wrosch, & Mcgrath, 2020; Blustein, Kenny, Autin, & Duffy, 2019; Kwon, 2019; Wrosch, Miller, Scheier, & Pontet, 2007) o que é mais comumente encontrado em países em desenvolvimento, como o Brasil. Para preencher tais lacunas, objetivou-se nesta pesquisa analisar o papel moderador da restrição estrutural nos efeitos diretos e indiretos (via perseverança do esforço e consistência de interesse) positivos e negativos da inflexibilidade de carreira na empregabilidade.

Este estudo contribuiu com a literatura de empregabilidade de duas formas centrais: a) Adotando uma perspectiva mista dos efeitos positivos e negativos da restrição estrutural na relação entre inflexibilidade de carreira e a empregabilidade, o que permitiu integrar duas literaturas tradicionalmente vistas como opostas (Blustein, Olle, Connors-Kellgren, & Diamonti, 2016; Locke, Shaw, Saari, & Latham, 1981); e b) inserindo de maneira mais clara o papel que as restrições estruturais exercem na relação entre a maneira como indivíduos conduzem suas carreiras e os resultados que obtém a partir dessas escolhas (Duffy, Autin, & Bott, 2015; Duffy, Bott, Torrey, & Webster, 2013; Duffy, England, Douglass, Autin, & Allan, 2017).

Em termos práticos, essa pesquisa auxiliou no direcionamento dos aconselhadores de carreiras nas inclinações individuais. Tal direcionamento refere-se em basear-se não apenas em elementos intrassubjetivos como a persistência e a autodeterminação, mas considerar em análise aprofundada a percepção do grau de

liberdade que os indivíduos possuem para realizar escolhas profissionais dado as condições estruturais em que estão inseridos no contexto social.

Capítulo 2

2 REFERENCIAL TEÓRICO

As hipóteses testadas nesta pesquisa são fundamentadas na teoria do estabelecimento de metas e na teoria da psicologia do trabalho. A seguir são apresentados os aspectos centrais das teorias que fundamentam as relações hipotetizadas.

2.1 TEORIAS DE BASE CENTRAIS

Este estudo se apoia na teoria do estabelecimento de metas (TEM), segundo essa teoria, a definição de metas apresenta-se como essencial para que um indivíduo atinja seus objetivos, uma vez que as metas influenciam na motivação do indivíduo para persistirem por mais tempo em busca de seus objetivos (Locke et al., 1981). Nesse sentido, metas difíceis afetam positivamente o comprometimento desvendado sob variáveis como prêmios, feedback e envolvimento. De acordo com a TEM, definir metas intervém na escolha, no esforço e na persistência para captar mecanismos para alcançar a meta (Brandtstädter, 2009; Locke et al., 1981).

Outra abordagem teórica a ser retratada neste estudo é a teoria da psicologia do trabalho (PWT) : Essa teoria enfatiza que as escolhas de carreiras dos indivíduos não são totalmente livres, mas são restritas por causa de fatores ambientais e estruturais como classe social, renda, gênero, empregabilidade, que limitam o acesso a oportunidades (Duffy, Douglass, Autin, & Allan, 2016). É uma abordagem teórica que se contrapõe à perspectiva dominante de que os indivíduos são aptos para escolherem suas carreiras sem quaisquer restrições, dependendo apenas de suas habilidades, talentos e de elementos intrassubjetivos baseados na agência do

indivíduo, como a motivação, crenças de autoeficácia, persistência comumente defendidos na academia (Duffy et al., 2015).

A seguir, apresentam-se os construtos investigados na presente pesquisa, assim como são formuladas e defendidas teoricamente as hipóteses a serem testadas.

2.2 INFLEXIBILIDADE NA CARREIRA

A inflexibilidade de carreira pode ser entendida como uma percepção restrita que o indivíduo considera ao pensar em trajetórias alternativas ao seu objetivo atual de carreira e ponderar sobre a ideia de abraçar eventuais mudanças futuras em seus caminhos (Porfeli, Lee, Vondracek, & Weigold, 2011). Isso implica dizer que indivíduos inflexíveis em suas decisões de carreira dificilmente consideraram mudar de trajetória no decorrer do percurso (Porfeli et al., 2011). Em um mundo em que a alta velocidade das transformações no cenário organizacional determina a propensão à ação e não mais uma reação nas respostas a tais demandas, a inflexibilidade de carreira é vista como um fator que impacta a empregabilidade (Callanan et al., 2017).

Por outro lado, a inflexibilidade na carreira também é vista sob um ângulo positivo. A literatura da autorregulação e do desenvolvimento humano enfatiza o cumprimento de objetivos pessoais ou profissionais, incentivando a motivação e o esforço para superar obstáculos, que aumentam a autoconfiança (Wrosch, Scheier, Miller, Schulz, & Carver, 2003). Além disso, pesquisas nessa área fundamentadas na TEM destacaram que o cumprimento de objetivos resultou em variáveis como a autoeficácia, a persistência e o otimismo (Wrosch et al., 2013, 2003) e instigaram o

desenvolvimento de variáveis psicológicas compensatórias como o bem-estar subjetivo e a melhoria em saúde (Barlow et al., 2020; Wrosch et al., 2003)

Entretanto, a literatura ressalta que nem todos alcançam seus objetivos, uma vez que existem barreiras as quais restringem as oportunidades e pelo fato de que muitos indivíduos estabelecem metas irrealistas e, portanto, inatingíveis para seu nível atual de qualificação (Barlow et al., 2020). Diante disso, a ausência de flexibilidade na carreira pode implicar a indisponibilidade de objetivos alternativos para que as pessoas possam direcionar seus esforços, o que pode mais frequentemente levá-las a uma frustração (Wrosch et al., 2003, 2007).

2.3 EMPREGABILIDADE

A empregabilidade é conceituada como a disposição de um indivíduo em responder a uma demanda situacional de obtenção e continuidade na organização, seja no seu emprego atual ou em um novo emprego (Vanhercke, Cuyper, Peeters, & Witte, 2014). Historicamente, a empregabilidade tem sido abordada sob duas lentes teóricas dominantes: a visão baseada em competências, referente ao desenvolvimento de um conjunto de habilidades, atitudes e cognição individual que proporcionam vantagem competitiva no mercado de trabalho (Lysova et al., 2018; Van der Heijden & Van der Heijden, 2006) e a visão baseada em autopercepção, que preconiza a análise individual da possibilidade percebida de alguém obter ou manter-se em um emprego, também denominada empregabilidade percebida (Blokker et al., 2019; Lysova et al., 2018; Ngo et al., 2017). Salienta-se que, neste trabalho, é adotada a visão da empregabilidade percebida.

Na perspectiva concebida pela literatura da empregabilidade percebida pesquisas têm apontado que comportamentos flexíveis são associados

positivamente a adaptabilidade de carreira, e essa construção por sua vez, vincula-se a uma maior percepção de empregabilidade (Kwon, 2019; Storme, Celik, & Myszkowski, 2020). Essa evidência propõe que mesmo diante da insegurança, incerteza e escassez de emprego, indivíduos com flexibilidade e adaptabilidade de carreira intentam a aquisição de aprendizagem, buscando adquirir competências e habilidades que moldam sua carreira profissional em um novo ambiente (Kwon, 2019). Pesquisas também indicam que a flexibilidade e a vontade de mudar de emprego dado o dinamismo atual são variáveis associadas positivamente à empregabilidade (Fugate et al., 2004; Van den Berg & Van der Velde, 2005; Wittekind, Raeder, & Grote, 2010)

Por outro lado, pessoas inflexíveis em suas decisões de carreiras, por adotarem uma postura de foco em um determinado objetivo, podem não buscar habilidades e competências profissionais fora da sua linha de atuação (Fugate et al., 2004; Lysova et al., 2018). Desta forma, sugere-se que:

H1: A inflexibilidade de carreira está negativamente associada à empregabilidade

2.4 O PAPEL MEDIADOR DA PERSEVERANÇA DO ESFORÇO E DA CONSISTÊNCIA DE INTERESSES

Em geral, indivíduos acreditam que a persistência na busca dos seus objetivos é um fator importante na realização dos seus sonhos (Wrosch et al., 2003). Entretanto, é fato que nem sempre é possível conquistar aquilo que se almeja uma vez que é natural haver dificuldades ao longo da trajetória (Mueller, Wolfe, & Syed, 2017; Wrosch et al., 2013). Então, questiona-se até que ponto a persistência das pessoas inflexíveis em suas decisões de carreira influenciam na sua

empregabilidade. Para compreender tal fenômeno, propõe-se nesta pesquisa utilizar as duas dimensões do construto *grit* (perseverança do esforço e consistência de interesses), que foi proposto por Duckworth et al. (2007), conceituado como o grau de perseverança e paixão dos seres humanos despendido na busca dos seus objetivos no longo prazo e composto pelas dimensões perseverança do esforço e paixão (Duckworth et al., 2007; Duckworth & Quinn, 2009).

É importante relatar que há um debate em curso sobre a capacidade preditiva de *grit* como construto de ordem superior. Duckworth et al. (2007) inicialmente propôs *grit* como um construto de segunda ordem, composto por consistência de interesses e perseverança do esforço. Entretanto estudos recentes argumentam presumir maior assertividade e poder preditivo com ambos construtos (perseverança do esforço e consistência de interesses) sendo considerado de primeira ordem, visto que separadamente podem ter relações distintas com outras variáveis (Credé, 2018; Disabato, Goodman, & Kashdan, 2019; Salisu, Hashim, Mashi, & Aliyu, 2020; Van Doren et al., 2019). Com base nesse entendimento, nesta pesquisa adota-se a opção de tratar ambos os construtos como independentes e não como formativos para a composição do *grit*.

Posto isso, a dimensão de *grit* chamada “perseverança do esforço” é definida como o empenho indelével e persistente no enfrentamento de desafios e barreiras para consecução de objetivos (Credé, 2018; Datu, Valdez, & King, 2016). A literatura tem postulado que a presença da perseverança do esforço permite a flexibilidade de trajetórias para o alcance dos resultados (Duckworth & Gross, 2014).

Nesse contexto, é concebível que a inflexibilidade de carreira inviabilize a capacidade de reconsideração de metas indispensáveis para a resolução de desafios, os quais surgem durante o percurso e permitem o desenvolvimento da

perseverança em prol de um objetivo por um longo período de tempo (Cardador & Caza, 2012). Tal percepção pode conduzir o indivíduo à frustração e ao descontentamento, que tende a diminuir o esforço dispendido para o alcance da meta (Bailly, Joulain, Hervé, & Alaphilippe, 2012; Heckhausen, Wrosch, & Schulz, 2010).

Propõe-se ainda que quando indivíduos não negociam caminhos alternativos para obtenção do resultado (inflexibilidade) comprometem a motivação do nível de esforço empregado no embate de adversidades persistentes, o que pode dificultar a sua empregabilidade (Datu et al., 2016; Duckworth et al., 2007). Por outro lado, no estudo de Houston et al. (2020), indicam que esforçar-se com grau elevado de perseverança em determinadas situações vivenciadas pode levar à perseguição de metas inatingíveis. Mediante essas reflexões, admite-se pensar por ambos os caminhos que a presença de perseverança do esforço pode mediar negativamente a relação entre inflexibilidade de carreira e empregabilidade. Inspira-se com esses argumentos que:

H2: A inflexibilidade de carreira está negativamente associada à perseverança do esforço

H3: A perseverança do esforço medeia a relação entre a inflexibilidade de carreira e a empregabilidade.

Por sua vez, a dimensão de *grit* chamada “consistência de interesses” é conceituada como a habilidade para perseguir um mesmo conjunto de aptidões no longo prazo (Duckworth et al., 2007; Duckworth & Quinn, 2009). Frisa-se aqui que o termo paixão também é utilizado de forma intercambiável para se referir ao conceito de consistência de interesse proposto por Duckworth et. al. (2007). No entanto, neste estudo adota-se um entendimento de que se trata de dois conceitos diferentes

e que o termo consistência de interesses é o que melhor captura o conteúdo substantivo que caracteriza o construto, decisão esta que acompanha a que foi também adotada em outros estudos (Guo, Tang, & Xu, 2019; Jachimowicz, Wihler, Bailey, & Galinsky, 2018).

Houston et al. (2020) e Lucas, Gratch, Cheng e Marsella (2015) concordam que a habilidade de perseguir metas de forma persistente por um longo período pode levar indivíduos a desconsiderarem alternativas úteis, o que leva a uma rigidez nos caminhos escolhidos por indivíduos em suas trajetórias de carreiras. Tal constatação corrobora o fato de que pessoas inflexíveis em suas decisões de carreira adquirem uma visão fechada e tendem a se manter investindo nos caminhos que definiram como os que lhes gerariam um resultado esperado em termos do desenvolvimento na carreira (Cardador & Caza, 2012).

Além disso, o aumento na consistência de interesses gerado por uma inflexibilidade na carreira pode também levar a uma maior dedicação do indivíduo à consecução de tarefas e aprendizagens necessárias ao desenvolvimento de sua trajetória profissional (Lucas, Gratch, Cheng, & Marsella, 2015). Nesse cenário, propõe-se que a inflexibilidade de carreira, ao tornar os interesses dos indivíduos mais constantes, produziria um efeito positivo e indireto na empregabilidade. Essa hipótese se fundamenta na TEM (Locke et al., 1981) e é contraintuitiva, dado que o pensamento mais amplamente defendido na literatura é o de que a inflexibilidade na carreira, no longo prazo, pode conduzir a obstáculos em termos de acesso a oportunidades e, assim, reduzir a empregabilidade de indivíduos (Cardador & Caza, 2012). Diante disso, propõe-se que:

H4: A Inflexibilidade de Carreira está positivamente associada à Consistência de Interesse

H5: A Consistência de Interesses medeia a relação entre a inflexibilidade de Carreira e empregabilidade

2.5 O PAPEL MODERADOR DA PERCEPÇÃO DE RESTRIÇÃO ESTRUTURAL

Em países considerados emergentes, é natural notar-se a existência de barreiras de carreiras, visto que as interpretações das oportunidades são atreladas pelo nível das condições financeiras, sociais e estruturais que tendem a limitar os indivíduos em suas inclinações profissionais (Duffy, Diemer, Perry, Laurenzi, & Torrey, 2012). Em consonância com a lente teórica da psicologia do trabalho, a definição de restrições estruturais refere-se às limitações impostas pelo contexto social que cercam os indivíduos e determinam suas percepções de oportunidades de carreira (Duffy et al., 2012).

A restrição estrutural compõe juntamente com restrição financeira e volição, as dimensões do construto de segunda ordem volição do trabalho. A volição do trabalho pode ser definida como o poder de decisão de carreira apesar das restrições ambientais, financeiras e estruturais. (Duffy et al., 2012). Deste modo, a teoria da psicologia do trabalho incorpora em seu arcabouço teórico a ideia de que as escolhas de carreira dos indivíduos não são feitas de forma totalmente livres, mas são influenciadas por barreiras estruturais vivenciadas por grupos menos privilegiados (Duffy, Blustein, Diemer, & Autin, 2016)

Duffy et al. (2015) apontaram que as barreiras de carreira e a autoeficácia na decisão da carreira são variáveis correlacionadas com restrições estruturais. Tais resultados fornecem indícios para compreender a atuação do papel da percepção do contexto pelos indivíduos e o seu impacto nas escolhas profissionais. Kwon (2019)

evidenciou que quanto maior o poder de escolha dos indivíduos, apesar das barreiras, mais positivo é o efeito na capacidade de perceber a empregabilidade. Por outro lado, se os indivíduos avistam maiores restrições estruturais que os impeçam de contemplar as oportunidades, é possível que a assimilação com a empregabilidade tende a diminuir. Espera-se portanto, que a percepção de restrição estrutural possa ser um elemento que se inclina a intensificar os efeitos indiretos negativos da perseverança do esforço na relação entre inflexibilidade de carreira e empregabilidade, adicionando nessa possibilidade, a influência que o contexto exerce sobre as preferências profissionais dos indivíduos (Kwon, 2019).

Essa hipótese pode ser compreendida pelo seguinte mecanismo: em indivíduos inflexíveis em suas decisões de carreira, embora sejam dotados de perseverança do esforço para o alcance de metas, a rigidez provocada pela inflexibilidade enfraquece seus esforços e reduz suas chances de empregabilidade. Nessa condição, as restrições estruturais experienciadas pelos indivíduos substantia a visão de menores oportunidades e maiores barreiras, potencializando a relação de mediação negativa sugerida.

Postula-se ainda que os efeitos indiretos positivos da inflexibilidade de carreira na empregabilidade via consistência de interesse serão enfraquecidos com a inserção do papel das restrições estruturais como variável que estabelece forte conexão com o ambiente de tomada de decisão da carreira (Duffy et al., 2013; Kwon, 2019). Desta forma, ainda que no caminho positivo sugerido hipoteticamente a inflexibilidade na carreira fortaleça a consistência de interesses do indivíduo e promova a empregabilidade, a percepção de restrição estrutural, evidencia o olhar de oportunidades profissionais restritas, o que levaria a atenuar essa relação. Assim, propõe-se que:

H6: A Restrição Estrutural modera o efeito mediador entre a inflexibilidade de carreira e a perseverança de esforço, de tal forma que quanto maior a restrição estrutural, mais forte a relação negativa entre inflexibilidade de carreira e perseverança do esforço.

H7: A Restrição Estrutural modera o efeito mediador entre a inflexibilidade de carreira e a consistência de interesse, de tal forma que quanto maior a restrição estrutural, mais fraca a relação positiva entre inflexibilidade de carreira e consistência de interesse.

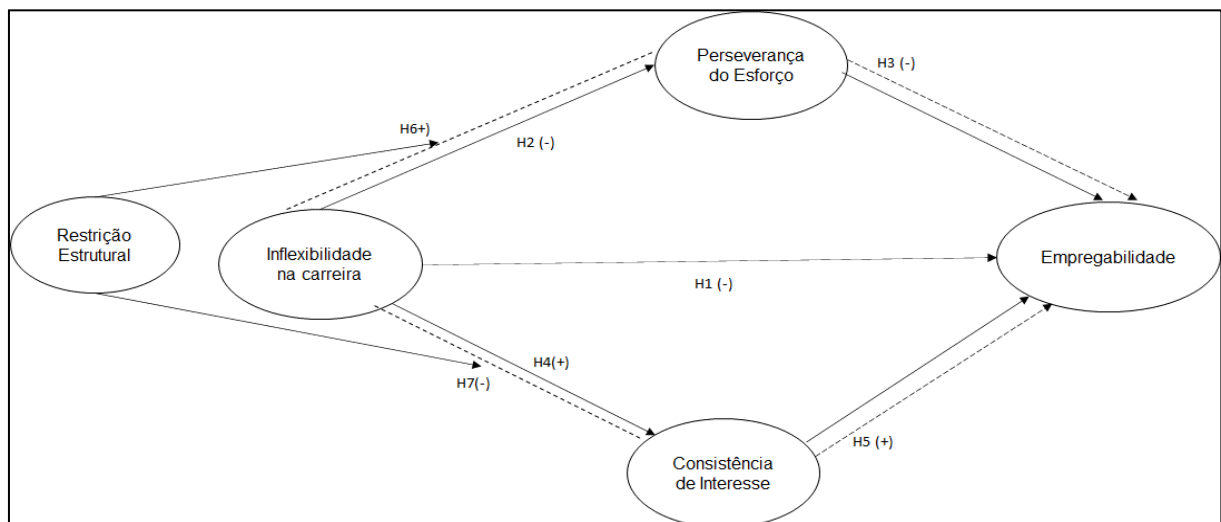


Figura 1. Modelo estrutural

Legenda: ____ Relações direta

----- Relações de mediação

Capítulo 3

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

O objetivo deste estudo foi analisar o papel moderador da restrição estrutural nos efeitos mistos da inflexibilidade de carreira na empregabilidade. Para tal, foi realizada uma pesquisa de natureza quantitativa, de corte transversal, de forma a testar as hipóteses contidas no modelo teórico apresentado. A população deste estudo foi composta por pessoas que possuíam experiência profissional no mercado de trabalho.

A coleta de dados foi realizada através de questionário em meio eletrônico utilizando a técnica bola de neve e amostragem não probabilística por conveniência uma vez que não se conhece o universo da amostra e vai-se tentar alcançar quem for possível acessar. Para considerar o questionário válido foi realizado um pré-teste com 18 respondentes iniciais, de forma a identificar possíveis dúvidas e erros nas questões e melhorar o instrumento de coleta. Foram realizados acertos para a compreensão das questões. A coleta de dados foi realizada entre os meses de julho e agosto de 2020, utilizando uma plataforma online (*google forms*). A divulgação do instrumento, foi feita por meio de compartilhamento de postagem nas redes sociais: *Facebook*, *Twitter* e *Instagram* e através de links distribuídos aos círculos de amigos no *WhatsApp*.

A amostra utilizada no estudo apresentou as seguintes características demográficas: dos 555 respondentes da pesquisa, sendo que após a análise do conjunto de dados foram excluídas 10 respostas que se encontravam repetidas

compondo um total de 545 observações válidas. A amostra se adequou para a quantidade de construtos do modelo.

No estudo foram coletadas as seguintes variáveis de controle: sexo, renda, idade, escolaridade e tempo de serviço. A amostra válida obteve a seguinte caracterização contempladas na Tabela 1

TABELA 1. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Descrição	Caracterização	Percentual %
Gênero	Feminino	54,1%
	Masculino	45,9%
Idade	18 a 24 anos	16,6%
	25 a 29 anos	20,5%
	30 a 45 anos	47,9%
	46 a 60 anos	14,2%
	Acima de 60 anos	0,7%
Escolaridade	Ensino fundamental	2,7%
	Ensino Médio	24,1%
	Ensino Superior	38,4%
	Pós graduados	34,8%
Classe Social	Classe baixa (1 a 2 salários mínimos)	26,8%
	Classe média baixa (2 a 6 salários mínimos)	46,1%
	Classe média (6 a 19 salários mínimos)	24,0%
	Classe média alta - (19 a 29 salários mínimos)	2,5%
	Classe alta (acima de 29 s.m)	0,5%
Experiencia Profissional	Até 6 meses	8,6%
	6 meses a um ano	16,0%
	2 a 3 anos	18,2%
	3 a 6 anos	15,5%
	5 a 10 anos	20,0%
	Mais de 10 anos	21,6%

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Os construtos presentes no modelo a ser testado, constituem-se das seguintes medidas: inflexibilidade de carreira, empregabilidade, perseverança do esforço, consistência de interesse e restrição estrutural, as quais apresentam-se a seguir:

a) **Inflexibilidade de carreira:** uma escala de 4 itens foi utilizada (alfa de cronbach = 0,74), a qual foi construída por Porfeli et al. (2011). As opções de resposta serão dispostas em uma escala Likert de 7 pontos;

b) **Empregabilidade:** a empregabilidade percebida foi medida através da aplicação de uma escala de 3 itens (alfa de cronbach = 0,80) de Janssens, Sels e Van den Brande (2003). As opções de resposta serão dispostas em uma escala Likert de 7 pontos;

c) **Perseverança do Esforço:** Foi utilizada uma escala de 4 itens (alfa de cronbach = 0,78). Proposta por Duckworth et al. (2009), as possibilidades de respostas são apresentadas em uma escala Likert de 7 pontos.

d) **Consistência de Interesse:** Foi utilizada uma escala de 4 itens (alfa de cronbach = 0,84), proposta por Duckworth et al. (2009). As possibilidades de respostas são apresentadas em uma escala Likert de 7 pontos.

e) **Restrição Estrutural:** a restrição estrutural foi medida através da aplicação de uma escala de 04 itens (alfa de cronbach = 0,74) de Duffy, Diemer e Jadidian, (2012). As opções de resposta serão dispostas em uma escala Likert de 7 pontos;

A análise dos dados foi realizada mediante a técnica de modelagem de equações estruturais utilizando-se a estimativa dos mínimos quadrados parciais (Partial Least Squares, PLS) de forma a testar as relações entre as variáveis exógenas e endógenas. O uso da modelagem de equações estruturais para esta análise justificou-se pela complexidade do modelo, prevenindo uma possível ausência de normalidade de dados (Bido & Silva, 2019). Para executar essa investigação, o modelo de mensuração foi avaliado utilizando os indicadores de validade convergente e validade discriminante.

A análise da validade convergente foi realizada equacionando o carregamento de cargas fatoriais, a variância média extraída (AVE), a confiabilidade composta (CR), o alfa de cronbach (α) e a correlação de Spearman. Para examinar a validade discriminante, foram empregados dois critérios de mensuração: por Fornell e Larcker (1981) e o Hacio Heterotrait Monotrait (HTMT) de Henseler, Ringle e Sarstedt (2015)

Posteriormente, foi verificado se a presença de variáveis de controle afetaria as relações a serem testadas. Nesta pesquisa as variáveis que foram controladas trataram-se de renda, sexo, idade e escolaridade. O uso destas variáveis de controle justificou-se por terem sido encontradas evidências em pesquisas anteriores da influência destas variáveis (Duckworth et al., 2007; Duckworth & Quinn, 2009; Duffy et al., 2015) Com estes resultados, prosseguira-se para o teste de hipóteses com o modelo estrutural, de modo que a averiguação do ajuste da qualidade do modelo será feita por meio da observação do (R^2) e da validade preditiva (Q^2), o tamanho dos efeitos utilizando-se do f^2 e p-valor para verificar o nível de significância das hipóteses testadas. Além disso, foi verificada a presença de multicolineariedade através do fator de inflação de variância (VIF).

Capítulo 4

4 ANÁLISE DOS DADOS

4.1 ANÁLISE DE COMPONENTES CONFIRMATÓRIA

Os resultados foram analisados seguindo os critérios de Hair, Risher, Sarstedt e Ringle (2019). Primeiramente, utilizou-se a análise fatorial confirmatória (CFA), técnica estatística que tem o intuito de validar os componentes do modelo estrutural. Procedeu-se assim à averiguação das propriedades de validade convergente, realizando o carregamento das cargas fatoriais das variáveis latentes (Hair et al., 2019). Na primeira rodada, os indicadores INF 03, INF 04 e RE 04 foram excluídos por demonstrarem carga fatorial menores que o recomendado, conforme são apresentados os resultados das cargas fatoriais final dos indicadores que devem ter valores acima de 0,708.

TABELA 2. MATRIZ DE CARGAS FATORIAIS

	Código	Carga Fatorial	Itens	Fonte
Inflexibilidade	INF01	0.925	Meus interesses de trabalho são suscetíveis a mudança no futuro. @	(Porfeli et al., 2011)
	INF02	0.855	O que eu procuro em um trabalho irá mudar no futuro. @	
	INF03	EXCLUÍDA	Provavelmente, vou mudar meus objetivos de carreira. @	
	INF04	EXCLUÍDA	A minha escolha de carreira será diferente do esperado. @	
Empregabilidade	EMP01	0.836	Eu tenho confiança de que encontraria outro trabalho se começasse a procurar.	(Janssens et al., 2003)
	EMP02	0.815	Seria difícil para mim encontrar um novo emprego se eu saísse do meu trabalho atual.	
	EMP03	0.882	Caso eu fosse demitida, encontraria imediatamente um emprego de igual valor.	
Consistência de Interesses	CI01	0.714	Costumo definir uma meta, mas depois escolho perseguir outra.	(Duckworth e Quinn, 2009)
	CI02	0.813	Fiquei obcecado por uma certa ideia ou projeto por um curto período de tempo, mas depois perdi o interesse.	
	CI03	0.833	Tenho dificuldade em manter meu foco em projetos que exigem mais de alguns meses para concluir.	
	CI04	0.811	Novas ideias e projetos às vezes me distraem dos anteriores.	
Perseverança do Esforço	PE01	0.759	Termino tudo o que começo.	(Duckworth e Quinn, 2009)
	PE02	0.710	Os contratempos não me desanimam.	
	PE03	0.735	Eu sou diligente.	
	PE04	0.753	Eu sou um trabalhador esforçado.	
Restrição Estrutural	RE01	0.845	Sinto que as forças externas realmente limitaram minhas opções de trabalho e carreira.	(Duffy et al., 2012)
	RE02	0.794	O estado atual da economia me impede de trabalhar no emprego que quero.	
	RE03	0.823	Fatores negativos fora do meu controle pessoal tiveram um grande impacto na minha escolha de carreira atual.	
	RE04	EXCLUÍDA	Os trabalhos que eu gostaria de buscar não existem na minha área.	

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Adicionalmente foram verificados os indicadores de variância média extraída (AVE), cujos valores de todos os construtos do modelo se apresentaram acima de 0,5, sugerindo a presença dessa propriedade (Hair et al., 2019). A confiabilidade composta foi encontrada nos construtos, uma vez que todos os valores encontrados foram superiores a 0,70 e abaixo de 0,95 (Hair et al., 2019).

Além disso, a consistência interna dos indicadores foi avaliada pelo Alfa de Cronbach, e os resultados sugeriram boa consistência interna com valores acima de 0,70 (Hair et al., 2019). A validade discriminante foi constatada através da raiz quadrada da variância média extraída que se apresentou em forma dos valores diagonal, assegurando que quando tais valores são maiores em relação aos outros construtos indicam a existência da validade discriminante, fato evidenciado na Tabela 3, por meio do critério recomendado por Fornell e Larcker (1981).

TABELA 3. VALIDADE CONVERGENTE E VALIDADE DISCRIMINANTE POR FORNELL E LARCKER (1981)

	1	2	3	4	5
1 - Consistência de Interesse	0.794				
2 - Empregabilidade	0.133	0.845			
3 - Inflexibilidade de Carreira	0.017	-0.138	0.891		
4 - Perseverança do Esforço	-0.287	0.143	-0.191	0.739	
5 - Restrição Estrutural	0.403	0.012	0.080	-0.124	0.821
Variância Média Extraída	0.631	0.714	0.794	0.547	0.674
Confiabilidade Composta	0.872	0.882	0.885	0.828	0.861
Alfa de Cronbach	0.804	0.799	0.746	0.723	0.760
Rho_A	0.812	0.809	0.797	0.725	0.771

Fonte: Dados da pesquisa (2020). Nota: Na diagonal encontram-se a raiz quadrada das variâncias médias extraídas, uma vez que quando esses valores são superiores às correlações entre os construtos (valores fora da diagonal), nota-se a existência de validade discriminante.

Dando continuidade às análises, também foi encontrada a presença da propriedade de validade discriminante utilizando o critério proposto por Henseler et al.(2015) mediante a mensuração do *Rácio Heterotrait-Monotrait* (HTMT). Tal

indicador calcula a média geométrica das correlações entre os itens que medem os mesmos construtos. Henseler et al. (2015) propuseram que uma configuração acima de 0,85 sugere que não há validade discriminante, entretanto, quando se trata de construtos com conceitos semelhantes, o valor limite seria até 0,90. Os resultados encontrados atenderam a essa exigência conforme demonstrado na Tabela 3.

TABELA 4. VALIDADE DISCRIMINANTE *RACIO HETEROTRAIT – MONOTRAIT* POR HENSELER ET AL. (2014)

	1	2	3	4	5
1 - Consistência de Interesses					
2 - Empregabilidade	0.164				
3 - Inflexibilidade na Carreira	0.058	0.179			
4 - Perseverança do Esforço	0.369	0.193	0.254		
5 - Restrição Estrutural	0.509	0.086	0.099	0.166	

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Ademais, conclui-se que os resultados apresentados atendem a todos os critérios de validade do modelo de mensuração. Tanto a validade convergente quanto a validade discriminante exibiram resultados que se comportam para realização do teste de hipóteses no modelo proposto.

4.2 ANÁLISE DO MODELO DE MENSURAÇÃO

Foram testadas as hipóteses deste trabalho, com e sem as variáveis de controle utilizando-se da técnica da modelagem de equações estruturais com estimativa dos mínimos quadrados parciais (Partial Least Squares, PLS), cujos resultados são apresentados na Figura 2.

Fonte: Elaborado pela autora, a partir dos resultados da pesquisa. Nota: ** p-valor < 0,01; * p-valor < 0,05. Fonte: Elaborado pelos autores, a partir dos resultados da pesquisa

TABELA 6. TESTE DOS EFEITOS MODERADORES - RESULTADOS COM VARIÁVEIS DE CONTROLE

Relação Estrutural	Hipóteses	Gardner et. al (2017, p.614)	F ²	Coef.	Valores de P
RE Moderador -> Perseverança do Esforço (MEDIADORA)	H6	XZ	0.014	0.117	0.044
Inflexibilidade -> Perseverança do Esforço		X			
Restrição Estrutural -> Perseverança do Esforço		Z			
RE Moderador-> Consistência de Interesse (MEDIADORA)	H7	XZ	0.013	-0.105	0.232
Inflexibilidade -> Consistência de Interesse		X			
Restrição estrutural-> Consistência de Interesse		Z			

Fonte: Elaborado pela autora, a partir dos resultados da pesquisa

Legenda: X= variável independente, Z = Variável Moderadora, XZ = termo multiplicativo ou interação.

Nota: ** p-valor < 0,01; * p-valor < 0,05. F

Percebe-se, observando a Tabela 4, que os resultados de significância das relações testadas não foram alterados pela presença das variáveis de controle significativas no modelo. Cumpre explicar ainda, que apenas as variáveis de controle sexo e idade influenciaram o construto perseverança de esforço. Os demais construtos não obtiveram significância em nenhuma das relações significativas com os construtos endógenos. Considerando isso e os resultados expostos na Tabela 5, reporta-se que foram suportadas as hipóteses H1, H2, H3 e H6. As hipóteses H4, H5 e H7 não foram significativas no modelo testado.

Nessas perspectivas, menciona-se que para tais resultados a qualidade do ajuste do modelo foi realizada utilizando como balizamento os indicadores do R² da relevância preditiva Q², e o tamanho dos efeitos f² obedecendo à classificação de Cohen (1988). São aceitáveis os R² considerando os valores 0,02 pequeno, 0,15 médio e 0,26 grande (Cohen, 1988). Com relação ao Q², consideram-se aceitáveis quando superiores a zero. Para verificar o f², Cohen (1988) classifica os efeitos

como 0,02 fraco, 0,15 moderado e 0,35 médio. Nesta pesquisa, o construto perseverança do esforço apresentou R^2 0,11, Q^2 0,05, empregabilidade demonstrou o R^2 0,07 e Q^2 0,04, enquanto consistência de interesses situou R^2 0,17e Q^2 0,10.

Os construtos consistência de interesse e perseverança do esforço apresentaram valores superiores ao recomendado pela literatura, entretanto o R^2 da dimensão empregabilidade situou-se em 0,07, sugerindo cautela na aplicabilidade dos resultados, conforme demonstrado na Figura 2. Averiguou-se ainda o fator de Inflação de Variância (VIF), que constata a presença de multicolinearidade do modelo, considerando que nesta pesquisa os valores VIF para todos os indicadores do modelo foram menores do que 3, variando entre 1,00 e 1,887 sendo considerados pertinentes ao recomendado pela literatura (Hair et al., 2019).

4.3 DISCUSSÃO DE RESULTADO

Com base nos resultados apresentados, apresenta-se a síntese das hipóteses testadas na Tabela 7, com o desfecho de cada relação.

TABELA 7. RESULTADO DO TESTE DE HIPÓTESES

HIPÓTESES		Relação
H1 (-)	Inflexibilidade -> Empregabilidade	Suportada
H2 (-)	Inflexibilidade -> Perseverança do Esforço	Suportada
H3 (-)	Inflexibilidade -> Perseverança do Esforço-> Empregabilidade	Suportada
H4 (+)	Inflexibilidade -> Consistência de Interesse	Não suportada
H5 (+)	Inflexibilidade -> Consistência de Interesse-> Empregabilidade	Não suportada
H6 (+)	Restrição Estrutural MOD Inflexibilidade -> Perseverança do Esforço-> Empregabilidade	Suportada
H7 (-)	Restrição Estrutural MOD Inflexibilidade -> Consistência de Interesse-> Empregabilidade	Não suportada

Fonte: Elaborado pela autora (2020)

Em concordância com as conclusões obtidas nesta pesquisa, infere-se que a hipótese 1, que avaliou a relação entre inflexibilidade de carreira e empregabilidade, foi suportada ($\Gamma=-0,10$; $f^2= 0,01$; $p<0,01$). Corroborando os achados de Lysova et al. (2018) o resultado confirma que a inflexibilidade de carreira é associada

negativamente à empregabilidade. Compreende-se este resultado ao observar que a inflexibilidade na carreira é inviabilizada por restrições econômicas e sociais econômicas, e tão comumente presentes em um país em desenvolvimento como o Brasil, em que se manter ativo no mercado de trabalho é essencial para a sobrevivência (Jackson & Tomlinson, 2020). Neste sentido ser flexível e adaptável as circunstâncias e as oportunidades que surgem é condição crucial para a empregabilidade (Callanan et al., 2017).

A hipótese 2 propôs que a inflexibilidade de carreira é associada negativamente à perseverança do esforço, hipótese que foi suportada coeficiente de (Γ -0,19; f^2 0,04; $p < 0,00$). Esses resultados sugerem que é necessário ser flexível em metas definida caso seja necessário, sem abandonar definitivamente o objetivo principal, se alinhando ao que foi reportado nos resultados encontrados por Duckworth e Gross (2014). Tais evidências implicam, ainda, reflexões a respeito do impacto de emoções negativas citadas pela literatura. Emoções como as frustrações e angústias que experienciam indivíduos inflexíveis em suas decisões de carreira, em virtude da ausência de alternativa para direcionar os seus esforços, que consequentemente diminuem sua perseverança (Porfeli et al., 2011; Wrosch et al., 2013). Lam e Zhou (2020) apontaram em seu estudo para esse caminho sugerido, ao relatarem que níveis altos de angústia percebida reduzem os índices de perseverança do esforço.

A hipótese 3 avaliou o efeito indireto negativo através da perseverança do esforço foi suportada (Γ de -0,04, $p < 0,00$). Os resultados dessa hipótese indicam que a perseverança do esforço medeia negativamente a relação negativa entre inflexibilidade de carreira e empregabilidade, revelando resultados que coadunam com a concepção de que perseverar no esforço implica ter comportamentos flexíveis

para o ajuste de metas (Bailly et al., 2012; Brandtstädter, 2009; Duckworth & Gross, 2014). Além disso, estão em consonância com a TEM, a qual compactua que a inflexibilidade de carreira associa-se ao intento de metas consideradas inatingíveis, ocasionando frustrações que, conseqüentemente, acarretam a diminuição do esforço para o alcance dos objetivos (Bailly et al., 2012; Brandtstädter, 2009; Wrosch et al., 2007).

A hipótese 4 propôs que a inflexibilidade de carreira é associada positivamente à consistência de interesse, porém essa hipótese não foi estatisticamente significativa ($\Gamma = -0,02$; $p < n.s.$). A hipótese 5 sugeriu a mediação de inflexibilidade de carreira na empregabilidade via consistência de interesse, porém não foi estatisticamente significativa ($\Gamma = 0,04$ $p < n.s.$). Esta ausência de efeitos nas hipóteses sugeridas, pode ser explicada ao considerar fenômenos que impactam globalmente de forma relevante como o limiar da quarta revolução industrial, as incertezas econômicas e o crescente desemprego principalmente em países emergentes, transformam a flexibilidade em uma condição necessária para o desfrute de oportunidades de trabalho (Callanan et al., 2017; Jackson & Tomlinson, 2020). Nesta concepção, os indivíduos realizam múltiplos papéis, preterindo a visão de trajetória inflexível de carreira e buscam interesses profissionais diversos e voláteis, contrapondo a consistência de interesses, para se encaixem mais facilmente no mercado laboral (Callanan et al., 2017; Jackson & Tomlinson, 2020; Maree, 2017)

As hipóteses 6 e 7 contemplavam os efeitos moderadores nas relações de mediações propostas na H3 e na H5, conforme evidenciado na Tabela 4. Os resultados indicam que na hipótese H6 o efeito mediador negativo da perseverança do esforço na relação entre inflexibilidade de carreira e empregabilidade foi

moderado pelas restrições estruturais ($\Gamma = 0,117$, $f^2 0,02$ $p < 0,04$). Tal resultado permite inferir que quanto maior a percepção de restrição estrutural do indivíduo, mais forte é a relação do efeito indireto negativo via perseverança do esforço da inflexibilidade de carreira na empregabilidade.

A hipótese H7 não apresentou significância no efeito moderador das restrições estruturais que tenderia a enfraquecer a mediação positiva via consistência de interesse na relação entre inflexibilidade de carreira e empregabilidade ($\Gamma = 0,013$, n.s.).

Diferentemente do proposto neste estudo, em que a variável individual consistência de interesses, cuja hipótese se baseou na TEM, mediará um caminho positivo de escolhas inflexíveis de carreira e a empregabilidade, os resultados apresentados não demonstraram significância nessas relações testadas, refutando a possibilidade de que essas conexões poderiam se tratar de uma faca de dois gumes. No entanto, o caminho negativo proposto na pesquisa, gerado pela mediação da perseverança do esforço entre a inflexibilidade de carreira e a empregabilidade, foi validado, reforçando a ideia de que é necessário negociar metas de carreiras. Tais resultados foram intensificados pela presença de restrições estruturais, isto é, quanto maior o nível de percepção de restrições estruturais, mais necessário será flexibilizar o objetivo final da ocupação para alcançar a empregabilidade.

Para auxiliar na elucidação dos resultados apresentados, menciona-se o quadro teórico de pesquisas sustentado pela psicologia do trabalho (PWT), a qual defende que as variáveis contextuais devem ser consideradas juntamente com as variáveis individuais, uma vez que as oportunidades não são iguais para todos. Nessa condição, a presença de fatores estruturais restringem a percepção de

liberdade nas alternativas profissionais (Danner et al., 2019; Duffy et al., 2017; Kim, Kim, & Lee, 2020; Smith, Baranik, & Duffy, 2020)

Enfatiza-se ainda, nesse conceito, que nem todos os indivíduos conseguem perseguir as preferências desejadas com base no autoconhecimento e na identificação do trabalho perfeito (Danner et al., 2019; Kim, Kim, & Lee, 2018). Pessoas que pertencem a classes sociais menos favorecidas, consideradas marginalizadas pela sociedade ou que são discriminadas pelo baixo status social, sexo, cor, raça, orientação sexual, estão sujeitos a escolhas profissionais restritas (quando o podem fazer) (Allan, Sterling, & Duffy, 2020; Duffy, Bott, Allan, & Autin, 2014; Duffy, Douglass, et al., 2016)

Situações em que tais indivíduos perseguem um sonho de carreira inflexivelmente deparam-se com grandes barreiras estruturais que tendem a levá-los a um sentimento de impotência, acarretando em frustrações, angústias e depressão (Duffy et al., 2017; Lam & Zhou, 2020). Isso porque buscam realizar na carreira aquilo que sua condição (estrutura) não permite perseverar por um longo período, sem predispor de alternativas viáveis para encarar o mercado de trabalho (inflexibilidade na carreira) (Kim et al., 2018; Lysova et al., 2018)

A explicação para esses resultados aprofunda-se ainda na visão de que esses obstáculos são situações externas e incontroláveis e necessitam muito além de variáveis individuais para superá-los. Variáveis estas fundamentadas na TEM, que assumem em seus valores que todos têm o poder e a capacidade de escolher seus próprios caminhos de carreira, desconsiderando o papel das restrições contextuais (Wang et al., 2019).

Além disso, os resultados demonstram ser oportuno rever a força de fatores e idiossincráticos que atuam moldando as circunstâncias vivenciadas individualmente.

Com suporte nessa análise, pode-se desmistificar a máxima de que apenas persistir em esforços baseados na perseverança e na paixão pelos seus objetivos, para transpor tais obstáculos é insuficiente para alcançar a ocupação na qual os profissionais pretendem atuar, e nesse cenário a tendência é que os esforços diminuam, refletindo na diminuição da empregabilidade (Kim et al., 2018)

Capítulo 5

5 CONCLUSÃO

A ideia central desta pesquisa consistiu em analisar o papel moderador das restrições estruturais, nos efeitos mistos da inflexibilidade de carreira na empregabilidade. Os resultados encontrados neste estudo apontaram evidências de que a inflexibilidade na carreira por meio da perseverança do esforço produziu um efeito negativo e reduziu as chances de empregabilidade, suportando as hipóteses sugeridas nesta pesquisa por esse caminho.

Por outro lado, as hipóteses propostas que contemplavam a consistência de interesse como um sentido positivo que levaria as pessoas inflexíveis na carreira à empregabilidade não foram suportadas estatisticamente. Além disso, salienta-se que ao examinar a percepção de restrições estruturais por indivíduos inflexíveis em suas decisões de carreira via perseverança do esforço, verificou-se que a presença dessa variável intensificou a força dessa direção negativa para a empregabilidade, transcendendo a importância do papel do contexto em que estão inseridos.

Alinhados nessa perspectiva com a teoria do esforço meta (TEM) e com a psicologia do trabalho (PWT), os resultados contestaram a visão da psicologia positiva em nível de agência individual, no que diz respeito à liberdade que possuímos de realizarmos nossas inclinações profissionais. Tal visão ampara em seus conceitos que se depende apenas do conjunto de habilidades, talentos e do esforço para alcançar a empregabilidade, ignorando as condições estruturais nas quais os indivíduos estão inseridos. Portanto, refuta-se a hipótese sugerida por este trabalho a respeito da existência de uma faca de dois gumes.

Em contrapartida, esta pesquisa revelou um novo olhar referente a estudos recentemente debatidos na academia, de que variáveis de nível individual como a perseverança de esforço e a consistência de interesses podem determinar o sucesso na empregabilidade. Essa postura de indivíduos que são inflexíveis em suas decisões de carreira demonstrou nos resultados tratar-se de uma via de mão única, que diminui a perseverança do esforço e inviabiliza a empregabilidade, reforçando a intensidade dessa relação de mediação negativa se no caminho escolhido avistam-se maiores restrições estruturais que impedem o acesso a oportunidades.

Desse modo, a presente pesquisa implicou contribuições teóricas importantes, revelando a expressividade de considerar-se o contexto de forças incontroláveis que impactam as alternativas profissionais e conduzem ao princípio de que nem todos partem da mesma largada nas suas escolhas de carreira. Explicita-se ainda a tendência da literatura de supervalorizar o papel da agência individual nos resultados de carreira e na empregabilidade, enquanto a psicologia do trabalho (PWT) alerta que se devem observar os fatores estruturais limitantes da liberdade de escolhas profissionais, predominantemente em indivíduos considerados marginalizados pela sociedade ou discriminados por elementos como a classe social, raça, etnia, minorias sexuais que inviabilizam optar por uma meta única e inflexível de carreira dado o contexto em que se vive.

Outro ponto importante a se destacar é que o efeito indireto negativo da inflexibilidade de carreira na empregabilidade, via perseverança de esforço, uma das dimensões *grit*, foi robusto enquanto a consistência de interesse não apresentou resultados significativos nas relações diretas e indiretas propostas. Essa ausência de efeitos de consistência de interesse alimenta o corpo de pesquisas que debatem

a respeito das construções da escala *grit*, posicionando-se que neste estudo, semelhantemente a Datu et al. (2016), a perseverança do esforço revelou conexões no modelo testado, contudo, a consistência de interesses não apresentou relações significativas.

Tais resultados permitem ainda ampliar a compreensão sobre o lado sombrio da dimensão *grit* - perseverança de esforço. Embora exaltada como o caminho do sucesso e do desempenho (Culin et al., 2014; Duckworth et al., 2007; Eskreis-Winkler et al., 2014), a incapacidade de negociar sonhos de carreira, pode levar à diminuição do esforço, atrapalhando a empregabilidade. Além disso, deve-se ter cautela em análises de cunho individual e ampliar a importância de avaliar as consequências que a percepção de restrições estruturais e demais variáveis contextuais exercem no ambiente profissional.

Este estudo possui limitações e oferece também oportunidades para futuras pesquisas. Primeiro, os resultados deste estudo devem ser utilizados com cautela, dado que o R^2 e o f^2 apresentados nas relações são classificados como pequenos ou fracos e médios ou moderados. Necessitando, portanto, de novos estudos que testem em níveis de amostras maiores e homogêneas. Em segundo, precisam ser comparados com os de outros países em desenvolvimento, para que a inferência não seja refém da particularidade do país onde a pesquisa foi realizada. Terceiro, o estudo analisou os efeitos das dimensões de *grit*, perseverança do esforço e consistência de interesses, separadamente como recomendado por (Disabato et al., 2019). Uma pesquisa futura poderia validar a análise do construto de ordem superior *grit* e comparar com os resultados discutidos neste trabalho, assim como avaliar outras variáveis contextuais como moderadoras nessas relações.

As contribuições práticas deste estudo focam em aconselhamentos para os indivíduos inflexíveis em suas carreiras, os quais acreditam que a perseverança do esforço pode levar à empregabilidade. Dado que enxergam sob essa perspectiva de inflexibilidade, não atentam que nas condições ambientais, sociais, financeiras e estruturais, intensificada pela velocidade com que as mudanças ocorrem no contexto mundial, flexibilizar metas e negociar trajetórias, ainda que por ora, é o caminho menos espinhoso para a empregabilidade. Em alternativa, auxilia na compreensão de que as restrições estruturais e contextuais afetam a decisão de escolhas profissionais nas carreiras, o que reforça a necessidade de direcionar esforços em prol de avanços em políticas de direitos equânimes, em nível de instituição e da justiça social (Allan, Tebbe, Bouchard, & Duffy, 2019; Duffy, Autin, England, Douglass, & Gensmer, 2018; Wang et al., 2019)

REFERÊNCIAS

- 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>
- Allan, B. A., Tebbe, E. A., Bouchard, L. M., & Duffy, R. D. (2019). Access to Decent and Meaningful Work in a Sexual Minority Population. *Journal of Career Assessment*, 27(3), 408–421. <https://doi.org/10.1177/1069072718758064>
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177–202. <https://doi.org/10.1002/job.290>
- Bailly, N., Joulain, M., Hervé, C., & Alaphilippe, D. (2012). Coping with negative life events in old age: The role of tenacious goal pursuit and flexible goal adjustment. *Aging and Mental Health*, 16(4), 431–437. <https://doi.org/10.1080/13607863.2011.630374>
- Barlow, M. A., Wrosch, C., & Mcgrath, J. J. (2020). Goal adjustment capacities and quality of life : A meta - analytic review. *Journal of Personality*, 88(2), 307–323. <https://doi.org/10.1111/jopy.12492>
- Bido, D. de S., & Da Silva, D. (2019). SmartPLS 3: especificação, estimação, avaliação e relato. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 20(2), 488–536. <https://doi.org/10.13058/raep.2019.v20n2.1545>
- Blokker, R., Akkermans, J., Tims, M., Jansen, P., & Khapova, S. (2019). Building a sustainable start: The role of career competencies, career success, and career shocks in young professionals' employability. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 172–184. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.013>
- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Autin, K., & Duffy, R. (2019). The Psychology of Working in Practice: A Theory of Change for a New Era. *Career Development Quarterly*, 67(3), 236–254. <https://doi.org/10.1002/cdq.12193>
- Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A., & Diamonti, A. J. (2016). Decent work: A psychological perspective. *Frontiers in Psychology*, 7, 407. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00407>
- Brandtstädter, J. (2009). Goal pursuit and goal adjustment: Self-regulation and intentional self-development in changing developmental contexts. *Advances in Life Course Research*, 14(1–2), 52–62. <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2009.03.002>
- Callanan, G. A., Perri, D. F., & Tomkowicz, S. M. (2017). Career Management in Uncertain Times: Challenges and Opportunities. *Career Development Quarterly*, 65(4), 353–365. <https://doi.org/10.1002/cdq.12113>

- Cardador, M. T., & Caza, B. B. (2012). Relational and Identity Perspectives on Healthy Versus Unhealthy Pursuit of Callings. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 338–353. <https://doi.org/10.1177/1069072711436162>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (Second Edi). New York, New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Credé, M. (2018). What Shall We Do About Grit? A Critical Review of What We Know and What We Don't Know. *Educational Researcher*, 47(9), 606–611. <https://doi.org/10.3102/0013189X18801322>
- Culin, K. R. Von, Tsukayama, E., Duckworth, A. L., Culin, K. R. Von, Tsukayama, E., & Duckworth, A. L. (2014). Unpacking grit : Motivational correlates of perseverance and passion for long-term goals. *The Journal of Positive Psychology*, 9760, 1–7. <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.898320>
- Danner, D., Lechner, C., Danner, D., Lechner, C. M., Rammstedt, B., Danner, D., ... A, B. R. (2019). Compare : A Journal of Comparative and International A cross-national perspective on the associations of grit with career success. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 00(00), 1–17. <https://doi.org/10.1080/03057925.2019.1617110>
- Datu, J. A. D., Valdez, J. P. M., & King, R. B. (2016). Perseverance Counts but Consistency Does Not! Validating the Short Grit Scale in a Collectivist Setting. *Current Psychology*, 35(1), 121–130. <https://doi.org/10.1007/s12144-015-9374-2>
- Disabato, D. J., Goodman, F. R., & Kashdan, T. B. (2019). Is grit relevant to well-being and strengths? Evidence across the globe for separating perseverance of effort and consistency of interests. *Journal of Personality*, 87(2), 194–211. <https://doi.org/10.1111/jopy.12382>
- Duckworth, A. L., & Gross, J. J. (2014). Self-Control and Grit: Related but Separable Determinants of Success. *Current Directions in Psychological Science*, 23(5), 319–325. <https://doi.org/10.1177/0963721414541462>
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and Passion for Long-Term Goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087–1101. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- Duckworth, A. L., & Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the short Grit Scale (Grit-S). *Journal of Personality Assessment*, 91(2), 166–174. <https://doi.org/10.1080/00223890802634290>
- 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(2017), 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., Allan, B. A., & Autin, K. L. (2014). Exploring the Role of Work Volition Within Social Cognitive Career Theory. *Journal of Career Assessment*, 22(3), 465–478. <https://doi.org/10.1177/1069072713498576>
- 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., England, J. W., Douglass, R. P., Autin, K. L., & Allan, B. A. (2017). Perceiving a calling and well-being: Motivation and access to opportunity as moderators. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 127–137.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.11.003>
- Eskreis-Winkler, L., Shulman, E. P., Beal, S. A., & Duckworth, A. L. (2014). The grit effect: Predicting retention in the military, the workplace, school and marriage. *Frontiers in Psychology*, 5, 36. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.00036>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Guo, J., Tang, X., & Xu, K. M. (2019). Capturing the multiplicative effect of perseverance and passion: Measurement issues of combining two grit facets. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 116(10), 3938–3940. <https://doi.org/10.1073/pnas.1820125116>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how

- to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
<https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
- Heckhausen, J., Wrosch, C., & Schulz, R. (2010). A Motivational Theory of Life-Span Development. *Psychological Review*, 117(1), 32–60.
<https://doi.org/10.1037/a0017668>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135.
<https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Houston, J. M., Luchner, A., Davidson, A. J., Gonzalez, J., Steigerwald, N., & Leftwich, C. (2020). The Bright and Dark Aspects of Grit in the Pursuit of Success. *Psychological Reports*. <https://doi.org/10.1177/0033294120907316>
- Jachimowicz, J. M., Wihler, A., Bailey, E. R., & Galinsky, A. D. (2018). Why grit requires perseverance and passion to positively predict performance. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 115(40), 9980–9985. <https://doi.org/10.1073/pnas.1803561115>
- Jackson, D., & Tomlinson, M. (2020). Investigating the relationship between career planning, proactivity and employability perceptions among higher education students in uncertain labour market conditions. *Higher Education*, 1–21.
<https://doi.org/10.1007/s10734-019-00490-5>
- Janssens, M., Sels, L., & Van den Brande, I. (2003). Multiple types of psychological contracts: A six-cluster solution. *Human Relations*, 56(11), 1349–1378.
<https://doi.org/10.1177/00187267035611004>
- Kasler, J., Zysberg, L., & Harel, N. (2017). Hopes for the future: demographic and personal resources associated with self-perceived employability and actual employment among senior year students. *Journal of Education and Work*, 30(8), 881–892. <https://doi.org/10.1080/13639080.2017.1352083>
- Kim, N. R., Kim, H. J., & Lee, K. H. (2018). Social Support and Occupational Engagement Among Korean Undergraduates: The Moderating and Mediating Effect of Work Volition. *Journal of Career Development*, 45(3), 285–298.
<https://doi.org/10.1177/0894845316682319>
- Kim, N. R., Kim, H. J., & Lee, K. H. (2020). Social Status and Decent Work: Test of a Moderated Mediation Model. *Career Development Quarterly*, 68(3), 208–221.
<https://doi.org/10.1002/cdq.12232>
- 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>

- Lam, K. K. L., & Zhou, M. (2020). A serial mediation model testing growth mindset, life satisfaction, and perceived distress as predictors of perseverance of effort. *Personality and Individual Differences*, 167, 110262. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110262>
- Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., & Latham, G. P. (1981). Goal setting and task performance: 1969-1980. *Psychological Bulletin*, 90(1), 125–152. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.90.1.125>
- Lucas, G. M., Gratch, J., Cheng, L., & Marsella, S. (2015). When the going gets tough: Grit predicts costly perseverance. *Journal of Research in Personality*, 59, 15–22. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2015.08.004>
- Lysova, E. I., Jansen, P. G. W., Khapova, S. N., Plomp, J., & Tims, M. (2018). Examining calling as a double-edged sword for employability. *Journal of Vocational Behavior*, 104(January 2017), 261–272. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.11.006>
- Maree, K. (2017). *The Psychology of Career Adaptability , Career Resilience , and Employability : A Broad Overview*. 3–11. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0>
- McGinley, S., Mattila, A. S., & Self, T. T. (2020). Deciding To Stay: A Study in Hospitality Managerial Grit. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 109634802090953. <https://doi.org/10.1177/1096348020909537>
- McMahon, M., & Watson, M. (2020). Career counselling and sustainable decent work: Relationships and tensions. *South African Journal of Education*, 40(1), 1–9. <https://doi.org/10.15700/saje.v40ns1a1881>
- Mueller, B. A., Wolfe, M. T., & Syed, I. (2017). Passion and grit: An exploration of the pathways leading to venture success. *Journal of Business Venturing*, 32(3), 260–279. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2017.02.001>
- Ngo, H. Y., Liu, H., & Cheung, F. (2017). Perceived employability of Hong Kong employees: its antecedents, moderator and outcomes. *Personnel Review*, 46(1), 17–35. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2015-0015>
- Obudaru, O. (2017). Forgone , but not Forgotten : Toward a Theory of Forgone Professional Identities. *Academy of Management Journal*, 60(2), 523–553. <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/amj.2013.0432>
- Porfeli, E. J., Lee, B., Vondracek, F. W., & Weigold, I. K. (2011). A multi-dimensional measure of vocational identity status. *Journal of Adolescence*, 34(5), 853–871. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2011.02.001>
- Rodrigues, R., Butler, C. L., & Guest, D. (2019). Antecedents of protean and boundaryless career orientations: The role of core self-evaluations, perceived employability and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.003>

- Salisu, I., Hashim, N., Mashi, M. S., & Aliyu, H. G. (2020). Perseverance of effort and consistency of interest for entrepreneurial career success: Does resilience matter? *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 12(2), 279–304. <https://doi.org/10.1108/JEEE-02-2019-0025>
- Smith, R. W., Baranik, L. E., & Duffy, R. D. (2020). Psychological ownership within psychology of working theory: A three-wave study of gender and sexual minority employees. *Journal of Vocational Behavior*, 118, 103374. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103374>
- Storme, M., Celik, P., & Myszkowski, N. (2020). A forgotten antecedent of career adaptability: A study on the predictive role of within-person variability in personality. *Personality and Individual Differences*, 160, 109936. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.109936>
- Van Den Berg, P. T., & Van Der Velde, M. E. G. (2005). Relationships of functional flexibility with individual and work factors. *Journal of Business and Psychology*, 20(1), 111–129. <https://doi.org/10.1007/s10869-005-6994-9>
- Van den Broeck, A., De Cuyper, N., Baillien, E., Vanbelle, E., Vanhercke, D., & De Witte, H. (2014). Perception of organization's value support and perceived employability: insights from self-determination theory. *International Journal of Human Resource Management*, 25 (13), 1904–1918. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.860385>
- Van der Heijden, C. M., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2006). A Competence-Based and Multidimensional Operationalization and Measurement of Employability. *Human Resource Management*, 45(3), 449–476. <https://doi.org/10.1002/hrm>
- Van Doren, N., Tharp, J. A., Johnson, S. L., Staudenmaier, P. J., Anderson, C., & Freeman, M. A. (2019). Perseverance of effort is related to lower depressive symptoms via authentic pride and perceived power. *Personality and Individual Differences*, 137, 45–49. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.07.044>
- Vanhercke, D., Cuyper, N. De, Peeters, E., & Witte, H. De. (2014). Defining perceived employability : a psychological approach. *Personnel Review*, 43(4), 592–605. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2012-0110>
- Wang, D., Jia, Y., Hou, Z. J., Xu, H., Zhang, H., & Guo, X. L. (2019). A test of psychology of working theory among Chinese urban workers: Examining predictors and outcomes of decent work. *Journal of Vocational Behavior*, 115(15), 103325. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103325>
- Wittekind, A., Raeder, S., & Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 566–586. <https://doi.org/10.1002/job>
- Wrosch, C., Miller, G. E., Scheier, M. F., & Pontet, S. B. De. (2007). Giving Up on Unattainable Goals : Benefits for Health ? *Personality and Social Psychology*, 33(2), 251–265. <https://doi.org/10.1177/0146167206294905>

- Wrosch, C., Scheier, M. F., & Miller, G. E. (2013). Goal Adjustment Capacities , Subjective Well-being , and Physical Health. *Social and Personality Psychology Compass*, 12, 847–860. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/spc3.12074>
- Wrosch, C., Scheier, M. F., Miller, G. E., Schulz, R., & Carver, C. S. (2003). Adaptive Self-Regulation of Unattainable Goals : Goal Disengagement , Goal Reengagement , and Subjective Well-Being. *Personality and Social Psychology*, 29(2), 1494–1508. <https://doi.org/10.1177/0146167203256921>

APENDICE A – QUADRO DE CONSTRUTOS

CONSTRUTOS E AFIRMATIVAS ADAPTADAS			
Construtos	Indicadores Originais	Indicadores Adaptados	Referências
INFLEXIBILIDADE DE CARREIRA (alfa de cronbach de 0,81)	INFL1. <i>My work interests are likely to change in the future. (R)</i> INFL2. <i>What I look for in a job will change in the future. (R)</i> INFL3. <i>I will probably change my career goals. (R)</i> INFL4. <i>My career choice might turn out to be different than I expect. (R)</i>	INFL01. Meus interesses de trabalho são suscetíveis a mudança no futuro. (R) INFL02. O que eu procuro em um emprego mudará no futuro (R) INFL03. Provavelmente, vou mudar meus objetivos de carreira (R) INFL04. A minha escolha de carreira será diferente do esperado (R).	Porfeli et al.(2011)
EMPREGABILIDADE (alfa de cronbach de 0,80)	EMP1. <i>I am confident that I would find another job if I started searching.</i> EMP2. <i>It will be difficult for me to find new employment when leaving the organization (reverse-coded).</i> EMP3. <i>In case I am dismissed, I will immediately find a job of equal value.</i>	EMP01. Eu tenho confiança de que encontraria outro trabalho se começasse a procurar. EMP02. Seria difícil para mim encontrar um novo emprego se eu sáísse do meu trabalho atual. EMP03. Caso eu fosse demitida, encontraria imediatamente um emprego de igual valor.	Janssens et al.(2003)
Consistência de interesses (Alfa de cronbach de 0.84)	Consistency of Interest (alpha de Cronbach de 0.84) CI01. <i>I often set a goal but later choose to pursue a different one.</i> CI02. <i>I have been obsessed with a certain Idea or project for a short time but later lost interest.</i> CI03. <i>I have difficulty maintaining my focus on projects that take More than a few months to complete.</i> CI04. <i>New Idea sand projects sometimes distract me from previous ones.</i>	Consistência de interesses (Alfa de cronbach de 0.84) CI01. Costumo definir uma meta, mas depois escolho perseguir outra. CI 02. Fiquei obcecado por uma certa ideia ou projeto por um curto período, mas depois perdi o interesse. CI03. Tenho dificuldade em manter meu foco em projetos que exigem mais de alguns meses para concluir GR04. Novas ideias e projetos às vezes me distraem dos anteriores	Duckworth e Quinn(2009)
Perseverança do esforço (Alfa de cronbach de 0.78)	Perseverance of Effort (alpha de Cronbach de 0.78) PE01. <i>I finish whatever I begin.</i> PE02. <i>Setbacks don't discourage me.</i> PE03. <i>I am diligent.</i> PE04. <i>I am a hard worker.</i>	Perseverança do esforço PE01. Termino tudo o que começo. PE02. Os contratempos não me desanimam. PE03. Eu sou uma pessoa cuidadosa. PE04. Eu sou um trabalhador esforçado	Duckworth e Quinn(2009)
Restrições estruturais (alfa de cronbach de 0.73)	Structural Constraints RE01. <i>I feel that outside forces have really limited my work and career options</i> RE02. <i>The current state of the economy prevents me from working in the job I want</i> RE03. <i>Negative factors outside my personal control had a large impact on my current career choice</i> RE04. <i>The jobs I would like to pursue don't exist in my area</i>	Restrições estruturais RE01. Sinto que as forças externas realmente limitaram minhas opções de trabalho e carreira RE02. O estado atual da economia me impede de trabalhar no emprego que quero RE03. Fatores negativos fora do meu controle pessoal tiveram um grande impacto na minha escolha de carreira atual RE04. Os trabalhos que eu gostaria de	(Duffy, Diemer, & Jadidian, 2012)

		buscar não existem na minha área	
--	--	----------------------------------	--

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA

Prezado (a),

Sou aluna do Mestrado em Administração na FUCAPE e estou desenvolvendo minha dissertação sobre a inflexibilidade de carreira e a empregabilidade. Os dados serão analisados em conjunto, 100% sigiloso, não nomináveis e não identificáveis.

Desde já, agradecemos a gentileza pelo tempo dispensado a responder a este questionário.

Tempo médio requerido: 15 minutos.

Atenciosamente

Você possui experiência profissional?

() Sim

() Não

QUESTÃO	Discordo Totalmente				
	Concordo Totalmente				
Meus interesses de trabalho são suscetíveis a mudança no futuro	1	2	3	4	5
O que eu procuro em um trabalho irá mudar no futuro	1	2	3	4	5
Provavelmente, vou mudar meus objetivos de carreira.	1	2	3	4	5
A minha escolha de carreira pode vir a ser diferente do esperado	1	2	3	4	5
Eu tenho confiança de que encontraria outro trabalho se começasse a procurar	1	2	3	4	5
Seria difícil para mim encontrar um novo emprego se eu saísse do meu trabalho atual	1	2	3	4	5
Caso eu fosse demitida, encontraria imediatamente um emprego de igual valor	1	2	3	4	5
Costumo definir uma meta, mas depois escolho perseguir outra	1	2	3	4	5
Fiquei obcecado por certa ideia ou projeto por um curto período de tempo, mas depois perdi o interesse.	1	2	3	4	5
Tenho dificuldade em manter meu foco em projetos que exigem mais de alguns meses para concluir	1	2	3	4	5
Novas ideias e projetos às vezes me distraem dos anteriores	1	2	3	4	5

Termino tudo o que começo.	1	2	3	4	5
Os contratempos não me desanimam.	1	2	3	4	5
Eu sou diligente	1	2	3	4	5
Eu sou um trabalhador esforçado	1	2	3	4	5
Consegui escolher os empregos que eu queria.	1	2	3	4	5
Eu posso fazer o tipo de trabalho que quero, apesar das barreiras externas.	1	2	3	4	5
Sinto total controle sobre minhas opções de trabalho.	1	2	3	4	5
Sinto-me capaz de mudar de emprego, se quiser.	1	2	3	4	5
Devido à minha situação financeira, preciso aceitar qualquer emprego que encontrar.	1	2	3	4	5
Ao procurar trabalho, aceitarei o que puder.	1	2	3	4	5
Para sustentar minha família, muitas vezes tenho que aceitar empregos que não gosto	1	2	3	4	5
Não gosto do meu trabalho, mas seria impossível encontrar um novo que eu quisesse.	1	2	3	4	5
A única coisa que importa na escolha de um emprego é sobreviver	1	2	3	4	5
Sinto que as forças externas realmente limitaram minhas opções de trabalho e carreira	1	2	3	4	5
O estado atual da economia me impede de trabalhar no emprego que quero.	1	2	3	4	5
Fatores negativos fora do meu controle pessoal tiveram um grande impacto na minha escolha de carreira atual	1	2	3	4	5
Os trabalhos que eu gostaria de buscar não existem na minha área	1	2	3	4	5
A única coisa que importa na escolha de um emprego é sobreviver	1	2	3	4	5
Eu sei que não vou gostar do meu futuro emprego, mas será impossível encontrar um novo	1	2	3	4	5

IDENTIFICAÇÃO DO PERFIL

As perguntas deste bloco são de caráter pessoal e visam a compreender as características dos participantes deste estudo.

Qual o seu sexo?

() M () F

Qual a sua idade?

() 18 a 24

() 25 a 29

- ☐ 30 a 45
- ☐ 46 a 60
- ☐ Acima de 60

Qual a região do país em que reside?

- ☐ Norte ☐ Nordeste ☐ Sul ☐ Sudeste ☐ Centro Oeste

Qual sua orientação sexual?

- ☐ Heterossexual ☐ Homossexual ☐ Bissexual ☐ Assexual

Qual sua cor/raça ?

- ☐ branca ☐ parda ☐ negro ☐ indígenas ☐ amarelo

Qual a sua escolaridade?

- ☐ Ensino Fundamental
- ☐ Ensino Médio/técnico
- ☐ Ensino Superior
- ☐ Pós Graduação

Quanto tempo você trabalha no emprego atual?

- ☐ menos de 6 meses
- ☐ 6 meses a 1 ano
- ☐ Entre 2 a 3 anos
- ☐ Entre 3 a 5 anos
- ☐ Entre 5 a 10 anos
- ☐ Mais de 10 anos

Qual sua classe social/Renda?

- ☐ Alta: 29 ou mais Salários Mínimos
- ☐ Média alta: De 19 a 29 Salários Mínimos
- ☐ Média: De 6 a 19 Salários Mínimos
- ☐ Média baixa: De 2 a 6 Salários Mínimos
- ☐ Baixa: De 1 a 2 Salários Mínimos

Qual a natureza do vínculo da sua ocupação atual?

- ☐ serviço público
- ☐ carteira registrada - CLT
- ☐ free lancer
- ☐ autônomo
- ☐ empresário

Qual o setor da sua ocupação atual?

- ☐ Saúde
- ☐ Educação
- ☐ Transportes
- ☐ Bancário
- ☐ Agronegócio
- ☐ Economia Gig (Uber, 99 taxi, uber eats, e outros)

Agradecemos pela sua contribuição!!!