

Adaptabilidade de Carreira e Saúde Mental de Trabalhadores de Diferentes Modalidades Laborais

Career Adaptability and Mental Health of Workers from Different Work Modalities

Adaptabilidad de Carrera y Salud Mental de Trabajadores de Diferentes Modalidades Laborales

Estudos empíricos

Leonardo de Oliveira Barros¹

<https://orcid.org/0000-0002-8406-0515>

E-mail:

leonardobarros_lob@hotmail.com

Caio Andrade Matos¹

<https://orcid.org/0000-0003-2630-9105>

E-mail: caioamatos01@gmail.com

¹ Universidade Federal da Bahia (UFBA),
Salvador, Bahia (BA), Brasil

Editora Associada Responsável:
Liliam Deisy Ghizoni

Como citar:

Barros, L. O., & Matos, C. A. (2025).
Adaptabilidade de Carreira e Saúde
Mental de Trabalhadores de Diferentes
Modalidades Laborais. *Revista
Psicologia: Organizações e Trabalho*,
25, e25899.
<https://doi.org/10.5935/rpot/2025.25899>

Resumo: As condições de trabalho impactam o bem-estar e a saúde com especificidades a partir da modalidade laboral. O objetivo deste estudo foi investigar as relações entre adaptabilidade de carreira e indicadores de saúde mental (estresse, resiliência e positividade) em uma amostra de 172 trabalhadores brasileiros de diferentes modalidades laborais (formalidade, informalidade e proprietários). Os participantes responderam a Escala de Adaptabilidade de Carreira, Escala de Resiliência, Escala de Positividade e Escala de Estresse Percebido. Foi possível verificar que pessoas mais satisfeitas com o trabalho apresentaram maiores médias de adaptabilidade de carreira e dos níveis de saúde mental. Trabalhadores mais insatisfeitos com a carreira apresentaram maiores níveis de estresse. A análise preditiva mostrou que ações de resiliência e positividade seriam mais efetivas para a promoção da saúde mental. O desenvolvimento de percepções positivas frente à vida e estratégias de enfrentamento mostrou-se adequado para a redução dos níveis de estresse dos trabalhadores.

Palavras-chave: orientação profissional, saúde mental, trabalho informal.

Abstract: The working conditions impact the well-being and health with specificities depending on the type of employment. The objective was to investigate the relationships between career adaptability and indicators of mental health (stress, resilience, and positivity) in a sample of 172 Brazilian workers from different employment modalities (formal, informal, and self-employed). The participants responded to the Career Adaptability Scale, the Resilience Scale, the Positivity Scale, and the Perceived Stress Scale. It was possible to verify that individuals who were more satisfied with their work exhibited higher averages of career adaptability and mental health levels. Workers who were more dissatisfied with their careers reported higher levels of stress. Predictive analysis indicated that actions related to resilience and positivity would be more effective for promoting mental health. The development of positive perceptions towards life and coping strategies proved to be appropriate for reducing stress levels among workers.

Keywords: vocational guidance, mental health, informal job.

Resumen: Las condiciones de trabajo impactan el bienestar y la salud con especificidades a partir de la modalidad laboral. El objetivo fue investigar las relaciones entre la adaptabilidad de carrera y los indicadores de salud mental (estrés, resiliencia y positividad) en una muestra de 172 trabajadores brasileños de diferentes modalidades laborales (formalidad, informalidad y propietarios). Los participantes respondieron a la Escala de Adaptabilidad de Carrera, la Escala de Resiliencia, la Escala de Positividad y la Escala de Estrés Percibido. Las personas más satisfechas con el trabajo presentaron mayores promedios de adaptabilidad de carrera y de salud mental. Los trabajadores más insatisfechos con la carrera presentaron mayores niveles de estrés. Las acciones de resiliencia y positividad serían más efectivas para la promoción de la salud mental. El desarrollo de percepciones positivas frente a la vida y estrategias de afrontamiento se mostraron adecuados para la reducción de los niveles de estrés.

Palabras clave: orientación vocacional, salud mental, trabajo informal.

Introdução

As condições de trabalho são essenciais para a garantia da segurança, proteção e bem-estar dos trabalhadores (Nunes & Silva, 2024). Em 1999, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) propôs o conceito de trabalho decente, definindo-o como um trabalho produtivo no qual os direitos trabalhistas são garantidos e os trabalhadores têm remuneração adequada e seguridade social (International Labour Organization, ILO, 1999). O debate e defesa sobre trabalho decente estão presentes em todas as sociedades, uma vez que em mundo globalizado as dinâmicas do trabalho tendem a se transformar simultaneamente nos diversos contextos. No entanto, há implicações mais desfavoráveis para países em desenvolvimento, com maior desigualdade social e para trabalhadores que atuam em empregos de baixa qualificação (Cruz et al., 2023). Cabe ressaltar que, em alguns casos, a precarização do trabalho tem sido incentivada por alterações legislativas que retiram direitos dos trabalhadores. Tais como a Reforma Trabalhista (Lei 13.467 de 2017) e Lei de Terceirização (Lei 13.429 de 2017) vigentes no Brasil. Ao permitirem a flexibilização dos contratos de trabalho e a terceirização de atividades-fim, resultaram em um maior número de trabalhadores submetidos à informalidade.

O crescimento da informalidade também foi uma das consequências da pandemia da Covid-19. Em função das restrições sanitárias necessárias para conter a disseminação do coronavírus, os trabalhadores informais sofreram ainda mais com o desemprego e a falta de seguridade social (Costa, 2020). Todavia, passado o momento mais crítico da pandemia, foi possível observar que grande parte dos postos de trabalho que foram recuperados foram aqueles em situação de informalidade (OIT, 2021). No Brasil, segundo informações da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD Contínua), no ano de 2023, a taxa de informalidade ficou em 39,2%, com maiores taxas nos estados do Maranhão, Pará e Piauí e menores frequências em Santa Catarina, Distrito Federal e São Paulo (IBGE, 2024). De tal maneira, para muitos trabalhadores, o contexto laboral deixa de ser caracterizado pela estabilidade e proteção dos direitos, especialmente para pessoas com menor escolaridade, residentes de áreas mais pobres e desiguais e com alta taxa de desemprego (Gomes et al., 2023). Tal dado merece atenção, uma vez que a precariedade no trabalho se constitui como preditor de transtornos mentais em trabalhadores (Kim et al. 2021; Merino-Salazar et al., 2023; Silva-Peñaherrera et al., 2022).

A análise dos indicadores de trabalho no contexto brasileiro (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, IBGE, 2024) indica que o país tem retomado a criação de postos de trabalho, todavia, em maio de 2024, havia 7,8 milhões de pessoas desocupadas e 3,3 milhões na condição de desalentadas. Destaca-se ainda que, neste mesmo período, 38,3 milhões de pessoas atuavam no setor privado com carteira de trabalho assinada, 13,7 milhões estavam empregadas no setor privado sem carteira de trabalho assinada, 25,5 milhões de pessoas trabalhavam por conta própria, 5,8 milhões atuavam como trabalhadores domésticos e 12,5 milhões estavam empregadas no setor público. Assim, pesquisas no campo laboral devem considerar que os trabalhadores apresentarão demandas e condições específicas a depender do seu contexto de atuação, resultando em situações mais favoráveis ou desfavoráveis ao trabalho decente (Blustein, 2001; Duffy et al., 2016). De tal maneira, torna-se ainda mais necessário que as investigações tenham maior diversidade para que possam ser representativas não só dos trabalhadores formais, mas também contemplando grupos ocupacionais que são socialmente marginalizados (Sultana, 2020; Sultana, 2022).

Historicamente, pesquisas e intervenções no campo do trabalho e carreira privilegiavam teorias com bases individualistas, buscando entender prioritariamente os processos psicológicos envolvidos no desenvolvimento de carreira, resultando em negligência em relação às variáveis de contexto. Em um esforço de responder às mudanças sociais e contemplar variáveis contextuais, surge a Teoria da Psicologia do Trabalho (TPT) (Blustein, 2001; Duffy et al., 2016). Compreendendo o papel que tais teorias tradicionais representam nos estudos de carreira, a TPT não tem como objetivo excluir a contribuição ou importância destas abordagens, mas sim acrescentar uma perspectiva mais ampla e que torne possível pensar trabalho e carreira de diferentes populações, não apenas aquelas historicamente privilegiadas (Blustein, 2013).

Nesta perspectiva teórica, as características do trabalho decente devem incluir também a segurança física no ambiente de trabalho, um trabalho estável, horas livres e tempo de descanso para o trabalhador, valores organizacionais que coadunem com valores sociais, autonomia, autodeterminação e independência, a possibilidade de estabelecer relações sociais com outros trabalhadores, uma remuneração adequada e acesso adequado a serviços de saúde (Blustein et al., 2016; Duffy et al., 2016). Para tal, reconhece-se o papel das variáveis contextuais e das instituições em garantir o trabalho decente, mas também há um destaque para competências individuais que possam de alguma forma facilitar o envolvimento do indivíduo com o trabalho decente. Nesse sentido, Duffy et al. (2016) propõem que indivíduos com altos níveis de adaptabilidade de carreira poderiam ter maior facilidade em se envolver em um trabalho decente.

A adaptabilidade de carreira é definida como os recursos que o indivíduo tem para antecipar ou lidar com situações atuais do desenvolvimento de carreira, transições ocupacionais ou traumas de carreira (Savickas & Porfeli, 2012a). Essas habilidades para se adaptar são a preocupação com o futuro, controle sobre o seu futuro vocacional, curiosidade para autoexploração e exploração dos

cenários futuros e confiança para perseguir seus objetivos (Savickas, 2013). Tais recursos têm sido relacionados a variáveis de saúde mental em trabalhadores, podendo atuar como fator protetivo ou constituir-se como uma estratégia de enfrentamento (Johnston, 2016). Há evidências de que a adaptabilidade de carreira está relacionada à satisfação com a vida e essa relação é parcialmente mediada pela esperança (Buyukgoze-Kavas, 2014; Maggiori et al., 2013; Santilli et al., 2014). Ainda, a presença de sentido de vida foi relatada como um mecanismo para que a adaptabilidade de carreira levasse a uma sensação de bem-estar (Zhuang et al., 2018). Há também indicativos de que a adaptabilidade de carreira atuou para a redução de estresse traumático em trabalhadores que atuaram no contexto da pandemia da Covid-19 (Hassanie et al., 2022). Além disso, estudos indicam correlações positivas entre a adaptabilidade de carreira e motivação e negativa entre a adaptabilidade de carreira e ansiedade e estresse (Pouyaud et al., 2012; Zhuang et al., 2021).

A classificação de um evento enquanto estressor ocorre após uma mediação realizada entre o indivíduo e o ambiente, composta por dois processos: a avaliação cognitiva (*cognitive appraisal*), que é a avaliação da relevância daquele evento ou o potencial de ameaçar o estado em que ele se encontra; e as estratégias de *coping*, que estão relacionadas à forma como a pessoa organiza recursos internos e externos para enfrentar tal situação (Lazarus & Folkman, 1984). Portanto, uma situação estressora seria aquela em que o sujeito não possui estratégias necessárias ou recursos suficientes para resolver as necessidades internas ou externas que lhe são apresentadas (Dias & Ribeiro, 2019). No âmbito laboral, os estressores tendem a surgir das características e condições do trabalho e impactam diretamente no nível de bem-estar. Ao passo em que são reduzidos em ambientes com melhores condições de exercício da função, pelos processos de *coping*, suporte social e resiliência (Hirschle & Gondim, 2020).

O enfrentamento de situações estressoras é influenciado pela disposição individual de avaliação positiva dos aspectos da vida (Borsa et al., 2016). Assim, as crenças valorosas desenvolvidas sobre si, a visão de que o futuro é promissor e a satisfação com a vida tendem a antecipar resultados positivos na vida (M. Caprara et al., 2024). Tais resultados incluem a satisfação com o trabalho e com a carreira (Yıldız-Akyol & Boyacı, 2020). Ter uma visão positiva frente à vida não significa adotar uma postura que romantize as dificuldades, barreiras e opressões, mas sim conseguir reconhecer e desenvolver suas potencialidades para conseguir viver de maneira mais otimista e saudável. Destaca-se que uma orientação positiva sobre si, o outro e para com o futuro tende a ser um fator protetivo para o desenvolvimento de sintomas depressivos e do adoecimento mental (Barros et al., 2022).

De tal maneira, considerando o trabalho como eixo estruturante da vida dos indivíduos e as crescentes e constantes modificações no campo laboral no que concerne às condições de trabalho adequado e decente (Blustein et al., 2016), a presente pesquisa teve por objetivo principal analisar os níveis de adaptabilidade de carreira e de saúde mental de trabalhadores de diferentes modalidades (formalidade, informalidade e proprietários do próprio negócio). De maneira mais específica, buscou-se analisar as correlações entre a adaptabilidade de carreira, estresse, resiliência e positividade, bem como possíveis diferenças de médias entre os construtos em função da raça/etnia e dos níveis de satisfação com a carreira e com o trabalho. Por fim, testou-se um modelo via *path analysis* do potencial explicativo da adaptabilidade de carreira em relação às demais variáveis.

Método

Participantes

Participaram da pesquisa 172 pessoas entre 18 e 67 anos ($M = 37,17$; $DP = 11,75$), sendo a maioria autoidentificada como mulheres (74,4%; $n = 128$), seguidos pelos homens (25%; $n = 43$) e não-binários (6%; $n = 1$). Os participantes autoidentificados como negros (pretos e pardos) foram 55,8% da amostra ($n = 96$), brancos 41,9% ($n = 72$) e amarelos 2,3% ($n = 4$). A região do país de maior ocorrência foi a nordeste (64%; $n = 110$), seguida por sudeste (23,8%; $n = 41$), centro-oeste (6,4%; $n = 11$), sul (3,5%; $n = 6$) e norte (2,3%; $n = 4$). A maior parte da amostra havia concluído o Ensino Superior (77,4%; $n = 133$), seguidos por aqueles com Ensino Médio completo (20,9%; $n = 36$), e por último aqueles com Ensino Fundamental (1,7%; $n = 3$). Em relação ao tipo de trabalho desempenhado, pessoas com trabalho formal foram 64% ($n = 110$), enquanto os trabalhadores informais somaram 36% ($n = 62$), entre eles, 11% ($n = 19$) afirmaram possuir negócio próprio. Sobre a saúde mental, 33,7% ($n = 58$) dos respondentes afirmaram realizar tratamento psicológico, 18,6% ($n = 32$) possuem acompanhamento psiquiátrico, 15,7% ($n = 27$) possuem diagnóstico de saúde mental e 8,1% ($n = 14$) já tentaram suicídio em algum momento da vida.

Instrumentos

Questionário Sociodemográfico composto por 14 itens sobre idade, raça/cor, gênero, escolaridade, ocupação, região e uma questão sobre realização ou não de acompanhamento psicológico e psiquiátrico.

Satisfação com a carreira e com o trabalho avaliada por meio de duas questões respondidas em escala variando de 1 (nada satisfeito) a 10 (muito satisfeito).

Escala de Adaptabilidade de Carreira (Career Adapt-Abilities Scale, Savickas & Porfeli, 2012b), versão adaptada por Audibert e Teixeira (2015). O objetivo do instrumento é avaliar a presença das competências da adaptabilidade de carreira enquanto capacidades do indivíduo de utilizar as ferramentas disponíveis no contexto de construção de carreira. Ele é composto por 24 itens divididos igualmente em quatro fatores com os seguintes índices de precisão na presente amostra: preocupação (Ex. item: "Pensar sobre como será o meu futuro"; $\alpha = 0,84$), controle (Ex. item: "Tomar decisões por conta própria"; $\alpha = 0,81$), curiosidade (Ex. item: "Explorar o ambiente ao meu redor"; $\alpha = 0,82$) e confiança (Ex. item: "Realizar as tarefas de forma eficiente"; $\alpha = 0,86$). As respostas são feitas em uma escala de 5 pontos, sendo 1 (Muito Pouco) e 5 (Plenamente).

Escala de Resiliência – CD-RISC-10 (Connor-Davidson Resilience Scale - Connor & Davidson, 2003), versão adaptada por Lopes e Martins (2011). O instrumento busca avaliar a capacidade do indivíduo de adaptar-se a mudanças e superar obstáculos. É composto por 10 itens e apenas um fator (ex. item: "Lidar com sentimentos desagradáveis"; $\alpha = 0,90$). As respostas são registradas em uma escala que varia de 0 (Nem um pouco verdadeiro) a 4 (Sempre verdadeiro).

Escala de Positividade (The Positivity Scale – G. V. Caprara et al., 2012), versão adaptada por Borsa et al., 2015). A escala investiga os níveis de positividade, a forma como o indivíduo lida com a vida, consigo mesmo e o futuro. O instrumento é unifatorial e composto por oito itens respondidos por meio de uma escala Likert que vai de 1 (Discordo fortemente) a 5 (Concordo fortemente). No presente estudo, o instrumento obteve índice de precisão satisfatório ($\alpha = 0,80$). Pode ser citado como exemplo de item: "Eu tenho muita confiança no meu futuro".

Escala de Estresse Percebido - PSS-10 (Perceived Stress Scale – Cohen et al., 1983), versão adaptada por Luft et al. (2007). É utilizada para investigar a percepção do indivíduo sobre controle e previsibilidade dos eventos ocorridos no último mês e o grau de estresse percebido por eles. O instrumento é formado por 10 itens divididos entre dois fatores: Coping (seis itens; ex. item: "Com que frequência você sentiu que todos os aspectos de sua vida estavam sob controle?"; $\alpha = 0,76$) e Distress (quatro itens; ex. item: "Com que frequência você sentiu que foi incapaz de controlar coisas importantes na sua vida?"; $\alpha = 0,83$). A somatória das pontuações gera o escore do fator geral de estresse percebido. A escala é respondida em formato Likert que varia entre 0 (Nunca) e 4 (Sempre).

Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

A pesquisa recebeu aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia (CEP/IPS) da UFBA (CAAE: 41480620.4.0000.5686). Os instrumentos utilizados foram alocados na plataforma *Google Forms*, seguindo a ordem: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, Questionário Demográfico, Escala de Adaptabilidade de Carreira, Escala de Resiliência, Escala de Positividade e Escala de Estresse Percebido. A pesquisa foi realizada online, de forma voluntária, e os participantes tiveram garantido o direito ao anonimato, mediante concordância com o TCLE. O link que permitia acesso à pesquisa foi divulgado através de redes sociais online e, durante o período de divulgação, a publicação recebeu impulsionamento durante dois intervalos de 5 dias cada. A divulgação foi direcionada para adultos brasileiros, com idade a partir de 18 anos e que estivessem trabalhando independentemente do tipo de vínculo ou modalidade laboral.

Procedimentos de Análise de Dados

Os dados foram analisados por meio do software *Statistical Package for the Social Sciences* (versão 23), sendo utilizadas estatísticas descritivas e exploratórias. Inicialmente, foi analisada a normalidade dos dados via teste de Kolmogorov-Smirnov. A precisão dos fatores foi calculada por meio do alfa de Cronbach. As relações entre os fatores dos instrumentos foram analisadas por meio de correlações de Pearson. As comparações de médias foram realizadas por meio da análise de variância (ANOVA) com teste post hoc de Bonferroni. Para as estatísticas paramétricas, a ausência de normalidade foi corrigida com permutação aleatória dos dados via *bootstrapping* de ajuste corrigido e acelerado (IC 95%).

Para a *path analysis*, considerando a ausência de normalidade dos dados, utilizou-se o estimador Maximum Likelihood Robusto (MLR). Foi testado um modelo saturado no qual a adaptabilidade de carreira foi predita pela positividade e resiliência, ao mesmo tempo em que foi preditora da satisfação com o trabalho, satisfação com a carreira e estresse. A positividade e resiliência também foram preditores da satisfação com a carreira, satisfação com o trabalho e estresse. Além da análise do qui-quadrado, foram considerados os índices de ajuste *Comparative Fit Index* (CFI) e *Tucker-Lewis Index* (TLI), que devem ser iguais ou superiores a 0,95. Também foi considerado o *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA), que deve ser igual ou menor do que 0,08 (Hu & Bentler, 1999). A *path analysis* foi realizada no software *MPlus 7* (Muthén & Muthén, 2011).

Resultados

Inicialmente, foi testada a normalidade dos dados por meio do teste de Kolmogorov-Smirnov (KS) e apenas para a Resiliência foi encontrada uma distribuição normal (KS = 0,059; $p = 0,20$). As demais variáveis não apresentaram normalidade em suas distribuições: Preocupação (KS = 0,093;

$p = 0,00$); Controle ($KS = 0,111$; $p = 0,00$); Curiosidade ($KS = 0,070$; $p = 0,04$); Confiança ($KS = 0,114$; $p = 0,00$); Positividade ($KS = 0,104$; $p = 0,00$); *Coping* ($KS = 0,087$; $p = 0,00$); Distress ($KS = 0,069$; $p = 0,04$) e fator geral de Estresse ($KS = 0,069$; $p = 0,04$). Na sequência, buscando identificar as relações entre os construtos, foi realizada a análise de correlação de Pearson com *bootstrapping* de ajuste corrigido e acelerado (IC 95%). Os resultados são apresentados na Tabela 1 juntamente com as estatísticas descritivas (média e desvio-padrão) e os índices de confiabilidade dos instrumentos.

Tabela 1. Correlações entre os fatores dos instrumentos e estatísticas descritivas

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1								
2	0,56**	1							
3	0,55 **	0,67**	1						
4	0,51**	0,62**	0,75**	1					
5	0,33**	0,63**	0,54**	0,52**	1				
6	0,21**	0,56**	0,47**	0,36**	0,62**	1			
7	0,21**	0,43**	0,35**	0,32**	0,53**	0,54**	1		
8	-0,02	-0,29**	-0,22**	-0,09	-0,37**	-0,58**	-0,39**	1	
9	-0,11	-0,41**	-0,32**	-0,21**	-0,51**	-0,67**	-0,74**	0,90**	1
M	23,74	24,30	23,33	24,68	23,76	27,35	8,57	12,78	20,22
(DP)	(4,14)	(3,80)	(3,98)	(3,81)	(7,76)	(5,37)	(2,97)	(4,70)	(6,48)

Nota: 1- Preocupação; 2- Controle; 3- Curiosidade; 4- Confiança; 5- Resiliência; 6- Positividade; 7- Coping; 8- Distress; 9- Estresse Geral; * $p < 0,05$; ** $p < 0,001$; M = média; DP = desvio-padrão

A resiliência e a positividade obtiveram correlações positivas e significativas com as dimensões da adaptabilidade de carreira. Quanto aos fatores da escala de estresse, o *coping* apresentou correlação positiva com as variáveis da adaptabilidade de carreira, resiliência e positividade. Enquanto isso, a variável distress não apresentou correlação significativa com as variáveis preocupação e confiança, mas apresentou correlações negativas e significativas com as dimensões curiosidade, controle, resiliência e positividade. Por fim, o fator geral de estresse não apresentou correlação com a variável preocupação, mas apresentou correlações negativas e significativas com as outras variáveis da adaptabilidade de carreira, bem como com a resiliência, positividade e coping, e correlação positiva com a variável distress.

Na sequência, buscou-se analisar possíveis diferenças de médias nos construtos em função de variáveis demográficas. Para a comparação em função da raça/etnia, as variáveis foram recodificadas entre negros (pretos e pardos) e não negros (brancos e amarelos), todavia, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas em nenhum fator. Para a comparação das médias em função da satisfação com o trabalho, a variável foi recodificada da seguinte forma: Baixa satisfação (percentil 25 – até 6 pontos), Média satisfação (percentil 50 – 7 pontos) e Alta satisfação (percentil 75 – 8 ou mais pontos). Os resultados estatisticamente significativos são apresentados na Tabela 2.

Nota-se que pessoas com níveis altos de satisfação com o trabalho apresentaram maiores médias em preocupação ($F(2, 170) = 4,982$, $p = 0,08$), controle ($F(2, 170) = 9,861$, $p = 0,00$), curiosidade ($F(2, 170) = 6,803$, $p = 0,001$), confiança ($F(2, 170) = 7,567$, $p = 0,01$), resiliência ($F(2, 170) = 16,182$, $p = 0,00$), positividade ($F(2, 170) = 26,228$, $p = 0,00$) e *coping* ($F(2, 170) = 13,284$, $p = 0,00$), diferenciando-se de maneira estatisticamente significativa daqueles com níveis baixos de satisfação com o trabalho. Em sentido oposto, quanto menor o grau de satisfação com o trabalho, maiores foram as médias em distress ($F(2, 170) = 12,309$, $p = 0,00$) e estresse ($F(2, 170) = 18,502$, $p = 0,00$). Em seguida, foi analisado se havia diferenças de médias nos construtos em função do nível de satisfação com a carreira. Para isso, a variável foi recodificada da seguinte forma: Baixa satisfação (percentil 25 – até 5 pontos), Média satisfação (percentil 50 – 6 a 7 pontos) e Alta satisfação (percentil 75 – 8 ou mais pontos). Os resultados estatisticamente significativos são apresentados na Tabela 3.

Com exceção da dimensão preocupação ($F(2, 170) = 1,509$, $p = 0,22$), todos os demais resultados foram estatisticamente significativos. Observa-se que quanto maior o nível de satisfação com a carreira, maiores as médias em controle ($F(2, 170) = 9,687$, $p = 0,00$), curiosidade ($F(2, 170) = 5,254$, $p = 0,00$), confiança ($F(2, 170) = 4,542$, $p = 0,01$), resiliência ($F(2, 170) = 16,239$, $p = 0,00$), positividade ($F(2, 170) = 24,864$, $p = 0,00$) e *coping* ($F(2, 170) = 12,375$, $p = 0,00$). Em contrapartida, quanto menor o grau de satisfação com a carreira, maiores as médias de distress ($F(2, 170) = 9,566$, $p = 0,00$) e estresse ($F(2, 170) = 15,697$, $p = 0,00$). Por fim, visando analisar o potencial explicativo e interações entre as variáveis, foi realizada uma *path analysis*. Os coeficientes padronizados são apresentados na Figura 1.

Tabela 2. *Análise de variância nos fatores dos instrumentos em função da satisfação com o trabalho*

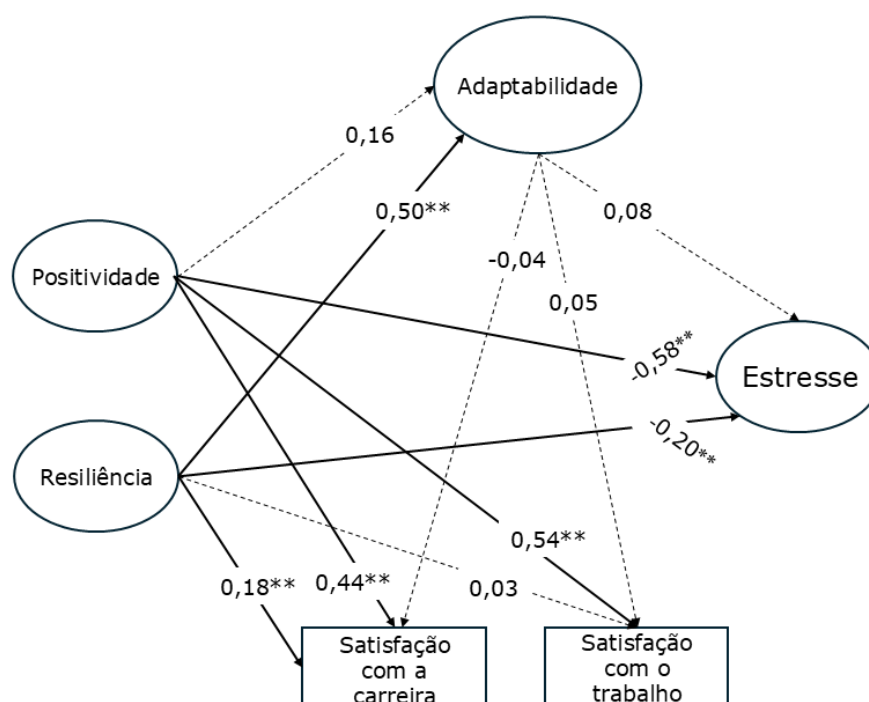
Variável	Níveis de satisfação com o trabalho		Diferença média	Modelo padrão	Intervalo de confiança 95% para a diferença	
					Limite inferior	Limite superior
Preocupação	Baixo	Médio	0,38	0,95	-1,91	2,67
		Alto	-1,81*	0,72	-3,53	-0,11
	Médio	Alto	-2,19*	0,83	-4,23	-0,17
Controle	Baixo	Médio	-0,98	0,78	-2,88	0,90
		Alto	-2,68*	0,64	-4,22	-1,15
	Médio	Alto	1,69*	0,70	-3,39	0,00
Curiosidade	Baixo	Médio	-0,22	0,80	-2,16	1,71
		Alto	-2,24*	0,68	-3,87	-0,62
	Médio	Alto	-2,01*	0,72	-3,77	-0,26
Confiança	Baixo	Médio	-1,27	0,71	-2,99	0,44
		Alto	2,42*	0,67	-4,02	-0,82
	Médio	Alto	-1,15	0,60	-2,61	0,30
Resiliência	Baixo	Médio	-2,13	0,39	-6,04	1,77
		Alto	-6,754*	0,00	-9,69	-3,82
	Médio	Alto	-4,618*	0,10	-8,28	-0,96
Positividade	Baixo	Médio	-3,357*	1,071	-5,92	-0,79
		Alto	-5,807*	0,854	-7,84	-3,78
	Médio	Alto	-2,450*	0,920	-4,68	-0,22
Coping	Baixo	Médio	-1,474*	0,596	-2,91	-0,04
		Alto	-2,433*	0,476	-3,56	-1,30
	Médio	Alto	-0,959	0,574	-2,34	0,42
Distress	Baixo	Médio	0,826	0,920	-1,38	3,03
		Alto	3,575*	0,773	1,74	5,41
	Médio	Alto	2,794*	0,860	0,68	4,82
Estresse geral	Baixo	Médio	2,300	1,266	-0,74	5,34
		Alto	6,008*	1,025	3,58	8,44
	Médio	Alto	3,708*	1,187	0,84	6,57

Nota. * $p < 0,05$.Tabela 3. *Análise de variância nos fatores dos instrumentos em função da satisfação com a carreira*

Variável	Níveis de satisfação com a carreira		Diferença média	Modelo padrão	Intervalo de confiança 95% para a diferença	
					Limite inferior	Limite superior
Controle	Baixo	Médio	-1,037	0,761	-2,85	0,78
		Alto	-2,846*	0,697	-4,51	-1,19
	Médio	Alto	-1,089*	0,645	-3,34	-0,27
Curiosidade	Baixo	Médio	0,011	0,797	-1,89	1,91
		Alto	-1,943*	0,747	-3,72	-0,17
	Médio	Alto	-1,953*	0,691	-3,60	-0,31
Confiança	Baixo	Médio	-0,886	0,797	-2,78	1,01
		Alto	-2,044*	0,733	-3,79	-0,30
	Médio	Alto	-1,157*	0,652	-2,71	0,39
Resiliência	Baixo	Médio	-3,098	1,439	-6,52	0,33
		Alto	-7,380*	1,367	-10,63	-4,13
	Médio	Alto	-4,282*	1,275	-7,31	-1,25
Positividade	Baixo	Médio	-3,039*	1,031	-5,49	-0,58
		Alto	-6,143*	0,914	-8,32	-3,96
	Médio	Alto	-3,104*	0,853	-5,14	-1,07
Coping	Baixo	Médio	-1,314*	0,538	-2,60	-0,03
		Alto	-2,554*	0,538	-3,83	-1,27
	Médio	Alto	-1,239*	0,489	-2,40	-0,08
Distress	Baixo	Médio	1,691	0,874	-0,39	3,77
		Alto	3,580*	0,844	1,57	5,59
	Médio	Alto	1,889	0,807	-0,03	3,81
Estresse geral	Baixo	Médio	3,005*	1,194	0,16	5,85
		Alto	6,133*	1,139	3,42	8,84
	Médio	Alto	3,128*	1,067	0,59	5,66

Nota. * $p < 0,05$.

Figura 1. Path analysis da predição entre os fatores.



Nota. * $p < 0,05$. ** $p < 0,001$.

Os índices de ajuste obtidos a partir do modelo foram excelentes: CFI = 1,00; TLI = 1,00; RMSEA = 0,000 [I.C. 0,000 até 0,000]; SRMR = 0,000. No que tange a capacidade explicativa, estas variaram de 35,4% para satisfação com o trabalho, 30,8% para satisfação com a carreira, 47,5% para estresse e 37,9% para adaptabilidade de carreira.

Discussão

Os resultados encontrados indicam como os recursos da adaptabilidade de carreira são importantes para o desenvolvimento e manutenção da saúde mental. As correlações entre o construto com a resiliência e coping demonstram sua capacidade de auxiliar indivíduos no enfrentamento e superação de situações estressantes. A relação positiva entre as dimensões da adaptabilidade de carreira e a resiliência reitera a concepção de que os recursos da adaptabilidade são necessários para que o indivíduo enfrente situações adversas e obtenha resultados positivos ao longo da vida (Ginevra et al. 2017; Santilli et al., 2020).

Já a correlação positiva entre coping e resiliência foi observada anteriormente quando resultados demonstraram que a resiliência está associada ao uso de diferentes estratégias de coping de maneira flexível e adaptada ao contexto desafiador (Southwick et al., 2014). Isso evidencia que a capacidade de lidar com situações potencialmente estressoras está relacionada com possíveis resultados positivos (Brandão & Nascimento, 2019; Hirschle & Gondim, 2020). A instabilidade e falta de seguridade características do trabalho informal podem ser interpretadas como situações estressoras, então esse público pode ser beneficiado por intervenções que forneçam ferramentas para um melhor enfrentamento de situações estressoras, sendo o desenvolvimento dos recursos de adaptabilidade de carreira um dos caminhos possíveis.

Ainda, pessoas que apresentam níveis mais elevados de satisfação com o trabalho e com a carreira apresentaram maiores médias nos fatores de adaptabilidade de carreira, indicando que a percepção de que aquele trabalho apresenta características positivas está relacionada aos recursos que permitem ao indivíduo lidar com questões do desenvolvimento da sua carreira. Trabalhadores com maior presença de aspectos protetivos no trabalho possuem maior ocorrência de satisfação com o trabalho (Sousa et al., 2021). Por exemplo, em uma situação de informalidade, estar satisfeito com o trabalho significa que o indivíduo consegue identificar aspectos positivos na atividade desempenhada apesar da ausência de direitos trabalhistas e da incerteza em relação ao futuro do trabalho. A relação disso com altas médias em adaptabilidade de carreira indica a importância de fortalecer esses recursos para enfrentar melhor possíveis momentos de instabilidade. Para além disso, trabalhadores formais atualmente enfrentam uma realidade do trabalho com maior instabilidade, lidando com mudanças que requisitam destes profissionais recursos para que possam

decidir sobre a sua carreira e enfrentar transições laborais. Nesse sentido, o indivíduo capaz de utilizar de forma eficaz os recursos de adaptabilidade de carreira poderá atingir maior satisfação com o trabalho (Salvador & Ambiel, 2019), apesar das transições ocorridas em sua carreira. Enquanto empreendedores possuem um trabalho caracterizado pela necessidade permanente de preparação para lidar com rotinas de demandas constantes e que muitas vezes não são passíveis de planejamento prévio (Guimarães Júnior, 2019). Portanto, uma maior satisfação com o trabalho pode ser positiva para lidar com as demandas e desafios do trabalho.

Observou-se também que trabalhadores com menor grau de satisfação com a carreira e com o trabalho apresentaram menores níveis de adaptabilidade de carreira e maiores níveis de distress e estresse geral. Estes achados sugerem que promover meios para que as pessoas consigam se desenvolver plenamente em seus papéis laborais, fomentando a emancipação e a autonomia em condições adequadas de trabalho, pode resultar em uma avaliação global mais positiva sobre o trabalho e a carreira. Consequentemente, isso contribui para que os efeitos deletérios das situações estressantes sejam minimizados (Yıldız-Akyol & Boyacı, 2020). De tal maneira, pensar na promoção de saúde mental do trabalhador (Johnston, 2016) significa incluir no debate o contexto social, político e econômico, pois é deste que surgem os elementos que serão desencadeadores de vivências positivas ou negativas, não sendo suficiente ou justo responsabilizar exclusivamente o indivíduo (agência humana) para que este encontre por si meios para encontrar a satisfação ou felicidade com seu trabalho ou carreira.

A relação de predição positiva entre a resiliência e as variáveis de adaptabilidade de carreira, satisfação com a carreira, satisfação com a vida demonstra que pessoas resilientes obtêm resultados positivos ao utilizarem estratégias desenvolvidas ao longo da vida para enfrentar situações de risco. Em uma revisão de literatura (Angst, 2009), foi identificado que a disponibilidade de apoio social pode ser considerada como fator protetor para fatores de risco, então estratégias como cooperativas de pequenos empresários e comerciantes ou instituições que buscam fornecer educação para trabalhadores podem ajudá-los a desenvolverem habilidades da adaptabilidade de carreira. A predição negativa da resiliência e da positividade em relação ao estresse demonstra que existe uma relação entre o desenvolvimento de estratégias de coping e resultados positivos para o indivíduo mesmo após o enfrentamento de uma situação adversa. No caso da informalidade, essa relação pode relacionar-se à incerteza quanto aos seus ganhos financeiros e à falta de segurança social.

A adaptabilidade de carreira não apresentou potencial preditivo em relação ao estresse ou até mesmo com a satisfação com a carreira ou com o trabalho. Assim, na amostra estudada, a promoção de níveis mais adequados de saúde mental (redução do estresse) e de percepções mais positivas sobre a carreira e o trabalho pode ser obtida de maneira mais eficaz via ações sobre a resiliência e positividade. Tais resultados podem servir de base para o trabalho de orientadores profissionais e psicólogos organizacionais na elaboração de intervenções junto aos públicos aqui abordados. De maneira direta, trabalhar com os elementos salutareos (positividade e resiliência) também é um meio de promover saúde mental, não restringindo-se à lógica ainda vigente na Psicologia de intervir apenas para superar o adoecimento quando este já está instalado (M. Caprara et al., 2024; Vázquez-Colunga et al., 2017).

Os achados do presente estudo indicaram que, embora existam relações entre a adaptabilidade de carreira e variáveis de saúde mental (estresse, positividade e resiliência), esta não apresentou potencial preditivo em relação aos níveis de estresse. Os principais achados mostram que o desenvolvimento de percepções positivas frente à vida e de estratégias de enfrentamento contribuem para a redução dos níveis de estresse de trabalhadores de distintas modalidades. Além disso, observou-se que os graus de satisfação com o trabalho e com a carreira também impactam nos níveis de adaptabilidade de carreira e de saúde mental, reforçando a importância de considerar outras variáveis de contexto nestas relações.

Cabe destacar que, embora promissores para o desenvolvimento de ações no campo da saúde mental dos trabalhadores, os resultados precisam ser generalizados com parcimônia. Isso se deve à concentração de trabalhadores de uma única região do Brasil, tornando o estudo não representativo para outras realidades do país. Além disso, seriam interessantes estudos que permitissem a comparação entre os diferentes níveis de trabalho (formalidade, informalidade e proprietários do próprio negócio) a partir de um equilíbrio entre o quantitativo de respondentes de cada modalidade. Sugere-se ainda investigações que contemplem trabalhadores com menores níveis escolares, visto que a prevalência de pessoas com nível superior completo na presente pesquisa não reflete a realidade laboral do Brasil. Em nível prático, é necessário testar se os efeitos encontrados no presente estudo também seriam encontrados em intervenções com trabalhadores.

Referências

- Angst, R. (2009). Psicologia e resiliência: Uma revisão de literatura. *Psicologia Argumento*, 27(58), 253–260. <https://periodicos.pucpr.br/psicologiaargumento/article/view/20225/19509>
- Audibert, A., & Teixeira, M. A. P. (2015). Escala de adaptabilidade de carreira: Evidências de validade em Universitários Brasileiros. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(1), 83–93. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=203041069009>
- Barros, L. O., Lopes, M. B., Noronha, A. P. P., & Bonfá-Araújo, B. (2022). Fatores protetivos pró sociais e de positividade para a sintomatologia depressiva. *Revista de Psicologia, Educação e Cultura*, XXVI(2)173-185. <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/42126>
- Blustein, D. L. (2001). Extending the reach of vocational psychology: Toward an inclusive and integrative psychology of working. *Journal of Vocational Behavior*, 59(2), 171–182. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1823>
- Blustein, D. L. (2013). *The psychology of working*. Oxford University Press.
- Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A., & Diamonti, A. J. (2016). Decent work: A psychological perspective. *Frontiers in Psychology*, 7, e407 <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00407>
- Borsa, J. C., Damásio, B. F., Souza, D. S. de, Koller, S. H., & Caprara, G. V. (2015). Psychometric properties of the positivity scale - Brazilian version. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 28(1), 61–67. <https://doi.org/10.1590/1678-7153.201528107>
- Brandão, J. M., & Nascimento, E. do. (2019). Resiliência psicológica. *Memorandum: Memória e História em Psicologia*, 36, 1–31. <https://doi.org/10.35699/1676-1669.2019.6875>
- Buyukgoze-Kavas, A. (2014). Validation of the career adapt-abilities scale-Turkish form and its relation to hope and optimism. *Australian Journal of Career Development*, 23(3), 125–132. <https://doi.org/10.1177/1038416214531931>
- Caprara, G. V., Alessandri, G., Eisenberg, N., Kupfer, A., Steca, P., Caprara, M. G., ...Abela, J. (2012). The Positivity Scale. *Psychological Assessment*, 24(3), 701–712. <https://doi.org/10.1037/a0026681>
- Caprara, M., Zuffianò, A., Contreras, A., Suárez-Falcón, J. C., Pozo, P., Cabras, E., & Gómez-Veiga, I. (2024). The protective role of positivity and emotional self-efficacy beliefs in times of the COVID-19 pandemic. *Current Psychology*, 43(19), 17842–17853. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-05159-y>
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385–396. <https://doi.org/10.2307/2136404>
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Costa, S. D. S. (2020). Pandemia e desemprego no Brasil. *Revista de Administração Pública*, 54(4), 969–978. <https://doi.org/10.1590/0034-761220200170>
- Cruz, R. M., Borges-Andrade, J. E., De Andrade, A. L., Moscon, D. C. B., Esteves, G. G. L., Viseu, J., López-Nuñez, M. I., Abacar, M., Kienen, N., Barros, S. C., Knapik, J., Cassiano, S., & Porto, J. B. (2023). O Direito ao Trabalho Decente [editorial]. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 23(2), I-III. <https://doi.org/10.5935/rpot/2023.2.editorial>
- Dias, E. N., & Pais-Ribeiro, J. L. (2019). O modelo de coping de Folkman e Lazarus: Aspectos históricos e conceituais. *Revista Psicologia e Saúde*, 11(2), 55–66. <https://doi.org/10.20435/pssa.v11i2.642>
- 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>
- Ginevra, M. C., Di Maggio, I., Santilli, S., Sgaramella, T. M., Nota, L., & Soresi, S. (2018). Career adaptability, resilience, and life satisfaction: A mediational analysis in a sample of parents of children with mild intellectual disability. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 43(4), 473–482. <https://doi.org/10.3109/13668250.2017.1293236>
- Gomes, T. G. P., Besarria, C. D. N., & Silva, J. A. D. (2023). Informalidade na América Latina: uma análise por Vetores Autorregressivos em Paineis. *Cadernos Metrópole*, 25(58), 1017–1049. <https://doi.org/10.1590/2236-9996.2023-5811>
- Guimarães-Júnior, E. H. (2019). Como os empreendedores trabalham: Uma leitura psicodinâmica da organização do trabalho de um grupo de empreendedores. *REGEPE - Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas*, 8(1), 149–175. <https://doi.org/10.14211/regepe.v8i1.889>
- Hassanie, S., Olugbade, O. A., Karadas, G., & Altun, Ö. (2022). The impact of workload on workers' traumatic stress and mental health mediated by career adaptability during COVID-19. *Sustainability*, 14(19), 12010. <https://doi.org/10.3390/su141912010>
- Hirschle, A. L. T., & Gondim, S. M. G. (2020). Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(7), 2721–2736. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020257.27902017>
- Hu, L.-t., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- International Labour Organization. (1999). *Decent work*. Report of the Director-General of the ILO to the 87th Session of the International Labour Conference. Geneva. <https://webapps.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (2024). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua*. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Rio de Janeiro. <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?edicao=42525>
- Johnston, C. S. (2016). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3–30. <https://doi.org/10.1177/1069072716679921>
- Kim, I.-H., Choi, C.-C., Urbanoski, K., Park, J., & Kim, J. (2021). Is Job insecurity worse for mental health than having a part-time job in Canada? *Journal of Preventive Medicine and Public Health*, 54(2), 110–118. <https://doi.org/10.3961/jpmph.20.179>
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer.

- Lei No. 13429 (2017) - *Altera dispositivos da Lei n 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.*, Pub., Diário Oficial da União. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm
- Lei No. 13.467 (2017) - *Altera as Consolidações da Lei do Trabalho (CLT)*, Diário Oficial da União. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm
- Lopes, V. R., & Martins, M. D. C. F. (2011). Validação fatorial da escala de resiliência de Connor-Davidson (Cd-Risc-10) para brasileiros. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 11(2), 36-50. <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/22783/20750>
- Luft, C., de Oliveira Sanches, S., Mazo, G. Z., & Andrade, A. (2007). Brazilian version of the Perceived Stress Scale: Translation and validation for the elderly. *Revista de Saude Publica*, 41(4), 606-615. <https://doi.org/10.1590/s0034-89102007000400015>
- Maggiore, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 437-449. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.07.001>
- Merino-Salazar, P., Assunção, A. A., Amable, M., Benavides, F. G., & de Porras, D. G. R. (2023). Informal employment as a fundamental determinant of mental health in Latin America and the Caribbean. *The Lancet*, 402(10410), 1309-1311. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(23\)02051-2](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(23)02051-2)
- Nunes, C., & Silva, N. (2024). Trabalho decente como pressuposto fundamental de felicidade no trabalho. *RGO - Revista Gestão Organizacional*, 17(1), 113-127. <http://dx.doi.org/10.22277/rgo.v17i1.7726>
- Organização Internacional do Trabalho. (2021). *Empleo, desempleo, mercado de trabajo, salario, salario mínimo, brecha de género, estadísticas del trabajo, condiciones de trabajo*, América Latina, América Central, Caribe. Organización Internacional do Trabalho (OIT). Lima. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_836196.pdf
- Pouyaud, J., Vignoli, E., Dosnon, O., & Lallemand, N. (2012). Career adapt-abilities scale-France form: Psychometric properties and relationships to anxiety and motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 692-697. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.021>
- Salvador, A. P., & Ambiel, R. A. M. (2019). Adaptabilidade de carreira e autoeficácia ocupacional: relações com variáveis de carreira. *Revista Avaliação Psicológica*, 18(03). <https://doi.org/10.15689/ap.2019.1803.16853.05>
- Santilli, S., Grossen, S., & Nota, L. (2020). Career adaptability, resilience, and life satisfaction among Italian and Belgian middle school students. *The Career Development Quarterly*, 68(3), 194-207. <https://doi.org/10.1002/cdq.12231>
- Santilli, S., Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2014). Career adaptability, hope and life satisfaction in workers with intellectual disability. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 67-74. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.02.011>
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. Em S. D. Brown & R. W. Lent (orgs). *Career development and counseling* (pp. 147-183). John Wiley & Sons Inc.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012a). Career Adapt-Abilities Scale-USA Form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 748-753. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.009>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012b). The Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Silva-Peñaherrera, M., Santiá, P., & Benavides, F. G. (2022). Informal employment and poor mental health in a sample of 180,260 workers from 13 Iberoamerican Countries. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(13), 7883. <https://doi.org/10.3390/ijerph19137883>
- Southwick, S. M., Bonanno, G. A., Masten, A. S., Panter-Brick, C., & Yehuda, R. (2014). Resilience definitions, theory, and challenges: interdisciplinary perspectives. *European Journal of Psychotraumatology*, 5(1), e25338. <https://doi.org/10.3402/ejpt.v5.25338>
- Sousa, C. C. de, Araújo, T. M. de, Lua, I., Gomes, M. R., & Freitas, K. S. (2021). Insatisfação com o trabalho, aspectos psicossociais, satisfação pessoal e saúde mental de trabalhadores e trabalhadoras da saúde. *Cadernos de Saúde Pública*, 37(7), e00246320. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00246320>
- Sultana, R. G. (2020). For a postcolonial turn in career guidance: the dialectic between universalisms and localisms. *British Journal of Guidance & Counselling*, 51(2), 262-273. <https://doi.org/10.1080/03069885.2020.1837727>
- Sultana, R. G. (2024). Four 'dirty words' in career guidance: from common sense to good sense. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 24, 1-19. <https://doi.org/10.1007/s10775-022-09550-2>
- Vázquez-Colunga, J. C., Pando-Moreno, M., Colunga-Rodríguez, C., Preciado-Serrano, M. de L., Orozco-Solís, M. G., Ángel-González, M., & Vázquez-Juárez, C. L. (2017). Saúde Mental Positiva Ocupacional: proposta de modelo teórico para abordagem positiva da saúde mental no trabalho. *Saúde E Sociedade*, 26(2), 584-595. <https://doi.org/10.1590/s0104-12902017169061>
- Zhuang, M., She, Z., Cai, Z., Huang, Z., Xiang, Q., Wang, P., & Zhu, F. (2018). Examining a sequential mediation model of Chinese university students' well-being: A career construction perspective. *Frontiers in Psychology*, 9, e593. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00593>
- Zhuang, J., Jiang, Y., & Chen, H. (2021). Stress and career adaptability during COVID-19: A serial multiple mediation model. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 49(8), 1-11. <https://doi.org/10.2224/sbp.10551>
- Yıldız-Akyol, E., & Boyacı, M. (2020). Cognitive flexibility and positivity as predictors of career future in university students. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 10(57), 297-320. <https://dergipark.org.tr/en/pub/tpdrd/issue/55086/756181>

Contribuições:

Leonardo de Oliveira Barros: conceitualização, curadoria de dados, análise de dados, recebimento de financiamento, pesquisa, metodologia, administração do projeto, supervisão, redação do manuscrito original e redação –revisão e edição.

Caio Andrade Matos: curadoria de dados, pesquisa, metodologia, visualização, redação do manuscrito original e redação – revisão e edição.

Financiamento:

Os autores agradecem à Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado da Bahia (FAPESB) pela concessão de uma bolsa de iniciação científica ao segundo autor.

Disponibilização de dados:

Os dados da pesquisa estão disponíveis mediante solicitação ao autor(a) correspondente.

Conflitos de interesse:

Os autores declaram a inexistência de conflitos de interesse na realização e na comunicação dessa pesquisa.

Recebido: 26 de fevereiro de 2025

Revisado: 3 de abril de 2025

Aceito: 12 de abril de 2025

Publicado: 1 de maio de 2025