

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM  
ADMINISTRAÇÃO

Juciéle Fátima Coradini

**ADAPTABILIDADE DE CARREIRA E OS  
SINTOMAS DE ANSIEDADE EM DISCENTES  
DE PÓS-GRADUAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO  
PÚBLICA**

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Santa Maria, RS  
2021



**Juciéle Fátima Coradini**

**ADAPTABILIDADE DE CARREIRA E OS SINTOMAS DE ANSIEDADE EM  
DISCENTES DE PÓS-GRADUAÇÃO EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para a obtenção do título de **Mestra em Administração**.

Orientador: Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes

Santa Maria, RS  
2021

Coradini, Juciéle Fátima  
ADAPTABILIDADE DE CARREIRA E OS SINTOMAS DE ANSIEDADE  
EM DISCENTES DE PÓS-GRADUAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA /  
Juciéle Fátima Coradini.- 2021.  
167 p.; 30 cm

Orientador: Luis Felipe Dias Lopes  
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa  
Maria, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Programa de  
Pós-Graduação em Administração, RS, 2021

1. ADAPTABILIDADE DE CARREIRA 2. SINTOMAS DE  
ANSIEDADE I. Dias Lopes, Luis Felipe II. Título.

Sistema de geração automática de ficha catalográfica da UFSM. Dados fornecidos pelo autor(a). Sob supervisão da Direção da Divisão de Processos Técnicos da Biblioteca Central. Bibliotecária responsável Paula Schoenfeldt Patta CRB 10/1728.

---

© 2021

Todos os direitos autorais reservados a Juciéle Fátima Coradini. A reprodução de partes ou do todo deste trabalho só poderá ser feita mediante a citação da fonte.

Endereço: Rua São Valentim, s/n, Bozano, RS. CEP: 98733-000

**Juciéle Fátima Coradini**

**ADAPTABILIDADE DE CARREIRA E OS SINTOMAS DE ANSIEDADE EM  
DISCENTES DE PÓS-GRADUAÇÃO EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA**

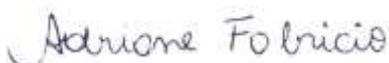
Dissertação apresentado ao Curso de Pós-Graduação em Administração, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS) como requisito parcial para obtenção do título de **Mestra em Administração.**

**Aprovado em 20 de abril de 2021**



---

**Luis Felipe Dias Lopes, Dr. (UFSM)  
(Presidente Orientador)**



---

**Dra. Adriane Fabrício (UESPAR)**



---

**Dra. Vânia Medianeira Flores Costa (UFSM)**

**Santa Maria, RS  
2021**



## DEDICATÓRIA

*Aos meus pais, **Adil e Noeli Coradini**, meus maiores exemplos e incentivadores minha  
gratidão!*



## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus por ter me dado saúde, força e proteção nessa caminhada em meio a tantos desafios. Gratidão por concluir mais essa etapa em minha vida.

Aos meus pais Adil e Noeli Coradini e ao meu irmão Anderson Coradini por toda paciência, compreensão e incentivo durante essa caminhada.

Ao Professor Luis Felipe Dias Lopes, pela orientação, aprendizados, pelo acolhimento no seu grupo de pesquisa, e pelo incentivo nessa jornada acadêmica.

A Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) pela oportunidade de cursar o mestrado em uma instituição que é referência nacional em ensino, pesquisa e extensão e aos professores do Programa de Pós-Graduação em Administração da UFSM por todo ensinamento e dedicação aos discentes.

Aos professores participantes da banca examinadora, obrigada pelas contribuições à minha pesquisa.

Aos amigos pelo incentivo, apoio, conselhos e momentos de descontração.

Aos colegas que participaram dessa caminhada ao longo de dois anos me ajudando a me desenvolver como pesquisadora.

A todos que contribuíram de alguma forma com a concretização desse trabalho.

**Muito obrigada!**



## RESUMO

### ADAPTABILIDADE DE CARREIRA E OS SINTOMAS DE ANSIEDADE EM DISCENTES DE PÓS-GRADUAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA

AUTOR: Juciéle Fátima Coradini  
ORIENTADOR: Luis Felipe Dias Lopes

A Pós-graduação no Brasil teve um crescimento de 48% na última década conforme informado pelo presidente da CAPES (GOVERNO DO BRASIL, 2021). Os discentes que optam pela pós-graduação relatam dificuldades para o desenvolvimento de suas habilidades e a difícil colocação no mercado de trabalho. Em vista disso, percebe-se que esses empecilhos colaboram para o aumento de doenças mentais, estresse, ansiedade e a depressão foram alguns dos sintomas mais citados, destaca-se ainda que estes discentes têm seis vezes mais chances de enfrentar a ansiedade e depressão em comparação com a população geral (ANPG, 2019). Considerando-se o contexto apresentado, o objetivo geral do estudo é analisar a relação entre a adaptabilidade de carreira com os sintomas de ansiedade desencadeados em discentes de pós-graduação. Para tanto, optou-se pela realização de um levantamento (*Survey*) com discentes de pós-graduação na Universidade Federal de Santa Maria uma instituição pública localizada na cidade de Santa Maria, Rio Grande do Sul. A etapa de coleta de dados consistirá na aplicação de um questionário de pesquisa dividido em três partes: Dados Sociodemográficos; Escala de Adaptabilidade de Carreira – EAC e; Inventário Ansiedade-Traço (IDATE – T), Ansiedade-Estado (IDATE-E). Os dados quantitativos foram tratados com auxílio de softwares estatísticos e analisados por meio de estatísticas descritivas, padronização de escalas e modelagem de equações estruturais (PLS–SEM). Como resultados, encontrou-se que aproximadamente 80% dos discentes sofrem com sintomas de ansiedade e que vem a ser uma incidência expressiva. Pela padronização das dimensões do EAC, verificou-se que os discentes manifestaram nível alto em Preocupação e Confiança desenvolvendo muito bem estas habilidades. Quanto ao IDATE-T demonstraram ter ansiedade (43,87%), se encontram em depressão (41,89%) demonstrando que ao longo da vida possuem esse sintoma; já para o IDATE-E relataram ter sintomas de ansiedade (55%) e depressão (33,43%), um dos sintomas da depressão é a ansiedade. Ainda, para verificar as relações entre as dimensões, foi proposto um modelo de equações estruturais parciais demonstrando que das oito hipóteses propostas, cinco foram aceitas, significando que há relações mais negativas que positivas entre os sintomas de ansiedade e as dimensões da adaptabilidade de carreira. O aspecto Ansiedade-Estado se relacionou negativamente com o Controle e Curiosidade e positivamente com a Preocupação e a Ansiedade-Traço se relacionou negativamente com Controle e positivamente com a Preocupação. Diante dos resultados verifica-se a necessidade de conscientizar a prevenção e o aumento de casos de discentes com ansiedade vistos os prejuízos advindos dessa doença e a importância da adoção de estratégias eficazes para seu enfrentamento.

**Palavras chave:** Carreira. Preocupação. Ansiedade. Depressão. Pós-graduação.



## ABSTRACT

### CAREER ADAPTABILITY AND SYMPTOMS OF ANXIETY IN POSTGRADUATE DISCENTS OF A PUBLIC INSTITUTION

AUTHOR: Juciéle Fátima Coradini

ADVISOR: Luis Felipe Dias Lopes

Postgraduate studies in Brazil had a growth of 48% in the last decade as informed by the president of CAPES (GOVERNO DO BRASIL, 2021). Students who opt for postgraduate studies report difficulties in developing their skills and difficult placement in the job market. In view of this, it is clear that these obstacles contribute to the increase in mental illness, stress, anxiety and depression were some of the most cited symptoms, it is also highlighted that these students are six times more likely to face anxiety and depression in comparison with the general population (ANPG, 2019). Considering the context presented, the general objective of the study is to analyze the relationship between career adaptability and anxiety symptoms triggered in graduate students. Therefore, we chose to carry out a survey (Survey) with graduate students at the Federal University of Santa Maria, a public institution located in the city of Santa Maria, Rio Grande do Sul. The data collection stage will consist of the application of a survey questionnaire divided into three parts: Sociodemographic Data; Career Adaptability Scale – EAC and; Trait Anxiety Inventory (STAI – T), State Anxiety (STAI-E). Quantitative data were treated with the aid of statistical software and analyzed using descriptive statistics, standardization of scales and structural equation modeling (PLS–SEM). As a result, it was found that approximately 80% of students suffer from symptoms of anxiety, which is a significant incidence. By standardizing the dimensions of the EAC, it was found that the students showed a high level of Concern and Confidence, developing these skills very well. As for IDATE-T, they demonstrated anxiety (43.87%), they are in depression (41.89%), demonstrating that they have this symptom throughout their lives; for the IDATE-E they reported having symptoms of anxiety (55%) and depression (33.43%), one of the symptoms of depression is anxiety. Still, to verify the relationships between the dimensions, a partial structural equation model was proposed, demonstrating that of the eight hypotheses proposed, five were accepted, meaning that there are more negative than positive relationships between anxiety symptoms and the dimensions of career adaptability. The State-Anxiety aspect was negatively related to Control and Curiosity and positively to Worry and Trait Anxiety was negatively related to Control and positively related to Worry. In view of the results, there is a need to raise awareness of prevention and the increase in cases of students with anxiety, considering the damage caused by this disease and the importance of adopting effective strategies to cope with it.

**Keywords:** Career. Concern. Anxiety. Depression. Postgraduate.



## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Os tipos de Carreira.....	70
Figura 2 - Conceitos de Ocupação, Profissão e Carreira.....	72
Figura 3 - Processo de Escolha Profissional nas Teorias Psicológicas e não Psicológicas.....	79
Figura 4 - Desenho de pesquisa.....	95
Figura 5 - Etapas da PLS-SEM.....	102
Figura 6 - Síntese do perfil sociodemográfico dos respondentes.....	108
Figura 7 - Modelo de caminho das dimensões das escalas EAC - IDATE.....	121
Figura 8 - Modelo de caminhos das inter-relações da escala EAC - IDATE.....	124
Figura 9 - Modelo de caminhos final das dimensões EAC - IDATE.....	134



## **LISTA DE GRÁFICOS**

Gráfico 1 - Padronização dos aspectos da EAC.....	117
Gráfico 2 - Padronização do Inventário IDATE-T e IDATE-E.....	118



## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Definições para classificação de <i>hot topics</i> .....	40
Quadro 2 - Etapas da pesquisa.....	40
Quadro 3- Publicações por ano da temática Adaptabilidade de Carreira.....	42
Quadro 4 - Publicações por ano da temática Transtorno de Ansiedade.....	46
Quadro 5 - Publicações por autor sobre o tema Transtorno de Ansiedade.....	48
Quadro 6 - Publicações por ano da temática Adaptabilidade de Carreira.....	53
Quadro 7 - Publicações por autor da temática Adaptabilidade de Carreira.....	54
Quadro 8 - Publicações por ano da temática Transtorno de Ansiedade.....	59
Quadro 9 - Publicações por autor sobre o tema Transtorno de Ansiedade.....	59
Quadro 10 - Síntese das principais características da bibliometria .....	65
Quadro 11 - Definições de Carreira .....	73
Quadro 12 - Equívocos de Carreira.....	76
Quadro 13 - Teorias de Escolha de Carreira.....	78
Quadro 14 - Escalas de mensuração de Carreiras.....	83
Quadro 15 - Histórica do termo Ansiedade.....	86
Quadro 16 - Definições da Ansiedade e sua ascensão .....	88
Quadro 17 - Características dos sintomas de Ansiedade e seus Transtornos.....	90
Quadro 18 - Escalas para medir a Ansiedade.....	91
Quadro 19 - Modelo Teórico dos instrumentos .....	100
Quadro 20 - Análise dos dados com base nos objetivos do estudo.....	102
Quadro 21 - Resultado da média e desvio padrão do perfil sociodemográfico .....	108
Quadro 22 - Hipóteses de pesquisa .....	122
Quadro 23 - Avaliação sistemática dos resultados EAC - IDATE .....	125



## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Número de publicações por área de pesquisa (Career Adaptability).....	41
Tabela 2 - Publicações por autor da temática Adaptabilidade de Carreira.....	42
Tabela 3 - Principais fontes de Adaptabilidade de Carreira.....	43
Tabela 4 - Publicações por tipo de documento do tema Adaptabilidade de Carreira.....	44
Tabela 5 - Principais países que publicaram sobre Adaptabilidade de Carreira.....	44
Tabela 6 - Idiomas relacionados a Adaptabilidade de Carreira.....	45
Tabela 7 - <i>Hot Topics</i> de Adaptabilidade de Carreira na base <i>WoS</i> .....	45
Tabela 8 – Número de publicações por área de pesquisa.....	47
Tabela 9 - Principais fontes de Publicações de Transtorno de Ansiedade.....	48
Tabela 10 - Principais Tipos de documento de Transtorno de Ansiedade.....	49
Tabela 11 - Principais países que publicam sobre Transtorno de Ansiedade.....	50
Tabela 12 - Idiomas relacionados ao Transtorno de Ansiedade.....	50
Tabela 13 - <i>Hot Topics</i> de Transtorno de ansiedade na base <i>WoS</i> .....	51
Tabela 14 - Número de publicações por área de pesquisa.....	53
Tabela 15 - Principais fontes de Adaptabilidade de Carreira.....	54
Tabela 16 - Publicações por tipo de documento do tema Adaptabilidade de Carreira.....	55
Tabela 17 - Publicações por país do tema Adaptabilidade de Carreira.....	56
Tabela 18 - Idiomas relacionados a Adaptabilidade de Carreira.....	56
Tabela 19 - <i>Hot topics</i> de Adaptabilidade de Carreira na base <i>Scopus</i> .....	57
Tabela 20 - Número de publicações por área de pesquisa.....	58
Tabela 21 - Principais fontes de Publicações de Transtorno de Ansiedade .....	60
Tabela 22 - Principais Tipos de documento de Transtorno de Ansiedade.....	61
Tabela 23 - Principais países que publicam sobre Transtorno de Ansiedade.....	61
Tabela 24 - Idiomas relacionados ao Transtorno de Ansiedade .....	62
Tabela 25 - <i>Hot topics</i> do Transtorno de ansiedade na base <i>Scopus</i> .....	63
Tabela 26 - Declaração do perfil sociodemográfico dos respondentes (n = 709) .....	105
Tabela 27 - Declaração do perfil acadêmico dos respondentes (n = 709) .....	106
Tabela 28 - Declaração do perfil físico e da saúde dos respondentes (n = 709) .....	107
Tabela 29 - Frequência, média e desvio padrão dos indicadores da dimensão Preocupação....	109

Tabela 30 - Frequência, média e desvio padrão dos indicadores da dimensão controle.....	110
Tabela 31 - Frequência, média e desvio padrão dos indicadores da dimensão curiosidade.....	111
Tabela 32 - Frequência, média e desvio padrão dos indicadores da dimensão confiança.....	112
Tabela 33 - Frequência, média e desvio padrão dos indicadores do inventário Ansiedade-Traço .....	113
Tabela 34 - Frequência, média e desvio padrão dos indicadores do inventário Ansiedade-Estado .....	115
Tabela 35 - Diagrama de caminhos para equações estruturais do modelo EAC – IDATE.....	123
Tabela 36 - VME, Alfa de <i>Cronbach</i> e Confiabilidade composta para o modelo proposto.....	126
Tabela 37 - Cargas fatoriais cruzadas das variáveis observadas nas variáveis latentes para o mo- delo de mensuração.....	127
Tabela 38 - Análise da validade discriminante pelo critério Fornell-Larcker para o modelo de Mensuração.....	129
Tabela 39 - HTMT para o modelo de mensuração .....	129
Tabela 40 - Valores de VIF para as dimensões do modelo .....	130
Tabela 41 - Valores de $f^2$ e $R^2$ .....	131
Tabela 42 - Relações entre as variáveis latentes do modelo e a confirmação das hipóteses....	132
Tabela 43 - Valores de $Q^2$ para o modelo final .....	133
Tabela 44 - Diagrama de caminhos final para o modelo EAC – IDATE .....	135

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AE	Ansiedade-Estado
AMB	Associação Médica Brasileira
ANPG	Associação Nacional de Pós-Graduação
APA	<i>American Psychological Association</i>
AT	Ansiedade-Traço
AVE	Vâriância Média Extraída
CAAS	<i>Career Adapt-Abilities Scale</i>
CAAE	Certificado de Apresentação para Apreciação Ética
CAED	Cordenadoria de Ações Educacionais
CCSH	Centro de Ciências Sociais e Humanas
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CFM	Conselho Federal de Medicina
CID	Classificação de Transtornos Mentais e de Comportamento
CNS	Conselho Nacional em Saúde
CONEP	Comissão de Ética em Pesquisa
CONFI	Confiança
CONTR	Cotrole
CPD	Centro de Processamento de Dados
CURIO	Curiosidade
DSM	<i>Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders</i>
EAC	Escala de Adaptabilidade de Carreira
EAD	Ensino a Distância
EU-OSHA	<i>European Agency for Occupational Safety and Health</i>
GEAIC	Gabinete de Estudos e Apoio Institucional Comunitário
HTMT	<i>Heterotrait - Monotrait Ratio</i>
IDATE - E	Inventário Ansiedade-Estado
IDATE - T	Inventário Ansiedade-Traço
NHG	<i>Holandesa de Clinica Geral</i>
NUPEAD	Núcleo de Pesquisa em Administração
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde

OPAS	Organização Pan-Americana da Saúde
PLS	<i>Partial Least Squares</i>
PLS-SEM	<i>Partial Least Squares Structural Equation Modeling</i>
PRAE	Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis
PREOC	Preocupação
SAS	<i>Statistical Analysis System</i>
SATIE	Setor de Atenção Integral ao Estudante
SEM	<i>Structural Equation Modeling</i>
SISNEP	Sistema Nacional de Ética em Pesquisa
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
SQE	Soma dos Quadrados dos Erros
SQO	Soma dos Quadrados Observados
SUS	Sistema Único de Saúde
STAI	<i>State Trait Anxiety Inventory</i>
TC	Termo de Confidencialidade
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UBA	Universidade de Buenos Aires
UERJ	Universidade do Estado do Rio de Janeiro
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais
UFSM	Universidade Federal de Santa Maria
USP	Universidade de São Paulo
VIF	Variance Inflation Factor
VME	Vâriância Média Extraída
WoS	<i>Web of Science</i>

## **LISTA DE APÊNDICES E ANEXOS**

<b>APÊNDICE A</b> – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).....	161
<b>APÊNDICE B</b> – Termo de Confidencialidade.....	162
<b>APÊNDICE C</b> – Termo de Autorização Institucional.....	163
<b>ANEXO A</b> – Protocolo de pesquisa.....	164



# SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	30
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA.....	32
1.2 OBJETIVOS .....	34
<b>1.2.1 Objetivo Geral</b> .....	34
<b>1.2.2 Objetivos Específicos</b> .....	34
1.3 JUSTIFICATIVA .....	35
<b>2 REVISÃO BIBLIOMÉTRICA</b> .....	38
2.1 PROCESSO DE PESQUISA EM BANCO DE DADOS E BIBLIOMETRIA .....	38
2.2 PANORAMA DAS PUBLICAÇÕES SOBRE ADAPTABILIDADE DE CARREIRA NA-BASE <i>WoS</i> .....	41
<b>2.2.1 Características Gerais das publicações sobre Adaptabilidade de Carreira na <i>WoS</i></b> .....	41
<b>2.2.2 Adaptabilidade na carreira os “<i>hot topics</i>”</b> .....	45
2.3 PANORAMA DE PUBLICAÇÕES SOBRE TRANSTORNO DE ANSIEDADE NA BA-SE <i>wos</i> .....	46
<b>2.3.1 Características gerais das publicações sobre Anxiety disorder na base <i>WoS</i></b> .....	47
<b>2.3.2 Transtorno de ansiedade e seus “<i>hot topics</i>”</b> .....	51
2.4 PANORAMA DAS PUBLICAÇÕES SOBRE ADAPTABILIDADE DE CARREIRA NA BASE <i>SCOPUS</i> .....	51
<b>2.4.1 Características gerais das publicações sobre Adaptabilidade de Carreira na <i>Scopus</i></b> .....	52
<b>2.4.2 Adaptabilidade na Carreira e os “<i>hot topics</i>”</b> .....	56
2.5 PANORAMA DE PUBLICAÇÕES SOBRE TRANSTORNO DE ANSIEDADE NA BA-SE <i>SCOPUS</i> .....	58
2.5.1 Características gerais das publicações sobre o Transtorno de ansiedade na base <i>Scopus</i> .....	58
<b>2.5.2 Transtorno de ansiedade e os “<i>hot topics</i>”</b> .....	62
2.6 SÍNTESE DO ESTUDO BIBLIOMÉTRICO .....	64
<b>3 REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	68

3.1 CARREIRA: BREVE REVISÃO CONCEITUAL .....	68
3.1.1 Definições de Carreira .....	73
3.1.2 Gestão de Carreira.....	75
3.1.3 Fatores de Escolha de Carreira .....	77
3.1.4 Adaptabilidade de Carreira .....	80
3.1.5 Escalas de Carreiras .....	83
3.2 ANSIEDADE: BREVE HISTÓRICO.....	84
3.2.1 Sintomas de Ansiedade e a evolução para Transtornos .....	85
3.2.2 Definições da Ansiedade .....	87
3.2.3 Tipos de Transtorno de Ansiedade.....	89
3.2.4 Escalas de Ansiedade .....	91
<b>4 MÉTODO DE PESQUISA.....</b>	<b>94</b>
4.1 CARACTERIZAÇÃO E DELINEAMENTO DA PESQUISA .....	94
4.1.1 Desenho de pesquisa .....	95
4.1.2 Objeto de estudo .....	95
4.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA DO ESTUDO .....	97
4.2.1 Critérios de inclusão .....	97
4.2.2 Critérios de exclusão .....	97
4.3 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS .....	98
4.3.1 Riscos do estudo .....	99
4.3.2 Benefícios do estudo .....	99
4.4 TÉCNICA DE COLETA DE DADOS E PROTOCOLO DE PESQUISA .....	99
4.5 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS.....	100
<b>5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA .....</b>	<b>104</b>
5.1 DESCRIÇÃO DO PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO E ACADÊMICO .....	104
5.2 PERCEPÇÃO QUANTO AS ASPIRAÇÕES DE CARREIRA .....	109
5.3 PERCEPÇÃO QUANTO AOS SINTOMAS DE ANSIEDADE .....	113
5.4 INDICADORES DA ADAPTABILIDADE DE CARREIRA E DA ANSIEDADE .....	116
5.5 RELAÇÃO ENTRE A ADAPTABILIDADE DE CARREIRA E OS SINTOMAS DE ANSIEDADE NA PÓS-GRADUAÇÃO .....	118

<b>5.5.1 Etapa 1 - Especificação do Modelo Estrutural</b> .....	120
<b>5.5.2 Etapa 2 - Especificação do Modelo de Mensuração</b> .....	122
<b>5.5.3 Etapa 3 - Estimação do Modelo de Caminhos PLS</b> .....	123
<b>5.5.4 Etapa 4 - Avaliação do Modelo de Mensuração</b> .....	125
<b>5.5.5 Etapa 5 - Avaliação do Modelo Estrutural</b> .....	130
<b>5.5.6 Interpretação dos Resultados e Desenho das Conclusões</b> .....	133
<b>5.6 AÇÕES E PRÁTICAS PARA PREVENÇÃO E ASSISTÊNCIA PARA OS SINTOMAS DE ANSIEDADE EM DISCENTES</b> .....	136
<b>6 CONSIDERAÇÕES</b> .....	140
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	146
<b>APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)</b> .....	161
<b>APÊNDICE B - TERMO DE CONFIDENCIALIDADE</b> .....	162
<b>APÊNDICE C - TERMO DE AUTORIZAÇÃO INSTITUCIONAL</b> .....	163
<b>ANEXO A - PROTOCOLO DE PESQUISA</b> .....	164



## 1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho tem ficado mais exigente com a globalização e os avanços tecnológicos os valores que eram aplicados às máquinas atualmente encontram-se em meios intangíveis, tais como conhecimento, competência e a especialização dos funcionários (REIS; DIEHL, 2017). Em vista disso, o mundo das transformações vem exigindo mudanças também na forma como as pessoas estruturam e desenvolvem suas carreiras, que diz respeito a um conjunto de auto percepções do indivíduo com relação as suas habilidades, valores, motivações, necessidades e atitudes entre outros fatores (GRANGEIRO; BARRETO; SILVA, 2018).

Dias e Soares (2012) em estudos anteriores mencionavam a importância do planejamento em carreiras, vem ganhado destaque no Brasil, a prática tem sido iniciada com a avaliação pessoal para descobrir as habilidades e competências que o indivíduo possui e as que pode desenvolver, afastando as crenças limitantes e assim realizar melhores escolhas na carreira, mesmo frente às incertezas do mercado de trabalho.

Por conseguinte, na transição do término da graduação para o mercado de trabalho existem vários caminhos que se apresentam como possibilidades e riscos, os formandos fazem escolhas permeadas pela angústia quanto ao futuro incerto de suas decisões (DIAS; SOARES, 2012). De acordo com os dados da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) divulgados pelo presidente a pós-graduação no Brasil teve um crescimento de 48% nos últimos dez anos, passando de 3.128 programas em 2011 para 4.650 em 2020, demonstrando um aumento no interesse na continuação dos estudos (GOVERNO DO BRASIL, 2021). No entanto, de conforme dados da Associação Nacional de Pós-Graduação (ANPG), o índice de desemprego entre mestres e doutores é de 25% no Brasil, tal realidade é um desestímulo a carreira científica, sendo necessário investir na ciência, tecnologia e inovação para valorizar e reter os talentos no país (ANPG, 2019).

Outro fato relevante mostra que discentes que seguem os estudos e optam pela pós-graduação relatam dificuldades no desenvolvimento de aptidões, como a precarização e o desestímulo nessa trajetória (ANPG, 2018). O valor das bolsas destinadas aos discentes com dedicação exclusiva, por exemplo, não sofrem reajuste desde 2013, impactando nas condições básicas para se manterem. Somando-se a isso a rotina de pesquisa e a difícil colocação no mercado de trabalho tanto pela falta de investimento para contratação em institutos públicos como na iniciativa privada (ANPG, 2019). Em vista disso, esses empecilhos colaboram para o aumento de doenças mentais, como estresse, ansiedade e depressão, que estão dentre as mais citadas (ANPG, 2019). Em consonância com estes dados, Costa e Nebel (2018) afirmam que

durante a jornada na pós-graduação muitos discentes acabam desenvolvendo doenças psíquicas. Em decorrência do tabu na sociedade em torno dos transtornos mentais, inclusive dentro das universidades, em que deveria ser aberta ao diálogo.

Barros et al. (2018) afirmam que a satisfação na carreira está diretamente ligada com adaptabilidade, que por sua vez está relacionada à forma como as pessoas podem lidar com as dificuldades e traumas relacionados a este período de desenvolvimento das habilidades. Com as transições profissionais, em que ao se perceberem mais satisfeitos, os discentes tendem a lidar melhor com estas questões levando a um maior sucesso profissional. Desse modo, torna-se importante conhecer as variáveis que podem agir nesse processo, para que possíveis intervenções possam ser feitas auxiliando os discentes na passagem de carreira para o mercado de trabalho.

Na literatura quando se trata de estudos sobre ansiedade e seus sintomas o tema já vem sendo estudado sob diversas abordagens, ao longo dos anos sendo mais tarde enquadrando de forma geral nos transtornos mentais, até ser reconhecido como ansiedade (NARDI; QUEVEDO; DA SILVA, 2014; APA, 2017). No que se refere ao tema “carreira” são escassas as publicações e trabalhos que abordem as questões conceituais, visto que, não há coerência entre os diversos estudiosos do assunto sobre o que efetivamente significa carreira (CARVALHO, 2007). Percebe-se também a necessidade de estudos que tenham interesse em compreender e conhecer as expectativas dos discentes de pós-graduação, para a entrada no mercado de trabalho (SILVA; BARDAGI, 2015).

É válido ressaltar que o trabalho está sendo realizado em um período que a sociedade está vivendo o evento do Covid-19, no qual existe a propensão de aumentar a ansiedade na população conforme alguns estudos já realizados em epidemias (ORNELL et al., 2020). Em eventos como o do Covid-19 a saúde mental é afetada podendo prevalecer mais que a pandemia, impactando em outras áreas além da saúde como a economia concedendo mais benefícios (ORNELL et al., 2020).

Diante do exposto, no presente o foco foram os discentes de Pós-graduação da Universidade Federal de Santa Maria, localizado no Estado do Rio Grande do Sul.

## 1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Conforme os dados do relatório Global publicado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) de 2017 no período de 2005 a 2015 o índice de depressão aumentou, sendo uma das consequências do transtorno de ansiedade a nível mundial. No Brasil, os distúrbios relacionados ansiedade lideravam e em segundo lugar aparece a depressão, a Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS) juntamente com a OMS destacam no relatório de 2017, o reconhecimento da importância da saúde mental se tornando uma prioridade global para o âmbito da saúde e do desenvolvimento econômico (OMS, 2019).

O Brasil tem apresentado um alto crescimento na concessão de benefícios devido aos transtornos mentais e comportamentais, tanto para o auxílio doença acidentário como o não acidentário. O estudo realizado entre 2012 e 2016 evidenciou que os transtornos mentais e comportamentais foram a terceira causa de incapacidade para o trabalho, causando afastamentos laborais (SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA 2017). A OMS apresenta em seu relatório de 2017 que distúrbios relacionados a ansiedade já afetam mais de 9% da população brasileira. Dada a prevalência do transtorno de ansiedade, conforme Fernandes et al. (2018), destacam que essa foi a maior causa de afastamento laboral.

Evans et al. (2018) realizaram uma pesquisa em 26 países, com mais de 2.000 discentes de pós-graduação, sendo o grupo composto por 90% de doutorandos e 10% de mestrands afirmam que 41% dos discentes apresentaram ansiedade e 39% depressão, na população geral o índice de ansiedade fica em torno de 6%. Em consonância com estes dados, uma pesquisa também de 2018, realizada pela Universidade de Brasília (UNB), em discentes da pós-graduação, demonstrou que os discentes possuem algum sofrimento mental. Em uma amostra de 637 discentes, 90% relataram como principal sintoma a ansiedade, seguido pelo desânimo 71,6%, irritabilidade 63,1% e vários outros como falta de motivação, tristezas, reclamações constantes, mudança de humor, falta de atenção, concentração, sonolência e isolamento social (UNB, 2018).

Batista et al. (2016) evidenciaram que as consequências dos transtornos mentais também podem ser observadas no meio acadêmico, por professores de universidades públicas, fatores como as condições precárias e/ou a falta de capacidade de reivindicação para conscientização desse problema agrava ainda mais este quadro. Segundo os autores, estudos demonstram que no Brasil a saúde mental dos servidores sofre uma deterioração progressiva referente às condições no trabalho.

Borsoi (2012) e Bernardo (2014) mencionam em suas pesquisas a pressão causada pelo impacto dos parâmetros de produtividade que recaem sobre os professores dos Programas de Pós-Graduação que precisam manter elevadas suas produções científicas, sob a pena de serem desvinculados dos Programas. Oliveira, Pereira e Lima (2017), alertam também para a carga horária semanal que costuma ir além das 40 horas, sendo estendida para os fins de semana, ocupando o lugar do horário de lazer e repouso. Trata-se de um processo de darwinismo social com desgaste físico psíquico que podem acarretar o adoecimento.

De acordo com a ANPG (2018), o ideal é debater uma padronização nos programas de pós-graduação priorizando a saúde mental nas decisões referentes a vida acadêmica. Os estudos ainda apresentam poucas referências no processo de intervenção no que se refere aos transtornos mentais com destaque a ansiedade associada ao bem-estar no trabalho, observa-se a busca por medidas, tanto visando o combate como a prevenção. Segundo Batista et al. (2016) em estudos passados os dados já apontavam para a necessidade de intervenções referentes ao labor incluindo desde os gestores, professores e responsáveis pela qualidade de vida na instituição, a fim de considerar os transtornos mentais como doenças do trabalho existentes na categoria de docentes a nível superior.

Atualmente o Brasil vem passando por uma crise pandêmica, a Covid-19, repercussões psicológicas e psiquiátricas, emoções desenvolvidas com o medo e com a raiva devem ser consideradas e observadas (FGV, 2020). O medo aumenta os níveis de ansiedade e estresse em indivíduos saudáveis e intensifica os sintomas daqueles com transtornos psiquiátricos pré-existent. Em epidemias, o número de pessoas cuja saúde mental é afetada tende a ser maior que o número de pessoas afetadas pela infecção, assim como pode durar mais e prevalecer além da epidemia impactando em fatores psicossociais e econômicos (ORNELL et al., 2020).

É importante destacar que o Brasil assim como outros países, atualmente passa por uma pandemia, uma crise advinda do Coronavírus, a qual está impactando em todas as esferas (FVG, 2020). Observa-se com isso um fato importante, a aceitação da sociedade em relação aos direcionamentos apontados pelas ciências, que vinha sofrendo um descrédito. A crise tem deixado certas habilidades ainda mais em evidência, tais como resiliência e capacidade de adaptação, além da percepção de que as formas de atuação sofreram mudanças irreversíveis exigindo que os profissionais aprendam e adaptem-se ao novo cenário (FGV, 2020).

Tendo em vista que, os discentes de pós-graduação possam apresentar algum fator que leve aos sintomas de ansiedade desencadeantes da adaptabilidade de carreira, assim como podem apresentar-se satisfeito como discentes, ou no trabalho devido à combinação adequada dos recursos e do envolvimento nas atividades que desempenham, bem como na realização

profissional, insere-se um contexto de reflexão sobre a problemática ser estudada. Em face dessas considerações estudo será guiado pelo seguinte problema de pesquisa: **Qual a relação entre as dimensões da adaptabilidade de carreira com os sintomas de ansiedade desencadeados em discentes de pós-graduação?**

A resposta à respectiva questão de pesquisa será buscada a partir dos objetivos descritos a seguir:

## 1.2 OBJETIVOS

Tendo em vista responder à problemática levantada, a definição de objetivos é fundamental para o entendimento do estudo. Para tanto, tem-se neste estudo:

### 1.2.1 Objetivo geral

Analisar a relação entre adaptabilidade de carreira com os sintomas de ansiedade desencadeados em discentes de pós-graduação.

### 1.2.2 Objetivos específicos

À compreensão do estudo equivale:

- Avaliar a incidência de adaptabilidade na carreira vivenciada pelos discentes de pós-graduação;
- Identificar a incidência dos sintomas de ansiedade-traço e estado em discentes de pós-graduação;
- Associar a adaptabilidade de carreira com os sintomas de ansiedade-traço e estado em discentes de pós-graduação;
- Relacionar os constructos da adaptabilidade de carreira com os sintomas de ansiedade-traço e estado;
- Propor ações de gestão estratégica que possam prevenir e minimizar os casos dos sintomas de ansiedade na adaptabilidade da carreira.

### 1.3 JUSTIFICATIVA

A presente pesquisa se mostra relevante pelo caráter inédito da temática adaptabilidade de carreira e sintomas de ansiedade na pós-graduação conforme os dados do bibliométrico e também por evidenciar o alto índice de alguns transtornos mentais em pós-graduandos. De acordo com os dados publicados pela ANPG (2018), estes discentes têm seis vezes mais chances de enfrentar a ansiedade e depressão em comparação com a população geral o que justifica a pesquisa com essa população. O desenvolvimento de carreira engloba habilidades que são vitais para o sucesso dos discentes de graduação, mas às vezes não são incluídas nessa lista, como por exemplo a saúde mental, o que motiva essa pesquisa.

O caminho a ser percorrido pela busca da realização de um curso de mestrado e de doutorado é um trabalho árduo (COSTA; NEBEL, 2018). Corroborando com estes autores a ANPG (2018) e o Jornal da USP (2019) relatam as dificuldades de discentes de pós-graduação como atender as demandas de trabalhos acadêmicos e prazos, assim como a preocupação com o mercado de trabalho, que vem exigindo adaptabilidade. Nesse contexto parte dos discentes vem apresentando sintomas de ansiedade e depressão. Diante disso, Nota et al. (2014), consideram que o desenvolvimento da adaptabilidade da carreira uma característica crucial, as pessoas com maior adaptabilidade serão capazes de antecipar possíveis situações, preparando-se para as mudanças, adquirindo novas habilidades, que influenciam de forma positiva o controle sobre a própria vida e o bem-estar psicofísico, motivando esta pesquisa.

Segundo dados da ANPG (2018), tal exigência vem desencadeando um quadro de adoecimento mental na pós-graduação cita-se como principais fatores: a exigência com os discentes na aprendizagem, os prazos curtos para entrega de produções, a máquina de publicar artigos em revistas com os melhores Qualis possíveis e a competição entre as instituições e orientadores gerando a competição por vagas de estágio, bolsas, grupos de pesquisa e até intercâmbio são fatores que agravam ainda mais a situação. Além disso, verificou-se na literatura algumas das causas relacionadas ao adoecimento dos docentes nas universidades públicas brasileiras que apresentam alterações psicossomáticas citam-se: enxaqueca, insônia, alterações do sono. Depressão relacionadas aos processos de adoecimento físico e psicológico elencam-se: ansiedade, depressão, estresse, crises de hipertensão e gástricas, labirintite, gripes e resfriados constantes (OLIVEIRA; PEREIRA; LIMA, 2017).

Nesse sentido, a revisão literária de Craske e Stein (2016), constatou que o transtorno de ansiedade é a classe mais comum dos transtornos mentais, dada a prevalência em 44 países, isso demonstrou que uma em cada 14 pessoas em todo mundo tem um transtorno de ansiedade.

Além disso, um em cada nove terá um transtorno de ansiedade em um determinado período. Em consonância com estes dados, no Brasil, o Ministério da Previdência Social (2017), no período de 2012 a 2016, apresenta os transtornos mentais e comportamentais como a terceira causa para incapacidade no trabalho, assim como a prevalência da ansiedade que levam ao afastamento do trabalho (FERNANDES et al. 2018).

A negligência em ofertar melhores condições no trabalho e segurança pode acarretar altos custos para as organizações, e problemas de saúde mental e física para o trabalhador, segundo a EU-OSHA (2014) já mencionava em seus estudos anteriormente como: a rotatividade de trabalhadores, menor desempenho e produtividade, no indivíduo redução da qualidade de vida e gastos com a saúde, gerando despesas econômicas com saúde pública mental.

A partir desta perspectiva, este estudo colabora possibilitando à Instituição pesquisada a identificação dos principais Fatores de Risco Psicossociais que desencadeiam os sintomas de ansiedade e que podem interferir os discentes de pós-graduação na sua adaptabilidade de carreira e a partir disso, elaborar um plano de ação de intervenção primária, a fim de evitar que evolua para o transtorno de ansiedade o qual só pode ser diagnosticado pelo médico; redirecionando esforços para a criação e manutenção de um ambiente que vise prevenir, minimizar ou sanar fatores maléficos a saúde. Assim como, acarretar no planejamento e na implementação de novas práticas de gestão que visem a preservação da sua saúde e para o desenvolvimento das habilidades na pós-graduação.

Além disso, o trabalho contribui para o aperfeiçoamento do sistema de gestão de pessoas, o qual vem acompanhando um processo contínuo de mudanças nas organizações, possibilitando que este atue de forma mais positiva em relação aos novos desafios na adaptabilidade de carreira de pós-graduandos. Desse modo, o sistema de pós-graduação e os gestores das instituições de ensino poderão avaliar a melhor forma de intervenção disponível no ambiente educacional e laboral. Espera-se também promover o debate sobre a importância da temática para que esta seja cada vez mais conscientizada, e que transtornos psicossociais como a ansiedade sejam prevenidos tanto no âmbito público como em outras esferas sociais.



## 2 REVISÃO BIBLIOMÉTRICA

A revisão bibliométrica foi realizada com o caráter de entender o panorama das publicações sobre a temática adaptabilidade de carreira com os sintomas de ansiedade, para que se possa então no item seguinte fazer a revisão de literatura com uma especificidade maior. Nesse sentido com o crescimento de publicações em revistas científicas, surge a preocupação em analisar a produção em determinada área do saber, a qual poderá determinar ou não a continuidade do desenvolvimento da pesquisa (ZAGO; DOMINGUES; SILVA, 2019).

Dessa forma, realizou-se uma pesquisa bibliométrica sobre as publicações relevantes presentes sobre os temas Adaptabilidade de carreira e Transtornos de ansiedade verificando-se que há possibilidade de estudo. Assim, no decorrer deste capítulo são apresentadas pesquisas bibliométricas na base de dados *Web of Science (WoS)* e *Scopus* no período de 2010 a 2019 sobre os temas Adaptabilidade de carreira e Transtorno de ansiedade.

### 2.1 PROCESSO DE PESQUISA EM BANCO DE DADOS E BIBLIOMETRIA

De acordo com Wingerter et al. (2018) a pesquisa bibliométrica é composta por leis e princípios empíricos cujo objetivo é explorar os aspectos quantitativos encontrados na literatura das informações disponíveis e registradas para nortear áreas e pesquisadores mais produtivos, que apresentem destaque em determinado tema ou áreas afins.

Ferenhof e Fernandes (2015) afirmam que existem algumas etapas básicas da pesquisa bibliométrica, são elas: a definição da base da pesquisa a qual determinara os indicadores, a base de dados a ser utilizada e a forma como os documentos serão selecionados e padronizados; a consolidação e a análise das informações obtidas; e por fim, a síntese e a elaboração de relatórios. Corroborando com estes autores Pimenta et al. (2017), descrevem que a bibliometria seria uma permuta ou troca de informações apresentando as seguintes características: Indicar os estudos em crescimento, constatar a diminuição de determinados temas, medir o impacto das revistas científicas, e mensurar as instituições de ensino e autores que mais possuem produção acadêmica.

Nessa perspectiva realizou-se uma pesquisa bibliométrica objetivando ampliar o conhecimento referente às publicações sobre o tema “*Career adaptability*” e após sobre o tema “*Anxiety disorder*” na principal coleção da *Web of Science (WoS)* no período de 2010 à 2019. Logo após foi elaborada também uma pesquisa bibliométrica na base *Scopus* para maior abrangência do assunto pesquisado e para fins de comparação, sobre a temática “*Career*

*adaptability*” e “*Anxiety disorder*” também compreendendo o período de 2010 à 2019. Quanto a coleta de dados ocorreu em quatro etapas:

Na primeira etapa fez-se na busca pelas expressões de forma isolada com as palavras chaves “*career adaptability*” e posteriormente “*anxiety disorder*” com o objetivo de obter as características gerais da produção científica como áreas temáticas, publicações por ano, títulos de fontes, autores, países, idiomas e temas mais relevantes os *hot topics*.

Na segunda etapa identificaram-se os principais tópicos escolhidos e relacionados a “*career adaptability*” and “*anxiety disorder*”, sendo elencados os temas relevantes conforme o conhecimento do autor sobre os assuntos e após de forma isolada com as palavras-chaves “*career adaptability*” e “*anxiety disorder*” elencando dez principais tópicos escolhidos para o primeiro e doze tópicos para o segundo tema. A seleção desses se deve a relação de proximidade com o termo pesquisado.

Na terceira etapa apresentou-se os *hot topics*, os tópicos mais relevantes de cada tema por meio da identificação dos índices h e h-b. Conforme Banks (2006), criador do índice h-b, seria uma extensão do h-index desenvolvido por Jorge Hirsch para quantificar as publicações de um autor, já o índice h-b é obtido por meio do número de citações de um tópico ou combinação em determinado período de tempo, listados em ordem decrescente de citações. Em relação ao índice m para encontrá-lo divide-se o índice h-b pelo período da pesquisa estipulado na base de dados (BANKS, 2006). Analisando-se os índices, utilizou-se das seguintes definições de Banks (2006) apresentadas no Quadro 1:

Índice h-b = Número de citações de um autor em um determinado período.

$$m = \frac{\text{índice h - b}}{10} .$$

Quadro 1 - Definições para classificação de *hot topics*

Índice m	Tópico/combinção
$0 < m \leq 0,5$	Pode ser de interesse para pesquisadores em um campo específico de pesquisa, o qual engloba uma comunidade pequena;
$0,5 < m \leq 2$	Provavelmente pode se tornar um <i>hot topic</i> como a área de pesquisa, no qual a comunidade é muito grande ou o tópico combinação apresenta características muito interessantes;
$m > 2$	É considerado um <i>hot topic</i> , tópico exclusivo com alcance não apenas na sua própria área de pesquisa e é provável que tenha efeitos de aplicação ou características únicas.

Fonte: Banks (2006).

Conforme apresentadas nas definições de Banks (2006), no Quadro 1 apenas os índices  $m > 2$  foram considerados *hot topics* nessa pesquisa.

Na quarta etapa foi analisou-se e comparou-se os principais resultados obtidos entre as duas bases de pesquisa a *WoS* e *Scopus* para melhor compressão da temática. No Quadro 2 descreve-se o caminho do estudo bibliométrico realizado na pesquisa.

Quadro 2 - Etapas da pesquisa

Etapas da pesquisa	Descrição
1ª Etapa	Realizar a pesquisa de forma separada do termo “ <i>career adaptability</i> ” e “ <i>anxiety disorder</i> ”. Análise das características gerais das publicações;
2ª Etapa	Seleção dos 10 tópicos relacionados a “ <i>career adaptability</i> ” e seleção dos 12 tópicos relacionados a “ <i>anxiety disorder</i> ”;
3ª Etapa	Identificar os <i>hot topics</i> ; cálculo do índice h-b e índice m.
4ª Etapa	Analisar e comparar os resultados encontrados nas duas bases de pesquisa a <i>WoS</i> e <i>Scopus</i> .

Fonte: Elaborado pela autora.

A partir do detalhado no Quadro 2, sobre como construiu-se o processo bibliométrico desta pesquisa, na sequência são evidenciadas as principais características das publicações sobre Adaptabilidade na carreira e Transtorno de Ansiedade nas bases de dados *Web of Science* e posteriormente na base *Scopus* (no período de 2010 a 2019). O desenvolvimento da coleta de dados nas bases de dados foi realizado no mês de janeiro de 2020.

## 2.2 PANORAMA DAS PUBLICAÇÕES SOBRE ADAPTABILIDADE DE CARREIRA NA BASE WoS

A pesquisa retornou 390 resultados nas publicações referente ao tema Adaptabilidade de Carreira, das publicações da principal coleção do *Web of Science (WoS)* no período de 2010 a 2019.

### 2.2.1 Características Gerais das publicações sobre Adaptabilidade de Carreira na WoS

Apresentam-se a seguir as características gerais das publicações de acordo com as seguintes categorias:

- Publicações por área;
- Publicações por ano;
- Publicações por autor;
- Principais fontes;
- Tipos de documento;
- Publicações por países;
- Idiomas.

A Tabela 1 contém as principais áreas separadas por área de pesquisa relacionadas ao tema Adaptabilidade de Carreira.

Tabela 1- Número de publicações por área de pesquisa (Career Adaptability)

Áreas	Registros	Percentual (%)
<i>PSYCHOLOGY</i>	304	77,95
<i>BUSINESS ECONOMICS</i>	45	11,54
<i>EDUCATION EDUCATIONAL RESEARCH</i>	45	11,54
<i>SOCIAL SCIENCES OTHER TOPICS</i>	13	3,33
<i>ENGINEERING</i>	3	0,76
<i>ENVIRONMENTAL SCIENCES ECOLOGY</i>	3	0,76
<i>MATHEMATICS</i>	3	0,76
<i>NURSING</i>	3	0,76
<i>REHABILITATION</i>	3	0,76
<i>SCIENCE TECHNOLOGY OTHER TOPICS</i>	3	0,76

Fonte: *Web of Science* (2020).

Conforme Tabela 1, constata-se que as dez principais áreas, apresentam-se distribuídas nas diferentes áreas como saúde, educação, negócio, engenharia entre outros perpassando várias áreas do conhecimento. Observa-se que mais de 70% dos artigos estão relacionados a área da saúde e as áreas consecutivas representam apenas 11% das publicações. A seguir são expostas as publicações por ano do panorama dos últimos dez anos de publicações realizadas na WoS (Quadro 3).

Quadro 3 - Publicações por ano da temática Adaptabilidade de Carreira

Ano	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Quantidade de publicações</b>	10	6	21	18	22	48	62	51	67	85

Fonte: *Web of Science* (2020).

Os dados contidos no (Quadro 3) verificou-se que os resultados sobre a temática Adaptabilidade de Carreira no período de 2010 à 2019, demonstram 390 na totalidade de publicações, com um aumento considerável a partir do ano de 2015, sendo no ano de 2019 o maior número de publicações representando o caráter atual do tema e servindo como indicador das pesquisas realizadas na área. Na Tabela 2 apresenta-se os dez principais autores que pesquisaram sobre o tema Adaptabilidade de Carreira.

Tabela 2 - Publicações por autor da temática Adaptabilidade de Carreira

Autor	Registros	Percentual (%)
GUAN, Y. J.	17	4,59
ZACHER, H.	15	3,85
MAREE, J. G.	14	3,59
NOTA, L.	13	3,33
DUFFY, R. D.	12	3,08
ROSSIER, J.	12	3,08
COETZEE, M.	10	2,56
SORESI, S.	10	2,56
GINEVRA, M. C.	9	2,31
DOUGLASS, R. P.	8	2,05

Fonte: *Web of Science* (2020).

No que se refere a quantidade de publicações por autor, conforme na Tabela 2, destacam-se Yanjun Guan com 17 publicações e Hannes Zacher, com 15 publicações. O autor Yanjun Guan é de nacionalidade chinesa obteve seu PhD em Psicologia pela Universidade Chinesa de Hong Kong em 2009, atualmente trabalhando como professor de administração na

*Durham University Business School* no Reino Unido, seus interesses de pesquisa são sobre adaptabilidade na carreira, tomada de decisões na carreira, sucesso na carreira, ajuste pessoa-ambiente, interesses e valores vocacionais, bem como diferenças culturais no comportamento vocacional. Na Tabela 3 são apresentadas as principais fontes de publicações referentes ao tema Adaptabilidade de Carreira.

Tabela 3 - Principais fontes de Adaptabilidade de Carreira

<b>Título da Fonte</b>	<b>Registros</b>	<b>Percentual (%)</b>
<i>JOURNAL OF VOCATIONAL BEHAVIOR</i>	112	28,72
<i>JOURNAL OF CAREER ASSESSMENT</i>	29	7,44
<i>CAREER DEVELOPMENT QUARTERLY</i>	19	4,87
<i>JOURNAL OF CAREER DEVELOPMENT</i>	18	4,62
<i>FRONTIERS IN PSYCHOLOGY</i>	13	3,33
<i>JOURNAL OF PSYCHOLOGY IN AFRICA</i>	13	3,33
<i>INTERNATIONAL JOURNAL OF PSYCHOLOGY</i>	11	2,82
<i>INTERNATIONAL JOURNAL FOR EDUCATIONAL AND VOCATIONAL GUIDANCE</i>	9	2,31
<i>BRITISH JOURNAL OF GUIDANCE COUNSELLING</i>	5	1,28
<i>CAREER DEVELOPMENT INTERNATIONAL</i>	5	1,28

Fonte: *Web of Science* (2020).

Conforme observado na Tabela 3, o periódico com maior publicações é o *Journal of Vocational Behavior* representando mais de 25% das publicações, seguido do *Journal of Career assessment* representando em torno de 7%. O periódico com maior número de publicações O *Journal of Vocational Behavior* publica artigos empíricos e teóricos que contribuem para os campos de escolha de carreira, no desenvolvimento de carreira, aconselhamento e ajuste de trabalho ao longo da vida útil. A seguir apresenta-se os principais tipos de documentos dos últimos dez anos, referente as publicações na *WoS* (Tabela 4).

Tabela 4 - Publicações por tipo de documento do tema Adaptabilidade de Carreira

<b>Tipos de documentos</b>	<b>Registros</b>	<b>Percentual (%)</b>
<i>ARTICLE</i>	353	89,82
<i>PROCEEDINGS PAPER</i>	21	5,34
<i>MEETING ABSTRACT</i>	12	3,05
<i>EARLY ACCESS</i>	10	2,55
<i>REVIEW</i>	4	1,02
<i>EDITORIAL MATERIAL</i>	3	0,76
<i>BOOK CHAPTER</i>	1	0,25

Fonte: *Web of Science* (2020).

Observa-se na Tabela 4 em relação ao tipo de documento que os artigos possuem os maiores índices correspondendo a 89,82%, seguidos de *proceedings paper* com 5,34%, são artigos inicialmente aplicados em conferências para depois irem para o *Journals*. Destaca-se desse modo que a maior parte desses estudos são trabalhos teóricos e empíricos resultantes de estudos que podem possuir alguma aplicação. Em relação aos principais países que publicaram sobre o tema Adaptabilidade de carreira, são apresentados na Tabela 5.

Tabela 5 - Principais países que publicaram sobre Adaptabilidade de Carreira

<b>País / Região</b>	<b>Registros</b>	<b>Percentual (%)</b>
ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA	95	24,36
CHINA	72	18,46
AUSTRALIA	48	12,31
AFRICA DO SUL	33	8,46
INGLATERRA	32	8,21
ALEMANHA	23	5,90
ITALIA	23	5,90
PERU	23	5,90
PAISES BAIXOS	21	5,39
SUIÇA	21	5,39

Fonte: *Web of Science* (2020).

Segundo os dados da Tabela 5, os Estados Unidos se encontra no *ranking* das publicações com aproximadamente 24,36%, seguido da China com 18,46%. Observa-se que o tema tem sido tratado em diferentes países demonstrando a importância do tema para as regiões que mais se destacaram. A seguir -se os idiomas que mais predominam nas publicações sobre o termo Adaptabilidade de carreira na Tabela 6.

Tabela 6 - Idiomas relacionados a Adaptabilidade de Carreira

Idioma	Registros	Percentual (%)
INGLÊS	379	97,18
ESPAÑHOL	3	0,76
TURCO	2	0,51
CHINÊS	1	0,25
CROATA	1	0,25
HOLANDES	1	0,25
ALEMÃO	1	0,25
ITALIANO	1	0,25
ESLOVACA	1	0,25

Fonte: *Web of Science* (2020).

A partir dos dados contidos na Tabela 6, constata-se que o idioma predominante é o inglês destacando-se em 379 publicações do tema Adaptabilidade de carreira representando aproximadamente de 97% do total publicado.

### 2.2.2 Adaptabilidade na carreira os “hot topics”

Nesta etapa do estudo pesquisou-se os principais tópicos que vêm sendo estudados nos últimos dez anos relacionados a “*Career Adaptability*”, estes foram elencados pela autora de acordo com a sua pesquisa na literatura pela probabilidade de relação com o tema. Dessa forma, foram selecionados 10 tópicos relacionados a temática de acordo com o número de publicações, sendo tópicos quentes somente os que possuem o índice  $m > 2$ , conforme classificados na Tabela 7.

Tabela 7 - *Hot Topics* de Adaptabilidade de Carreira na base WoS

(continua...)

Posição	Tópicos	Total de Publicações	Índice h-b	Índice m
1	<i>Career development</i> (Desenvolvimento da carreira)	4.461	64	<b>6,4</b>
2	<i>Employability</i> (Empregabilidade)	4.694	54	<b>5,4</b>
3	<i>Career choices</i> (Escolha de carreira)	1.104	40	<b>4,0</b>
4	<i>Career planning</i> (Planejamento da carreira)	796	30	<b>3,0</b>
5	<i>Career oppotunities</i> (Oportunidade de carreira)	785	29	<b>2,9</b>
6	<i>Career management</i> (Gestão de carreira)	475	26	<b>2,6</b>

Tabela 7 - *Hot Topics* de Adaptabilidade de Carreira na base WoS

(conclusão...)

Posição	Tópicos	Total de Publicações	Índice h-b	Índice m
7	<i>Professional guidance</i> (Orientação profissional)	308	19	1,9
8	<i>Career challenges</i> (Desafios na carreira)	46	10	1,0
9	<i>Career skills</i> (Habilidades na carreira)	72	7	0,7
10	<i>Graduate career</i> (Pós-graduação na carreira)	46	5	0,5

Fonte: *Web of Science* (2020).

Na Tabela 7 verificam-se que os resultados obtidos das combinações dos dez temas com a Adaptabilidade de carreira, assim como os cálculos relativos aos índices os *hot topics* relacionados ao tema Adaptabilidade de carreira foram compostos pelos tópicos: *Career development* (Desenvolvimento da carreira); *Employability* (Empregabilidade); *Career choices* (Escolhas de carreira); *Career planning* (Planejamento de carreira); *Career opportunities* (Oportunidades de carreira); *Career management* (Gestão de carreira). Observa-se assim que seis dos 10 tópicos elencados demonstraram ser *hot topics*.

Desse modo, é possível inferir também que os temas relacionados a temática Adaptabilidade de carreira em sua maioria referem-se a algumas das etapas na carreira. Os demais tópicos relacionados na Tabela 7 podem ser considerados prováveis de se tornar em um *hot topic*, pois apresentam  $0,5 < m \leq 2$ . Convém destacar que foram elencados somente 10 tópicos devido as poucas publicações aparentemente encontradas na área, demonstrando com isso que existe campo para mais estudos.

### 2.3 PANORAMA DE PUBLICAÇÕES SOBRE TRANSTORNO DE ANSIEDADE NA BASE WoS

A pesquisa retornou 13.176 resultados nas publicações referente ao tema Transtorno de Ansiedade das publicações da principal coleção do *Web of Science* (WoS) no período de 2010 a 2019.

### 2.3.1 Características gerais das publicações sobre Anxiety disorder na base WoS

Na sequência são expostos os principais resultados das características gerais das publicações os quais são: Áreas temáticas; Autores; Citações por ano; Principais fontes; Tipos de documentos; Idiomas; Países. Na tabela 8 elencam-se as dez principais áreas temáticas relacionadas ao Transtorno de Ansiedade de acordo com o número de publicações.

Tabela 8 – Número de publicações por área de pesquisa (Anxiety disorder)

Áreas de Pesquisa	Registros	Percentual (%)
<i>PSYCHIATRY</i>	6.215	47,17
<i>PSYCHOLOGY</i>	4.762	36,14
<i>NEUROSCIENCES NEUROLOGY</i>	2.912	22,10
<i>PHARMACOLOGY PHARMACY</i>	915	6,94
<i>GENERAL INTERNAL MEDICINE</i>	586	4,45
<i>PUBLIC ENVIRONMENTAL OCCUPATIONAL HEALTH</i>	413	3,13
<i>BEHAVIORAL SCIENCES</i>	402	3,05
<i>PEDIATRICS</i>	364	2,76
<i>HEALTH CARE SCIENCES SERVICES</i>	325	2,47
<i>SCIENCE TECHNOLOGY OTHER TOPICS</i>	277	2,10

Fonte: *Web of Science* (2020).

Conforme apresentado na (Tabela 8), constata-se que dentre as dez áreas, apresentadas na área da saúde a Psiquiatria se destaca com 47,17% seguida da Psicologia com 36,14%. Percebe-se que a temática é bastante discutida na área da saúde, principalmente em áreas que estudam o comportamento do ser humano. A seguir serão demonstradas as publicações por ano do panorama dos últimos dez anos de publicações realizadas na *WoS* (Quadro 4).

Quadro 4 – Publicações por ano da temática Transtorno de Ansiedade

Ano	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Quantidade de publicações</b>	883	981	1067	1246	1254	1436	1475	1557	1596	1681

Fonte: *Web of Science* (2020).

De acordo com o contido no Quadro 4, os resultados referentes a temática Transtorno de Ansiedade no período de 2010 à 2019, demonstram 13.176 de publicações na totalidade. Pode-se observar um pequeno aumento a cada, sendo no ano de 2019 o maior número de publicações (1681) representando o caráter atual do tema, com um crescimento consistente. No Quadro 5 são apresentados os dez principais autores que publicaram sobre o tema Transtorno de Ansiedade.

Quadro 5 – Publicações por autor sobre o tema Transtorno de Ansiedade

<b>Autor</b>	<b>Quantidade de Publicações</b>
Carlbring, P.	73
Craske, M. G.	75
Phan, K. L.	77
Stein, D. J.	78
Hofmann, S. G.	79
Stein, M. B.	81
Heimberg Rg	86
Pine, D. S.	105
Andersson, G.	111
Penninx, B. W. J. H.	112

Fonte: *Web of Science* (2020).

No que se refere a quantidade de publicações por autor, conforme apresentadas no Quadro 5, destacam-se Brenda Pennix com 112 publicações e Gerhardt Anderson, com 111 publicações, ambos os autores possuem uma quantidade de citações relevante. A autora Brenda Pennix é PhD e professora do departamento de psiquiatria do VU *University Medical Center*, em Amsterdã, lidera desde 2004 o estudo de depressão e ansiedade da Holanda. Os temas centrais em sua pesquisa são a compreensão de fatores de riscos psicossociais, somáticos, neurobiológicos e seqüenciais da depressão e dos transtornos de ansiedade e como impactar estes para melhorar a saúde mental. Já o autor Gehardt Anderson é um psicólogo sueco, psicoterapeuta e professor de psicologia clínica na *University of Linköping*, foi co-receptor do Prêmio Médico Nórdico em 2014. Na seqüência são apresentadas as principais fontes sobre a temática Transtorno de Ansiedade (Tabela 9).

Tabela 9 – Principais fontes de Publicações de Transtorno de Ansiedade

(continua...)

<b>Título das fontes</b>	<b>Registros</b>	<b>Percentual (%)</b>
<i>JOURNAL OF AFFECTIVE DISORDERS</i>	438	3,32
<i>JOURNAL OF ANXIETY DISORDERS</i>	352	2,67
<i>DEPRESSION AND ANXIETY</i>	248	1,88
<i>PSYCHIATRY RESEARCH</i>	226	1,72
<i>PLOS ONE</i>	204	1,55
<i>BEHAVIOUR RESEARCH AND THERAPY</i>	191	1,45

Tabela 9 – Principais fontes de Publicações de Transtorno de Ansiedade

(conclusão...)

<b>Título das fontes</b>	<b>Registros</b>	<b>Percentual (%)</b>
<i>BIOLOGICAL PSYCHIATRY</i>	157	1,19
<i>PSYCHOLOGICAL MEDICINE</i>	154	1,17
<i>BMC PSYCHIATRY</i>	151	1,15
<i>COGNITIVE THERAPY AND RESEARCH</i>	122	0,96

Fonte: *Web of Science* (2020).

Segundo o que consta da Tabela 9, o periódico com as maiores publicações é o *Journal of affective disorders* representando 3,32% das publicações, seguido do *Journal of anxiety disorders* representando 2,67%. O periódico com maior número de publicações foi o *Journal of affective disorders*, publicando artigos voltados para os tema transtornos afetivos no sentido mais amplo: depressão, mania, espectro de humor, emoções e personalidade, ansiedade e estresse. É interdisciplinar e tem por objetivo reunir abordagens diferentes para um público diversificado. A seguir, apresenta-se os principais tipos de documentos dos últimos dez anos, referente às publicações na *WoS*.

Tabela 10 – Principais Tipos de documento de Transtorno de Ansiedade

<b>Tipos de Documentos</b>	<b>Registros</b>	<b>Percentual (%)</b>
<i>ARTICLE</i>	11.017	83,62
<i>REVIEW</i>	1.220	9,26
<i>MEETING ABSTRACT</i>	561	4,26
<i>EDITORIAL MATERIAL</i>	161	1,22
<i>PROCEEDINGS PAPER</i>	134	1,02
<i>EARLY ACCESS</i>	126	0,95
<i>LETTER</i>	76	0,57
<i>BOOK CHAPTER</i>	33	0,25
<i>CORRECTION</i>	29	0,22
<i>BOOK REVIEW</i>	13	0,09

Fonte: *Web of Science* (2020).

Percebe-se, analisando a relação do tipo de documento que os artigos possuem maior índice correspondendo a 83,62%, seguido de revistas com 9,26%. Destaca-se desse modo que a maior parte desses estudos são trabalhos teóricos e empíricos resultantes de estudos que podem possuir alguma aplicação. Na Tabela 11 apresenta os principais países que publicaram sobre o tema Transtorno de Ansiedade.

Tabela 11 – Principais países que publicam sobre Transtorno de Ansiedade

<b>País / Região</b>	<b>Registros</b>	<b>Percentual (%)</b>
ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA	5.438	41,28
GERMANY	1.231	9,34
ENGLAND	1.196	9,08
AUSTRALIA	1.113	8,45
CANADA	1.092	8,29
NETHERLANDS	865	6,57
PEOPLES R CHINA	528	4,01
ITALY	498	3,78
SPAIN	427	3,24
SWEDEN	390	2,96

Fonte: *Web of Science* (2020).

Conforme demonstram os dados contidos na Tabela 11, os Estados Unidos encontra-se no 1º lugar do ranking das publicações com aproximadamente 41%, seguido da Alemanha com 9,34%. Nota-se que o tema tem sido tratado em diferentes países demonstrando a importância do tema para as regiões que mais se destaca, os EUA. A seguir na Tabela 12 constam os idiomas que mais predominam nas publicações sobre o tema Transtorno de Ansiedade.

Tabela 12 - Idiomas relacionados ao Transtorno de Ansiedade

<b>Idiomas</b>	<b>Registros</b>	<b>Percentual (%)</b>
<i>ENGLISH</i>	12.617	95,77
<i>GERMAN</i>	182	1,38
<i>SPANISH</i>	101	0,76
<i>FRENCH</i>	89	0,67
<i>TURKISH</i>	81	0,61
<i>PORTUGUESE</i>	26	0,19
<i>POLISH</i>	25	0,19
<i>RUSSIAN</i>	19	0,14
<i>ITALIAN</i>	14	0,10
<i>KOREAN</i>	5	0,03

Fonte: *Web of Science* (2020).

Observa-se na Tabela 12, que o idioma predominante é o inglês destacando-se em 12.617 publicações sobre o tema Transtorno de Ansiedade representando em torno de 95% do total publicado no idioma.

### 2.3.2 Transtorno de ansiedade e seus “hot topics”

Nesta etapa do estudo elencaram-se os principais tópicos que vêm sendo estudados nos últimos dez anos relacionados a “*anxiety disorder*”, estes foram selecionados pela autora deste estudo de acordo com a sua pesquisa na literatura pela probabilidade de relação com o tema. Dessa forma selecionaram-se 10 tópicos relacionados a temática de acordo com o número de publicações, sendo *hot topics* somente os que possuem o índice  $m > 2$ , conforme classificados na Tabela 13.

Tabela 13 - *Hot Topics* de Transtorno de ansiedade na base WoS

Posição	Tópicos	Total de Publicações	Índice h-b	Índice m
1	<i>Anxiety symptoms</i> (Ansiedade sintomas)	6.896	93	<b>9,3</b>
2	<i>Trait anxiety</i> (Ansiedade-traço)	6.314	84	<b>8,4</b>
3	<i>Anxiety and stress</i> (Ansiedade e estresse)	2.248	65	<b>6,5</b>
4	<i>State anxiety</i> (Ansiedade-estado)	2.763	62	<b>6,2</b>
5	Generalized anxiety disorder (Transtorno de ansiedade generalizada)	473	41	<b>4,1</b>
6	<i>Anxiety and fear</i> (Ansiedade e medo)	628	41	<b>4,1</b>
7	<i>Anxiety in children</i> (Ansiedade em crianças)	563	41	<b>4,1</b>
8	<i>Anxiety treatments</i> (Ansiedade tratamentos)	201	34	<b>3,4</b>
9	<i>Anxiety in adults</i> (Ansiedade em adultos)	119	24	<b>2,4</b>
10	<i>Anxiety in adolescents</i> (Ansiedade em adolescentes)	144	19	1,9

Fonte: *Web of Science* (2020).

Na Tabela 13 estão contidos os resultados obtidos das combinações dos dez temas com o Transtorno de ansiedade, sendo que nove demonstraram ser *hot topics*, assim como os cálculos relativos aos índices os *hot topics* relacionados a temática foram compostos pelos tópicos: *Anxiety symptoms* (Ansiedade sintomas); *Trait anxiety* (Ansiedade-traço); *Anxiety and stress* (Ansiedade e estresse); *State anxiety* (Ansiedade-estado); *Generalised anxiety disorder* (Transtorno de ansiedade generalizada); *Anxiety and fear* (Ansiedade e medo); *Anxiety in children* (Ansiedade em crianças); *Anxiety treatments* (Ansiedade tratamentos); *Anxiety in adults* (Ansiedade em adultos).

Verifica-se que os temas combinados a temática Transtorno de ansiedade estão relacionados em sua maioria a sintomas, público alvo, escalas que mensuram a ansiedade. O último tópico relacionado na Tabela 13 considera-se provável de se tornar um *hot topic*, pois apresenta  $1 < m \leq 2$ . Destaca-se que foram elencados 10 tópicos, percebe-se que mesmo possuindo muitas publicações o tópico que apresenta o índice baixo, no caso de 2 ou até mesmo 1, demonstra que é possível explorar outras áreas nesse campo de estudos.

## 2.4 PANORAMA DAS PUBLICAÇÕES SOBRE ADAPTABILIDADE DE CARREIRA NA BASE *SCOPUS*

A pesquisa retornou 417 resultados nas publicações referente ao tema Adaptabilidade de Carreira das publicações da *Scopus* no período de 2010 a 2019.

### 2.4.1 Características gerais das publicações sobre Adaptabilidade de Carreira na *Scopus*

Apresentam-se a seguir as características gerais das publicações de acordo com as seguintes categorias:

- Publicações por área;
- Publicações por ano;
- Publicações por autor;
- Principais fontes;
- Tipos de documento;
- Publicações por países;
- Idiomas.

Na Tabela 14 são expostas as principais áreas separadas por área de pesquisa relacionadas ao tema Adaptabilidade de Carreira.

Tabela 14 - Número de publicações por área de pesquisa

Área	Registros	Percentual (%)
<i>PSYCHOLOGY</i>	312	41,4
<i>BUSINESS, MANAGEMENT AND ACCOUNTING</i>	218	28,9
<i>SOCIAL SCIENCES</i>	178	23,6
<i>ECONOMICS, ECONOMETRICS AND FINANCES</i>	24	3,2
<i>MEDICINE</i>	15	2,0
<i>ARTS AND HUMANITIES</i>	3	0,4
<i>NURSING</i>	3	0,4
<i>NEUROSCIENCE</i>	1	0,1

Fonte: *Scopus* (2020).

Na Tabela 14 constata-se que as dez principais áreas, apresentam-se distribuídas na área de saúde, negócio, economia entre outros perpassando por várias áreas do conhecimento. Observa-se que mais de 40% dos artigos estão relacionados a área da saúde, seguido da área de negócios com 28,9% das publicações. A seguir são demonstradas as publicações por ano do panorama dos últimos dez anos de publicações realizadas na *Scopus* (Quadro 6).

Quadro 6 - Publicações por ano da temática Adaptabilidade de Carreira

Ano	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Quantidade de publicações</b>	9	7	23	26	32	49	40	60	74	97

Fonte: *Scopus* (2020).

Conforme o Quadro 6 os resultados referentes a temática Adaptabilidade de Carreira no período de 2010 à 2019, demonstram 417 na totalidade de publicações (97), com um aumento considerável a partir do ano de 2016, sendo o ano de 2019 o maior número de publicações representando um aumento gradativo do tema nas pesquisas realizadas na área. No Quadro 7 são apresentados os dez principais autores que pesquisaram sobre o tema Adaptabilidade de Carreira.

Quadro 7 - Publicações por autor da temática Adaptabilidade de Carreira

<b>Autores</b>	<b>Quantidade de publicações</b>
Guan, Y.	17
Nota, L.	16
Rossier, J.	15
Maree, J. G.	13
Duffy, R. D.	12
Soresi, S.	11
Ginevra, M. C.	10
Santilli, S.	10
Zacher, H.	10
Restubog, S. L. D.	9

Fonte: *Scopus* (2020).

No que se refere a quantidade de publicações por autor, conforme apresentadas na Quadro 7, destacam-se Yanjun Guan com 17 publicações; este mesmo autor lidera o ranking na WoS na mesma temática, seguido de Laura Nota, com 16 publicações. O autor Yanjun Guan vem trabalhando como professor de administração na Durham University Business School no Reino Unido. Já autora Laura Nota é professora de aconselhamento psicológico para a inclusão de deficiências e desconforto social e da construção de carreira e aconselhamento de carreira no Departamento de Filosofia, Sociologia, Educação e Psicologia Aplicada e também do setor de Deficiência e Inclusão. É Diretora do Curso de Mestrado de Pós-Graduação “Inclusão e Inovação Social” (2018 / 2019).

A Tabela 15 expõe as fontes de publicações por ano do tópico Adaptabilidade de Carreira, inclusas na *Scopus*.

Tabela 15 - Principais fontes de Adaptabilidade de Carreira

<b>Fontes</b>	<b>Registros</b>
<i>JOURNAL OF VOCATIONAL BEHAVIOR</i>	108
<i>JOURNAL OF CAREER ASSESSMENT</i>	29
<i>JOURNAL OF CAREER DEVELOPMENT</i>	23
<i>CAREER DEVELOPMENT QUARTERLY</i>	18
<i>FRONTIERS IN PSYCHOLOGY</i>	11
<i>JOURNAL OF PSYCHOLOGY IN AFRICA</i>	10
<i>INTERNATIONAL JOURNAL FOR EDUCATIONAL AND VOCATIONAL GUIDANCE</i>	8
<i>REVISTA BRASILEIRA DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL</i>	7
<i>CAREER DEVELOPMENT INTERNATIONAL</i>	5
<i>JOURNAL OF COUNSELING PSYCHOLOGY</i>	5

Fonte: *Scopus* (2020).

Conforme a Tabela 15, o periódico com maior publicação é o *Journal of Vocational Behavior*, ficando no ranking com 108 publicações, seguido do *Journal of Career assessment*

representando 29 publicações. Percebe-se que ambos os jornais que ficaram no ranking na *Scopus* são os mesmos na *WoS* sobre a mesma temática. A seguir demonstra-se os principais tipos de documentos dos últimos dez anos, referente as publicações na *Scopus* (Tabela 16).

Tabela 16 - Publicações por tipo de documento do tema Adaptabilidade de Carreira

<b>Tipos</b>	<b>Registros</b>	<b>Percentual (%)</b>
<i>ARTICLE</i>	344	82,5
<i>BOOK CHAPTER</i>	41	9,8
<i>BOOK</i>	6	1,4
<i>CONFERENCE PAPER</i>	6	1,4
<i>REVIEW</i>	5	1,2
<i>EDITORIAL</i>	2	0,5
<i>NOTE</i>	2	0,5
<i>CONFERENCE REVIEW</i>	1	0,2
<i>UNDEFINED</i>	10	2,4

Fonte: *Scopus* (2020).

Em relação ao tipo de documento (Tabela 16) os artigos, que assim como na *WoS*, possuem maiores índices, correspondendo a 82,5%, seguidos de *book chapter* que seriam capítulos de livros com 9,8%, são artigos inicialmente aplicados em conferencias para depois irem para os *Journals*. Desse modo, ao contrário da *WoS*, na *Scopus* os Artigos, capítulos de livro e livros tem maior relevância para publicações. Em relação aos principais países que publicaram sobre o tema Adaptabilidade de Carreira, os quais são expostos na Tabela 17.

Tabela 17 - Publicações por país do tema Adaptabilidade de Carreira

<b>Países</b>	<b>Registros</b>
ESTADOS UNIDOS	102
CHINA	50
AUSTRÁLIA	49
REINO UNIDO	37
ÁFRICA DO SUL	36
ITÁLIA	28
SUIÇA	26
ALEMANHA	21
PERU	19
PAÍSES BAIXOS	18

Fonte: *Scopus* (2020).

Na Tabela 17, os EUA encontra-se no ranking das publicações com 102 publicações, seguido da China com 50. Observa-se que o tema tem sido tratado em diferentes países demonstrando a importância do tema para as regiões destaca-se os três primeiros países do *ranking* que também estão no *ranking* da *WoS* desta temática (EUA, CH e AUS).

A seguir apresentam-se os idiomas que mais predominam nas publicações sobre o termo Adaptabilidade de carreira Tabela 18.

Tabela 18 - Idiomas relacionados a Adaptabilidade de Carreira

<b>Idiomas</b>	<b>Registros</b>
INGLÊS	403
PORTUGUÊS	10
ESPAÑHOL	3
FRANCÊS	2
ALEMÃO	2
BÓSNIO	1
JAPONÊS	1

Fonte: *Scopus* (2020).

Observa-se na Tabela 18, que o idioma predominante é o inglês destacando-se com 379 publicações do tema Adaptabilidade de carreira representando um número expressivo das publicações da temática.

#### **2.4.2 Adaptabilidade na Carreira e os “hot topics”**

Nesta etapa da pesquisa elenca-se os principais tópicos que vêm sendo estudados nos últimos dez anos relacionados a “*career adaptability*”, estes foram elencados pela autora deste estudo de acordo com a sua pesquisa na literatura pela probabilidade de relação com o tema. Dessa forma selecionaram-se 10 tópicos relacionados a temática de acordo com o número de publicações, sendo *hot topics* somente os que possuem o índice  $m > 2$ , conforme classificados na Tabela 19.

Tabela 19 - *Hot topics* de Adaptabilidade de Carreira na base *Scopus*

Posição	Tópicos	Total de Publicações	Índice h-b	Índice m
1	<i>Employability</i> (Empregabilidade)	1.621	43	<b>4,3</b>
2	<i>Career choices</i> (Escolhas de carreiras)	736	35	<b>3,5</b>
3	<i>Career development</i> (Desenvolvimento da carreira)	934	27	<b>2,7</b>
4	<i>Career management</i> (Gestão de carreira)	146	18	1,8
5	<i>Career planning</i> (Planejamento de carreira)	150	11	1,1
6	<i>Career challenges</i> (Desafios carreira)	20	7	0,7
7	<i>Career opportunities</i> (Oportunidade de carreira)	116	9	0,5
8	Graduate career (Pós-graduação na carreira)	32	5	0,5
9	<i>Career Skills</i> (Habilidades carreira)	14	3	0,3
10	<i>Professional guidance</i> (Orientação profissional)	Nenhum documento	---	---

Fonte: *Scopus* (2020).

Na Tabela 19 contém os resultados obtidos das combinações com a Adaptabilidade de carreira, porém devido as particularidades de cada base na *Scopus* a pesquisa foi por título do artigo pois não tem a mesma opção da *WoS* que se deu pela opção tópicos na base de pesquisa, foi realizada também com dez temas, assim como os cálculos relativos aos índices. Os *hot topics* relacionados ao tema Adaptabilidade de carreira foram compostos pelos tópicos: *Employability* (Empregabilidade), *Carrer choices* (Escolhas de carreira), *Career development* (Desenvolvimento de carreira), *Career management* (Gestão de carreira), *Career planning* (Planejamento de carreira), *Career challenges* (Desafios carreira), *Career opportunities* (Oportunidades de carreira), *Graduate career* (Pós-graduação carreira), *Career Skills* (Habilidades carreira) *Professional Guidance* (Orientação profissional).

Observa-se na Tabela 19 que somente três dos 10 tópicos elencados demonstraram ser *hot topics*. Dessa forma, nota-se que diferente da *WoS* em que o primeiro colocado teve mais de 4 mil publicações com o tópico *Career development* (Desenvolvimento da carreira) aqui apareceu como segundo colocado. Já o tema que liderou, com o título do artigo foi *Employability* (Empregabilidade), que era o segundo colocado da *WoS*. Dessa forma, percebe-se também que vários outros temas trocaram de posição no ranking, mas na base da *Scopus* os índices apresentaram-se mais baixos, decaindo no ranking, mas na base da *Scopus* os índices apresentaram-se mais baixos, decaindo a cada tema que ocupava uma posição menos na *WoS*,

por exemplo o penúltimo colocado *Career Skills* (Habilidades carreira) que tinha em torno de 72 publicações na *WoS* aqui apresentou 14, o último colocado *Professional Guidance* (Orientação profissional) que possuía na *WoS* mais de 300 publicações aqui na *Scopus* não retornou nenhuma publicação.

Na Tabela 19 demonstra-se que alguns temas considera-se prováveis de se tornar um *hot topic*, pois possuem índice entre  $0,5 < m \leq 2$ , somente dois ficaram abaixo de 0,5. Convém salientar que na *Scopus* foram elencados os mesmos temas *hot topics* da *WoS*, no total foram 10, para fins de comparação, reforçando a ideia de que existe campo para mais estudos.

## 2.5 PANORAMA DE PUBLICAÇÕES SOBRE TRANSTORNO DE ANSIEDADE NA BASE SCOPUS

A pesquisa retornou 55.570 resultados nas publicações referente ao tema Transtorno de Ansiedade das publicações da no período de 2010 a 2019.

### 2.5.1 Características gerais das publicações sobre o Transtorno de ansiedade na base Scopus

A seguir são expostos os principais resultados das características gerais das publicações, conforme apresentado na sequência: Áreas temáticas; Ano das publicações; Autores; Principais fontes; Tipos de documentos; Países e Idiomas. Na Tabela 20 apresentam-se as dez principais áreas temáticas relacionadas ao Transtorno de Ansiedade de acordo com o número de publicações.

Tabela 20 - Número de publicações por área de pesquisa

(continua...)

Áreas de pesquisa	Registros	Percentual (%)
<i>MEDICINE</i>	43.467	49,9
<i>PSYCHOLOGY</i>	14.849	17,0
<i>NEUROSCIENCE</i>	10.317	11,8
<i>BIOCHEMISTRY, GENETICS AND MOLECULAR BIOLOGY</i>	4.463	5,1
<i>PHARMACOLOGY, TOXICOLOGY AND PHARMACEUTICS</i>	4.085	4,7
<i>NURSING</i>	2.059	2,4

Tabela 20 - Número de publicações por área de pesquisa

(conclusão...)

Áreas de pesquisa	Registros	Percentual (%)
<i>SOCIAL SCIENCES</i>	1.608	1,8
<i>ARTS AND HUMANITIES</i>	1.422	1,6
<i>AGRICULTURAL AND BIOLOGICAL SCIENCES</i>	1.058	1,2
<i>MULTIDISCIPLINARY</i>	867	1,0

Fonte: *Scopus* (2020).

Segundo apresentado (Tabela 20), constata-se que as dez principais áreas, estão mais concentradas na área da saúde. Observa-se que as dez principais na área da saúde a Medicina destaca-se com 49,9%, seguida da Psicologia com 17%. Verifica-se que a temática é bastante discutida na área da saúde, principalmente em áreas que estudam o comportamento do ser humano, em comparação com a *WoS* nessa base a *Psiquiatria* lidera o ranking, seguida da Psicologia. A seguir são apresentadas as publicações por ano do panorama dos últimos dez anos no Quadro 8 de publicações realizadas na *Scopus*.

Quadro 8 - Publicações por ano da temática Transtorno de Ansiedade

Ano	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Quantidade de publicações	4.282	4.629	5.043	5.753	5.302	5.985	5.909	6.022	6.195	6.450

Fonte: *Scopus* (2020).

De acordo com os dados contidos no Quadro 8, os resultados referentes a temática de Transtorno de Ansiedade no período de 2010 à 2019, demonstram 55.570 na totalidade de publicações. Pode-se observar um pequeno aumento a partir de 2016, sendo no ano de 2019 o maior número de publicações representando o caráter atual. No Quadro 9 são expostos os dez principais autores que pesquisaram sobre o tema Transtorno de Ansiedade.

Quadro 9 - Publicações por autor sobre o tema Transtorno de Ansiedade

(continua...)

Autores	Quantidade de publicações
Penninx, B. W. J. H.	256
Craske, M. G.	161
Kendall, P. C.	155
Stein, D. J.	154
Andersson, G.	144
Hofmann, S. G.	137
Storch, E. A.	135

Quadro 9 - Publicações por autor sobre o tema Transtorno de Ansiedade

Autores	Quantidade de publicações
Zvolensky, M. J.	132
Stein, M. B.	130
Schmidt, N. B.	1

Fonte: *Scopus* (2020).

Para a quantidade de publicações por autor, apresentadas na Quadro 9, destacam-se Brenda Pennix com 256 publicações e Michelle Craske, com 161 publicações. A autora Brenda Pennix como já citada no ranking liderando os autores da *WoS* é PhD e professora do departamento de psiquiatria da *Vrije University Medical Center*, em Amsterdã. Já a autora Michelle Craske é professora de Psicologia, Psiquiatria e Ciências Biológicas da Universidade da Califórnia em Los Angeles. As suas pesquisas abordam o transtorno de ansiedade, incluindo fobia e transtorno do pânico, e o uso da extinção do medo por meio da terapia de exposição como tratamento. Na Tabela 21, na sequência, são demonstradas as principais fontes sobre a temática Transtorno de Ansiedade.

Tabela 21 - Principais fontes de Publicações de Transtorno de Ansiedade

Fontes	Registros
<i>JOURNAL OF AFFECTIVE DISORDERS</i>	1306
<i>PLOS ONE</i>	789
<i>PSYCHIATRY RESEARCH</i>	682
<i>JOURNAL OF ANXIETY DISORDERS</i>	605
<i>DEPRESSION AND ANXIETY</i>	540
<i>BMC PSYCHIATRY</i>	461
<i>BEHAVIOUR RESEARCH AND THERAPY</i>	355
<i>JOURNAL OF PSYCHIATRIC RESEARCH</i>	350
<i>JOURNAL OF PSYCHOSOMATIC RESEARCH</i>	345
<i>JOURNAL OF CLINICAL PSYCHIATRY</i>	315

Fonte: *Scopus* (2020).

Segundo as informações encontradas na Tabela 21, o periódico com maior publicação é o *Journal of affective disorders* com 1306 das publicações, seguido do *Plos One* representando 789 publicações. O periódico com maior número de publicações o *Journal of affective disorders* que também lidera o ranking da pesquisa na *WoS*, publica artigos voltados para o tema transtornos afetivos em um sentido amplo. Já a *Plos One* é uma revista científica, disponível apenas online, publicada pela Public Library of Science, publica pesquisas primárias de qualquer disciplina na área da ciência e medicina. A seguir, são expostos os principais tipos de documentos dos últimos dez anos, referente as publicações na *WoS*.

Tabela 22 - Principais Tipos de documento de Transtorno de Ansiedade

Tipos de documentos	Registros	Percentual (%)
ARTICLE	41.753	75,0
REVIEW	7.641	13,8
LETTER	1.484	2,7
NOTE	1.201	2,2
BOOK CHAPTER	1.143	2,1
EDITORIAL	1.123	2,0
CONFERENCE PAPER	552	1,0
SHORT SURVEY	412	0,7
ERRATUM	88	0,2
BOOK	85	0,2

Fonte: *Scopus* (2020).

Em relação ao tipo de documento os artigos que possuem maiores índices correspondem a 75%, seguidos de revistas com 13,8%. Destaca-se desse modo, assim como na *WoS* que a maior parte desses estudos são trabalhos teóricos e empíricos resultantes de estudos que possuem alguma aplicação. Os principais países que publicaram sobre o tema Transtorno de Ansiedade, são apresentados na Tabela 23.

Tabela 23 - Principais países que publicam sobre Transtorno de Ansiedade

País / Região	Registros
ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA	21.382
REINO UNIDO	5.765
AUSTRALIA	4.131
ALEMANHA	3.978
CANADA	3.942
PAÍSES BAIXOS	3.020
ITÁLIA	2.540
CHINA	1.957
ESPANHA	1.859
FRANÇA	1.736

Fonte: *Scopus* (2020).

Conforme dados contidos na Tabela 23, EUA encontra-se no topo do *ranking* das publicações com 21.382, seguido do Reino Unido com 5.765 publicações. Observa-se que o tema tem sido tratado em diferentes países demonstrando a importância do tema para as regiões, sendo o que mais se destaca, os EUA.

A seguir apresentam-se os idiomas que predominam nas publicações sobre o tema Transtorno de Ansiedade na *Scopus* (Tabela 24).

Tabela 24 - Idiomas relacionados ao Transtorno de Ansiedade

<b>Idiomas</b>	<b>Registros</b>
INGLÊS	52.751
ALEMÃO	825
FRANCÊS	583
ESPAÑHOL	472
RUSSO	251
CHINÊS	234
POLONÊS	217
PORTUGUÊS	184
TURCO	178
HOLANDÊS	109

Fonte: *Scopus* (2020).

A partir da Tabela 24, identifica-se que o idioma predominante é o inglês destacando-se com 52.751 publicações, representando um número expressivo do total publicado no idioma.

### **2.5.2 Transtorno de ansiedade e os “hot topics”**

Nesta etapa da pesquisa foram elencados os principais temas que vêm sendo estudados nos últimos dez anos relacionados a “*anxiety disorder*”, estes foram selecionados pela autora deste estudo de acordo com a sua pesquisa na literatura pela probabilidade de relação com o tema. Dessa forma foram escolhidos 12 tópicos relacionados a temática de acordo com o número de publicações, sendo *hot topics* somente os que possuem o índice  $m > 2$ , conforme classificados na Tabela 25.

Tabela 25 - *Hot topics* do Transtorno de ansiedade na base *Scopus*

Posição	Tópicos	Total de Publicações	Índice h-b	Índice m
1	<i>Generalised anxiety disorder</i> (Transtorno de ansiedade generalizada)	1.378	64	<b>6,4</b>
2	<i>Anxiety symptoms</i> (Ansiedade sintomas)	1.062	46	<b>4,6</b>
3	<i>Trait anxiety</i> (Ansiedade-traço)	606	39	<b>3,9</b>
4	<i>Anxiety and stress</i> (Ansiedade e estresse)	395	36	<b>3,6</b>
5	<i>Anxiety in children</i> (Ansiedade em crianças)	280	35	<b>3,5</b>
6	<i>State anxiety</i> (Ansiedade-estado)	307	29	<b>2,9</b>
7	<i>Anxiety and fear</i> (Ansiedade e medo)	123	22	<b>2,2</b>
8	<i>Anxiety treatments</i> (Ansiedade tratamentos)	92	21	<b>2,1</b>
9	<i>Anxiety in adults</i> (Ansiedade em adultos)	96	20	<b>2,0</b>
10	<i>Anxiety and concern</i> (Ansiedade e preocupação)	9	4	0,4
11	<i>Anxiety and disability</i> (Ansiedade e incapacidade)	3	2	0,2
12	<i>Anxiety in adolescents</i> (Ansiedade em adolescentes)	Nenhum documento	---	---

Fonte: *Scopus* (2020).

Na Tabela 25 apresentam-se os resultados obtidos das combinações com 12 temas relacionados ao Transtorno de Ansiedade, sendo destes nove *hot topics*, assim como os cálculos relativos aos índices. Ressalta-se que devido às particularidades de cada base, na *Scopus* a pesquisa foi por título do artigo pois não se tem a mesma opção da *WoS* que se deu pela opção tópicos na base de pesquisa. Os *hot topics* relacionados à temática foram compostos pelo título de artigo: *Generalised anxiety disorder* (Transtorno de ansiedade generalizada); *Anxiety symptoms* (Ansiedade sintomas); *Trait anxiety* (Ansiedade-traço); *Anxiety and stress* (Ansiedade e estresse); *Anxiety in children* (Ansiedade em crianças); *State anxiety* (Ansiedade-estado); *Anxiety and fear* (Ansiedade e medo); *Anxiety treatments* (Ansiedade tratamentos); *Anxiety in adults* (Ansiedade em adultos).

Desse modo, identificou-se que dos temas relacionados ao Transtorno de Ansiedade, três estão abaixo do índice considerado como possíveis temas que possam se tornar relevantes com índices inferiores a 0,5 um deles sem nenhuma publicação, *Anxiety in adolescents* (Ansiedade em adolescentes). À medida que a colocação diminuía o índice na *Scopus* se apresentava bem menor em relação ao da *WoS*.

No que tange ao primeiro colocado o *Generalised anxiety disorder* (Transtorno de ansiedade generalizada) este ocupava a sexta posição na *WoS* com 473 publicações, já na *Scopus* passa a ocupar a primeira colocação com 1.378 publicações, aparecendo na pesquisa da literatura como sendo o diagnóstico mais recorrente na atenção primária. Os temas elencados como relevantes estão relacionados em sua maioria a sintomas, ao público alvo, escalas que mensuram a ansiedade. Convém salientar que na *Scopus* foram elencados os mesmos temas *hot topics* que da *WoS*, no total foram 12, para fins de comparação, mesmo com muitas publicações diversos temas pesquisados, têm índices baixos de que podem se tornar relevantes, reforçando a ideia que existe campo para mais estudos.

## 2.6 SÍNTESE DO ESTUDO BIBLIOMÉTRICO

De acordo com os resultados obtidos no estudo bibliométrico é possível verificar que na pesquisa realizada nas bases *WoS* e *Scopus* obtiveram-se resultados semelhantes, sobre os temas Adaptabilidade de Carreira e Transtorno de Ansiedade no período de 2010 a 2019, demonstrando no geral um aumento nas publicações. No Quadro 10 são sintetizados os principais resultados da bibliometria sobre as características básicas dos “*hot topics*” das duas temáticas. As informações dispostas no Quadro 10 visam proporcionar um panorama básico sobre a temática e auxiliar na construção do referencial teórico para melhor embasamento.

Na primeira etapa observa-se que a principal área para ambas as bases de pesquisa, *WoS* e *Scopus*, a que dominou as publicações em Adaptabilidade de Carreira foi psicologia, já para Transtorno de Ansiedade foi a área de psiquiatria e medicina, que são áreas afins (Quadro 10).

Quadro 10 - Síntese das principais características da bibliometria

<b>ADAPTABILIDADE DE CARREIRA</b>	
<b>Principais características</b>	
<b>Web of Science (390)</b>	<b>Scopus (13.176)</b>
Área: Psicologia	Área: Psicologia
Ano: 2019	Ano: 2019
Autor: Yanjun Guan	Autor: Yanjun Guan
Fonte: <i>Journal of vocational behavior</i>	Fonte: <i>Journal of vocational behavior</i>
Documento: Artigo	Documento: Artigo
Países: EUA	Países: EUA
Idiomas: Inglês	Idiomas: Inglês
<i>Hot Topics: Career development</i> (Desenvolvimento da carreira)	<i>Hot Topics: Employability</i> (Empregabilidade)
<b>TRANSTORNO DE ANSIEDADE</b>	
<b>Principais características</b>	
<b>Web of Science (417)</b>	<b>Scopus(55.570)</b>
Área: Psiquiatria	Área: Medicina
Ano: 2019	Ano: 2019
Autor: Brenda Penninx	Autor: Brenda Penninx
Fonte: <i>Journal of affective disorders</i>	Fonte: <i>Journal of affective disorders</i>
Documento: Artigo	Documento: Artigo
Países: EUA	Países: EUA
Idiomas: Inglês	Idiomas: Inglês
<i>Hot Topics: Anxiety symptoms</i> (Ansiedade sintomas)	<i>Hot Topics: Generalised anxiety disorder</i> (Transtorno de ansiedade generalizada)

Fonte: *Web of Science* (2020) e *Scopus* (2020).

Os dados do Quadro 10 revelam que o ano de maior publicação que ambas as bases *WoS* e *Scopus*, o ano de 2019 se destaca. Por ser uma pesquisa que contempla os últimos dez anos afirma-se que os estudos de ambos os temas vêm crescendo. Quanto aos autores em Adaptabilidade de Carreira o autor Yanjun Guan domina o ranking em ambas as bases de pesquisa *WoS* com 17 publicações. Já para o Transtorno de ansiedade a autora Brenda Penninx se destaca nas duas bases na *WoS* 112 publicações e na *Scopus* com 256 publicações.

Em seguida verificou-se que a fonte *Journal of vocational behavior* destaca-se em Adaptabilidade de Carreira em ambas as bases de pesquisa, já para o Transtorno de Ansiedade o *Journal of affective disorders* se sobressair em ambas as bases de pesquisa. A maioria das publicações são em forma de artigos realizadas na língua inglesa, tendo como o país que mais publica a temática os EUA. Já sobre os *hot topics* ao elencar os 10 tópicos mais relevantes na *WoS* para Adaptabilidade de Carreira tem como tema relevante *Career development* (Desenvolvimento da carreira), já para o Transtorno de Ansiedade foram elencados 12 tópicos tendo como tema relevante: *Anxiety symptoms* (Ansiedade sintomas). Para a base *Scopus* ao elencar os 10 principais títulos de artigo obteve-se como tema relevante *Employability* (Empregabilidade), e para Transtorno de ansiedade na pesquisa dos 12 principais títulos de

artigos obteve-se *Generalised anxiety disorder* (Transtorno de ansiedade generalizada) como tema mais estudado.

Salienta-se que embora as publicações estejam crescendo ainda são poucas na área de carreira e principalmente Adaptabilidade de Carreira apresentando um campo de estudos que ainda pode ser explorado. Já o Transtorno de Ansiedade mesmo apresentando muitas publicações vários assuntos ainda podem ser explorados, que se enquadram como possíveis *hot topics* por apresentarem um baixo no número de publicações.

Nesse sentido, por meio da pesquisa nas duas bases, *WoS* e *Scopus*, onotou-se que não existe nenhuma publicação com a combinação do tema Adaptabilidade de Carreira com o Transtorno de Ansiedade o que aparentemente confere o caráter inédito desse estudo. Nessa perspectiva, por meio dessa revisão bibliométrica percebe-se o quão importante é esta pesquisa, em vista das informações obtidas que podem ser tanto de interesse científico como para a sociedade em diversas áreas do conhecimento. No que tange as limitações, considera-se que a maior delas foi ter utilizado apenas duas bases de pesquisas. Para estudos futuros sugere-se ampliar a pesquisa em outros periódicos científicos, eventos e até bancos de teses e dissertações.



### 3 REFERENCIAL TEÓRICO

Para embasar a proposta deste estudo, o presente capítulo exhibe elementos históricos que possibilitam ter uma ampla visão sobre os temas de adaptabilidade de carreira e transtorno de ansiedade em discentes da pós-graduação.

#### 3.1 CARREIRA: BREVE REVISÃO CONCEITUAL

A denominação carreira vem da palavra originária do latim “*carraria*” – caminho, estrada para carruagem – “é definida como um curso da vida profissional ou de emprego que oferece oportunidade para progresso e avanço no mundo” (BASTOS, 1997, p. 30). Chanlat (1995), também encontrou dados similares esse termo aparece no decorrer do século XIX, sendo que, a palavra no dicionário significa “um ofício, uma profissão, que apresenta etapas, uma progressão”. Já para Camargo (2016), carreira seria uma sequência de ocupações, empregos e posições assumidas, pode ser analisada por duas perspectivas, pela organização e pelo indivíduo em que são conciliadas em um contexto de constante ajuste.

Para Calcena (2012), o termo carreira já era discutido nas obras de filósofos como Platão e Cícero em pautas sobre ocupações adequadas para cada indivíduo, outras áreas também contribuíram como a sociologia com autores como Emile Durkheim e Max Weber. Já na psicologia também tiveram contribuições como de Frank Parsons e John Holland, todos estes autores não originaram estudos sobre carreiras mas foram importantes para validar este campo de pesquisa. afirmam Zatti et al. (2017), o significado de carreira surgiu no interior das fábricas definido pela interação do indivíduo com o ambiente social, demonstrando a sua progressão no ambiente interno da empresa, a qual refletiu no desenvolvimento e a trajetória no trabalho.

Desse modo, a definição de carreira desponta com a sociedade industrial capitalista liberal fundada a partir do conceito de “igualdade, liberdade de êxito individual e progresso econômico e social” na qual, segundo este pensamento, construir uma carreira, em teoria, era possível para todos (CHANLAT, 1995). Antes, cada indivíduo dedicava-se a exercer atividades que sua tradição e origem social lhes proporcionaram, não sendo possível reconhecimento e mobilidade social sem aprovação do monarca, estando este arraigado a preservação do respeito às estruturas aristocráticas da época (CHANLAT, 1995).

De acordo com Camargo (2016), comenta que até a década de 70 a carreira era voltada para a estabilidade no emprego, uma progressão linear e vertical dentro da organização considerado um modelo hierárquico, com movimentos previsíveis, conhecida como carreira

tradicional. Ainda de acordo com este autor, no decorrer dos anos 80, pode-se observar por meio da administração estratégica de pessoas uma mudança nesse padrão, passando a buscar a mudança do modelo de controle para o comprometimento, investindo mais nas pessoas tornando-as parceiras do negócio. Já no início dos anos 90, com a globalização e as novas tecnologias, as mudanças estruturais e constantes passaram a interferir nas empresas. A partir desse momento o indivíduo passa a assumir a responsabilidade pela gestão de sua carreira (CAMARGO, 2016). Em estudos anteriores Dutra (2002) já mencionava que este contexto provocou mudança nas atitudes dos indivíduos, os desafios de conciliar a vida pessoal com o trabalho, devido ao aumento de pais e mães solteiros, adaptação a vários empregos ao longo da vida e flexibilidade para operar na nova era globalizada.

As tendências sociais e econômicas foram assegurando o surgimento de carreiras que mantem não somente as oportunidades profissionais, mas também necessidades pessoais e familiares dos trabalhadores oferecidas pela empresa (VELOSO; DUTRA, 2011). Observa-se que a acumulação de especializações tem se tornado insuficiente para se manter no trabalho, necessitando desenvolver um conjunto de competências, o cenário global tem se apresentado mais complexo, diversificado e individualista (VELOSO; DUTRA, 2011).

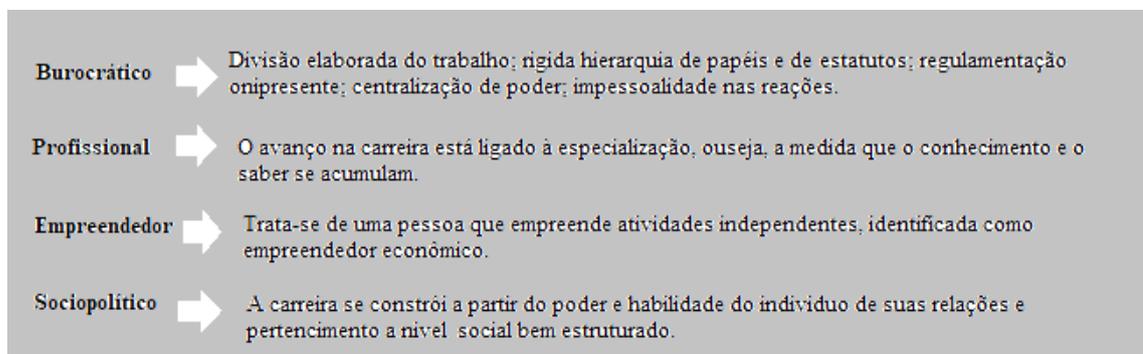
Segundo Dutra (2011) durante muito tempo, ter uma carreira representava conseguir um trabalho com estabilidade vitalícia, saindo apenas quando se aposentasse por tempo de serviço, percorrendo uma trajetória muitas vezes previsível de promoções.

Estudos anteriores de MAGALHÃES (2008). Já abordavam que era possível dizer que este destino pertence apenas a uma minoria de indivíduos trabalhadores do serviço público, pois, o trabalho é cada vez mais, uma relação comercial sem comprometimento de longo prazo, na qual os trabalhadores tendem a ser recompensados por atividades, em projetos temporários e específicos, em que irão desempenhar múltiplas tarefas. Dessa forma, a carreira acaba pertencendo ao indivíduo e não à organização (DUARTE, 2004; MAGALHÃES, 2008).

A concepção de carreira apresenta variações tanto a nível teórico, conceitual como de aplicabilidade organizacional, considerando sua estrutura e estratégia predominante. Desta forma, quando do predomínio de estruturas mais hierarquizadas e rígidas, a carreira era compreendida a partir da sucessão do indivíduo, de posições crescentes em termos hierárquicos. Em organizações consideradas mais inovadoras havia planejamento antecipado e unilateral e, o funcionário deixava-se conduzir aos desígnios da empresa. Já, naquelas menos organizadas a gestão da carreira era do próprio trabalhador, geralmente sem qualquer envolvimento de superiores (DUTRA, 1992).

Nesta perspectiva, Chanlat (1995) demonstra dois modelos de carreiras existentes, o tradicional e o moderno. O primeiro possui características ligadas a estabilidade, progressão linear, vertical, enriquecimento, divisão social e sexual no trabalho delimitadas. O segundo denota a década de 70, resultado das mudanças da sociedade de 30 anos antes, com olhar voltado à variedade sexual e social, com olhar mais flexível e instável as relações de trabalho. Ainda que fosse considerada uma variável imprescindível em diversos modelos integrativos do comportamento organizacional (BASTOS, 1997). Os modelos tradicional e moderno são reagrupados por Chanlat (1995) em quatro tipos de carreira: burocrática, profissional, empreendedora e sociopolítica as quais são apresentadas na Figura 1.

Figura 1 - Os tipos de Carreira



Fonte: Elaborado a partir de Chanlat (1995).

A partir da Figura 1, observa-se que, a carreira do tipo burocrático centra-se na rigidez de documentos, processos e atividades, tendo como recurso predominante a posição ocupada, sendo que, o número de escalas é o que estabelece o limite para esta carreira. O tipo profissional oferece maior mobilidade ao trabalhador visto que, seu maior recurso é sua especialização reconhecida e não o cargo ou função que desempenha. O tipo empreendedor fornece maior autonomia e liberdade, caracterizando-se a partir da posição capitalista liberal e de sua ideologia de sucesso individual. Graças ao nível de relações construídas é que ocorre a carreira do tipo sociopolítico, assim como as promoções recebidas (CHANLAT, 1995).

Os autores Zanelli, Silva e Tordera (2013) trazem como etapas tradicionais de evolução das carreiras aquelas que se baseiam em ciclos ou décadas de vida, na qual o desenvolvimento das competências e ocupação de cargos de mais alto nível eram ocupados pelo profissional em média aos 50 anos de idade.

O significado de carreira passou por profundas transformações nas últimas décadas devido as mudanças no cenário do mundo do trabalho. Ter uma carreira em tempos passados

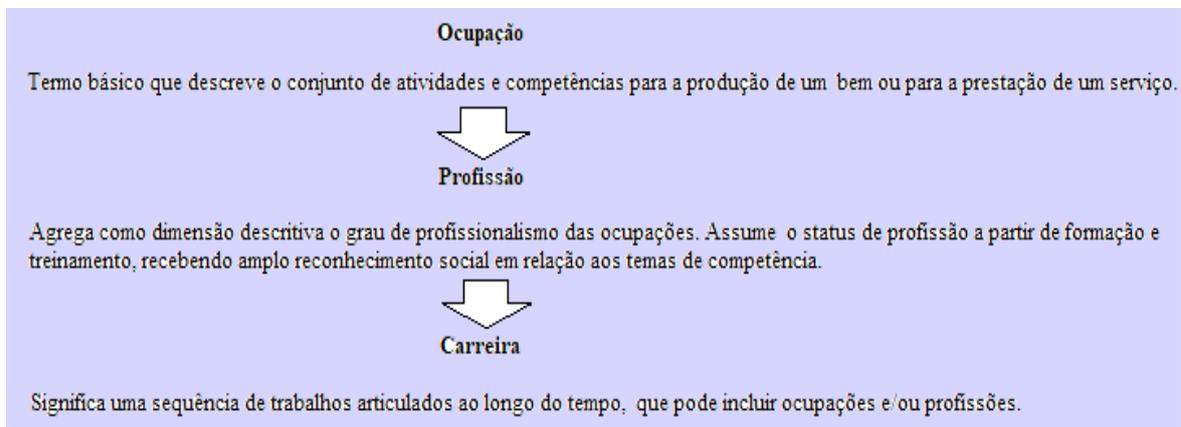
representava estabilidade, trajetória previsível de promoções e aposentadoria (MAGALHÃES, 2013). O século XXI para Duarte et al. (2009) trouxe novas perspectivas profissionais bem menos definidas e previsíveis, com transições mais difíceis e frequentes, exigindo dos trabalhadores o desenvolvimento de competências e capacidades que diferem de tudo o que conheciam até então.

O trabalho no mundo contemporâneo vem exigindo um novo posicionamento dos indivíduos diante das decisões profissionais, que não ficam mais restritas ao momento da escolha profissional, mas compreende desde a inserção no mercado de trabalho, permanência, desenvolvimento, transição de carreira, desligamento e até a aposentadoria. Assim, exigindo reflexões contínuas e reposicionamento durante a vida profissional (BRASIL et al., 2012). Observa-se que pelo ritmo de renovação do conhecimento, tecnologia e práticas de trabalho há uma exigência muito maior dos indivíduos na mobilização contínua para manutenção de suas ocupações mediante atualização e desenvolvimento constante de suas habilidades (MAGALHÃES, 2008).

Os conceitos estudados já demonstravam que, o trabalho está cada vez ligado a uma relação sem vínculos de longo prazo (MAGALHÃES, 2013), baseando-se mais em “situações de mutualidade reconhecidas como “ganha-ganha”, de curto prazo, e obrigações mútuas restritas” (DUARTE et al., 2009, p. 396). Possuindo significados divergentes para os indivíduos podendo estar associada à profissão escolhida ou a sua trajetória profissional em uma organização ou no mercado de trabalho. No caso das organizações, geralmente é percebida como a sucessão de posições ocupadas pelos indivíduos ou pelas oportunidades que a organização oferece para ocupar futuras posições (DUTRA, 2017).

Bastos, Magalhães e Tenório (2010) apontam uma confusão conceitual quando se trata dos termos “profissão”, “carreira” e “ocupação”, utilizados sem distinção, deixando de lado o escopo e o uso específico de cada conceito. A seguir apresentam-se esses termos conforme Figura 2.

Figura 2 - Conceitos de Ocupação, Profissão e Carreira



Fonte: Elaborado a partir de Bastos, Magalhães e Carvalho (2010).

É importante ressaltar que o conceito de profissão ainda envolve código de ética responsável por regulamentação das atividades e uma cultura profissional estável (BASTOS, 1997; MAGALHÃES, 2013; CARVALHO, 2007) e, o termo carreira agrega uma dimensão temporal (MAGALHÃES, 2013), representando um conjunto diverso de atividades que pode se alterar ou não ao longo da vida profissional de um indivíduo, constituindo assim a sua carreira. “Uma ocupação ou profissão só se tornarão uma carreira se essas assumirem a dimensão de temporalidade” (CARVALHO, 2007, p. 37).

Segundo Camargo (2016) o termo carreira envolve uma interdisciplinaridade de várias áreas científicas, com abordagens que não são consensuais. Para Carvalho (2007) apesar de não haver consenso nas definições de carreira e também fragmentações de estudos é possível perceber um ponto consensual que a norteia como algo temporal, longitudinal, como um contínuo que percorre a vida de um indivíduo na esfera ocupacional. E, que estes fatos não representa indícios de que os estudos sobre o assunto não possuem alicerces, pelo contrário, muitos pesquisadores tem se esforçado em buscar com dados concretos acerca dos processos que envolvem os estudos de carreira e seus enfoques, como por exemplo: escolha de carreira (BASTOS, 1997; EMMERLING; CHERNISS, 2003); mudança de carreira (GRZEDA, 1999), dentre outros. Observa-se que diferentes disciplinas contribuíram para o conceito carreira no decorrer do século XX, mesmo advindas de vários campos diferentes, foi mais relacionado as ciências comportamentais (DELUCA; OLIVEIRA; CHIESA, 2016).

Dutra (2017) aponta a dificuldade de definição do termo, por ser bastante utilizado no cotidiano agregando inúmeros significados. Carreira pode referir-se a mobilidade ocupacional, por exemplo, a carreira de um executivo – carreira de negócios – ou a estabilidade ocupacional,

como por exemplo, a carreira militar, esta seria a carreira como uma profissão. Em ambos os casos, para Dutra (2018) a carreira não é compreendida a partir de um rígido processo a seguir-se pelo indivíduo, mas como uma sequência de posições e de atividades realizadas por si próprio. Assim, carreira seria essa sequência articulada, que permite a conciliação do desenvolvimento do indivíduo versus da organização (DUTRA, 2018).

### 3.1.1 Definições de Carreira

A grande diversidade de conceitos que circundam o termo carreira pode ter origem dos inúmeros significados que assume na linguagem cotidiana. O Quadro 11 contém algumas definições encontradas no dicionário sobre o tema.

Quadro 11 - Definições de carreira

Dicionário	Definição de carreira
Michaelis	Como profissão; uma esfera de atividade; meio ou modo de proceder e o decurso da existência.
Cambridge	Um trabalho ou uma série de trabalho que você traz durante a vida profissional especialmente na busca de melhores trabalhos e ganhos monetários.
Oxford	Uma ocupação empreendida por um período significativo da vida de uma pessoa, geralmente com oportunidades para o progresso. (...) compromisso em longo prazo em uma profissão em particular.

Fonte: Carvalho (2007, p. 27).

Como descrito no Quadro 11, os dicionários trazem diferentes abordagens. Já na abordagem de alguns autores como Dutra (2017), define a carreira como fruto da relação constituída entre o indivíduo e a organização, respeitando as expectativas de ambos. Em suma, trata a carreira como componente de conciliação ativa das perspectivas da organização e indivíduo. O autor afirma também que, apoiado nestas definições é admitido que cada indivíduo possua uma carreira, visto que, somente este viverá aquela sequência de experiências. As fases na carreira continuam a ter início, preparação e um término, mesmo em meio aos imprevistos e dúvidas, impostas pela organização, governo ou por debilidades inerentes ao indivíduo que trabalha (ZANELLI; SILVA; TORDERA, 2013).

Oliveira (2016) alerta que, devido ao aumento da expectativa de vida é necessário repensar as expectativas de carreira, pois dificilmente o indivíduo terá apenas uma profissão durante sua vida. Para esse autor ainda é necessário “concentrar esforços e expectativas de desenvolvimento pessoal em desafios e projetos, e não mais em uma carreira, sabendo que a profissão ou emprego atual é só um meio para algo muito mais verdadeiro que a carreira profissional” (Oliveira, 2016, p. 173). Para Lyness e Erkovan (2016) a evolução, as relações de

mercado, ambientes de trabalhos e instabilidade econômica tais fatores influenciaram no direcionamento da carreira do indivíduo, trazendo novos conceitos e modelos de carreira com objetivo de averiguar as perspectivas dos indivíduos para a vida profissional.

Estudos anteriores de Bastos (1997) já mencionavam que carreira envolve tanto as profissões quanto as ocupações no que tange a sequência de atividades correlacionadas a um campo específico, ao longo de um determinado período de tempo. A carreira está ligada “à perspectiva de ajustamento do indivíduo a uma ocupação escolhida ou à imagem que dela possui. Esse processo de ajustamento implica critérios, dos quais nasce a noção de hierarquia, de escada ou de sequência de papéis com maiores responsabilidades dentro de uma ocupação” (BASTOS, 1997, p. 31). De modo geral Zanelli, Silva e Tordeira (2013) carreira envolve as áreas e ambientes onde são desenvolvidas as atividades de trabalho preconizada por “ciclos etapas ou fases que dependem de motivações e aprendizagens, autoconhecimento, maturidade e consciência, tanto das próprias possibilidades, potencialidades e deficiências quanto das exigências e oportunidades da organização”, quanto dos ambientes interno e externo.

A evolução da carreira é um processo que está ligado a trajetória de vida individual, a qual inclui seu percurso profissional. Trata-se de um processo construído de forma dinâmica incluindo elementos que estão associados a subjetividade, inter-relacionados aos eventos individuais e da construção histórica institucional (ZANELLI; SILVA; TORDERA, 2013). Nesse sentido, o sujeito torna-se o protagonista de mudanças, tanto para ele quanto para a comunidade, a descentralização contribui para a valorização das características tais como: flexibilidade, autonomia, criatividade e iniciativa no planejamento de carreira (MAGALHÃES; BENDASSOLLI, 2013). Assim, é possível afirmar que, a construção da carreira leva em conta além dos objetivos e eventos individuais a estrutura organizacional.

No que se refere às organizações a descoberta mais relevante ao longo dos anos, nos estudos de Dutra (2017) foi a de que as trajetórias de carreira não possuem alterações ao longo do tempo, ou seja, se mantêm estáveis, servindo como referência norteadora do desenvolvimento profissional dos indivíduos e importante ferramenta de gestão das organizações. Com base em avaliações os esforços dos estudos sobre carreira têm buscado a construção de modelos teóricos mais gerais, voltados ao maior entendimento e ampliação do processo que envolve o indivíduo com a sua escolha e comprometimento de carreira (CARVALHO, 2007). A seguir apresenta-se a seção de Gestão de Carreira.

### 3.1.2 Gestão de Carreira

A gestão da carreira do trabalhador tornava-se um dos elementos da estrutura de gestão que buscava manter as pessoas recrutadas na empresa. Chanlat (1995) já apontava em seus estudos a preocupação das empresas, configurando profissionalização da gestão de recursos humanos, renovando assim os discursos gerenciais dando ênfase a desejos, necessidades e motivações individuais. a gestão da carreira do trabalhador tornava-se um dos elementos da estrutura de gestão que buscava manter as pessoas recrutadas na empresa. Nesse sentido, as relações laborais dos últimos tempos passaram a apresentar relações mais flexíveis de adaptabilidade em que as organizações e trabalhadores são responsáveis por inovar e pela sua comercialização (RODRIGUES; BUTLER; GUEST, 2019).

Diante da complexidade técnica e organizacional, as estruturas e estratégias que se destacaram foram as que oportunizaram maior agilidade e flexibilidade de adaptação aos estímulos ambientais. Dessa forma necessitando de profissionais com maior qualificação, mobilidade profissional, carecendo assim revisão do conceito de carreira em dois principais aspectos; primeiro pelo entendimento de carreira a partir da sucessão dos espaços ocupacionais conferidos ao trabalhador durante sua vivência laboral e, em segundo, pela responsabilidade atribuída pela gestão da carreira tanto à empresa quanto ao trabalhador (DUTRA, 1992).

Bastos (1997) apontava a posição de Drucker (1990) o qual afirmava que, cada vez mais os cursos a nível superior irão fazer parte dos requisitos de oportunidade de carreira, visto que, fornecem habilidades consideradas imprescindíveis para o desenvolvimento adequado de informações e do conhecimento, necessários a sobrevivência das organizações e dos profissionais. Nessa perspectiva, a organização se encarrega de investir nas competências dos funcionários, retendo talentos, enquanto o funcionário se responsabiliza em manter-se sempre atualizado nas suas competências, atrativo para o mercado de trabalho e protagonista de sua carreira. (RODRIGUES, BUTLER, GUEST, 2019; BAGDADLI, GIANNECCHINI, 2019).

Segundo Dutra (2017), discutir sobre a carreira está cada vez mais presente na vida dos indivíduos e organizações. Apesar disso, no Brasil a produção acadêmica e profissional ainda é muito pequena, iniciando na década de 90 e, de forma mais consistente e pontual a partir dos anos 2000, incluindo diálogo com a produção de outros países. Para o mesmo autor como reflexo os indivíduos possuem posicionamento ambíguo, tendo percepções negativas de suas organizações por estas não ofertarem um plano de carreira estruturado e, ao mesmo tempo, apresentam dificuldades para estruturar um projeto profissional as tornando protagonistas de seu desenvolvimento e carreira (DUTRA, 2017). Assim, Dutra (2018) acrescenta que é possível

afirmar que os indivíduos brasileiros são reativos, resistindo ao planejamento de carreira deixando-se guiar mais por estímulos do mercado e da empresa, ou por apelos externos como status, remuneração e prestígio do que por suas características pessoais ou preferências (DUTRA, 2018).

Segundo Dutra (2018) os indivíduos geralmente percebem as oportunidades de trabalho e de carreira de fora para dentro, ou seja, olham primeiro para o mercado e empresa buscando oportunidades profissionais sem considerar suas características individuais, desejos e sonhos, incorrendo em alguns equívocos como: armadilhas profissionais; desconforto profissional; e visão restrita de oportunidades. No Quadro 12 apresenta-se os elementos elencados na literatura de equívocos de carreira.

Quadro 12 - Equívocos de Carreira

<b>Equívoco</b>	<b>Definição</b>
<b>Armadilha profissional</b>	Ocorre quando é atraído por recompensas financeiras, status ou glamour da posição, passando a trabalhar desconfortavelmente, visto que, geralmente a ocupação explora mais os pontos fracos do que os pontos fortes.
<b>Desconforto profissional</b>	É imperceptível, geralmente ocorre quando se está em uma carreira que gosta e possui espaço para crescimento, mas se chega ao limite sem espaço para crescimento. Quando o indivíduo se dá conta do desconforto sentido, este já está instaurado a algum tempo e, apenas neste momento começa a pensar na carreira profissional procurando alternativas e novas posições.
<b>Visão restrita de oportunidades</b>	Os indivíduos tem dificuldade de enxergar as oportunidades de carreira por que olham a partir da estrutura organizacional ou do plano de cargos e salários deixando de olhar as oportunidades que estão surgindo ou criando novas.

Fonte: Elaborado a partir de Dutra (2018).

Com base no Quadro 12, Dutra (2018), alerta que na maioria das vezes os equívocos ocorrem pela falta de planejamento de carreira, ao entrar em uma situação destas, em especial no desconforto; do momento em que se percebe nesta situação, começa a agir e sai dela, passaram-se de dois a cinco anos. Assim, durante este período, o indivíduo desenvolve-se muito pouco, dispendendo seu tempo e energia buscando novas alternativas. O protagonismo dos indivíduos com relação ao seu desenvolvimento na carreira é cada dia mais estimulado pelas organizações, visto que, tornou-se a principal fonte de inovação, competitividade e amadurecimento organizacional (DUTRA, 2017). Corroborando com este autor Reatto et al. (2018), abordam que o indivíduo é responsável por promover o próprio desenvolvimento e criar estratégias tanto para sua conduta pessoal como profissional, planejando a vida como um todo com metas bem claras em todos os aspectos.

Para Dutra (2018) as empresas têm papel fundamental no estímulo dos trabalhadores a descobrirem novos espaços para desenvolvimento. Porém, a responsabilidade da construção e

gestão do plano de desenvolvimento é individual. Ao líder cabe o papel de auxiliar na construção, conciliando os interesses (individual x organizacional) e criando condições concretas para a consolidação desse plano (DUTRA, 2017). A mudança mais relevante quanto ao indivíduo foi a da postura quanto a construção de um planejamento de sua carreira, passando a trabalhar com projeto profissional em que o indivíduo assume o papel de protagonista analisando as oportunidades ofertadas na organização onde trabalha ou pelo mercado de trabalho onde tem condições de atuar (DUTRA, 2017).

Desse modo, o planejamento tem se tornado fundamental para tomada de decisão e um melhor desempenho na carreira profissional, que compõe um conjunto de ações estruturadas para melhores resultados do indivíduo com a organização e comunidade. Trata-se de decisões presentes com implicações futuras (PESTKA, 2015). Nesse sentido, “palavras como flexibilidade, criatividade, adaptabilidade, visão abrangente e formação cultural passam a compor a representação do ideal esperado dos novos profissionais” (BASTOS, 1997, p. 29). Estudos anteriores já abordavam o que mantém a unicidade de um indivíduo estabelecendo as ligações das quais passa de um trabalho para o outro é sua própria história de vida (DUARTE et al., 2009). French e Johnson (2016), complementam +8que existe uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho a partir da década de 90 chegando a um número próximo dos homens, com isso ocasionou a divisão do trabalho entre os casais, diminuindo a taxa de fecundidade e facilitando o planejamento de carreira para ambos.

### **3.1.3 Fatores de Escolha de Carreira**

Ao longo dos últimos 50 anos tem sido amplamente discutido e estudado o conjunto de influências recebidas pelo indivíduo, sua socialização, momento de vida e profissional, a gestão própria de sua carreira, o livre arbítrio nas organizações e no mercado de trabalho. Destacando-se os estudos acerca das reflexões de escolha de carreira e da dinâmica deste processo ao longo da vida (DUTRA, 2018), agrupa em duas categorias mais genéricas de acordo com o Quadro 13.

Quadro 13 - Teorias de Escolha de Carreira

Compatibilidade	Processo de escolha
Determinados indivíduos escolhem certas ocupações com base na compatibilidade com a ocupação escolhida.	O indivíduo ao longo de sua trajetória de vida vai gradualmente chegando à escolha de sua ocupação.

Fonte: Elaborado a partir de Dutra (2018).

De acordo com Quadro 13, Dutra (2018) aborda que na categoria compatibilidade é provável que os indivíduos preocupem-se de modo natural em escolher uma carreira que atenda suas necessidades e interesses que tenham relação com sua personalidade, visto que, sua vida gira em torno do trabalho. Conforme este autor a compatibilidade do indivíduo com a carreira se relaciona com quatro características pessoais: interesse, identidade, personalidade e experiência social. Esta categoria de modo geral ajuda a explicar o que influencia na escolha da carreira oferecendo uma visão estratégica mas com menor ênfase no processo e razões de escolha (DUTRA, 2018).

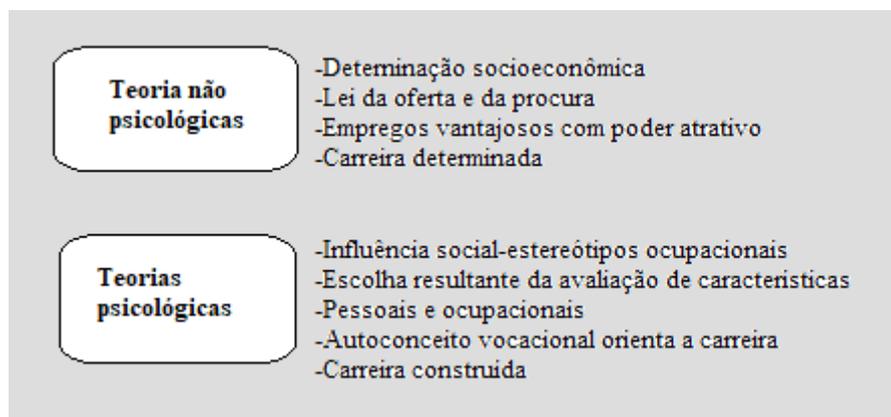
Para Carvalho (2007, p. 58) “a escolha é algo que ocorre num dado momento da vida do indivíduo; faz parte de todo um processo que envolve crescimento e reflexão pessoal, levando a um melhor conhecimento das profissões e como essas estão se inserindo no contexto social”. O mesmo autor acrescenta que a escolha da carreira quando realizada pelo indivíduo leva em conta diversas dimensões do que sua escolha poderá proporcionar. Por outro lado Marangolini (2017) também existe um certo medo de perder o que não foi escolhido ou de não acertar nas decisões feitas. Nesse sentido diversas teorias foram formuladas para responder a estas demandas.

Para Dutra (2018) as escolhas variam com o passar da idade, o período da Fantasia compreende a fase da infância até os 11 anos, as escolhas e tentativas na faixa etária dos 11 aos 16 anos e baseia-se primeiramente em interesses e posteriormente em capacidades e valores e escolhas realistas a partir dos 17 anos. Geralmente abrange três períodos: exploratório; cristalização; e especificação. Nas escolhas realistas o período exploratório é marcado pelo indivíduo examinando diversas opções de carreira, na cristalização as opções começam a ser focadas, e é na especificação em que o indivíduo reconhece uma carreira em particular. Para este autor durante a idade adulta os indivíduos podem vivenciar diversos ciclos de exploração/cristalização/especificação, buscando descobrir a carreira mais adequada as suas habilidades, necessidades e interesses. Hall (1976) e Super (1972) citados por Dutra (2018) defendem que a escolha mais definitiva da carreira de um indivíduo ocorre por volta dos quarenta anos, no que eles denominaram de crise da “meia-idade”.

Oliveira (2016) afirma que a chave para superar os desafios é encontrar significado para as preferências que o indivíduo faz antes de pensar nos resultados pretendidos, pois quando se define o significado geralmente se determina o motivo da escolha, ou seja, o que se espera alcançar com os resultados. O processo de tomada de decisão na perspectiva cultural ou sociológica é condicionado pelos costumes e instituições da sociedade conduzindo a decisão de maneira individual conforme o contexto (OLIVEIRA, 2016). Ainda, a teoria do acidente considera que os principais determinantes da escolha profissional são fatores casuais ou fortuitos, uma exposição não planejada (GONDIM; MAGALHÃES; BASTOS, 2010).

Em contrapartida as teorias psicológicas evidenciam a importância das características ou do funcionamento do indivíduo (GONDIM; MAGALHÃES; BASTOS, 2010). Oliveira (2016) defende ao afirmar que as escolhas estão ligadas a auto realização individual. Para Gondim, Magalhães e Bastos (2010) afirmam que em suma, as teorias psicológicas e não psicológicas do processo de escolha profissional reúnem denominações distintas de como este processo. A seguir apresentam-se as denominações (Figura 3).

Figura 3 - Processo de Escolha Profissional nas Teorias Psicológicas e Não Psicológicas



Fonte: Gondim, Magalhães e Bastos (2010, p. 70).

Com base na Figura 3, os autores Gondim, Magalhães e Bastos (2010) argumentam que:

Se, de um lado, as teorias não psicológicas realçam a importância da dinâmica do mercado no surgimento e na extinção de carreiras profissionais ao assumir um papel decisivo no grau de atratividade que elas exercem sobre as decisões pessoais, as teorias psicológicas trazem o ponto de vista de que a carreira é um processo de construção dinâmico entre habilidades, interesses e capacidades individuais (contexto da pessoa) e as características ocupacionais (contexto social e de mercado). Apesar de não ignorarem a influência social exercida pelos estereótipos ocupacionais, pelas oportunidades no mercado, pelo status social, pela remuneração, as teorias psicológicas afirmam que o autoconceito vocacional (afinidades entre a profissão e a pessoa) é base das decisões sobre carreira (GONDIM; MAGALHÃES; BASTOS, 2010, p. 70).

Magalhães (2013) explica que a permanência ou não do indivíduo em uma determinada atividade de trabalho ou carreira pode ser apenas uma consequência do comprometimento, sendo explicada por diversas variáveis. O autor afirma ainda que, mesmo estando muito comprometido com sua carreira este pode optar por novas escolhas, por razões como a mudança de valores, prioridades ou questões familiares. Também é possível afirmar que trabalhadores pouco comprometidos podem permanecer por falta de outras oportunidades de trabalho ou por motivos financeiros.

Nesse sentido, a adaptabilidade de carreira assume relevância quando se analisa a relação entre trajetória de carreira e contexto organizacional, na mesma velocidade em que as mudanças ocorrem na demanda de gestão e planejamento organizacional os profissionais são desafiados a adotarem uma postura de adaptação para manterem-se no mercado de trabalho. Constata-se que o avanço da tecnologia e o processo de globalização contribuíram para a imprevisibilidade da carreira exigindo o desenvolvimento de habilidades diferentes das exigidas no século passado XX (FIORINI; BARDAGI; SILVA, 2016). Os trabalhadores devem buscar conhecimento constante, tornarem-se eternos aprendizes para acompanhar as tecnologias mais avançadas, se tornarem menos estáveis e mais flexíveis criarem suas oportunidades (SAVICKAS et al., 2009).

### **3.1.4 Adaptabilidade de Carreira**

A palavra adaptação deriva do termo *adapting*, que pode ser traduzido como processo de adaptação e consiste em dominar tarefas de desenvolvimento profissional, enfrentar transições ocupacionais e se ajustar ao mercado incerto de trabalho. (AMBIEL, 2014). Nesse sentido o avanço da tecnologia e o processo de globalização contribuíram para a

imprevisibilidade da carreira exigindo o desenvolvimento de habilidades diferentes das exigidas no século passado XX (FIORINI; BARDAGI; SILVA, 2016).

A adaptabilidade de carreira é um conceito essencial na construção da carreira, demonstrando agilidade e os recursos de um indivíduo para lidar com tarefas atuais e imediatas nesse desenvolvimento (LADEIRA et al., 2019). Segundo Savickas (2001) explica que Donald Super teve uma contribuição marcante para a psicologia vocacional e aconselhamento de carreira, que surge na perspectiva de desenvolvimento sobre a escolha ocupacional no trabalho. A partir dessa visão elaborou hipóteses sobre maturidade estágios e padrões relacionados a carreira, seus modelos e medidas da década de cinquenta permanecem válidos até hoje (SAVICKAS, 2001).

Para Fiorini, Bardagi e Silva (2016), na década de cinquenta em um cenário taylorista-fordista Donald Super em 1979 elaborou o conceito de maturidade da carreira, precursor do que viria a ser a adaptabilidade. Para estes autores, Super apresentava uma abordagem mais desenvolvimentista caracterizando os comportamentos profissionais como característicos e previsíveis a cada fase desenvolvida. Da década de 70 até 90, Donald Super e outros pesquisadores em conjunto aperfeiçoaram sua teoria inserindo uma análise psicossocial ao âmbito da carreira, em resposta às primeiras sinalizações de demandas instáveis e flexíveis do trabalho (FIORINI; BARDAGI; SILVA, 2016; SUPER; KANSEL, 2007).

Segundo a releitura realizada pelos autores Donald Super e Edward Kinsel em 1979 do conceito de maturidade, idealizado a partir de uma definição geral de adaptabilidade, é designado como a habilidade de adequar-se a mudanças e ajustar-se a novas circunstâncias (FIORINI; BARDAGI; SILVA, 2016; SUPER; KANSEL, 2007). Super e Kinsel (2007), afirmam que o conceito maturidade tem suas raízes no estudo sobre carreira, para descrever comportamentos de enfrentamento necessários para lidar com tarefas de desenvolvimento da carreira.

Na fase inicial o termo adaptabilidade de carreira foi usado para se referir as transições ocupacionais na vida adulta. Esse termo já se tratava de uma extensão do conceito maturidade vocacional ou carreira (SUPER et al., 1996). Assim, a maturidade vocacional e as etapas iniciais do desenvolvimento da carreira foram consequência de uma visão do desenvolvimento da teoria evolutiva. Dessa forma, escolher uma ocupação, e entrar no mercado de trabalho estão ligadas a fases específicas da adolescência e jovens adultos em que realizando uma boa decisão resultariam na maturidade e fariam uma boa escolha para que assim procederia para as fases seguintes (SILVEIRA 2013; SUPER et al., 1996).

Em decorrência das grandes mudanças do século XX, foi lançado um novo modelo de intervenção o *Life Designing Model* (modelo de *desing* de vida) após apresentar a Teoria da Construção de carreira no ano de 2009 (SAVICKAS, 2005). Este modelo reforçou a importância e reconhecimento da adaptabilidade de carreira (Savickas et al., 2009). A partir disso Savickas (2005), passou a tratar o desenvolvimento e a adaptabilidade de carreira sob uma perspectiva mais interpretativa, levando em consideração que o sujeito constrói representações da realidade, a carreira é constituída à medida que ele realiza suas escolhas e expressa seus autoconceitos e objetivos. Savickas e Porfeli (2012) considera ainda que o sujeito é adaptável em relação à sua carreira quando demonstra preocupação a respeito de seu futuro como trabalhador, ampliação do controle pessoal sobre o futuro de sua carreira, curiosidade para explorar possíveis cenários futuros e confiança na busca de suas aspirações vocacionais. Essa concepção fundamentou a elaboração da Escala de Adaptabilidade de Carreira (*Career Adapt-Abilities Scale - CAAS*) (SAVICKAS; PORFELIE, 2012), iniciada em 2008 e concluída em 2012.

Para Savickas e Porfeli (2012), a adaptabilidade tem relação com os traços de personalidade de flexibilidade e disposição para mudança, um construto psicossocial que denota os recursos de uma pessoa para lidar com tarefas, transições e traumas em seus papéis sociais, de forma antecipatória ou situacional. Ainda para estes autores, adaptabilidade seria a capacidade de autorregulação entre a pessoa e o ambiente por isso se trata de constructos psicossociais, destaca-se as principais habilidades tais como: preocupação, controle, curiosidade e confiança (SAVICKAS; PORFELI, 2012).

Conforme Savickas (2005) as dimensões da adaptabilidade de carreira referem-se a processos essenciais para o desenvolvimento na carreira. A primeira dimensão refere-se a preocupação em relação ao futuro como trabalhador, o que faz com que o indivíduo se prepare, planeje e antecipe. A segunda dimensão é sobre o controle, sobre sentir-se responsável na construção da própria carreira, apresentando uma postura ativa e assertiva para enfrentar situações. Para o mesmo a terceira dimensão trata-se da curiosidade que é a busca por descobertas e novos aprendizados em relação as oportunidades e atividades no trabalho e a última dimensão é a confiança que se refere a crença do indivíduo reflete a percepção da pessoa em relação a sua capacidade para melhor usar suas habilidades (SAVICKAS, 2005).

Nessa perspectiva, discentes de pós-graduação precisam adaptar-se o contexto universitário, socializando, aprendendo a adotar os valores, habilidades, atitudes, normas e conhecimentos necessários para pertencer a uma determinada sociedade, grupo ou organização (GARDNER, 2010). De acordo com os autores Santos, Perrone e Dias (2015), o número de

discentes de pós-graduação que buscam serviços de aconselhamento devido a dificuldades acadêmicas tem aumentado os problemas emocionais, de relacionamento, preocupações financeiras e indecisões em relação à carreira.

Segundo Costa e Nebel (2018), constata-se uma preocupação crescente com o mercado de trabalho após muitos anos de estudos considerando graduação, mestrado e doutorado, percebe-se uma dificuldade das instituições privadas e públicas em absorver o número de discentes titulados, o que faz com que tenham que adaptar-se as necessidades das organizações. Ainda para estes autores tais dificuldades somadas a carga da vida acadêmica podem acabar desencadeando problemas psicológicos. A seguir apresenta-se a seção de Escala de Carreiras.

### 3.1.5 Escalas de Carreiras

Tendo em vista o contexto de adaptabilidade de carreira, existem instrumentos para a sua mensuração, no Quadro 14 são representados alguns desses instrumentos.

Quadro 14 - Escalas de mensuração de Carreiras.

<b>Instrumento</b>	<b>Autores</b>	<b>Itens</b>	<b>Mensuração</b>
<i>Career Adapt-Abilities Scale</i> (CAAS)	Savickas e Porfeli (2012)	24	Medir as dimensões (habilidades) para o desenvolvimento da carreira.
<i>Career Commitment Scale</i> (CCS)	Carson e Bedeian (1994)	12	Medir características psicométricas (atitudes e comportamentos).
Escala de Expectativas de Carreira na Organização (EECO)	Vasconcellos (2015)	22	Medir expectativas dos indivíduos sobre o futuro de suas carreiras na atual organização.

Fonte: elaborado pela autora com base na pesquisa.

Conforme Savickas e Porfeli (2012) o processo de construção da *Career Adapt-Abilities Scale - Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) ocorreu a partir de um grupo de pesquisa intercultural. A primeira versão do CAAS teve abrangência de 100 itens, em que cada 25 itens se referiam a uma das habilidades (preocupação, controle, curiosidade e confiança) e por meio de três estudos piloto inicialmente desenvolvidos nos EUA usando análises fatoriais exploratórias, foram reduzidos a quatro conjuntos de 11 itens. então, a versão com 44 itens foi aplicada em 13 dos 18 países, incluindo o Brasil (SAVICKAS; PORFELI, 2012). Já na versão brasileira e portuguesa por motivos de especificidade e compreensão foi alterada contando com seis itens para cada dimensão (preocupação, controle, curiosidade e confiança) totalizando 24 itens foi avaliada mediante a resposta do quanto a pessoa acredita ter desenvolvido cada

habilidade, numa escala likert que varia de “muito pouco” (1) a “plenamente” (5) (TEIXEIRA et al., 2012). Pretende-se utilizar escala de adaptabilidade será o instrumento utilizado neste estudo de acordo com a literatura essa é uma das medidas validas e mais fidedignas de mensurar adaptabilidade na carreira (SILVEIRA, 2013).

No que se refere a escala de Comprometimento de Carreira *Career Commitment Scale* (CCS), os autores Carson e Bedeian (1994) desenvolveram a escala com 12 itens divididos em três fatores, com quatro itens cada. A Escala de Comprometimento de Carreira investigou as propriedades psicométricas da versão brasileira, porém, em estudos anteriores realizados no Brasil com o mesmo instrumento não foram relatados detalhes das características psicométricas além de não apresentar na totalidade os itens que compõe a escala original (MAGALHÃES 2013). Os itens são frases que descrevem atitudes e comportamentos em relação à carreira profissional, e as respostas são assinaladas em uma escala likert de cinco pontos, indicando o grau de concordância do respondente (MAGALHÃES 2013).

A última escala apresentada é a Escala de Expectativas de Carreira na Organização (EECO), validada por Vasconcellos (2015). O construto é definido como as crenças dos indivíduos sobre sua futura trajetória profissional na atual organização. Aborda como primeiro fator conquistas dentro do ambiente de trabalho, incluindo projeções sobre remuneração, prestígio entre pares, consecução de objetivos profissionais e realização de atividades interessantes e alinhadas às preferências individuais (VASCONCELLOS; NEIVA, 2017). Para esses autores o segundo fator versa sobre expectativas de obtenção de uma relação favorável entre carreira/trabalho e vida pessoal/privada, abarcando projeções sobre o equilíbrio entre essas esferas e a compatibilidade entre necessidades pessoais e demandas de trabalho/carreira. A escala utilizada é likert de sete pontos (VASCONCELLOS; NEIVA, 2017).

### 3.2 ANSIEDADE: BREVE HISTÓRICO

O Transtorno de Ansiedade conforme a OMS tem sido prevalente no mundo todo representando aproximadamente de 3,6%, destaca-se que o Brasil tem liderado o nível de ansiedade com 9,3% comparado a outros países (FERNANDES et al., 2018). Conforme a APA (2017), a ansiedade é definida como a preocupação com o futuro, associado a tensão muscular e comportamento de esquiva. De acordo com o Jornal da (USP, 2019) observa-se que os índices de ansiedade, depressão e estresse na pós chegam a ser superiores à média da população. A seguir é apresentado um breve histórico do estudo dos sintomas de ansiedade e a evolução para transtornos, abordando as diferentes perspectivas sobre o tema.

### 3.2.1 Sintomas de Ansiedade e a evolução para Transtornos

Segundo a OMS (2016), o conceito saúde não é apenas não ter doenças, mas contempla o bem-estar mental, físico e social. A saúde mental e bem-estar são essenciais para a capacidade individual e coletiva, assim como a interação com o meio em que está inserido para pensar, expressar suas emoções fazer trocas com as pessoas, viver a vida (OMS, 2016). Ainda para essa organização uma saúde mental prejudicada, está associada as mudanças sociais, estilo de vida não saudável, discriminação, exclusão social e condições de trabalho estressantes. Nesse sentido, dentre algumas doenças que podem surgir, destaca-se a ansiedade (OMS, 2016).

Desde os anos que antecederam o nascimento de Cristo, o estado de ansiedade já possuía algumas definições (PEREGRINO, 1997). Na bíblia o estado de medo na época foi atribuído ao relacionamento com Deus e o afastamento deste (NARDI; QUEVEDO; DA SILVA, 2014). O termo ansiedade na etimologia vem do grego *agkho* que significa sufocar, oprimir e estrangular. Outros termos também estão atrelados como: angústia que também deriva do grego *agkho* e pânico que vem do grego *panikón* (VIANA, 2010).

Na Grécia antiga eram usados termos como melancolia, paranoia, mania histeria para se referir ao estado ansioso. Na Mitologia desse país, o medo já era sentido, o Deus dos bosques Pã, era temido por aqueles que precisassem atravessar as florestas a noite. (NARDI; QUEVEDO; DA SILVA, 2014). Já no latim o termo ansiedade deriva da palavra *anxius* que significa agitação e angústia, sendo que este termo deriva de outra palavra latina, *angere* que significa sufocar ou estrangular e é daí que o termo pode se referir à sensação de sufoco, frequentemente sentida pelos sujeitos ansiosos (BAPTISTA; CARVALHO; LORY, 2005). Para filósofos como Platão, Pascal, Hipócrates e Spinoza o medo e ansiedade são emoções humanas essenciais (KAIPPER, 2008).

Viana (2010) afirma que Darwin, conhecido por suas ideias evolutivas e a seleção natural, define a ansiedade como a expectativa de sofrimento, ligada a desesperança ou desespero, que pode cumprir uma função biológica, servindo de alerta para situações de perigo. Sob essa perspectiva, a ansiedade e o medo têm raízes no comportamento defensivo dos animais no seu ambiente. Ainda de acordo com a autora, o naturalista tem como uma de suas obras mais conhecidas como “Sobre a origem das espécies através da seleção natural ou a preservação de raças favorecidas na luta pela vida”, mas 20 anos depois a obra mais voltada para psicologia que impactou foi “A expressão das emoções no homem e nos animais” (VIANA, 2010).

Os autores Nardi, Quevedo e da Silva (2014) relatam que no início do século XVII o termo ansiedade já era usado nas doenças mentais, para a psiquiatria não era um conceito que

se enquadrava na linguagem médica. Em 1808, o médico Joahnn Reil criou a palavra *ansiedade*, trazendo uma distinção dos níveis normais vividos pela população depois de desapontamentos em várias áreas da vida como amor, saúde, dinheiro, relacionando as reações mais intensas de *ansiedade* a quadros depressivos naquela época deste. No início do século XIX passou-se a considerar que as doenças mentais poderiam ser de origem psicologia e não somente física, passando os estudos e tratamentos para a seção de psiquiatria (NARDI; QUEVEDO; DA SILVA, 2014). Contudo, somente no final do século XIX que a *ansiedade* passa a ser estudada pela Medicina como uma patologia (VIANA, 2010).

Do ponto de vista da Medicina em específico da psicologia, observa-se que o conceito *ansiedade* possui diferentes atribuições, devido aos autores fazerem uso do conceito sob o controle de eventos diferentes, mesmo com muitas explicações tem se tornado cada vez mais ambíguo (COÊLHO; TOURINHO, 2008). Segundo Freud (1898), pai da psicanálise, afirmava em seus primeiros estudos na Teoria Econômica, atribuía a palavra *angústia* na não satisfação sexual (libido não satisfeito), ligada ao instinto a forma física do ser humano. Alguns anos depois, em 1924, Freud na Teoria Estrutural, aborda *angústia* como um estado de preparo para o perigo, podendo ser percebida e controlada pela vontade (CAROPRESO; AGUIAR, 2015; SIGMUND, 1926).

Considerando a revisão sistemática de instrumentos para avaliação de *ansiedade* na população brasileira de 2013, os sintomas de *ansiedade* e medo são essenciais para o preparo do indivíduo para situações de perigo e ameaça, a *ansiedade* pode ser definida como uma condição orientada para o futuro que não consegue prever ou controlar eventos aversivos, tensão física, desvio do foco para esses eventos. Já o medo caracteriza-se como uma reação de alarme imediato por uma forte excitação e tendência ação normalmente de luta ou fuga (DESOUSA, 2013).

Para simplificar a evolução do uso do termo *Ansiedade* foram sistematizados seus conceitos no Quadro 15.

Quadro 15 - Histórico do termo *ansiedade*

(continua...)

Localização no tempo	Ansiedade/ Evolução do conceito e reconhecimento	Características
Século XVII	Usado na escrita médica como doença mental	O início do uso termo <i>ansiedade</i> como doenças mentais, distinção entre reações normais e as mais intensas.
Século XVIII	Estudada sob prisma biológico	Os sintomas eram relacionados aos aspectos corporais/físicos, associada algum tipo de doença do nervo.

Quadro 15 - Histórico do termo ansiedade

(conclusão...)

Localização no tempo	Ansiedade/ Evolução do conceito e reconhecimento	Características
Século XIX	Possibilidade de ser uma doença psicológica	Início do século XIX, começaram a tentar entender agitação excessiva, angústia, medo de falar em público, mas uma parte dos estudos ainda associava a sintomas físicos. Segunda metade do século XIX, ansiedade é estudada pela mente humana. Mas somente no final deste século passa a ser cuidada pela psiquiatria.
Século XX	Reconhecimento do conceito ansiedade, e novas descobertas	O termo ansiedade teve sua classificação incluída no DSM, organizado pela Associação de Americana de Psiquiatria (APA). Por conseguinte, anos depois identificaram diferentes tipos de transtornos de ansiedade, tais como o TAG e as fobias específicas.

Fonte: Elaborado pela autora com base na pesquisa de Viana, DMS – V (APA, 2014).

Com base no Quadro 15, a ansiedade vem sendo estudada ao longo dos séculos, sob diferentes perspectivas. O estudo mostra o quanto essa sensação intriga e motiva os pesquisadores a buscar novos entendimentos constantemente a respeito desse sentimento estudado em diversas abordagens, como antropológica, filosófica, religiosa, médica e psicológica (NARDI; QUEVEDO; DA SILVA, 2014).

Na nova classificação americana para transtornos mentais (2014), as primeiras classificações tinham objetivo estatístico. No início do século XX, a OMS, incluiu pela primeira vez uma edição que era voltada para Transtornos Mentais na sexta edição de classificação internacional de doenças e problemas relacionados a saúde (CID 6). A evolução do manual com novos diagnósticos foi publicado em maio de 2013, o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais da Associação Psiquiátrica Americana DMS –V resultado de doze anos de estudos de vários profissionais a fim de garantir uma fonte segura e embasada para pesquisas e aplicação clínica (ARAÚJO; NETO, 2014).

### 3.2.2 Definições da Ansiedade

É importante pontuar que o conceito de ansiedade pode variar entre uma cultura e outra, podendo ser encontrado na forma de várias abordagens, de acordo com a situação a ser usado (NARDI; QUEVEDO; DA SILVA, 2014; COÊLHO; TOURINHO, 2008). No Quadro 16 apresentam-se algumas definições do termo ansiedade encontrado na literatura.

Quadro 16 – Definições da Ansiedade e sua ascensão

<b>Autores</b>	<b>Definições</b>
<b>Spielberg, Gorsuch, Lushene e Vagg (1970)</b>	Estímulos externos e internos que são percebidos como ameaçadores ou perigosos pela pessoa, tais como: medo de ser atacado, ameaça a sua autoestima, ou algum outro estímulo que faça com que fique em posição de ataque.
<b>Castillo, Recondo, Asbahr e Manfro (2000)</b>	Ansiedade é um sentimento vago e desagradável de medo, apreensão, caracterizado por tensão ou desconforto derivado de antecipação de perigo, de algo desconhecido ou estranho.
<b>Vasconcelos, Costa e Barbosa (2008)</b>	A ansiedade é um sinal de alerta, visto que adverte sobre perigos iminentes e impulsiona o indivíduo a tomar medidas para enfrentar as ameaças.
<b>Associação Americana de Psiquiatria (2017)</b>	Preocupação com o futuro, associado a tensão muscular e comportamento de esquiva. O medo é uma resposta emocional a uma ameaça imediata, reação de luta ou fuga, a ansiedade pode ser benéfica para alertar perigos e para prestar mais atenção, porém em excesso atrapalham as relações pessoais, estudos e trabalho.

Fonte: Elaborado pela autora com base na pesquisa.

Conforme as descrições contidas no Quadro 16, as definições do conceito ansiedade pelos autores internacionais e brasileiros são complementares, possuem semelhanças. A definição adotada nesse estudo é a da APA (2017), que usa a definição de preocupação com o futuro, associado a tensão muscular e comportamento de esquiva. O medo é uma resposta emocional a uma ameaça imediata, reação de luta ou fuga, os sintomas de ansiedade podem ser benéficos para alertar perigos e para prestar mais atenção, porém em excesso atrapalham as relações pessoais, estudos e trabalho. Optou-se por essa definição por ser mais completa envolvendo características essenciais dos sintomas da ansiedade e seus transtornos. Nesse sentido uma pessoa que é diagnosticada com o Transtorno de ansiedade possui uma reação exagerada a situação que impede a capacidade de funcionar normalmente (APA, 2017).

Os Transtornos de ansiedade são a sexta principal causa de incapacidade a nível global (avaliada pelos anos de vida vividos com incapacidade), com maiores taxas de incapacidade ocorrendo em mulheres e em pessoas de 15 a 34 anos (BAXTER et al., 2014). Para Kinrys e Wygant (2005) afirmam que as mulheres apresentam um risco significativo maior, quando comparadas aos homens, para o desenvolvimento do transtorno de ansiedade ao longo da vida e que quando acometidas os sintomas são mais graves, mais crônicos e com maior prejuízo funcional.

Bandelow e Michaelis (2015) afirmam que os sintomas da ansiedade também interferem significativamente na capacidade de uma pessoa de funcionar de maneira ideal ou, de outra forma, causar-lhe um sofrimento acentuado. Muitos transtornos de ansiedade co-ocorrem entre si, bem como com outras doenças mentais, geralmente transtorno depressivo maior. Observa-

se que os transtornos de ansiedade levam a uma média de 4,6 dias úteis perdidos por incapacidade por mês e 18,1 dias úteis perdidos por incapacidade por três meses, bem como a uma média de 5,5 dias úteis de produtividade reduzida por mês (HARDER et al., 2014). O Transtorno de Ansiedade Generalizada é considerado o mais comum relatado pelos pacientes no atendimento primário (SUS SC, 2015).

Geiwn (2012), relata que discentes de pós-graduação enfrentam no início da carreira um alto número de demandas acadêmicas, uma grande expectativa no trabalho realizado. Os principais sinais de que o discente pode estar com ansiedade ou depressão são problemas de concentração, incapacidade de assistir as aulas, incapacidade de realizar pesquisas, dificuldade de interação com as pessoas, diminuição da motivação, aumento da irritação, insônia, alteração no apetite (GEIWN, 2012).

Costa e Nebel (2018), citam o choque da passagem da graduação para o mestrado, pressão exercida por alguns programas da pós-graduação, bloqueio na escrita e a demora em buscar ajuda por parte do próprio discente. Ainda para estes autores observa-se uma preocupação contínua com a carreira de discentes de pós-graduação, visto que o setor público de ensino e o privado não conseguem absorver o grande número de mestres e doutores titulados a cada ano. A possibilidade de ficar desempregado depois de uma década ou mais de estudos levando em consideração o período da graduação (5 anos), mestrado (2 anos) e doutorado (4 anos), configura-se como um dos catalisadores para doenças mentais como ansiedade e depressão (COSTA; NEBEL, 2018).

### **3.2.3 Tipos de Transtorno de Ansiedade**

No Brasil, conforme a Associação médica de psiquiatria (2008), o projeto de diretrizes da Associação Médica Brasileira (AMB) a partir de 2000 e do Conselho Federal de Medicina (CFM), a ansiedade é diagnosticada como diferentes tipos: transtorno de pânico, transtorno de ansiedade social (fobia social), transtorno obsessivo compulsivo e transtorno de ansiedade generalizada.

Em consonância o programa de diretrizes da Associação Holandesa de Clínica Geral (NHG) de 2012, aborda o tema ansiedade em uma de suas diretrizes sendo tratado como queixas sobre o medo normal, sobre problemas ou ameaças. A ansiedade anormal seria um estado de medo intenso por um período prolongado, difícil de ser compreendido por outras pessoas que surge de um pequeno estímulo, não sendo proporcional a situação vivenciada (NHG, 2012).

Ainda de acordo com a NHG (2012), quando detectado o sintoma ansiedade, esta pode ser definida de vários tipos, as quais são: transtorno de ansiedade generalizada (TAG), fobia social, síndrome do pânico, fobia específica, hipocondria, transtorno de estresse pós-traumático e transtorno obsessivo - compulsivo. Sob esta ótica, no Quadro 17 descreve-se os transtornos de ansiedade e seus sintomas mencionados pelo Núcleo de Telessaúde da UFRGS (2017).

Quadro 17 - Características dos sintomas de Ansiedade e seus Transtornos

<b>Sintomas comuns: Histórico de crises ou ataques de ansiedade – ansiedade, medo e/ou desconforto repentino</b>	
<b>Fobia específica</b>	Específicos para uma situação ou pessoa ou objeto.
<b>Fobia social</b>	Associados a medo ou constrangimento em situações sociais.
<b>Transtorno de pânico</b>	Súbitos, sem motivo aparente e associados a medo de novos episódios.
<b>Transtorno de ansiedade generalizada</b>	Preocupação ou ansiedade excessiva com tudo, "nervos a flor da pele", sensação de estar "no limite".
<b>Agorafobia</b>	Ansiedade em relação a situações nas quais pode ser difícil escapar ou receber auxílio se necessário.
<b>Transtorno de estresse pós-traumático</b>	Revivências, pensamentos recorrentes, evitações e reatividade exacerbada após evento traumático.
<b>Transtorno obsessivo-compulsivo</b>	Rituais de checar, contar, limpar ou organizar. Pensamentos intrusivos angustiantes e recorrentes.

Fonte: Telessaúde RS-UFRGS, (2017).

A partir dos sintomas descritos no Quadro 17, constata-se os tipos de transtornos, que segundo o núcleo de Telessaúde da UFRGS (2017), foram elaborados com base nos pontos centrais de cada transtorno, servindo como elemento norteador para diagnosticar cada um destes conforme com suas características. Além disso a Telessaúde da UFRGS (2017) afirma que deve-se levar em consideração outras avaliações como: risco de suicídio, investigas comorbidades psiquiátricas, outros sintomas decorrentes de outras doenças, e possíveis efeitos colaterais de algum medicamento.

De acordo com o DMS-V (APA 2014), complementando ainda as informações do Quadro 17, inclui em seu diagnóstico que as fobias se caracterizam por distúrbios de medo intenso e irracional de itens, eventos ou locais específicos (por exemplo, altura, sangue, insetos). Já para o caso de transtorno de ansiedade social, um distúrbio de extremo desconforto com interações ou situações sociais; para o Transtorno do pânico e ataques de pânico são experiências repentinas de intenso terror que incluem sudorese, ou morrendo; e no que se refere ao Transtorno de ansiedade generalizada: uma condição de preocupação excessiva e constante sobre uma ampla gama de itens, eventos e tópicos como saúde, dinheiro, relacionamentos e vida cotidiana.

Conforme o DMS-V pode-se diferenciar os transtornos de acordo com o tipo de objeto ou situações cognitivas associadas, mesmo possuindo alta comorbidade entre si, eles podem ser diferenciados pelo exame detalhado dos tipos de situações que são temidos ou evitados e pelo conteúdo dos pensamentos ou crenças associadas (APA, 2014). Deve-se levar em consideração também que os transtornos de ansiedade podem desenvolver-se na infância e a persistir na vida adulta quando não tratados (APA, 2014). Os Transtornos não são derivados de outras condições psiquiátricas como depressão ou psicose (CASTILLO et al., 2000).

### 3.2.4 Escalas de Ansiedade

Tendo em vista o alto índice de ansiedade principalmente em discentes, dentre eles de pós-graduação, existem instrumentos para a sua mensuração, no Quadro 18 são representados alguns desses instrumentos.

Quadro 18 - Escalas para medir a ansiedade

Instrumento	Autores	Itens	Mensuração
Inventário Beck de Ansiedade (BAI)	Beck e Steer (1993)	21 itens	Avaliação clínica, mede os níveis de gravidade crescente de cada sintoma da ansiedade.
Escala Hospitalar de Ansiedade e Depressão (HADS)	Zigmond e Snaith (1983)	14 itens	Avaliação Clínica que mede casos de ansiedade e depressão não psiquiátricos.
Inventário de Ansiedade-Traço (IDATE-T) ou (STAI-S)	Spieberger, Gorsuch e Lushene (1970)	20 itens	Autoavaliação, que mede o conceito traço de ansiedade (um aspecto estável).
Inventário de Ansiedade-Estado (IDATE-E) ou (STAI-S)	Spieberger, Gorsuch e Lushene (1970)	20 itens	Autoavaliação, que mede o conceito estado de ansiedade (uma reação transitória)
Escala de Ansiedade de Hamilton (HAM – A)	Hamilton (1960)	14 itens	Avaliação clínica

Fonte: Elaborado pela autora com base na pesquisa.

O Inventário Beck de Ansiedade (BAI) criado por Beck e Steer (1993) é um instrumento adaptado e padronizado para a população brasileira por Cunha (2001) composto por 21 itens que apresentam informações descritivas dos sintomas de ansiedade (BARTHOLOMEU et al., 2010), que identificam os níveis de gravidade crescente de cada sintoma, sua pontuação vai de zero a quatro pontos (TAVARES; SCHFFER; ALMEIDA, 2012).

A Escala Hospitalar de Ansiedade e Depressão (HADS) foi desenvolvida por Zigmond & Snaith em 1983 para identificar possíveis casos de ansiedade e depressão entre pacientes não-psiquiátricos atendidos em hospitais clínicos (ZINGANO, 2015), adaptada à população

brasileira por Botega et al., (1995). A escala possui 14 itens, dos quais sete são voltados para avaliação da ansiedade e sete para a depressão (COSTA; COUTINHO; SANTANA, 2014).

O Inventário de Ansiedade-Traço e Estado (IDATE) foi desenvolvido por Spieberger, Gorsuch e Lushene em 1970 (LORICCHIO; LEITE, 2012). Sua tradução e adaptação para o Brasil foi realizada por Biaggio e Natalício (1979). O Instrumento apresenta uma escala para a avaliação da ansiedade enquanto estado e outra para a ansiedade enquanto traço, em que o estado de ansiedade reflete uma reação transitória relacionada a uma situação de adversidade que se apresenta em dado momento, e o traço de ansiedade refere-se a um aspecto mais estável relacionado à propensão do indivíduo lidar com maior ou menor ansiedade no decorrer da sua vida (FIORAVANTI et al., 2006).

O IDATE mede dois conceitos distintos de ansiedade: traço de ansiedade e estado de ansiedade. A escala traço de ansiedade é composta por 20 afirmações que requerem que os sujeitos descrevam como geralmente se sentem; a escala de estado de ansiedade consiste também de 20 afirmações, mas as instruções requerem que os indivíduos indiquem como se sentem num determinado momento.

Na escala ansiedade-traço as respostas são pontuadas em uma escala de Likert, que varia de 1 a 4 da seguinte forma: 1- quase nunca; 2- às vezes; 3- bastante; 4- quase sempre. Já a escala de ansiedade- estado a pontuação varia de 1 a 4 em que: 1- absolutamente, 2- um pouco, 3- bastante e 4- muitíssimo (BARROS et al, 2017). Para a interpretação das respostas os itens de natureza positiva conforme a pontuação são lidos de forma invertida sendo na escala de ansiedade-traço os itens positivos são: 1, 6, 7, 10, 16, 19 e os negativos são: 2, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 20. Já na escala de ansiedade-estado são positivos os itens: 1, 2, 5, 8, 10, 11, 15, 16, 19 e 20 e os negativos 3, 4, 6, 7, 9, 12, 13, 14, 17 e 18. A somatória dos valores obtidos em cada resposta (escore final) varia de 20 a 80 pontos e corresponde ao nível de ansiedade, sendo que de 20 a 40 pontos equivalem a baixo nível de ansiedade; 41 a 60 pontos, a médio nível de ansiedade; e 60 a 80 pontos, a alto nível de ansiedade (BARROS et al, 2017).

O instrumento foi projetado para ser auto-aplicável, podendo ser aplicado individualmente ou em grupos, com duração média de 20 minutos para responder ambas as escalas, a escala possui 4 pontos, medida de acordo com o crivo (CAPITÃO; TELLO, 2004). O instrumento utilizado será o IDATE - Traço e o IDATE - Estado, o IDATE-T e IDATE-E está entre os instrumentos mais citados de avaliação de ansiedade no Brasil para avaliação na população adulta, conforme a literatura científica dos últimos 15 anos (OBELAR, 2016).

A Escala de Ansiedade de Hamilton (HAM-A) foi criada por Hamilton na década de 1960, compreende 14 itens distribuídos em dois grupos, cada qual com 7 itens, sendo o primeiro

grupo relacionado a sintomas de humor ansioso, e o segundo relacionado a sintomas físicos de ansiedade. Cada item é avaliado por meio de uma escala Likert de 5 pontos (FREIRE et al., 2014).

Segundo Pasquali e Alchieri (2001), por meio da avaliação psicológica, é possível analisar compreender, descrever e classificar o comportamento do indivíduo, uma das técnicas utilizadas é os testes psicológicos.

## 4 MÉTODO DE PESQUISA

O presente capítulo exhibe os procedimentos metodológicos que foram adotados neste estudo, a fim de alcançar os objetivos propostos. Assim, apresenta-se as estratégias de pesquisa, o desenho de pesquisa e a caracterização do objeto de estudo. Em seguida discorre-se acerca da população e amostra e depois uma breve apresentação dos aspectos éticos da pesquisa. Por fim apresenta-se a técnica de coleta de dados e de análise de dados que foi utilizada no presente estudo.

### 4.1 CARACTERIZAÇÃO E DELINEAMENTO DA PESQUISA

A abordagem da pesquisa classifica-se como quantitativa segundo Lopes (2016) expressa quantificar dados, fatos e opiniões, na forma de coleta de informações. Para Creswell e Clarck (2013) evidenciam que o pesquisador analisa os dados tendo por base o tipo de questões ou hipóteses e usa o teste estatístico adequado para a análise.

No intuito de atingir os objetivos propostos e responder o questionamento do estudo optou-se por realizar uma pesquisa de caráter descritivo. Segundo Malhotra (2012), a natureza descritiva descreve características e percepções que tem como finalidade a resolução a descrição de um objeto ou fato. Além disso, estudos descritivos buscam identificar propriedades, características e traços importantes de qualquer fenômeno que pesquisamos, descrevendo as tendências de um grupo ou população (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013).

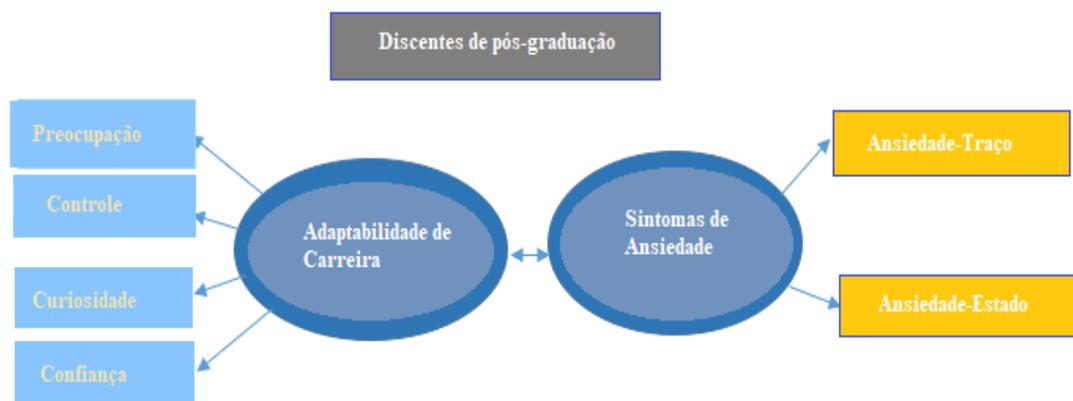
Quanto a estratégia de pesquisa, realizou-se um levantamento (*Survey*), o qual consiste em um procedimento para a coleta de dados primários a partir de indivíduos e refere-se à aquisição de dados ou informações sobre as características ou as opiniões de determinado grupo de pessoas, valendo-se de um questionário como instrumento de pesquisa (FONSECA, 2002; HAIR Jr. et al., 2005).

Desse modo, por meio da adoção de tais meios, a investigação procura compreender a relação entre adaptabilidade de carreira como antecedente dos sintomas de ansiedade em discentes de pós-graduação.

#### 4.1.1 Desenho de pesquisa

A fim de facilitar o entendimento apresenta-se o desenho de pesquisa na Figura 4, elaborado com base nos objetivos propostos.

Figura 4 - Desenho de pesquisa



Fonte: Elaborado pela autora.

Na Figura 4 visualiza-se o desenho da pesquisa, a qual demonstra a relação entre as dimensões da adaptabilidade de carreira e os sintomas de ansiedade.

#### 4.1.2 Objeto de estudo

A ansiedade e seus sintomas vêm acometendo parte da população no Brasil aproximadamente 9,3% sofrem com esta doença, sendo o Brasil o país mais ansioso a nível mundial (OMS, 2017). O objeto desta pesquisa, por sua vez, é o setor de educação. Apesar de as instituições de ensino ter como pilares o ensino, a pesquisa e a extensão, muitos discentes da pós-graduação tem relatado sintomas como estresse, preocupação, angústia os quais fazem parte da ansiedade. A ANPG (2018) que os discentes da pós-graduação relatam dificuldades no desenvolvimento das suas habilidades na caminhada acadêmica. O valor da bolsa não sofre reajuste desde 2013 causando impacto nas condições para se manter estudando, além disso a rotina pesada de estudos, e dificuldade em se colocar no mercado de trabalho, tais obstáculos colaboram para o aumento de doenças mentais, como estresse, ansiedade e depressão, que estão dentre as mais citadas (ANPG, 2019).

A escolha do setor da educação e da pós-graduação se deve aos relatos recentes sobre o adoecimento destes discentes em que tem seis vezes mais chances desenvolver ansiedade e depressão comparado a população em geral (ANPG, 2018). Corroborando com estes dados a pesquisa recente de Lopes et al., (2020) com discentes de várias áreas na UFSM confirmou que muitos discentes já sofrem de ansiedade.

A instituição pública escolhida para a realização deste estudo é UFSM foi criada pela Lei N. 3.834-C, de 14 de dezembro de 1960, foi a primeira universidade federal criada no interior, fora de uma capital brasileira, idealizada e fundada pelo Prof. Dr. José Mariano da Rocha Filho, localizada na Cidade de Santa Maria, situada no Rio Grande do Sul, tem sua sede no Bairro Camobi, possui três campi fora da sede: um em Frederico Westphalen, um em Palmeira das Missões e Cachoeira do Sul, destaca-se que a pesquisa ocorreu somente no campi de Camobi (UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA, 2014).

No que se refere ao ensino presencial, a UFSM oferece 266 cursos/habilitações de graduação e 106 Cursos de Pós-Graduação permanentes, sendo 34 de doutorado, 59 de mestrado e 12 de especializações e 1 pós-doutorado (UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA, 2019). Atualmente o polo educacional possui mais de 25 mil discentes. Dessa forma, o número de discentes na graduação presencial é 20.739, no EAD 1.553 discentes, na especialização presencial 205 discentes, na pós-graduação 4.670 discentes e no ensino médio 507 discentes (UFSM, 2020).

Destaca-se que no período em que ocorreu esta pesquisa o mundo estava vivendo o início de uma pandemia do covid-19 o qual trouxe um cenário difícil para a educação (USP, 2020). Dessa forma observou-se que as aulas passaram a ser pela modalidade online de acordo com cada área, os discentes passaram a participar também de cursos, eventos e reuniões pelo acesso remoto. Mesmo com todo suporte a diversidade de realidades educacionais ainda é um desafio para que todos possam estudar (USP, 2020).

Nesse sentido, uma das preocupações tem sido em manter a qualidade no ensino a distância em meio aos obstáculos, tentando adequar aos diversos perfis de discentes que estavam habituados ao presencial (SPILLERE, 2020). O ensino a distância já se mostrava uma tendência, porém com a pandemia foi impulsionado como principal alternativa para dar continuidade as atividades acadêmicas. A educação precisa acompanhar as novas tendências para garantir o acesso nas escolas e universidades, se adaptar as mudanças é essencial para seguir formando profissionais qualificados (SPILLERE, 2020).

## 4.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA DO ESTUDO

A população é o conjunto dos elementos (Universo) de determinado fenômeno possuindo no mínimo uma característica em comum (LOPES, 2018). Portanto, a população deste estudo será composta por discentes de pós-graduação na instituição federal da UFSM no Rio Grande do Sul. A instituição federal conta atualmente com 4.670 discentes na pós-graduação que atuam tanto como discentes pesquisadores, docentes, servidores na instituição (UFSM, 2020).

Para o cálculo da amostra do estudo adotou-se a fórmula estatística de Hair Jr. et al. (2005) que afirma que a amostra deve ser calculada em função do número de questões dos instrumentos, ou seja, o tamanho mínimo da amostra deve ser de 5 vezes o número de variáveis a serem analisadas e o tamanho aceitável deve ter uma proporção de 10 para 1. Ainda para estes autores o tamanho da amostra não deve ser menor que 100 observações.

Assim, o tamanho da amostra adequada para este estudo foi calculada com um número mínimo de 10x o número de questões com escala *likert*, ou seja, 640 discentes de pós-graduação (mestrado, doutorado e pós-doutorado). Estes foram convidados por e-mail, recebendo um *link* desenvolvido pelo Centro de Processamento de Dados (CPD) da UFSM, contendo o Termo de Confidencialidade (TC), o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e 64 os instrumentos citados nos apêndices e anexos, após dois meses de coleta 709 discentes da pós-graduação responderam os instrumentos.

### 4.2.1 Critérios de inclusão

Consideram-se como critérios de inclusão, todos os discentes que se disponibilizarem a responder a pesquisa, constituindo a amostra do estudo.

### 4.2.2 Critérios de exclusão

Não foram incluídos nesta pesquisa os servidores que estiverem em período de férias, laudo, atestado ou em licença de qualquer natureza.

### 4.3 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS

Para a realização desta dissertação, o projeto foi registrado no Gabinete Estudos e Apoio Institucional Comunitário (GEAIC) do Centro de Ciências Sociais e Humanas (CCSH) da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) sob o número de projeto 052047. Realizada esta etapa, o referido estudo foi registrado no Sistema Nacional de Ética em Pesquisa (SISNEP) sob Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) de nº. 16452819.7.0000.5346.

Posteriormente, o estudo foi registrado no Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da UFSM, reconhecido pela Comissão de Ética em Pesquisa (CONEP), respeitando a resolução 196/96 do Conselho Nacional em Saúde (CNS) (BRASIL, 1996). Com a aprovação do CEP pelo registro nº. 3.505.292, a pesquisadora deu início à coleta de dados.

Dessa forma, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e o Protocolo de Pesquisa seguiram todos os preceitos éticos estabelecidos pela resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), que regulamenta a ética em pesquisa com seres humanos e demais normas complementares do Conselho Nacional de Saúde. Asseguraram-se a todos os indivíduos participantes do estudo os esclarecimentos acerca da pesquisa, bem como em relação aos dados que constam no TCLE. Ainda, foi garantida aos participantes, a qualquer momento, a possibilidade de retirar seu consentimento de participação no estudo, sem penalização alguma.

Ressalta-se que a participação dos pesquisados foi facultativa, bem como sua desistência no decorrer da pesquisa. Foi garantida a confidencialidade dos dados pelo pesquisador (Apêndice B), sendo os instrumentos identificados por números. O TCLE foi assinado pelo informante pesquisado e pela pesquisadora mestranda, sendo uma via arquivada pelo pesquisador coordenador e, a outra, entregue ao pesquisado.

Os participantes do estudo poderão ter acesso aos dados coletados (TCLE's e Protocolo de Pesquisa), os quais ficarão disponíveis por meio do arquivamento no Núcleo de Pesquisa em Administração (NUPEAD) sob-responsabilidade do pesquisador coordenador Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes (Orientador do estudo), durante o período de cinco anos, de acordo com a Lei dos Direitos Autorais nº. 9.610 (BRASIL, 1998). O sigilo de identidade dos participantes é assegurado no momento da publicação dos resultados.

### 4.3.1 Riscos do estudo

O risco que o participante estará submetido é o desconforto e cansaço devido ao tempo despendido no preenchimento do instrumento.

### 4.3.2 Benefícios do estudo

Considera-se que os benefícios dessa pesquisa fornecerão subsídios para o maior conhecimento a respeito da saúde mental dos discentes de pós-graduação e para a área de gestão de pessoas, além disso, servirá como referência para que novas pesquisas sejam desenvolvidas em outras instituições. Ademais, por meio da sistematização e divulgação dos resultados haverá a disseminação dos temas abordados, proporcionando maior reflexão sobre relação da adaptabilidade de carreira associada aos sintomas de ansiedade.

## 4.4 TÉCNICA DE COLETA DE DADOS E PROTOCOLO DE PESQUISA

A coleta de dados foi realizada no período compreendido entre julho e agosto de 2020, na qual se utilizou um Protocolo de Pesquisa composto em três partes (Anexo A): Parte I – Dados sócios demográficos, Parte II – Escala de Adaptabilidade de Carreira (EAC), e Parte III – Inventário de Ansiedade-Traço e Estado (IDATE-T; IDATE-E).

Desse modo, a parte 1 do questionário foi composto por 17 questões sócio demográficas divididas em duas partes na parte I; visa medir aspectos como idade, gênero, estado civil, endereço, cor, se possui algum tipo de deficiência e se considera-se uma pessoa ansiosa. Na parte II sobre o perfil acadêmico visa medir aspectos como: instituição, modo de ensino, pós-graduação, conceito Capes, tempo de estudo, a seguir analisa-se o perfil físico da saúde: se possui deficiência, se é ansioso, relação com o orientador, se está realizando algum tratamento e se faz uso de algum remédio para ansiedade, tendo em vista obter os dados de identificação dos acadêmicos da amostra.

Na parte 2, foi composta pela EAC que possui 24 questões divididas em quatro partes, sendo a primeira dimensão a Preocupação: em relação ao futuro, fazendo com que o indivíduo se prepare, planeje e antecipe. A segunda dimensão o Controle: que diz sobre ser responsável na construção da sua carreira apresentando uma postura ativa diante dos desafios. A terceira dimensão é a Curiosidade: que se refere a busca por novos aprendizados e descobertas em relação às oportunidades e por último a dimensão Confiança: que é sobre a crença do indivíduo

que reflete na percepção de como usar suas habilidades da melhor forma, conforme já mencionado no item 3.1.5.

Por fim, na parte 3 do questionário utilizou-se do IDATE-T com 20 questões que se referem a como o indivíduo geralmente se sente atribuindo a propensão de lidar com mais ou menos ansiedade no decorrer da vida e o IDATE-E com 20 questões que se referem a como o indivíduo se sente num determinado momento sendo uma reação transitória, conforme já mencionado no item 3.2.3, para analisar os sintomas de ansiedade nos sujeitos da amostra. Para fins de maior entendimento, os dois modelos teóricos utilizados são sintetizados no Quadro 19.

Quadro 19 - Modelo Teórico dos instrumentos

MODELOS TEORICOS - INSTRUMENTOS	
<i>CARRER ADAPT SCALE</i> – (CAAS)	<i>STATE – TRAIT ANXIETY INVENTORY</i> – (STAI)
Elaborado por Savickas e Porfeli, (2012).	Elaborado por Spieberger, Gorsuch e Lushene em (1970), traduzido por Biaggio e Natalício (1979).
<p><b>24 itens que permite avaliar quatro dimensões:</b>            Preocupação (6)            Controle (6)            Curiosidade (6)            Confiança (5)</p> <p>Escala <i>Likert</i> que varia ("1 = desenvolvi pouco ou nada, 2 = desenvolvi mais ou menos, 3 = desenvolvi bem, 4 = desenvolvi muito bem até "5 = desenvolvi extremamente bem")</p>	<p><b>20 itens que permite avaliar o transtorno de ansiedade-traço.</b>            Escala <i>Likert</i> que varia ("1 = quase nunca, 2 = as vezes, 3 = frequentemente, até "4 = quase sempre")</p> <p><b>20 itens que permite avaliar o transtorno de ansiedade-estado.</b>            Escala <i>Likert</i> que varia ("1 = absolutamente não, 2 = um pouco, 3 = bastante até "4 = muitíssimo")</p>

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme detalhado no Quadro 19 estes são os instrumentos da EAC e o IDATE-T e IDATE-E usados para verificar a relação da adaptabilidade na carreira como antecedente dos sintomas de ansiedade na pós-graduação.

#### 4.5 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

Após a coleta, os dados foram tabulados em uma planilha Excel e analisados em softwares como o *Statistical Package for the Social Sciences* – SPSS versão 26, *Statistical Analysis System* (SAS) versão 9.0 e SmartPLS® versão 3.3.3 para realização da descrição da amostra e do perfil dos entrevistados, bem como técnicas de análise dos dados. Com o intuito de verificar a confiabilidade dos dois instrumentos aplicou-se o Alfa de Cronbach, com valores que variam de 0 a 1. Conforme menciona Hair Jr. et al., (2005) um nível considerável de

confiabilidade aponta que os pesquisados estão respondendo as questões de modo coerente e aceitável e de acordo com as escalas apresentadas. Conforme Field (2009) valores entre  $0,7 \leq \alpha < 0,8$  representam índices aceitáveis, já índices entre  $0,8 \leq \alpha < 0,95$  são considerados um bom índice e  $\alpha \geq 0,95$  diz respeito a excesso de respostas iguais, sendo que  $\alpha < 0,6$  indicam que a escala não é confiável.

Para o relacionamento dos instrumentos de Escala de Adaptabilidade de Carreira – EAC e Inventário Ansiedade-Traço (IDATE-T); Inventário Ansiedade-Estado (IDATE-E) de acordo com a resposta de cada indivíduo, utilizou-se da padronização das escalas. Essa padronização transforma os dados dispostos em escala ordinal em escala de razão de 0 a 100%, os quais são convencionados nas três categorias (Baixa, Moderada e Alta – adaptabilidade de carreira) ou (Baixo, Moderado e Alto – transtorno de ansiedade). Logo, a padronização ocorreu da seguinte forma: Alta, para média de 66,67% a 100%, Média, para média entre 33,33% e 66,67% e Baixa para média de 0 a 33,33%, de acordo com a seguinte Formula da Equação 1 (LOPES, 2016, p. 18):

$$Ep_i = 100 \left( \frac{SOMA - MÍNIMO}{MÁXIMO - MÍNIMO} \right), i = 1, 2, \dots, n. \quad (4.1)$$

onde:

$Ep_i$  = Escore padronizado;

$i$  = número das dimensões;

SOMA = Somatório das respostas válidas;

MÍNIMO = menor soma possível das respostas válidas;

MÁXIMO = maior soma possível das respostas válidas.

Por último, com o propósito de oferecer uma resposta à questão problema levantada nesse estudo, testou-se as relações entre as dimensões Assédio Moral e Estratégia de Enfrentamento utilizando-se do método estatístico denominado Modelagem de Equações Estruturais (*Structural Equation Modeling* – SEM). Segundo Hair Jr. et al. (2009, p. 543) “SEM é uma família de modelos estatísticos que buscam explicar as relações entre múltiplas variáveis. Fazendo isso, examina-se a estrutura de inter-relações expressas em uma série de equações de regressão múltipla”. Assim, promoveu-se a análise de um modelo de relações entre constructos por meio da investigação de oito hipóteses formuladas a partir da teoria e que estão descritas no subitem 4.5.1.

Segundo Porto (2019), para se chegar a um modelo estrutural via equações estruturais parciais baseado em variâncias Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) seguiu-se as seis etapas ilustradas na Figura 5:

Figura 5 – Etapas da PLS-SEM



Fonte: Elaborado pela autora com base em Hair Jr. et al. (2017).

Por fim, no Quadro 20 apresentam-se as estatísticas e análise que serão utilizadas com base nos objetivos específicos propostos.

Quadro 20 - Análise dos dados com base nos objetivos do estudo

OBJETIVOS	TESTES ESTATÍSTICOS
- Descrever o perfil sócio demográfico dos discentes de pós-graduação;	Tabela de frequência e Medidas descritivas (Média e Desvio padrão)
- Avaliar a incidência de adaptabilidade na carreira vivenciada pelos discentes de pós-graduação; - Identificar a incidência dos sintomas de ansiedade-traço e estado em discentes de pós-graduação;	Tabelas de frequência; Medidas descritivas (Média e Desvio Padrão); Padronização das escalas.
- Associar a adaptabilidade de carreira com os sintomas de ansiedade-traço e estado em discentes de pós-graduação;	Tabela de frequência cruzada; Análise de Correspondência; Teste de associação (Qui-quadrado);
- Relacionar os constructos da adaptabilidade de carreira com os sintomas de ansiedade-traço e estado por meio de equações estruturais.	Análise Fatorial Confirmatória via Modelagem dos Mínimos Quadrados Parciais – PLS.

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme o percurso metodológico adotado e modo como foram analisados os dados obtidos no presente estudo passa-se para apresentação e análise dos mesmos.



## 5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA

O presente capítulo aborda os resultados da pesquisa, levando em conta os objetivos apresentados inicialmente, e encontra-se dividido em seis tópicos. No primeiro (4.1) demonstra-se o perfil sociodemográfico e acadêmico por meio da análise descritiva dos dados da amostra de 709 discentes da pós-graduação. O segundo (4.2) e o terceiro (4.3) tópicos têm por finalidade responder o primeiro e o segundo objetivos específicos retratando por meio da análise descritiva dos dados (frequência, média e desvio padrão); avaliar a incidência de adaptabilidade na carreira vivenciada pelos discentes de pós-graduação e identificar a incidência dos sintomas de ansiedade-traço e estado em discentes de pós-graduação.

Já no quarto tópico (4.4), com o intuito de complementar os resultados apresentados nos itens anteriores e respondendo ao terceiro objetivo busca associar a adaptabilidade de carreira com os sintomas de ansiedade-traço e estado em discentes de pós-graduação; apresentando seus respectivos indicadores.

No quinto tópico (4.5), discorre-se sobre a relação entre as dimensões Adaptabilidade de Carreira e dos sintomas de Ansiedade, respondendo ao quarto objetivo: relacionar os constructos da adaptabilidade de carreira com os sintomas de ansiedade-traço e estado. Para tal utilizou-se do método estatístico denominado modelagem de equações estruturais. Por fim, no sexto tópico (4.6) propõem-se ações e práticas para amenizar os sintomas de ansiedade.

### 5.1 DESCRIÇÃO DO PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO E ACADÊMICO

Tendo em vista descrever o perfil sociodemográfico e acadêmico dos discentes da pós-graduação utilizou-se de medidas descritivas e tabelas de frequências para relacionar o número de respondentes com as variáveis da pesquisa (MALHOTRA, 2012). Diante disso, participou da pesquisa o total de 709 discentes da pós-graduação da Universidade Federal de Santa Maria. Na Tabela 26, apresenta-se o perfil sociodemográfico dos discentes da amostra.

Tabela 26 - Declaração do perfil sociodemográfico dos respondentes (n = 709)

Variáveis	Categorias	Frequência	Percentual
<b>Gênero</b>	<b>Masculino</b>	<b>440</b>	<b>62,06</b>
	Feminino	267	37,66
	Outro	2	0,28
<b>Faixa de idade (anos)</b>	<b>20 a 29</b>	<b>422</b>	<b>59,52</b>
	30 a 39	196	27,64
	40 a 49	69	9,73
	50 ou mais	22	3,10
<b>Estado civil</b>	<b>Solteiro</b>	<b>513</b>	<b>72,36</b>
	Casado/União Estável	146	20,59
	Separado/Divorciado	13	1,83
	Outros	37	5,22
<b>Cor</b>	<b>Branca</b>	<b>577</b>	<b>81,38</b>
	Preta	1	0,14
	Parda	53	7,48
	Amarela	52	7,33
	Índio	26	3,67

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Quanto aos dados pessoais dos 709 respondentes verifica-se na Tabela 26, que a maior concentração dos respondentes foi no gênero masculino com o total de 440 discentes (62,06%), enquanto que o sexo feminino foi de 267 servidores (37,66%). Em relação às faixas de idade o predomínio encontra-se de 20 a 29 anos, com 422 (59,52%) respondentes da pesquisa, 196 (27,64%) têm de 30 a 39 anos, 69 (9,73%) têm de 40 a 49 anos e 22 (3,10%) têm 50 anos ou mais.

No que se refere ao estado civil, a maioria dos discentes 513 (72,36%), são solteiros, 146 (20,59%) são casados ou em união estável, 13 (1,83%) separados ou divorciados, 37 (5,22%) apresentaram outro estado civil. Quanto a cor predominante dos discentes 577 (81,38%), são brancos, 1 (0,14) de cor preta, 53 (7,48%) parda, 52 (7,33%) amarela, 26 (3,7%) índio. Assim, resumidamente pode-se afirmar que a amostra do presente estudo é predominantemente do gênero masculino, com idades de 20 a 29 anos, solteiros e de cor branca.

Tabela 27 – Declaração do perfil acadêmico dos respondentes (n = 709)

Variáveis	Categorias	Frequência	Percentual
<b>Tipo de Instituição</b>	<b>Pública</b>	<b>514</b>	<b>72,50</b>
	Privada	174	24,54
	Mista	21	2,96
<b>Modo de Ensino</b>	<b>Presencial</b>	<b>692</b>	<b>97,60</b>
	Ensino à Distância	10	1,41
	Misto	7	0,99
<b>Pós-graduação</b>	Especialização	2	0,28
	<b>Mestrado</b>	<b>398</b>	<b>56,14</b>
	Doutorado	293	41,33
	Pós-doutorado	16	2,26
<b>Conceito</b>	<b>Três</b>	<b>378</b>	<b>53,69</b>
	Quatro	230	32,67
	Cinco	60	8,52
	Seis	31	4,40
	Sete	5	0,71
<b>Tempo de Estudo Semanal (horas)</b>	Até 10	158	22,41
	<b>11 a 20</b>	<b>173</b>	<b>24,54</b>
	21 a 30	109	15,46
	31 a 40	154	21,84
	41 a 60	90	12,77
	Mais de 60	21	2,98

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Em relação ao perfil acadêmico dos discentes pesquisados, quanto ao tipo de instituição se refere onde cursou a graduação, verificou-se maior representatividade na pública com 514 (72,50%). Em segundo lugar encontra-se a privada correspondendo a 174 (24,54%) discentes e por fim, 21 (2,96%) dos discentes estudaram na pública e privada, sendo mista.

No que se refere ao modo de ensino, 692 (97,60%) discentes estudam de forma presencial, 10 (1,41%) ressaltam que o ensino foi a distância e apenas 7 (0,99) discentes o ensino misto. Quando questionados sobre a pós-graduação, a maioria dos discentes 398 (56,14%) tem mestrado, 293 (41,33%) tem doutorado e 38 (9,29%) e 16 (2,26%) dos discentes pós-doutorado.

Sobre o conceito Capes, 378 (53,69%) dos discentes atribuem nota três, 230 (32,67%) nota quatro, 60 (8,52%) nota cinco, 31 (4,40%) nota seis e 5 (0,71%) dos discentes com nota sete. Por fim, foi perguntado sobre o tempo de estudo semanal (horas) e a maioria, 173 (24,54%) responderam que dedicam de 11 horas a 20 horas semanais, 158 (22,41%) responderam até 10 horas, 154 (21,84%) de 31 a 40 horas, 109 (15,46%) de 21 a 30 horas, 90 (12,77%) de 41 a 60 horas e 21 (2,98%) dos discentes dedicam mais de 60 horas semanais.

Tabela 28 – Declaração do perfil físico e da saúde dos respondentes (n = 709)

Variáveis	Categorias	Frequência	Percentual
Deficiências	Não	<b>693</b>	<b>97,74</b>
	Sim	16	2,26
Considera-se Ansiosa	Não	196	27,64
	<b>Sim</b>	<b>513</b>	<b>72,36</b>
Relacionamento com o Orientador	Ruim	24	3,39
	Bom	316	44,57
	<b>Excelente</b>	<b>369</b>	<b>52,05</b>
Tratamento para Saúde	Sim	207	29,20
	<b>Não</b>	<b>502</b>	<b>70,80</b>
Toma algum medicamento	Sim	199	28,07
	<b>Não</b>	<b>510</b>	<b>71,93</b>

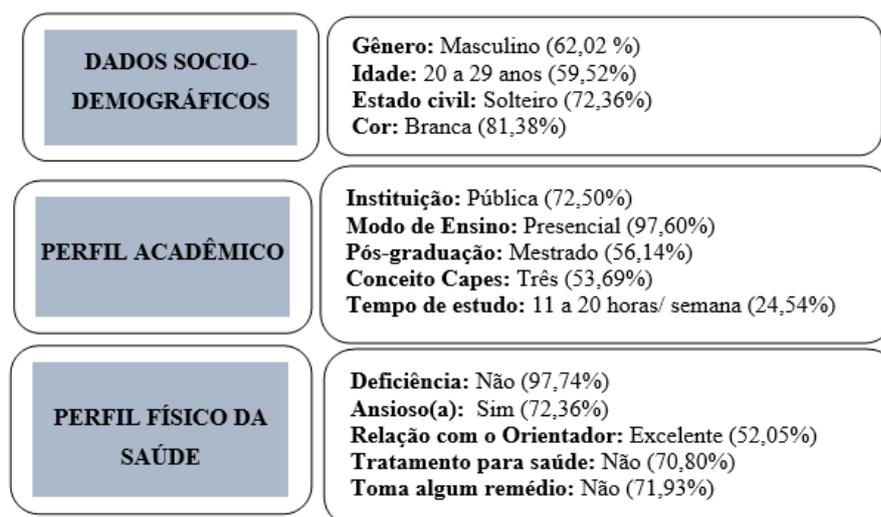
Fonte: Dados da pesquisa (2020).

No que refere-se ao perfil físico e da saúde dos discentes pesquisados, quanto à possuir deficiência ou não verificou-se que 693 (97,74%) não possuem, enquanto 16 (2,26%) afirmam possuir. Em relação a ansiedade 513 (72,36%) se consideram ansiosos e 196 (27,64%) dos discentes não se consideram.

Já sobre o relacionamento com o orientador 369 (52,05%) consideram excelente, 316 (44,57%) bom e 24 (3,39%) dos discentes consideram ruim. Quando questionados sobre estar realizando algum tratamento de saúde neste momento 502 (70,80%) afirmam que não e 207 (29,20%) já estão em tratamento. Por fim, foi perguntado sobre estar tomando algum remédio para ansiedade no momento e a maioria 510 (71,93%) afirmam não tomar e 199 (28,07%) responderam que sim.

A seguir apresenta-se uma síntese do perfil dos discentes da pós-graduação, que participaram deste estudo, pode ser visualizada na Figura 6.

Figura 6 – Síntese do perfil sociodemográfico dos respondentes.



Fonte: Elaborada pela autora (2020).

Ao analisar a Figura 6 destaca-se as variáveis com as categorias com maiores percentuais que foram encontrados na pesquisa. Na sequência descreve-se o resultado do cálculo da média e o desvio padrão dos dados encontrados do perfil sociodemográfico (Quadro 21).

Quadro 21 – Resultado da média e desvio padrão do perfil sociodemográfico

<b>Perfil sociodemográfico</b>	
<b>Média da idade</b>	30,45 anos
<b>Desvio padrão (idade mínima/ máxima)</b>	7,88 (21 anos e 75 anos)
<b>Perfil acadêmico</b>	
<b>Tempo de estudo médio</b>	28,21 horas/ semana
<b>Desvio padrão</b>	8,22 horas

Fonte: Elaborado pela autora.

Na análise geral do perfil sociodemográfico dos discentes da pós-graduação observou-se que a média de idade é de 30,45 anos e o desvio padrão de 7,88 (mínima 21 anos e máxima 75 anos). Já na análise geral do perfil acadêmico dos discentes da pós-graduação observou-se que o tempo médio de estudo foi de 28,21 horas e o desvio padrão de 8,22 horas.

O próximo tópico (4.2) detalha-se os dados obtidos quanto as aspirações de carreira na amostra de discentes que constituiu essa pesquisa.

## 5.2 PERCEPÇÃO QUANTO AS ASPIRAÇÕES DE CARREIRA

A finalidade desse tópico é responder o primeiro e o segundo objetivo específico os quais buscam: avaliar a incidência de adaptabilidade na carreira vivenciada pelos discentes de pós-graduação e identificar a incidência dos sintomas de ansiedade-traço e estado em discentes de pós-graduação e para tanto, analisaram-se as médias e os desvios padrão de cada aspecto, bem como a frequência das respostas da pesquisa. A primeira dimensão analisada foi a Preocupação da EAC a partir dos resultados apresentados na Tabela 29.

Tabela 29 – Frequência, média e desvio padrão dos indicadores da dimensão Preocupação

Indicadores	FREQUÊNCIA*					MÉDIA	DESVIO PADRÃO
	1	2	3	4	5		
<b>Preocupação</b>						<b>4,00</b>	<b>0,897</b>
1 - Pensar sobre como será o meu futuro.	4	39	139	<b>281</b>	246	4,02	0,902
2 - Perceber que meu futuro depende das escolhas de hoje.	6	17	95	291	<b>300</b>	<b>4,21</b>	<b>0,827</b>
3 - Preparar-me para o futuro.	4	38	152	<b>303</b>	212	3,96	0,882
4 - Estar atento(a) às escolhas educacionais e profissionais que eu devo fazer	3	29	111	<b>327</b>	239	4,09	0,830
5 - Planejar como atingir meus objetivos	7	60	168	<b>285</b>	189	3,83	0,950
6 - Pensar com cuidado sobre minha carreira.	2	65	156	<b>294</b>	192	3,86	0,930

\* 1 = Desenvolvi pouco ou nada; 2 = Desenvolvi mais ou menos; 3 = Desenvolvi bem; 4 = Desenvolvi muito bem; 5 = Desenvolvi extremamente bem

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Com base no contido na Tabela 29, o índice médio da dimensão Preocupação obteve-se média 4,00 e desvio padrão 0,897, indicando que na percepção de grande parte dos respondentes existe essa preocupação, desenvolvendo muito bem essa habilidade. Observa-se que a preocupação com a carreira já era algo apresentado pelos discentes de pós-graduação, com a pandemia devido ao Covid-19 esse índice aumentou, o qual em excesso pode desencadear doenças como o transtorno de ansiedade e depressão (COSTA; NEBEL, 2018; OMS, 2020).

O questionamento “Perceber que meu futuro depende das escolhas de hoje” obteve a maior média desta dimensão 4,21 e desvio padrão 0,827, demonstrando que os discentes desenvolvem esse ato positivo muito bem. Esse resultado vai ao encontro dos estudos de Dutra (2018), que afirma que escolhas mais realistas iniciam a partir dos 17 anos, fase em que entre as diversas opções os indivíduos começam a se reconhecer e focar em uma área em particular. Portanto, na fase de pós-graduação os discentes têm essa percepção do quanto as escolhas do presente impactam no futuro. A próxima análise evidenciada na Tabela 30 refere-se a dimensão controle da EAC.

Tabela 30 – Frequência, média e desvio padrão dos indicadores da dimensão Controle

Indicadores	FREQUÊNCIA*					MÉDIA	DESVIO PADRÃO
	1	2	3	4	5		
<b>Controle</b>						<b>3,87</b>	<b>0,996</b>
1 - Manter-me entusiasmado(a) e otimista.	34	141	<b>316</b>	152	66	3,11	0,984
2 - Tomar decisões por conta própria	9	53	180	<b>320</b>	147	3,77	0,906
3 - Assumir responsabilidade pelos meus atos.	0	13	46	223	<b>427</b>	<b>4,50</b>	<b>0,700</b>
4 - Manter-me fiel às minhas convicções	7	24	139	<b>283</b>	256	4,07	0,882
5 - Acreditar na minha capacidade de dirigir a própria vida	18	58	186	<b>230</b>	217	3,80	1,043
6 - Fazer o que eu considero certo para mim.	5	30	155	<b>298</b>	221	3,99	0,874

\* 1 = Desenvolvi pouco ou nada; 2 = Desenvolvi mais ou menos; 3 = Desenvolvi bem; 4 = Desenvolvi muito bem; 5 = Desenvolvi extremamente bem

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

De acordo com os dados contidos na Tabela 30, a média geral da dimensão Controle foi de 3,87 e desvio padrão 0,996, os resultados revelam que os discentes analisados possuem a habilidade controle bem desenvolvida. O controle é uma aptidão essencial que faz parte do desenvolvimento da adaptação de carreira impactando de forma positiva nas mudanças que possam surgir e na manifestação de novas habilidades (NOTA et al., 2014).

Quanto ao questionamento que obteve a maior média da dimensão (4,50) e desvio padrão (0,70), foi “assumir responsabilidade pelos meus atos” demonstrando que os discentes desenvolvem esse ato positivo bem. O resultado vai ao encontro das características da dimensão controle estudadas por Savickas (2005) a qual afirma sobre o indivíduo sentir-se responsável na construção da própria carreira, apresentar uma postura ativa e assertiva para enfrentar as situações no decorrer dessa caminhada. A seguir evidencia-se na Tabela 31 a análise que se refere a curiosidade da EAC.

Tabela 31 – Frequência, média e desvio padrão dos indicadores da dimensão Curiosidade

Indicadores	FREQUÊNCIA*					MÉDIA	DESVIO PADRÃO
	1	2	3	4	5		
<b>Curiosidade</b>						<b>3,70</b>	<b>0,945</b>
1 - Explorar o ambiente ao meu redor.	9	98	<b>255</b>	241	106	3,47	0,950
2 - Procurar por oportunidades de crescimento pessoal.	4	46	183	<b>267</b>	209	<b>3,89</b>	<b>0,923</b>
3 - Explorar as opções antes de fazer uma escolha.	6	69	187	<b>267</b>	180	3,77	0,965
4 - Observar diferentes maneiras de fazer as coisas.	4	67	238	<b>277</b>	123	3,63	0,896
5 - Investigar profundamente as questões/dúvidas que eu tenho.	8	81	222	<b>270</b>	128	3,61	0,947
6 - Ser curioso(a) com relação a novas oportunidades.	5	55	177	<b>291</b>	181	3,82	0,922

\* 1 = Desenvolvi pouco ou nada; 2 = Desenvolvi mais ou menos; 3 = Desenvolvi bem; 4 = Desenvolvi muito bem; 5 = Desenvolvi extremamente bem

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Ao analisar os dados contidos na Tabela 31, verifica-se o índice médio da dimensão Curiosidade, encontrou-se média de 3,70 e desvio padrão de 0,945, a grande maioria dos pesquisados demonstram que desenvolveram muito bem essa habilidade. Esse resultado corrobora com os estudos de algumas décadas que se utilizam do conceito exploração vocacional, buscando, pesquisando e experimentando, à medida que o indivíduo avança consegue ter clareza, sobre suas inclinações profissionais. (SAVICKAS, 2005).

A questão “Procurar por oportunidades de crescimento pessoal.”, atingiu a maior média desta dimensão 3,89 e desvio padrão 0,923, indicando que os discentes demonstram interesse em desenvolver o lado pessoal. A capacidade de explorar se torna essencial cada vez mais o mundo do trabalho vem exigindo mudanças o que leva a explorar novos cenários, portanto se torna uma habilidade importante para a condução da vida profissional (SILVEIRA, 2013). Na sequência revela-se na Tabela 32 a análise que refere-se a dimensão confiança da EAC.

Tabela 32 – Frequência, média e desvio padrão dos indicadores da dimensão Confiança

Indicadores	FREQUÊNCIA*					MÉDIA	DESVIO PADRÃO
	1	2	3	4	5		
<b>Confiança</b>						<b>3,97</b>	<b>0,893</b>
1 - Realizar as tarefas de forma eficiente.	10	41	172	<b>300</b>	186	3,86	0,919
2 - Ser cuidadoso(a) para fazer as coisas bem feitas.	3	20	104	288	<b>294</b>	4,20	0,821
3 - Aprender novas habilidades.	6	74	203	<b>279</b>	147	3,69	0,944
4 - Esforçar-me para fazer o melhor possível dentro das minhas habilidades.	2	21	73	289	<b>324</b>	<b>4,28</b>	<b>0,789</b>
5 - Superar obstáculos.	4	45	175	<b>296</b>	189	3,88	0,897
6 - Solucionar problemas.	3	31	172	<b>322</b>	181	3,91	0,839

\* 1 = Desenvolvi pouco ou nada; 2 = Desenvolvi mais ou menos; 3 = Desenvolvi bem; 4 = Desenvolvi muito bem; 5 = Desenvolvi extremamente bem

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Conforme os dados da Tabela 32, ao analisar o índice médio da dimensão Confiança, encontrou-se média de 3,97 e desvio padrão de 0,893, a grande maioria dos pesquisados demonstraram que desenvolvem muito bem essa habilidade. Corroborando com este estudo Savickas (2005), salienta que a confiança é a capacidade de realizar atividades bem feitas, usando da melhor forma suas aptidões e obtendo resultados assertivos.

No que se refere a questão “Esforçar-me para fazer o melhor possível dentro das minhas habilidades”, atingiu a maior média desta dimensão 4,28 e desvio padrão 0,789, demonstrando que os discentes tem usado suas habilidades para fazer o seu melhor no ambiente acadêmico. Conforme Savickas (2005) o senso de continuidade faz com que os indivíduos percebam que que o esforço do presente constrói o sucesso do futuro.

No presente estudo verificou-se que os discentes da amostra apresentaram maior média na escala likert para a dimensão Preocupação relacionada a Adaptabilidade de Carreira, assim infere-se a partir das análises dos dados que existe uma preocupação com o mercado de trabalho.

De acordo com a ANPG (2020) esse dado é resultado do caminho desafiador somado ao mercado de oportunidades desiguais e o atual cenário que estamos vivenciando do Coronavírus. O estudante de pós-graduação atua em uma situação híbrida entre estudante porque ainda está em processo de formação e trabalhador porque produz a maior parte da pesquisa científica do país. O discente possui mão de obra de alta qualificação, além da graduação estuda mais seis anos (mestrado mais doutorado) para então dar entrada no mercado de trabalho sofrendo com os impactos do adiamento do recolhimento da contribuição previdenciária e pela evolução da carreira.

Ademais, a falta do reconhecimento dos direitos trabalhistas está entre as principais pautas da ANPG (2020) e de pós-graduandos há muitos anos, recentemente foi garantida a licença maternidade para pós-graduandas gestantes mas demais direitos como auxílio doença, 13 salário na bolsa ou uma maneira de recolhimento previdenciário específico ainda são desconhecidos. Dessa forma, analisando os últimos anos os acontecimentos é um retrocesso afastando jovens da pesquisa científica e aumentar a fuga de cérebros do país (ANPG, 2020).

Em síntese as quatro variáveis Preocupação, Controle, Curiosidade e Confiança todas tiveram médias acima de 3,7 chegando até 4, o que significa desenvolvi bem a muito bem indicando que na percepção da maior parte dos respondentes desenvolveram-se nessas habilidades e para o desvio padrão os valores ficaram entre 0,893 a 0,996. Já sobre as questões de cada variável com maior média verificou-se que o Controle (4,50) obteve a mais alta, seguido de Confiança (4,28), Preocupação (4,21) e com a média mais baixa Curiosidade (3,89). De forma geral verificou-se que os discentes possuem uma boa percepção do seu desenvolvimento nas variáveis analisadas.

### 5.3 PERCEPÇÃO QUANTO AOS SINTOMAS DE ANSIEDADE

Com o propósito de responder o segundo objetivo específico da pesquisa, este tópico identificar a incidência dos sintomas de ansiedade-traço e estado em discentes de pós-graduação. Para isso, analisou-se a frequência de respostas, média e desvio padrão das 40 questões que envolvem os 2 inventários (Ansiedade-Traço e Ansiedade- Estado). Estas questões foram analisadas para verificar se os discentes possuem ou estão desenvolvendo os sintomas de ansiedade. Na Tabela 33 apresentam-se os resultados do inventário Ansiedade-Traço (IDATE-T).

Tabela 33 – Frequência, média e desvio padrão dos indicadores do inventário Ansiedade-Traço  
(continua...)

Indicadores	FREQUÊNCIA*				MÉDIA	DESVIO PADRÃO
	1	2	3	4		
<b>Ansiedade-Traço</b>					<b>2,39</b>	<b>0,956</b>
1i - Sinto-me bem	112	<b>309</b>	255	33	2,29	0,786
3 - Tenho vontade de chorar	207	<b>312</b>	126	64	2,07	0,910
4 - Gostaria de poder ser tão feliz quanto os outros parecem ser	212	<b>220</b>	174	103	2,24	1,035
8 - Sinto que dificuldades estão se acumulando de tal forma que não consigo resolvê-las	163	<b>314</b>	151	81	2,21	0,925

Tabela 33 – Frequência, média e desvio padrão dos indicadores do inventário Ansiedade-Traço (conclusão...)

Indicadores	FREQUÊNCIA*				MÉDIA	DESVIO PADRÃO
	1	2	3	4		
9 - Preocupo-me demais com as coisas sem importância	105	<b>240</b>	197	167	2,60	1,004
10i - Sou feliz	184	<b>297</b>	204	24	2,10	0,821
11 - Deixo-me afetar muito pelas coisas	58	<b>236</b>	207	208	<b>2,80</b>	0,956
12 - Não tenho muita confiança em mim mesmo(a)	177	<b>270</b>	147	115	2,28	1,014
13i - Sinto-me seguro(a)	92	191	<b>321</b>	105	2,62	0,890
15 - Sinto-me deprimido(a)	204	<b>341</b>	108	56	2,02	0,870
16i - Estou satisfeito(a)	78	222	<b>311</b>	98	2,61	0,858
17 - Às vezes, ideias sem importância me entram na cabeça e ficam-me preocupado	101	<b>258</b>	209	141	2,55	0,965
18 - Levo os desapontamentos tão sério que não consigo tirá-los da cabeça	137	<b>235</b>	204	133	2,47	1,006
19i - Sou uma pessoa estável	136	<b>264</b>	250	59	2,33	0,878
20 - Fico tenso e perturbado quando penso em meus problemas do momento	68	<b>258</b>	214	169	2,68	0,942

1 = Quase nunca; 2 = As vezes; 3 = Frequentemente; 4 = Quase sempre.

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Nos dados da Tabela 33, a Ansiedade-Traço (IDATE-T) está relacionada à propensão do indivíduo lidar com maior ou menor ansiedade ao longo da vida (FIORAVANTI et al., 2006) a qual obteve a menor média dos dois inventários (média: 2,39; desvio padrão: 0,956), demonstrando que as vezes os discentes se sentem ansiosos.

No que se refere a questão “Deixo-me afetar muito pelas coisas”, atingiu a maior média desta dimensão 2,80 e desvio padrão 0,956, demonstrando que os discentes não têm conseguido controlar suas emoções diante das situações, se deixando afetar de forma negativa. Corroborando com esta questão a APA (2017) afirma que os sintomas de ansiedade como tensão e a preocupação em excesso atrapalham as relações pessoais, estudos e trabalho. A próxima análise evidenciada na Tabela 34 refere-se ao inventário Ansiedade-Estado (IDATE-E).

Tabela 34 – Frequência, média e desvio padrão dos indicadores do inventário Ansiedade-Estado

Indicadores	FREQUÊNCIA*				MÉDIA	DESVIO PADRÃO
	1	2	3	4		
<b>Ansiedade-Estado</b>					<b>2,51</b>	<b>0,908</b>
1i - Sinto-me calmo	45	198	<b>373</b>	93	2,73	0,768
2i - Sinto-me seguro	42	218	<b>350</b>	99	2,71	0,776
3 - Estou tenso	67	<b>307</b>	265	70	2,48	0,798
4 - Estou arrependido	<b>376</b>	256	56	21	1,61	0,758
5i - Sinto-me a vontade	66	253	<b>325</b>	65	2,55	0,786
6 - Sinto-me perturbado	233	<b>306</b>	134	36	1,96	0,849
7 - Estou preocupado com possíveis problemas	48	<b>276</b>	250	135	2,67	0,860
8i - Sinto-me descansado	24	115	<b>347</b>	223	<b>3,08</b>	0,778
9 - Sinto-me ansioso	57	236	<b>255</b>	161	2,73	0,901
10i - Sinto-me "em casa"	135	211	<b>267</b>	96	2,46	0,949
11i - Sinto-me confiante	53	202	<b>356</b>	98	2,70	0,797
12 - Sinto-me nervoso	94	<b>289</b>	228	98	2,47	0,890
13 - Estou agitado	137	<b>296</b>	195	81	2,31	0,911
14 - Sinto-me uma pilha de nervos	<b>253</b>	224	153	79	2,08	1,007
15i - Estou descontraído	18	124	<b>375</b>	192	<b>3,04</b>	0,739
16i - Sinto-me satisfeito	42	192	<b>365</b>	119	2,78	0,792
17 - Estou preocupado	39	<b>275</b>	254	141	2,70	0,847
18 - Sinto-me super agitado e confuso	248	249	<b>375</b>	55	2,05	0,976
19i - Sinto-me alegre	50	229	<b>375</b>	55	2,61	0,731
20i - Sinto-me bem	67	257	<b>335</b>	50	2,52	0,762

\* 1 = Absolutamente não; 2 = Um pouco; 3 = Bastante; 4 = MUITÍSSIMO.

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

De acordo com o contido na Tabela 34, a média geral da Ansiedade-Estado (IDATE-E) a qual se refere a uma reação transitória uma situação de adversidade que se apresenta em dado momento (FIORAVANTI et al., 2006) sua média foi de 2,51 e desvio padrão: 0,908. Esse resultado demonstra que os discentes possuem reações um pouco ansiosas. No que tange ao questionamento “Sinto-me descansado”, obteve a maior média desta dimensão (média: 3,08; desvio padrão: 0,778), conforme o inventário IDATE esta questão deve ser lida de forma inversa, ou seja, sinto-me cansado informando que os discentes têm se sentido cansados, observou-se também que a segunda maior média desta dimensão (média 3,04 com desvio padrão: 0,739) corresponde a questão “Estou descontraído” que também deve ser lida de forma inversa, ou seja, não estou descontraído demonstrando que os discentes se sentem tensos.

Desousa (2013) ressalta que os sintomas de ansiedade e medo são essenciais para o preparo do indivíduo para situações de perigo e ameaça, a ansiedade só é considerada como doença quando ocorre de forma exagerada (APA, 2017).

No presente estudo verificou-se que os discentes da amostra apresentaram maior média na escala *likert* para a dimensão Ansiedade-Estado (IDATE-E) de 2,51 e a menor média em Ansiedade-Traço (IDATE-T) de 2,39 assim infere-se a partir das análises dos dados que os discentes estão se sentindo um pouco ansiosos nas últimas 2 semanas.

Em síntese as duas variáveis Ansiedade-Traço e Ansiedade-Estado ambas tiveram médias acima de 2,39 chegando a 2,51 o que significa que os discentes se sentem ansiosos as vezes e possuem reações um pouco ansiosas e para o desvio padrão os valores ficaram entre 0,908 a 0,956. Já sobre as questões de cada variável com maior média verificou-se que a Ansiedade-Estado (3,08) obteve a mais alta devendo ser lida de forma inversa o que corresponde a sinto-me cansado, seguido de Ansiedade-Traço (2,80) com a média mais baixa que corresponde a deixo-me afetar muito pelas coisas. De forma geral verificou-se que os discentes possuem uma percepção de que possuem sintomas de ansiedade pelas respostas encontradas.

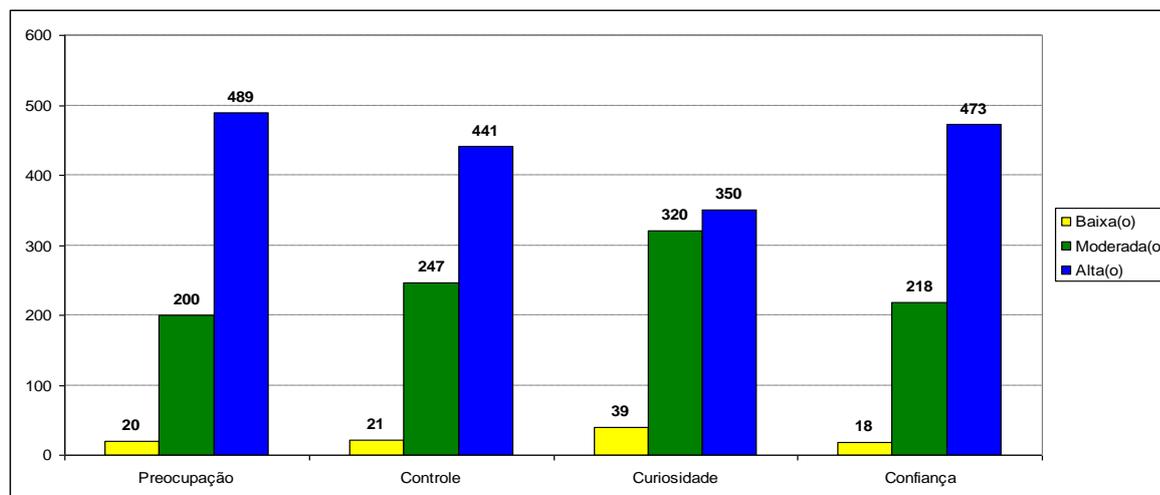
Analisando de forma geral todas as variáveis de Adaptabilidade de Carreira a Preocupação, Controle, Curiosidade e Confiança e do Inventário Ansiedade- Traço e Ansiedade-Estado de forma isolada as duas dimensões com maiores médias a Preocupação e a Ansiedade-Estado ambas apresentam respostas preocupantes, demonstrando que os pesquisados têm enfrentado de forma difícil esse período. Com o objetivo de lidar e/ou amenizar estes sintomas a Instituição UFSM possui uma Coordenadoria de Ações Educacionais (CAED), em específico o setor do Núcleo de Apoio à Aprendizagem que visa contribuir para o enfrentamento de dificuldades no contexto acadêmico, trabalha com orientações e discussões de questões emocionais, educativas e pedagógicas (UFSM, 2021).

O item 4.4 tem o propósito de complementar os resultados do estudo apresentando a padronização de escalas por meio dos indicadores da Adaptabilidade de Carreira e dos sintomas de Ansiedade.

#### 5.4 INDICADORES DA ADAPTABILIDADE DE CARREIRA E DA ANSIEDADE

Com o intuito de responder aos objetivos específicos deste estudo e complementar os resultados explanados anteriormente (subcapítulos 4.2 e 4.3), realizou-se a padronização das escalas EAC e do IDATE-T; IDATE-E. Cabe ressaltar que a padronização é realizada conforme a percepção dos discentes, por meio dos indicadores que esclarecem os níveis atingidos das dimensões e aspectos, distribuídos em: Baixo (de 0 a 33,33%), Médio (de 33,34% a 66,66%) e Alto (de 66,67% a 100%). Deste modo, a padronização da escala EAC pode ser visualizada no Gráfico 1.

Gráfico 1 – Padronização dos aspectos da EAC



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

No Gráfico 1 ilustra-se a padronização das quatro dimensões da Escala de Adaptabilidade de Carreira (EAC). Frente ao exposto, percebe-se que todas as dimensões foram classificadas com altos índices. Isso demonstra que os discentes utilizam as quatro habilidades/dimensões na Adaptabilidade de Carreira na pós-graduação dentro da UFSM.

A dimensão **Preocupação** apresentou um alto índice, indicando que a maior parte, 489 (68,97%) dos pesquisados, possuem uma grande preocupação com o futuro. Para Savickas (2005) a preocupação consiste em ter atitudes de antecipação e de preparação para os desafios da carreira. Quanto à dimensão **Controle**, 441 (62,20%) os discentes também revelaram um nível de médio a alto, demonstrando que desenvolveram bem. Savickas e Porfeli (2012) menciona que o Controle demanda esforço, autodisciplina, persistência para preparação do futuro profissional.

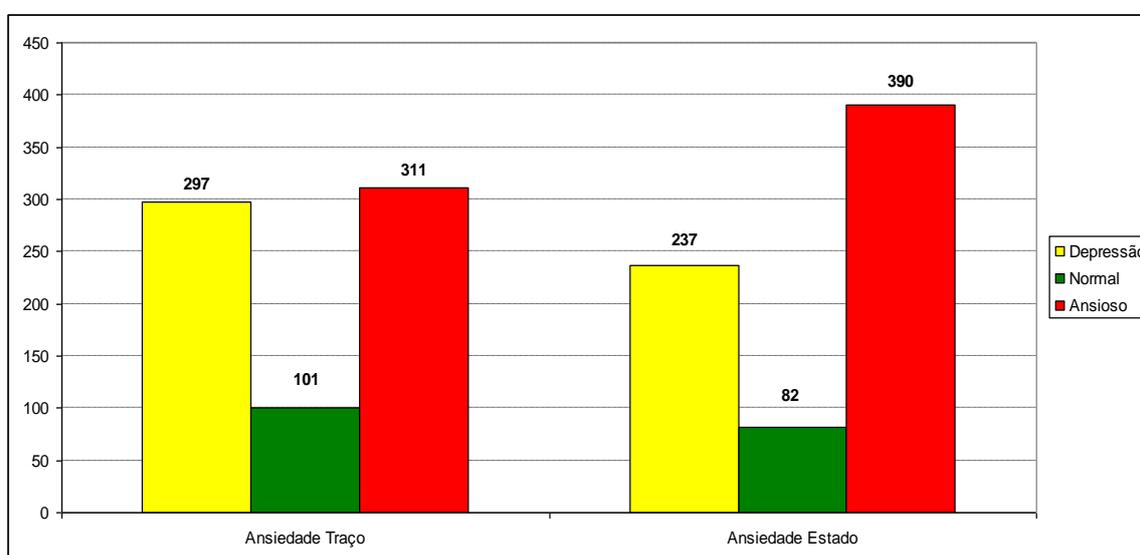
Para a dimensão **Curiosidade** 350 (49,37%) parte dos respondentes demonstraram nível médio. Savickas e Porfeli (2012) abordam que a Curiosidade consiste na exploração de si mesmo e dos possíveis futuros cenários. **Confiança**, 473 (66,71%) os pesquisados apresentam um nível alto. Savickas (2005) comenta que a Confiança é a capacidade de implementar os planos profissionais percepção acerca da capacidade.

Silveira (2013), em seus estudos conclui que os indivíduos com maior adaptabilidade de carreira desenvolvem as habilidades preocupação, curiosidade, confiança e controle com isso os altos níveis indicam que possuem boas condições de lidar com a transição da universidade para o trabalho aumentando o engajamento acadêmico e contribuindo para sua satisfação como indivíduo. Para Mognon e Santos (2013) a adaptabilidade de carreira pode ser

considerada um recurso psicossocial relacionado ao sucesso, satisfação e estabilidade profissional.

Nesse sentido, outros estudos revelam que discentes que possuem altos índices relacionados a adaptabilidade de carreira, identificam-se com a área de formação e engajam-se na carreira, possuem uma maior empregabilidade, oportunidades, sucesso e satisfação na transição universidade-trabalho (SANTOS; OLIVEIRA, 2020). No Gráfico 2 ilustra-se a padronização para o inventário Ansiedade-Traço (IDATE-T) e Ansiedade-Estado (IDATE-E).

Gráfico 2 – Padronização do Inventário IDATE-T e IDATE-E



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Com base nos resultados da padronização do inventário **IDATE-T** apresentado no Gráfico 2, constata-se que dos 709 discentes da UFSM participantes deste estudo, 311 (43,87%) apresentaram ansiedade, 297 (41,89%) apresentaram depressão e 101 (14,24%) foram considerados normais. Já com base nos resultados da padronização do inventário **IDATE-E** apresentado no Gráfico 3, verifica-se que dos 709 discentes da UFSM participantes deste estudo, a maioria 390 (55%) apresentaram ansiedade, 237 (33,43%) depressão e 82 (11,57%) considerados normais. Vale ressaltar que ansiedade é um dos sintomas da depressão, as duas quando somadas representam um alto nível de ansiedade na pós-graduação.

Segundo a OMS (2020), afirma que muitas pessoas com depressão também sofrem com sintomas de ansiedade. O Brasil já era o país mais ansioso a nível mundial representando 9,3% na população geral, com a pandemia os casos de ansiedade aumentaram em 80% de acordo com os estudos da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), podendo agravar os casos já

existentes e desestabilizar aqueles que já estavam controlados OMS (2020). O medo e a preocupação pelas pessoas próximas doentes, situação econômica ou política do país são propícios para a manifestação da ansiedade (UFMG, 2020). Portanto, com base nesses dados parece correto afirmar que os discentes da pós-graduação aumentaram o nível de ansiedade revelando que a depressão aparece em segundo lugar e que as duas doenças podem ocorrer ao mesmo tempo.

Na seção que segue analisam-se os dados a respeito da relação entre Adaptabilidade de Carreira e os sintomas de Ansiedade por meio da modelagem de Equações Estruturais.

## 5.5 RELAÇÃO ENTRE A ADAPTABILIDADE DE CARREIRA E OS SINTOMAS DE ANSIEDADE NA PÓS-GRADUAÇÃO

Pesquisas revelam que em alguns países os discentes da pós-graduação estão desenvolvendo ansiedade, o caminho a ser percorrido é árduo com muita cobrança, prazos e preocupação com o mercado de trabalho, tais dificuldades e exigências vêm cobrando dos discentes a adaptabilidade na carreira (UNB, 2018; COSTA; NEBEL, 2018; USP, 2019). A sobrecarga de demandas desencadeia um quadro de adoecimento com doenças como ansiedade, depressão e estresse constantes (ANPG, 2018; OLIVEIRA; PEREIRA; LIMA, 2017). Dessa maneira, buscou-se analisar o quarto objetivo específico: Relacionar os constructos da adaptabilidade de carreira com os sintomas de ansiedade-traço e estado, que somados aos resultados já descritos e analisados, leva a alcançar o objetivo geral deste estudo.

Cabe lembrar que se utilizaram as dimensões da Escala de Adaptabilidade de Carreira (EAC), Savickas e Porfeli (2012) e o inventário de Ansiedade-Traço (IDATE-T) de Ansiedade-Estado (IDATE-E) de Spieberger, Gorsuch e Lushene (1970). Assim sendo, foi proposto um modelo estrutural via equações estruturais parciais, baseado em variâncias (*Partial Least Squares Structural Equation Modeling – PLS-SEM*) utilizando-se das seguintes etapas: a) Etapa 1 - especificação do modelo estrutural; b) Etapa 2 - especificação do modelo de mensuração; c) Etapa 3 - estimação do modelo de caminho; d) Etapa 4 - avaliação do modelo de mensuração; e) Etapa 5 - avaliação do modelo estrutural; e f) Etapa 6 - interpretação dos resultados e desenho das conclusões (HAIR Jr. et al., 2017).

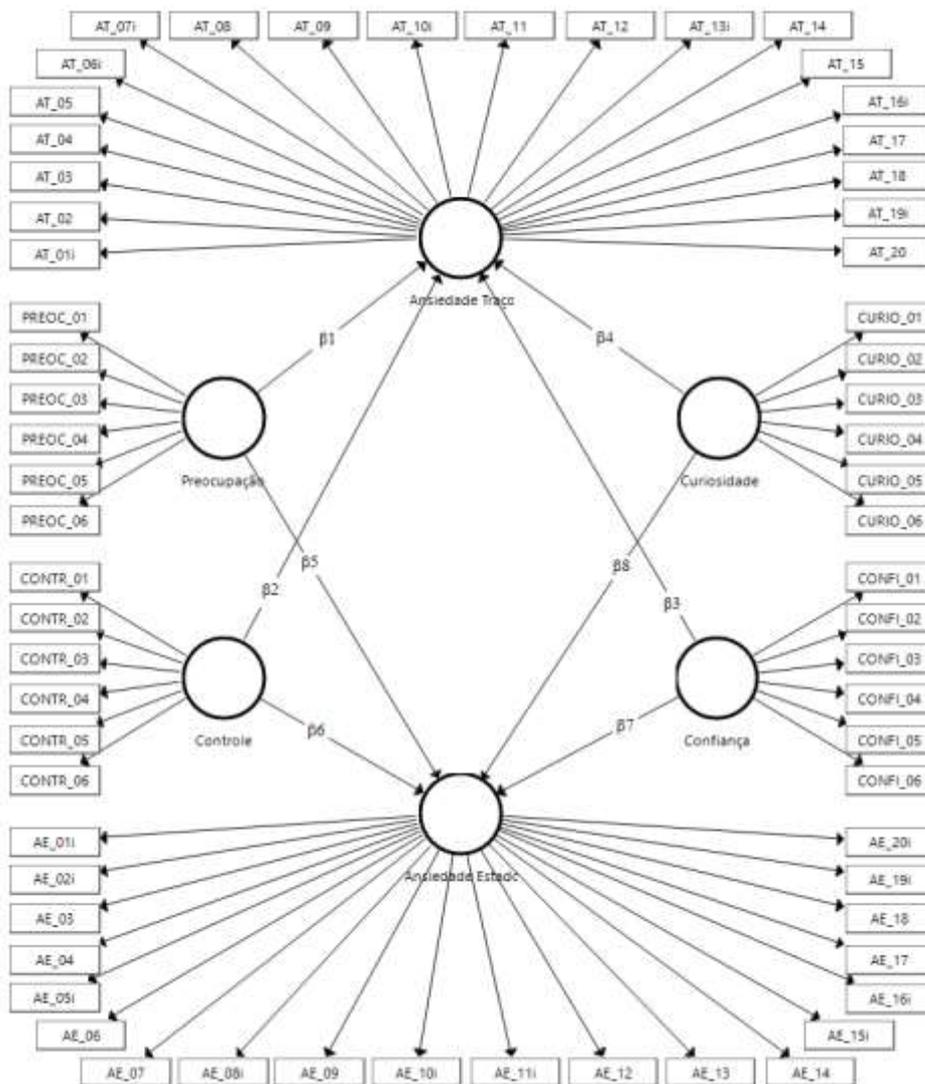
A modelagem de equações estruturais foi conduzida com a utilização do software estatístico SmartPLS® Versão 3.2.9 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015) e o método usado tem a denominação de mínimos quadrados parciais, que mostra-se adequado para modelar

complexas relações com múltiplos relacionamentos de dependência e independência entre variáveis latentes (NASCIMENTO; MACEDO, 2016).

### **5.5.1 Etapa 1 – Especificação do Modelo Estrutural**

Para estimar o modelo de mensuração *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, utilizou-se do algoritmo do *software SmartPLS®* versão 3.3.3, configurado para 7 critérios de finalização. Utilizou-se da ponderação parametrizada com base no modelo de caminho, pois tem por finalidade proporcionar valores mais elevados para os coeficientes de explicação ( $R^2$ ) para as variáveis endógenas. O número de iterações foi definido para 300 e os pesos iniciais para os indicadores externos foram definidos igual a 1,0. O modelo se estabilizou após 7 iteração (HAIR Jr. et al., 2017).

Figura 7 - Modelo de caminho das dimensões das escalas EAC – IDATE



Fonte: *Software Smart PLS® v. 3.3.3* (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

Visto que o modelo estrutural propõe que as dimensões sejam explicadas por setas apontando para as dimensões endógenas (Ansiedade-Traço = AT, Ansiedade-Estado = AE) exógenas (Preocupação = PREOC, Controle = CONTR, Curiosidade = CURIO, Confiança = CONFI), pode-se descrever oito possíveis hipóteses de investigação, conforme apresentado no Quadro 22:

Quadro 22 - Hipóteses de pesquisa

<b>HIPÓTESES</b>	
H <sub>1</sub> :	A <b>dimensão Preocupação</b> relaciona-se direta e positivamente com a <b>Ansiedade-Traço</b>
H <sub>2</sub> :	A <b>dimensão Controle</b> relaciona-se direta e negativamente com a <b>Ansiedade-Traço</b>
H <sub>3</sub> :	A <b>dimensão Confiança</b> relaciona-se direta e positivamente com a <b>Ansiedade-Traço</b>
H <sub>4</sub> :	A <b>dimensão Curiosidade</b> relaciona-se direta e negativamente com a <b>Ansiedade-Traço</b>
H <sub>5</sub> :	A <b>dimensão Preocupação</b> relaciona-se direta e positivamente com a <b>Ansiedade-Estado</b>
H <sub>6</sub> :	A <b>dimensão Controle</b> relaciona-se direta e negativamente com a <b>Ansiedade-Estado</b>
H <sub>7</sub> :	A <b>dimensão Confiança</b> relaciona-se direta e positivamente com a <b>Ansiedade-Estado</b>
H <sub>8</sub> :	A <b>dimensão Curiosidade</b> relaciona-se direta e negativamente com a <b>Ansiedade-Estado</b>

Fonte: elaborado pela autora (2020).

Conforme o Quadro 22, as hipóteses foram desenvolvidas pela autora com base na literatura da área, em que as quatro dimensões de adaptabilidade de carreira: preocupação, controle, curiosidade e confiança propõem que possam se relacionar diretamente na ansiedade-traço e estado de forma positiva ou negativa. A ansiedade-traço refere-se sobre o sintoma ao longo da vida, já a ansiedade-estado refere-se a um sintoma em um momento passageiro, de curto prazo.

Dessa forma, as oito hipóteses formuladas, dizem respeito adaptabilidade na carreira de pós-graduação, prevendo que o caminho percorrido para a formação na vida acadêmica leve os discentes a desenvolver ansiedade e até mesmo em casos mais avançados a depressão. Os principais sintomas associados a ansiedade são o medo e angústia que quando são expressados como reações normais são positivos mantendo o indivíduo em estado de alerta, porém quando as reações são exageradas se tornam sintomas negativos podendo levar a ansiedade.

Seguindo a estruturação do modelo da Figura 7, parte-se para a especificação do modelo de mensuração que representa as relações entre as dimensões e seus indicadores correspondentes.

### 5.5.2 Etapa 2 – Especificação do Modelo de Mensuração

A segunda etapa da modelagem trata da construção do modelo de mensuração, que representa as relações entre as dimensões (variáveis latentes) e seus indicadores observados correspondentes (HAIR Jr. et al., 2017).

O modelo tem como base a teoria, sendo esta condição necessária para obter resultados úteis advindos da PLS-SEM (equações estruturais com mínimos quadrados parciais). Os testes de hipóteses envolvendo relações estruturais somente serão confiáveis e válidos se o modelo de

mensuração explicar como estes constructos são medidos. Segundo Nascimento e Macedo (2016) na modelagem de equações estruturais existem dois tipos de escala de mensuração, reflexiva ou formativa. Para a construção do modelo apresentam-se as variáveis latentes e suas respectivas variáveis observadas (codificadas). O diagrama de caminhos e suas relações entre variáveis latentes e as variáveis observadas são apresentados na Tabela 35.

Tabela 35 - Diagrama de caminhos para equações estruturais do modelo EAC – IDATE

<b>Dimensões Endógenas</b>	=	<b>Dimensões Exógenas</b>	+	<b>Erro</b>
Ansiedade-Traço (AT)	=	$\beta_1 \text{ PRE} + \beta_2 \text{ CONT} + \beta_3 \text{ CONF} + \beta_4 \text{ CUR}$	+	$\epsilon_{AT}$
Ansiedade-Estado (AE)	=	$\beta_5 \text{ PRE} + \beta_6 \text{ CONT} + \beta_7 \text{ CONF} + \beta_8 \text{ CUR}$	+	$\epsilon_{AE}$

Fonte: Dados da pesquisa com base em Hair Jr. et al. (2014).

Conforme observado na Tabela 35, o modelo de mensuração apresenta oito parâmetros ( $\beta$ 's) com combinações que conectam as seis variáveis latentes (dimensões / inventário ansiedade) e as 44 variáveis observadas (indicadores). De acordo com Hair Jr. et al. (2014) especifica-se um modelo de mensuração para os aspectos exógenos e dimensões endógenas para se ter controle de quais dimensões descrevem quais aspectos. Sucedendo a estruturação do modelo de mensuração, inicia-se o processo de análise dos dados que compõe a Etapa 3.

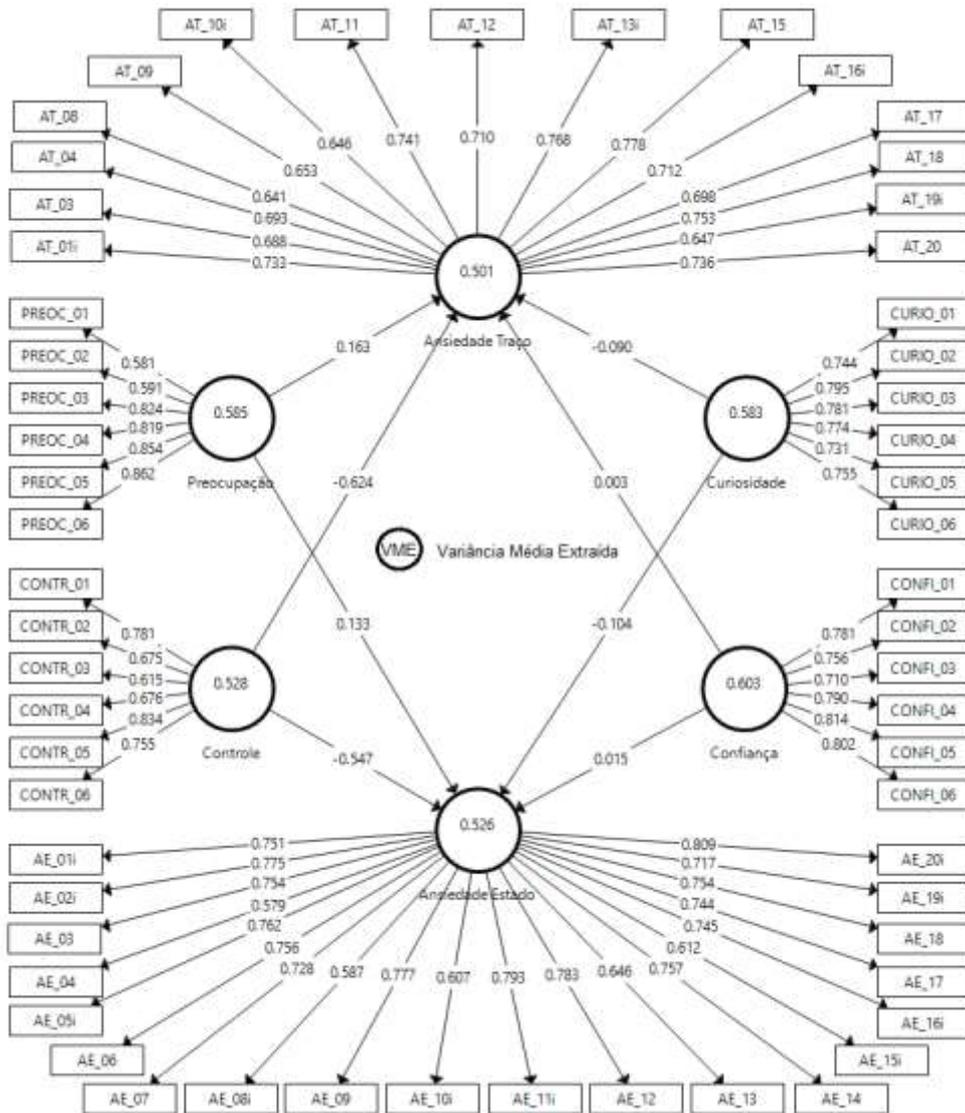
### 5.5.3 Etapa 3 – Estimação do Modelo de Caminhos PLS

Nesta etapa 3 trata-se da estimação do modelo e o algoritmo de PLS-SEM, iniciado com o reconhecimento das inter-relações provenientes das variáveis (latentes e observáveis), com a especificação do modelo estrutural (etapa 1) e do modelo de mensuração (etapa 2), considerando os elementos conhecidos para estimar os desconhecidos. Para esta tarefa o algoritmo precisa determinar os escores das variáveis latentes que são as entradas para os modelos de regressão parcial tendo como resultado as estimativas para todas as relações (HAIR Jr. et al., 2017; PORTO, 2019).

Os modelos de regressão parcial são estimados por algoritmos PLS-SEM incluindo duas etapas: na primeira calculam-se as pontuações dos constructos e na segunda calculam-se os pesos, as cargas, os coeficientes do modelo de caminhos e os valores de  $R^2$  resultantes das variáveis endógenas (HAIR Jr. et al., 2009).

Na Figura 8 detalha-se o modelo de caminho ajustado após exclusão de alguns indicadores da ansiedade traço, por apresentarem cargas fatoriais inferiores a 0,6 em consequência, variância média extraída (VME) abaixo de 0,5.

Figura 8 - Modelo de caminhos das inter-relações da escala EAC ◊ IDATE



Fonte: *Software SmartPLS® v. 3.3.3* (Ringle; Wende; Becker, 2015).

Com base no ilustrado na Figura 8 a eliminação das 5 VO's da dimensão Ansiedade-Traço, fazendo com que Variância Média Extraída atinja o valor mínimo, ou seja, AVE > 0,5. As demais dimensões mesmo que apresente cargas fatoriais menores que 0,6 encontrou valores suficientes para atingir os valores mínimos para a pressuposição da validade convergente e

consistência interna (Tabela 2). A avaliação sistemática do modelo é realizada em duas etapas (Etapas 4 e 5), conforme demonstrado no Quadro 23.

Quadro 23 – Avaliação sistemática dos resultados EAC  $\diamond$  IDATE.

<b>Etapa 4: Avaliação do Modelo de Mensuração</b>		
<b>Testes</b>	Consistência interna	Alfa de Cronbach ( $\alpha$ )
		Confiabilidade Composta ( $\rho_c$ )
	Validade Convergente	(Variância Média Extraída - AVE)
	Validade discriminante	Cargas Fatoriais Cruzadas
Fornell-Larcker		
HTMT		
<b>Etapa 5: Avaliação do Modelo Estrutural</b>		
<b>Testes</b>	Avaliação da Colinearidade (VIF)	
	Tamanho do efeito ( $f^2$ )	
	Coeficiente de determinação ( $R^2$ )	
	Teste t de Student para a relação entre as dimensões	
	Relevância preditiva ( $Q^2$ )	

Fonte: Adaptado de Hair Jr. et al. (2017, p. 106) e Porto (2019).

Dessa maneira, seguiu-se passo a passo a avaliação sistemática do modelo, conforme apresentado no Quadro 23.

#### 5.5.4 Etapa 4 – Avaliação do Modelo de Mensuração

Para avaliar o modelo de mensuração utilizou-se a consistência interna (Alfa de *Cronbach* ( $\alpha$ ) e confiabilidade composta ( $\rho_c$ ) e também a validade convergente (VME). Por fim, utilizou-se a validade discriminante que envolve os testes de Cargas cruzadas, Critério Ringle; Silva e Bido (2014), Critério de Fornell-Larcker e o critério *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). As medidas são apresentadas a seguir:

##### a) *Consistência Interna e Validade convergente (AVE)*

Segundo Hair Jr. et al. (2017) a avaliação da consistência interna usa como critério tradicional o Alfa de *Cronbach* ( $\alpha$ ) que é uma estimativa da confiabilidade baseada nas intercorrelações das variáveis observadas. No entanto, Hair Jr. et al. (2014) consideram que o valor de alfa é muitas vezes sensível ao número de itens na escala e, geralmente, tende a subestimar a confiabilidade da consistência interna, sendo usado como uma medida mais conservadora. Devido às limitações deste indicador aplica-se, também, a medida de confiabilidade composta ( $\rho_c$ ), usada para avaliar se a amostra, de fato, está livre de vieses ou ainda se as respostas, em seu conjunto, são confiáveis.

Inicialmente testou-se o modelo em função das pressuposições dos critérios de mensuração, mais especificamente pela avaliação da validade convergente do modelo (Variância Média Extraída - VME), ou seja, a VME deverá ter seus valores superiores a 0.5 (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014), combinados do alfa de *cronbach* ( $\alpha$ ) e confiabilidade composta ( $\rho_c$ ) cujos valores deverão estar entre 0.7 e 0.90 e impreterivelmente abaixo de 0,95 (HAIR Jr. et. 2017; LOPES et al., 2020).

Para atingir os valores exigidos nas pressuposições, eliminaram-se as seguintes perguntas (variáveis observadas - VO's) da dimensão (Variável Latente = VL) “Ansiedade-Traço”, com as menores cargas fatoriais ( $\lambda$ ), os indicadores: AT\_14 = “Evito ter que enfrentar crises ou problemas”,  $\lambda = 0,330$ ; AT\_06i = “Sinto-me descansado(a)”,  $\lambda = 0,439$ ; AT\_05 = “Perco oportunidade porque não consigo tomar decisões rapidamente”,  $\lambda = 0,568$ ; AT\_02 = “Canso-me facilmente”,  $\lambda = 0,620$  e AT\_07i = “Sou calmo(a), ponderado(a) e senhor(a) de mim mesmo(a)”,  $\lambda = 0,612$ .

Após eliminação das VO's o modelo de mensuração estabilizou quanto a consistência interna e validade convergente, ficando assim definido com as seguintes relações (Hipóteses) relacionando as dimensões da Escala de Adaptabilidade de Carreira (EAC) e as dimensões do Inventário de Ansiedade-Traço e Estado (IDATE). Na Tabela 36 apresentam-se os valores de alfa, confiabilidade composta e VME para as dimensões do modelo de mensuração.

Tabela 36 – VME, Alfa de *Cronbach* e Confiabilidade composta para o modelo proposto

Dimensões	Variância Média Extraída (VME)	Alfa de Cronbach ( $\alpha$ )	Confiabilidade Composta ( $\rho_c$ )
Ansiedade-Estado (AE)	0,526	0,942	0,947
Ansiedade-Traço (AT)	0,501	0,929	0,938
Confiança (CONF)	0,603	0,869	0,901
Controle (CONT)	0,528	0,829	0,869
Curiosidade (CUR)	0,583	0,858	0,893
Preocupação (PRE)	0,585	0,874	0,892

Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.3.3 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

Analisando os contidos na Tabela 36 observa-se os valores da VME para todas as dimensões ficaram superior a 0,5, portanto o modelo apresenta validade convergente e quantos aos valores de alfa de *Cronbach* e Confiabilidade composta todos os valores ficaram superior a 0,8 e inferior a 0,95, portanto o modelo apresenta consistência interna.

b) *Validade Discriminante*

A validade discriminante é entendida como um indicador que mostra quanto a dimensão é verdadeiramente distinta das demais dimensões em função dos padrões empíricos (HAIR Jr. et al., 2014). Para isso será necessário avaliar as Cargas Fatoriais Cruzadas (CFC) que vem a ser a comparação da CFC da dimensão original em relação as demais dimensões, que conforme Ringle, Silva e Bido (2014) os valores das cargas fatoriais nas dimensões originais deverá ser superior as cargas fatoriais nas demais dimensões. Na Tabela 37 verifica-se que os valores das cargas fatoriais cruzadas das variáveis observadas nas variáveis latentes.

Tabela 37 – Cargas fatoriais cruzadas das variáveis observadas nas variáveis latentes para o modelo de mensuração

(continua...)

Variáveis Observadas	Variáveis Latentes					
	AE	AT	CONF	CONT	CUR	PRE
AE_01i	<b>0,751</b>	0,636	-0,215	-0,369	-0,296	-0,206
AE_02i	<b>0,775</b>	0,696	-0,329	-0,472	-0,388	-0,297
AE_03	<b>0,754</b>	0,678	-0,174	-0,335	-0,197	-0,110
AE_04	<b>0,579</b>	0,545	-0,325	-0,420	-0,316	-0,209
AE_05i	<b>0,762</b>	0,644	-0,316	-0,435	-0,333	-0,253
AE_06	<b>0,756</b>	0,693	-0,201	-0,351	-0,257	-0,172
AE_07	<b>0,728</b>	0,671	-0,193	-0,350	-0,200	-0,115
AE_08i	<b>0,587</b>	0,487	-0,153	-0,278	-0,233	-0,124
AE_09	<b>0,777</b>	0,728	-0,176	-0,394	-0,247	-0,126
AE_10i	<b>0,607</b>	0,500	-0,232	-0,326	-0,237	-0,182
AE_11i	<b>0,793</b>	0,727	-0,399	-0,562	-0,443	-0,339
AE_12	<b>0,783</b>	0,674	-0,182	-0,361	-0,235	-0,143
AE_13	<b>0,646</b>	0,526	-0,112	-0,237	-0,145	-0,097
AE_14	<b>0,757</b>	0,669	-0,165	-0,316	-0,188	-0,080
AE_15i	<b>0,612</b>	0,486	-0,136	-0,274	-0,196	-0,091
AE_16i	<b>0,745</b>	0,652	-0,313	-0,438	-0,341	-0,250
AE_17	<b>0,744</b>	0,669	-0,162	-0,348	-0,220	-0,098
AE_18	<b>0,754</b>	0,679	-0,212	-0,340	-0,222	-0,123
AE_19i	<b>0,717</b>	0,618	-0,275	-0,368	-0,317	-0,226
AE_20i	<b>0,809</b>	0,706	-0,317	-0,449	-0,349	-0,270

Tabela 37 – Cargas fatoriais cruzadas das variáveis observadas nas variáveis latentes para o modelo de mensuração

(conclusão...)

Variáveis Observadas	Variáveis Latentes					
	AE	AT	CONF	CONT	CUR	PRE
AT_01i	0,684	<b>0,733</b>	-0,351	-0,485	-0,360	-0,257
AT_03	0,629	<b>0,688</b>	-0,234	-0,371	-0,259	-0,192
AT_04	0,567	<b>0,693</b>	-0,249	-0,400	-0,263	-0,163
AT_08	0,596	<b>0,641</b>	-0,266	-0,345	-0,260	-0,198
AT_09	0,519	<b>0,653</b>	-0,160	-0,328	-0,217	-0,122
AT_10i	0,577	<b>0,646</b>	-0,317	-0,419	-0,347	-0,272
AT_11	0,631	<b>0,741</b>	-0,241	-0,432	-0,303	-0,169
AT_12	0,586	<b>0,710</b>	-0,304	-0,486	-0,324	-0,265
AT_13i	0,705	<b>0,768</b>	-0,370	-0,544	-0,421	-0,291
AT_15	0,714	<b>0,778</b>	-0,230	-0,391	-0,279	-0,194
AT_16i	0,696	<b>0,712</b>	-0,328	-0,438	-0,351	-0,246
AT_17	0,564	<b>0,698</b>	-0,127	-0,346	-0,178	-0,056
AT_18	0,625	<b>0,753</b>	-0,182	-0,394	-0,249	-0,121
AT_19i	0,578	<b>0,647</b>	-0,273	-0,366	-0,259	-0,156
AT_20	0,661	<b>0,736</b>	-0,175	-0,355	-0,211	-0,094
CONFI_01	-0,263	-0,293	<b>0,781</b>	0,457	0,480	0,412
CONFI_02	-0,227	-0,213	<b>0,756</b>	0,435	0,499	0,401
CONFI_03	-0,218	-0,249	<b>0,710</b>	0,443	0,571	0,426
CONFI_04	-0,198	-0,205	<b>0,790</b>	0,468	0,513	0,430
CONFI_05	-0,305	-0,349	<b>0,814</b>	0,586	0,551	0,476
CONFI_06	-0,297	-0,343	<b>0,802</b>	0,550	0,561	0,439
CONTR_01	-0,573	-0,614	0,525	<b>0,781</b>	0,540	0,511
CONTR_02	-0,265	-0,308	0,405	<b>0,675</b>	0,490	0,448
CONTR_03	-0,196	-0,232	0,482	<b>0,615</b>	0,456	0,453
CONTR_04	-0,206	-0,250	0,464	<b>0,676</b>	0,473	0,423
CONTR_05	-0,478	-0,529	0,479	<b>0,834</b>	0,531	0,446
CONTR_06	-0,320	-0,354	0,466	<b>0,755</b>	0,512	0,403
CURIO_01	-0,325	-0,358	0,460	0,568	<b>0,744</b>	0,421
CURIO_02	-0,324	-0,365	0,528	0,547	<b>0,795</b>	0,525
CURIO_03	-0,296	-0,309	0,518	0,505	<b>0,781</b>	0,487
CURIO_04	-0,277	-0,304	0,571	0,500	<b>0,774</b>	0,437
CURIO_05	-0,263	-0,253	0,557	0,494	<b>0,731</b>	0,501
CURIO_06	-0,263	-0,277	0,509	0,508	<b>0,755</b>	0,503
PREOC_01	0,003	0,020	0,266	0,256	0,315	<b>0,581</b>
PREOC_02	-0,044	-0,053	0,293	0,291	0,320	<b>0,591</b>
PREOC_03	-0,223	-0,228	0,446	0,478	0,483	<b>0,824</b>
PREOC_04	-0,179	-0,193	0,466	0,475	0,508	<b>0,819</b>
PREOC_05	-0,231	-0,240	0,496	0,527	0,558	<b>0,854</b>
PREOC_06	-0,238	-0,257	0,468	0,567	0,557	<b>0,862</b>

Fonte: *Software Smart PLS® v. 3.3.3 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).*

Na Tabela 37 em negrito destacou-se os valores das cargas fatoriais das VO relativa a VL original, a primeira preposição da validade discriminante foi atingida, ou seja, a correlação das VO's originais com a VL original deverá ser superior que as correlações com as demais VL's, conforme proposto por Ringle, Silva e Bido (2014).

Já a Tabela 38 descreve a segunda presunção, o critério de Fornell-Larker (1981) que afirma que a raiz quadrada das VME's deveram ser superiores aos valores correlações entre as VL's. (Tabela 38).

Tabela 38 – Análise da validade discriminante pelo critério Fornell-Larcker para o modelo de mensuração

Dimensões	$\sqrt{VME}$	Matriz de Correlação de Pearson					
		AE	AT	CONF	CONT	CUR	PRE
Ansiedade-Estado	0,725	1,000	0,682	-0,332	-0,528	-0,385	-0,257
Ansiedade-Traço	0,708		1,000	-0,367	-0,584	-0,412	-0,271
Confiança	0,776			1,000	0,640	0,682	0,556
Controle	0,726				1,000	0,684	0,609
Curiosidade	0,764					1,000	0,625
Preocupação	0,765						1,000

Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.3.3 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

Analisando-se a Tabela 38 observa-se que as raízes quadradas das VME's estão acima de 0,708, no caso, o valor da Ansiedade-Traço e na matriz de correlação o maior valor apresentado á a correlação entre Ansiedade-Estado com a Ansiedade-Traço,  $r = 0,682$ , portanto a segunda presunção da validade discriminante se confirma. O terceiro critério é o critério *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT), que para Netemeyer, Bearder e Sharma (2003) os valores do HTMT devem ser inferiores a 0,9, e uma segunda opção é utilizar o método de *bootstrapping* com 5.000 subamostras, os valores do Limite Superior (LS) do intervalo de 95% de confiança deverá ser inferior a 1,0. Os dados da análise desse critério estão especificados na (Tabela 39).

Tabela 39 – HTMT para o modelo de mensuração

Dimensões	LS (HTMT) <sub>97,5%</sub>					
	AE	AT	CONF	CONT	CUR	PRE
Ansiedade-Estado						
Ansiedade-Traço	0,946					
Confiança	0,410	0,453				
Controle	0,567	0,639	0,799			
Curiosidade	0,474	0,511	0,834	0,848		
Preocupação	0,290	0,308	0,666	0,715	0,734	

Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.3.3 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

Constata-se na Tabela 39, observa-se que o maior valor dentro matriz HTMT é 0,946, relativo ao limite superior (LS) entre a verdadeira correlação (HTMT) entre as dimensões Ansiedade-Traço e Ansiedade-Estado. A seguir descreve-se a situação do modelo.

### 5.5.5 Etapa 5 - Avaliação do Modelo Estrutural

A Etapa 5 tem por finalidade avaliar se o modelo de moderação representa as teorias subjacentes do modelo de caminhos, permitindo a análise da capacidade preditiva e moderadora do modelo e as relações entre as dimensões. A abordagem sistemática para a avaliação do modelo estrutural de moderação, segundo Hair Jr. et al. (2017), é desenvolvida a partir dos seguintes passos: 1) avaliar o modelo estrutural de moderação quanto sua colinearidade (VIF); 2) avaliar o tamanho do efeito  $f^2$ ; 3) avaliar o nível de  $R^2$ ; 4) avaliar a significância e relevância das relações do modelo estrutural (valores dos coeficientes estruturais ( $\beta$ 's); e 5) avaliação da relevância preditiva  $Q^2$ ; as quais são apresentadas a seguir:

#### a) Avaliação da Colinearidade

A colinearidade, conforme Hair Jr. et al. (2017), é calculada pela *Variance Inflation Factor* (VIF) entre as VL's exógenas com as VL's endógenas e esse valor deverá ser inferior a 5,0. A seguir é avaliada a situação estrutural do modelo, onde inicialmente se analisa a multicolineariedade do modelo. (Tabela 40).

Tabela 40 – Valores de VIF para as dimensões do modelo

Dimensões Exógenas	Dimensões Endógenas	
	Ansiedade-Estado	Ansiedade-Traço
Confiança	2,133	2,133
Controle	2,262	2,262
Curiosidade	2,517	2,517
Preocupação	1,864	1,864

Fonte: *Software Smart PLS® v. 3.3.3* (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

Na Tabela 40 observa-se que nenhum valor se aproxima de 5,0 logo o modelo não apresentanta problemas de altas correlações entre as dimensões.

Para avaliar a qualidade dos modelos estruturais pelo PLS-SEM as medidas utilizadas serão: o  $R^2$  (coeficiente de explicação),  $f^2$  (tamanho do efeito),  $Q^2$  (relevância preditiva) e a significância dos coeficientes do caminho estrutural.

b) Avaliação do Coeficiente de Determinação ( $R^2$ ) e Avaliação do efeito  $f^2$

As próximas medias a seguir refere-se a avaliação do tamanho dos efeitos entre as dimensões exógenas e endógenas (efeito  $f^2$ ) e a intensidade do efeito nas dimensões endógenas (coeficiente de explicação –  $R^2$ ), ambos foram avaliadas pelo método de *bootstrapping* para 5.000 subamostras. Conforme Lopes et al. (2020) os valores de  $f^2$  são classificados em  $0,02 \leq f^2 \leq 0,075$ ; (pequeno efeito);  $0,075 < f^2 \leq 0,225$  (médio efeito); e  $f^2 > 0,225$  (grande efeito). Já os autores classificam o valor de  $R^2$  como sendo:  $0,02 \leq R^2 \leq 0,075$  (efeito fraco);  $0,075 < R^2 \leq 0,19$  (efeito moderado); e  $R^2 > 0,19$  (efeito forte). A seguir apresentam-se os valores de  $f^2$  e  $R^2$  (Tabela 41).

Tabela 41 – Valores de  $f^2$  e  $R^2$

Dimensões Exógenas	Dimensões Endógenas ( $f^2$ )	
	Ansiedade-Estado	Ansiedade-Traço
Confiança	0,000 (0,944)	0,000 (0,998)
Controle	0,187 (0,000)	0,267 (0,000)
Curiosidade	0,006 (0,337)	0,005 (0,386)
Preocupação	0,013 (0,116)	0,022 (0,035)
<b><math>R^2</math></b>	0,290 (0,000)	0,362 (0,000)

Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.3.3 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

Os efeitos contidos na Tabela 41 entre as dimensões verifica-se que a dimensão exógena controle apresenta os melhores efeitos com as dimensões endógenas ansiedade-traço e ansiedade-estado, com intensidade de médio a grande efeito. E a preocupação apresenta um pequeno efeito com a dimensão ansiedade-traço. Os demais efeitos não foram significativos ( $p > 0,05$ ). Quanto aos coeficientes de explicação ambos são classificados como fortes, ou seja, acima de 0,19.

d) Avaliação dos Coeficientes do Modelo Estrutural

A próxima análise vem a ser a validação das hipóteses em função da significância dos valores de betas ( $\beta$ 's). Conforme Hair et al. (2017) os valores de  $\beta$  são avaliados utilizando a estatística teste, teste t de *Student*, com as seguintes hipóteses:  $H_0: \beta = 0$  e  $H_1: \beta \neq 0$ , o valor crítico para 95% de confiança é  $t_{tab.} = 1,96$ , rejeita-se a  $H_0$  caso o valor de  $t_{cal.} > 1,96$ . A Tabela

42 apresenta-se os resultados e validação dos valores de  $\beta$ 's e em consequência a validação ou não das hipóteses propostas no modelo inicial.

Tabela 42 – Relações entre as variáveis latentes do modelo e a confirmação das hipóteses

Hipótese	Dimensão Exógena	→	Dimensões Endógenas	$\beta$	Desvio Padrão	Estatística T   $\beta$ / D. P.	Valor de p
H <sub>1</sub>	PRE	→	AE	0,133	0,042	3,143	0,002
H <sub>2</sub>	CONT	→	AE	-0,547	0,043	12,704	0,000
H <sub>3</sub>	CONF	→	AE	<b>0,015</b>	<b>0,045</b>	<b>0,333</b>	<b>0,739</b>
H <sub>4</sub>	CUR	→	AE	-0,104	0,052	2,012	0,044
H <sub>5</sub>	PRE	→	AT	0,163	0,039	4,150	0,000
H <sub>6</sub>	CONT	→	AT	-0,624	0,040	15,649	0,000
H <sub>7</sub>	CONF	→	AT	<b>0,003</b>	<b>0,042</b>	<b>0,062</b>	<b>0,950</b>
H <sub>8</sub>	CUR	→	AT	<b>-0,090</b>	<b>0,049</b>	<b>1,844</b>	<b>0,065</b>

Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.3.3 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

Analisando a Tabela 42 observa-se que das oito hipóteses propostas cinco foram confirmadas, ou seja,  $t_{cal.} > 1,96$ . Logo se pode afirmar que a Preocupação se relaciona direta e positivamente com a com a Ansiedade-Traço e Ansiedade-Estado. Da mesma forma é o controle se relaciona direta e negativamente com Ansiedade-Traço e com a Ansiedade-Estado. E por fim a Curiosidade se relaciona direta e negativamente com a Ansiedade-Estado. A dimensão Confiança não apresenta relação com a Ansiedade-Traço e com a Ansiedade-Estado ( $t_{cal.} < 1,96$ ). O mesmo aconteceu com a Curiosidade com a Ansiedade-Traço, não se relacionam significativamente.

#### e) Relevância Preditiva $Q^2$

Para a análise da relevância preditiva do modelo, calcula-se o valor de  $Q^2$  pelo método de *blindfolding* que, para Chin (2010) os valores devem ser superiores a 1 e para Lopes et al. (2020)  $0,01 \leq Q^2 \leq 0,075$  (grau fraco);  $0,075 < Q^2 \leq 0,25$  (grau moderado); e  $Q^2 > 0,25$  (grau forte) que vem a ser a acurácia das dimensões preditoras (Tabela 43).

Tabela 43 – Valores de  $Q^2$  para o modelo final

Dimensões Preditivas	SQO	SQE	$Q^2 = 1 - \frac{SQE}{SQO}$
Ansiedade-Estado	14.180,00	12.133,26	0,144
Ansiedade-Traço	10.635,00	8.805,60	0,172

SQO = Soma dos Quadrados Observados; SQE = Soma dos Quadrados dos Erros

Fonte: *Software Smart PLS® v. 3.3.3* (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

Na Tabela 43 apresentam-se os valores de  $Q^2$  com base nos resultados totais do procedimento *Blindfolding*, onde na coluna SQO mostra-se a soma dos quadrados observados, na coluna SQE a soma dos quadrados dos erros de estimação e a última coluna o valor final de  $Q^2$ . Avaliando os resultados da acurácia do modelo observa-se que tanto a Ansiedade-Estado quanto a Ansiedade-Traço apresentam valores menores que 0,25.

### 5.5.6 Interpretação dos Resultados e Desenho das Conclusões

No final dos estágios propostos por Hair Jr. et al. (2017) parte-se para a interpretação dos resultados no sentido de ser possível alcançar o objetivo de analisar a relação entre a Adaptabilidade de Carreira com os sintomas de Ansiedade em discentes da pós-graduação utilizando o modelo de equações estruturais.

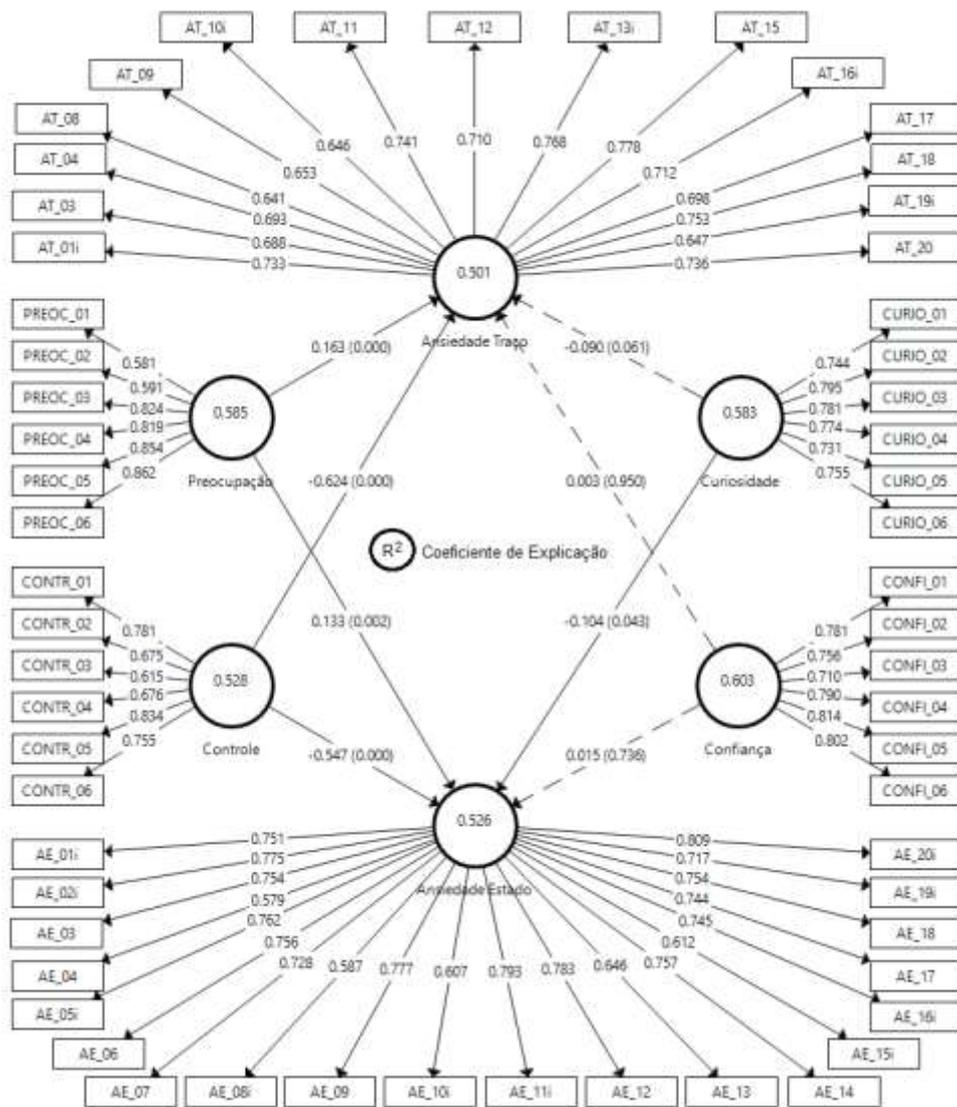
Neste processo, com a verificação da Consistência Interna (Alfa de *Cronbach*), da Confiabilidade Composta e da Validade convergente todos os indicadores atingiram valores desejáveis. Para isso, utilizou-se o método *Bootstrapping* com uso de 5.000 subamostras, que indicou valores aceitáveis e significativos para a Consistência Interna, Confiabilidade Composta e Validade convergente. Na sequência, verificou-se a validade discriminante por meio das Cargas fatoriais cruzadas, pelo Ringle; Silva e Bido (2014), Fornell e Larcker (1981) e pelo critério HTMT, em que se verificou que a validade discriminante do modelo atendeu as três pressuposições avaliadas.

Para a Avaliação do Modelo Estrutural, que constitui a etapa final da análise, realizou-se a avaliação: da Colinearidade (VIF), em que os valores de VIF não apresentaram problemas. Dessa forma, avaliou-se a significância dos Coeficientes do Modelo Estrutural; dos coeficientes de explicação ( $R^2$ ) e suas significâncias; a ansiedade-estado e ansiedade-traço são classificados como fortes, do Tamanho do efeito ( $f^2$ ) e suas significâncias; o controle apresenta com a ansiedade-traço e ansiedade-estado, efeito de médio a grande, a preocupação apresenta um

pequeno efeito com a dimensão ansiedade-traço, e da Relevância preditiva ( $Q^2$ ), que demonstrou a ansiedade-estado quanto e ansiedade-traço apresentaram um grau moderado.

A partir desses indicadores, é possível inferir que a relação entre o Questionário de Escala de Adaptabilidade de Carreira (EAC) e o Inventário de Ansiedade-Traço (IDATE-T) e Ansiedade-Estado (IDATE-E) são suportadas. Dentre as oito hipóteses iniciais, três foram rejeitadas (setas pontilhadas) e as outras cinco foram aceitas (setas contínuas), como demonstrado na Figura 9.

Figura 9 - Modelo de caminhos final das dimensões EAC – IDATE



Fonte: Software Smart PLS® v. 3.3.3 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

A Tabela 44 corrobora com as relações descritas na Figura 9. Os resultados obtidos por meio da análise do modelo estrutural via mínimos quadrados parciais (PLS-SEM) permitiram a obtenção de informações relevantes sobre as dimensões.

Tabela 44 - Diagrama de caminhos final para o modelo EAC – IDATE

<b>Dimensões Endógenas</b>	=	<b>Dimensões Exógenas</b>	+	<b>Erro</b>
Ansiedade-Traço (AT)	=	0,163 PRE – 0,624 CONT	+	$\epsilon_{AT}$
Ansiedade-Estado (AE)	=	0,133 PRE – 0,547 CONT – 0,104 CUR	+	$\epsilon_{AE}$

Fonte: Dados da pesquisa com base em Hair Jr. et al. (2014).

Analisando a Tabela 44 constata-se que a equação estrutural para a Ansiedade-Traço apresentando duas dimensões exógenas, sendo uma delas diretamente positiva e outra diretamente negativa. Já a equação estrutural para Ansiedade-Estado observou-se uma dimensão diretamente positiva e duas dimensões diretamente negativas.

Quanto às hipóteses formuladas relacionando as dimensões da Adaptabilidade de Carreira com as dimensões da Ansiedade, a dimensão Preocupação com a Ansiedade-Traço e com a Ansiedade-Estado, as duas foram aceitas, são elas:  $H_1$  – A preocupação relaciona-se direta e positivamente com a Ansiedade-Traço; e  $H_5$  – A preocupação relaciona-se direta e positivamente com a Ansiedade-Estado. Dessa forma, pode-se afirmar que quanto mais positiva a preocupação maior é a ansiedade.

De acordo com as pesquisas a preocupação em excesso leva a ansiedade (APA, 2017, OMS, 2020). Lopes et al. (2020) afirmam em seus estudos com discentes da UFSM de Santa Maria e UBA de Buenos Aires que a ansiedade tem como um dos sintomas a preocupação além do medo e estresse, em que 75% dos respondentes apresentaram sintomas ansiosos. Corroborando Gundim et al. (2021) em sua pesquisa realizada na China com discentes revela que 70% estavam preocupados com a possibilidade de familiares contraírem o Coronavírus, apresentando também outras reações como ansiedade, estresse, raiva, luto e culpa.

Quanto às hipóteses formuladas com a dimensão Controle com a Ansiedade-Traço e com a Ansiedade-Estado, as duas foram aceitas:  $H_2$  – O controle se relaciona direta e negativamente com Ansiedade-Traço; e  $H_6$  - O controle se relaciona direta e negativamente com a Ansiedade-Estado. Cabe ressaltar que o coeficiente Beta deu negativo, então a relação é inversa, ou seja, quanto maior o controle menor a ansiedade. Conforme Marques (2017) em seu estudo os jovens atletas que possuem controle emocional, autoconfiança, pensam positivo e tem

uma vida pessoal bem resolvida possuem um autocontrole maior da ansiedade, saindo-se melhor nas provas.

Para as hipóteses que relacionam a dimensão Confiança com a Ansiedade-Traço e com a Ansiedade-Estado, as duas não foram aceitas. Observa-se que os coeficientes do Beta de ambos ficaram abaixo de 1,96 não tendo valor para esta pesquisa.

Já as hipóteses que relacionam a dimensão Curiosidade com a Ansiedade-Traço e com a Ansiedade-Estado, uma foi aceita: H<sub>8</sub> – A curiosidade se relaciona direta e negativamente com Ansiedade-Estado. Nesse sentido, o coeficiente Beta quando negativo é lido de forma inversa, ou seja, quanto maior a curiosidade menor a ansiedade. Não foram localizados na literatura resultados específicos relativos a Curiosidade com relação a Ansiedade-Estado que confirme os resultados deste estudo.

## 5.6 AÇÕES E PRÁTICAS PARA PREVENÇÃO E ASSISTÊNCIA PARA OS SINTOMAS DE ANSIEDADE EM DISCENTES

Nesta seção responde-se ao último objetivo específico de propor ações de gestão estratégica que possam prevenir e minimizar os casos dos sintomas de ansiedade na adaptabilidade da carreira. Diante dos resultados quantitativos, constatou-se que os discentes apresentam alto índice ansiedade dentro da Instituição. Desse modo, faz-se necessário a conscientização dos discentes da pós-graduação na busca por ajuda, assim como a importância de adoção de estratégias mais eficazes na prevenção e enfrentamento da ansiedade.

Nesse sentido, procurou-se a Coordenadoria de Ações Educacionais (CAED), em específico o setor do Núcleo de Apoio à Aprendizagem que tem como competência a implementação de programas e benefícios que visam contribuir para o enfrentamento de dificuldades no contexto universitário, trabalhando com orientações e discussões de questões educativas tanto emocionais como pedagógicas, visando auxiliar e contribuir para que os discentes aproveitem ao máximo suas potencialidades (UFSM, 2021) para saber se existem ações/práticas para prevenção e enfrentamento dos sintomas de ansiedade dentro da UFSM e quais são elas.

Assim se verificou que o Núcleo de Aprendizagem da CAED disponibiliza 2 psicólogos servidores e outros 5 psicólogos funcionários, vinculados à UFSM por meio da Pós-graduação, que prestam atendimento aos discentes em aspectos relacionados ao psicológico, pedagógico e psicopedagógico, assim como cursos e palestras grupos terapêuticos e orientações. Durante a pandemia, os atendimentos psicológicos acontecem por vídeo e também por mensagem privada

no chat do Facebook do Núcleo. A CAED oferece, ainda, atendimento psiquiátrico, que está ocorrendo online e presencial. O Setor de Atenção Integral ao Estudante (SATIE) da Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (PRAE) embora tenha foco psicossocial, também acolhe discentes com sintomas de ansiedade.

Nesse sentido, observa-se que com base no relatório do Portal da UFSM (2021) do total de 25.000 discentes, 5.000 são da pós-graduação, número também encontrado no Portal da UFSM (2019), para fins de comparação usaremos este, o qual contrastando com o Relatório do Núcleo de Aprendizagem (2019) verificou-se que do total de discentes foram realizados em torno de 3.231 atendimentos psicológicos e 1.014 de atendimentos psicopedagógicos/pedagógicos. Estes dados demonstram que poucos discentes buscam ajuda, visto que no estudo de Lopes et al. (2020) realizado na UFSM com 460 discentes de várias áreas, 75% apresentaram sintomas de ansiedade, e nesta pesquisa na UFSM com a pós-graduação, dos 709 respondentes em torno de 80% possuem os sintomas da ansiedade, com isso constatou-se que muitos discentes sofrem de ansiedade, mas não buscam ajuda, demonstrando a necessidade dos setores de saúde mental da UFSM darem mais atenção a esta doença.

A partir das informações obtidas propõe-se que esses setores da UFSM realizem um trabalho de conscientização e prevenção maior, voltada especificamente para ansiedade. Além disso, complementar com um acompanhamento maior da uma equipe (psicóloga, psiquiatra, assistente social) para monitorar e dialogar. Sugere-se também a criação de um grupo de apoio só para dialogar sobre sintomas de ansiedade trocar informações, conselhos. É importante divulgar mais no espaço público da UFSM sobre onde buscar ajuda e divulgar mais as páginas do Facebook/ Instagram do CAED por meio de cada programa da pós-graduação, pelos professores.

No que se refere às palestras e cursos sobre o assunto na UFSM percebe-se que ocorre às vezes. No ano de 2019 teve uma palestra voltada para ansiedade e outras duas para doenças mentais em geral. Tal fato reforça a necessidade da universidade realizar com frequência ações envolvendo palestras, cursos, informativos de combate à ansiedade, divulgando mais sobre os sintomas, e doenças relacionadas e orientar. Outra sugestão é ofertar uma disciplina voltada para gestão emocional que pode auxiliar a entender, manter o equilíbrio das emoções, contribuindo na adaptação a vida acadêmica, principalmente em um período de pandemia. Á exemplo disso cita-se a Instituição da PUC que já oferece cursos de inteligência emocional.





## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A adaptabilidade de carreira diz respeito a dominar tarefas transições ocupacionais e se ajustar ao mercado de trabalho em meio as incertezas. Na carreira da pós-graduação muitos discentes afirmam que a rotina acadêmica tem se tornado pesada, com trabalhos para entregar, dissertação/tese, carga de leitura e prazos curtos, acarretando no surgimento de doenças como a ansiedade e até depressão. Com base nos resultados obtidos houve o reconhecimento dos sintomas de ansiedade como presentes no contexto acadêmico, dessa forma é importante analisar e propor ações estratégicas para prevenção e amenização dos casos existentes, visto que traz consequências para a universidade e o indivíduo. Acredita-se que os resultados possam ter sido influenciados pela pandemia do Covid-19, porém como os discentes não foram questionados sobre este assunto não se pode afirmar.

Considerando essas percepções, o objetivo geral deste estudo foi o de analisar a relação entre adaptabilidade de carreira com os sintomas de ansiedade desencadeados em discentes na pós-graduação. Para isso, os dados foram coletados por meio do protocolo de pesquisa formado por três partes: dados sociodemográficos, Escala de Adaptabilidade de Carreira (EAC) e Inventário de Ansiedade-Traço (IDATE-T); Inventário de Ansiedade (IDATE-E) os quais foram aplicados em uma amostra de 709 discentes da pós-graduação da Universidade Federal de Santa Maria.

Inicialmente, obtiveram-se os percentuais referentes aos dados sociodemográficos dos participantes, que possibilitou ter uma visão geral de algumas características da amostra estudada. Entre os dados sociodemográficos destaca-se que a maioria dos discentes participantes são homens (62,02%), com idade entre 20 a 29 anos (59,52%), solteiros (72,36%), cor branca (81,38%). Quanto ao perfil acadêmico, salienta-se que a maioria estudou em uma Instituição pública (72,50%) ensino presencial (97,60%) fazem mestrado (56,14%) conceito capes (53,69%), de 11 a 20 horas semanais de estudo (24,54%). Já para o perfil físico, sem deficiência (97,74%), discentes ansiosos (72,36%), excelente relação com o orientador (52,05%), não fazem tratamento para saúde (70,80%) e não tomam algum remédio (71,93%).

A partir disso, buscou-se atingir ao primeiro objetivo específico de avaliar a incidência de adaptabilidade na carreira vivenciada pelos discentes de pós-graduação. As quatro habilidades se desenvolveram bem a muito bem, com destaque para preocupação. Percebeu-se por meio da análise da média de cada fator, que os discentes que participaram da pesquisa afirmaram desenvolver bem as quatro habilidades. Para a Preocupação obteve o resultado de que a habilidade foi muito bem desenvolvida, sendo relata já pelos discentes. O controle foi

bem desenvolvido, é uma aptidão essencial para desenvolvimento da carreira. A curiosidade foi muito bem desenvolvida, essencial para identificar novas oportunidades. A confiança foi muito bem desenvolvida a qual é importante para ter resultados mais assertivos.

O segundo objetivo específico de identificar a incidência dos sintomas de ansiedade-traço e estado em discentes de pós-graduação. Observou-se por meio da análise da média de cada fator, que os discentes que participaram da pesquisa afirmaram sofrer de ansiedade. Para o IDATE-T demonstraram ter ansiedade (43,87%), se encontram em depressão (41,89%); já para o IDATE-E relataram ter sintomas de ansiedade (55%) e depressão (33,43%).

Observou-se por meio da análise da média de cada fator, que os discentes que participaram da pesquisa afirmaram ter sintomas de ansiedade na pós-graduação. Esses dados vão ao encontro da maior média em adaptabilidade de carreira que foi a dimensão preocupação (4,0), que é um dos principais sintomas da ansiedade e questões com maior média: “Deixo me afetar muito pelas coisas”; “Sinto-me cansado” (lida de forma inversa) e “Não estou descontraído” (lida de forma inversa).

Esse resultado condiz com os dados do relatório OMS (2017) que afirma que o Brasil é o país mais ansioso, além dos estudos de Lopes et al. (2020) na UFSM e em UBA com discentes que também apresentaram sofrer de ansiedade, demonstrando que é necessário reforçar e melhorar as medidas de prevenção e tratamento dos sintomas de ansiedade na instituição. Nesse sentido, a universidade precisa investir na conscientização de seus discentes por meio de informações, palestras, acompanhamento maior dos profissionais da saúde e de uma maior divulgação do setor da CAED que acolhe estes discentes, possibilitando amenização e prevenção dos sintomas antes que evolua para outras doenças, garantindo uma vida acadêmica mais saudável.

A fim de responder o terceiro objetivo dessa dissertação o qual foi associar a discentes a adaptabilidade de carreira com os sintomas de ansiedade-traço e estado em discentes de pós-graduação, seguiu-se a análise das médias e padronização das dimensões da escala EAC e o inventário IDATE-T; IDATE-E. Desse modo, constatou-se que dentre as quatro habilidades/dimensões apresentaram alto nível a preocupação (68,97%) e a confiança (66,71%), de médio a alto o controle (62,20%) e médio a curiosidade (49,37%) indicando que praticamente todas são muito usadas. Já para a ansiedade-traço e estado ambas apresentaram nível médio, seguidas da depressão com nível médio, cabe ressaltar que ansiedade é um dos sintomas da depressão, as duas somam um alto nível de ansiedade na pós-graduação.

A técnica estatística denominada modelagem de equações estruturais via mínimos quadrados parciais (PLS-SEM) foi utilizada para responder o quarto objetivo desse estudo que

teve como foco relacionar os constructos de adaptabilidade de carreira com a ansiedade-traço e estado em discentes de pós-graduação.

Inicialmente propôs-se um modelo estrutural a partir da elaboração de oito hipóteses de investigação e especificou-se o modelo de mensuração, modelo esse que representa as relações entre os constructos (variáveis latentes) e suas variáveis observadas correspondentes. Para obtenção de uma maior acurácia do modelo de mensuração seguiu-se a avaliação sistemática por meio da avaliação da consistência interna composta pelo alfa de *cronbach* ( $\alpha$ ), a confiabilidade composta ( $\rho_c$ ) e a validade convergente pela variância média extraída (AVE) e a avaliação da validade discriminante (Cargas cruzadas e HTMT). Com o mesmo propósito seguiu-se a avaliação do modelo estrutural quanto sua colinearidade (VIF), significância e relevância das relações, nível de  $R^2$ , tamanho do efeito  $f^2$ ; e relevância preditiva  $Q^2$ . Os resultados demonstraram que a relação entre a Escala de Adaptabilidade de Carreira (EAC) e Inventário de Ansiedade- traço e estado (IDATE-T; IDATE-E) são suportadas e verificou-se que das oito hipóteses elaboradas, três foram rejeitadas e cinco aceitas.

Assim, concluiu-se que para a amostra desse estudo há relação entre a adaptabilidade de carreira e os sintomas da ansiedade. O aspecto que teve mais hipóteses aceitas foi a Ansiedade-Estado, que se relacionou com a Preocupação, Controle e Curiosidade. Já para Ansiedade-Traço se relacionou só com a Preocupação e o Controle. Dessa forma, das relações apresentadas somente a preocupação tem relação e influência no aumento da ansiedade, o controle e a curiosidade quanto maiores, menores são os índices de ansiedade. Por outro lado, a dimensão confiança não se relacionou com a ansiedade-traço e estado, e a dimensão curiosidade não teve relação com a ansiedade-traço em discentes.

Diante dos resultados, verifica-se a necessidade de conscientizar a prevenção e o aumento de casos de discentes com sintomas de ansiedade visto os prejuízos advindos dessa doença, assim como da importância da adoção de estratégias eficazes, para o seu enfrentamento. A UFSM deve se empenhar na criação de medidas de prevenção, contenção e intervenção para os sintomas ansiosos, na perspectiva da construção de um ambiente de cuidado mais humanizado e mais saudável. Por isso sugeriu-se que ocorra com mais frequência os encontros de grupo e terapia, de acompanhamento da equipe de saúde para monitorar os casos que se agravaram no ambiente acadêmico, bem como palestras e informativos para discussão do assunto.

Quanto às limitações deste estudo, cita-se a escassez de estudos que associassem a adaptabilidade de carreira aos sintomas de ansiedade principalmente na pós-graduação. Também não teve questões específicas relacionadas ao Covid-19, por isso não foi possível

inferir se os resultados sofreram alteração devido à pandemia. Como sugestão, indica-se associar o perfil sócio demográfico com adaptabilidade de carreira e os sintomas de ansiedade para compreender melhor as relações de dependência. Além disso, a utilização da abordagem qualitativa poderia contribuir para melhor compreensão do estudo.





## REFERÊNCIAS

AMBIEL, R. A. M. Adaptabilidade de carreira: uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, São Paulo, v. 15, n. 1, p. 15-24, 2014.

ARAÚJO, Á. C.; NETO, F. L. A nova classificação americana para os transtornos mentais DSM-5. **Revista brasileira de terapia comportamental e cognitiva**, v. 16, n. 1, p.67-82, 2014.

ASSOCIAÇÃO MÉDICA DE PSIQUIATRIA. **Transtornos de ansiedade: Diagnóstico e tratamento**. Projeto diretrizes, 2008. Disponível em: <https://diretrizes.amb.org.br/BibliotecaAntiga/transtornos-de-ansiedade-diagnostico-e-tratamento.pdf>. Acesso em: 10 de setembro de 2019.

\_\_\_\_\_. **Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais- DSM- V**. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

\_\_\_\_\_. **What Are Anxiety Disorders?**, 2017. Disponível em: <https://www.psychiatry.org/patients-families/anxiety-disorders/what-are-anxiety-disorders>. Acesso em: 20 de agosto de 2019.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO. **Depressão na pós-graduação: é preciso falar sobre isso**, 2018. Disponível em: <http://www.anpg.org.br/14/09/2018/depressao-na-pos-graduacao-e-preciso-falar-sobre-isso>. Acesso em 01 de setembro de 2019.

\_\_\_\_\_. **O PÓS-GRADUANDO E O TRABALHO INVISÍVEL, 2020. DISPONÍVEL EM: <O pós-graduando e o trabalho invisível - anpg>. ACESSO EM: 07 DE NOVEMBRO DE 2020.**

\_\_\_\_\_. **PÓS-GRADUAÇÃO À DISTÂNCIA: INSENSIBILIDADE, DESIGUALDADE E PRECARIZAÇÃO NA PANDEMIA, 2020. DISPONÍVEL EM: <Pós-graduação à distância: insensibilidade, desigualdade e precarização na pandemia - anpg>. ACESSO EM: 07 DE NOVEMBRO DE 2020.**

\_\_\_\_\_. **Dificuldades Pós-graduação**, 2019. Disponível em: <http://www.anpg.org.br/?s=dificuldades+pos+gradua%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 17 de novembro de 2019.

\_\_\_\_\_. **O reajuste das bolsas de Pós-graduação é urgente e necessário!** 2019. Disponível em: <https://www.anpg.org.br/04/02/2019/o-reajuste-das-bolsas-de-pos-graduacao-e-urgente-e-necessario/>. Acesso em: 20 de maio de 2020.

\_\_\_\_\_. **O desemprego é a sina de 25% de mestres e doutores no Brasil**, 2019. Disponível em: <http://www.anpg.org.br/11/03/2019/o-desemprego-e-a-sina-de-25-de-mestres-e-doutores-no-brasil/>. Acesso em: 12 de abril de 2020.

- BAGDADLI, S.; GIANECCHINI, M. Organizational career management practices and objective career success: A systematic review and framework. **Human Resource Management Review**, v. 29, n. 3, p. 353-370, 2019.
- BIAGGIO, A. M. B.; NATALÍCIO, L. **Manual para o Inventário de Ansiedade Traço-Estado (IDATE)**. Centro Editor de Psicologia Aplicada - CEPA, Rio de Janeiro, 1979.
- BANDELOW, B.; MICHAELIS, S. Epidemiology of anxiety disorders in the 21st century. **Dialogues in Clínica de Neuroscience**, v. 17, n. 3, p. 327-335, 2015.
- BANKS, M. G. **An extension of the Hirsch index: Indexing scientific topics and compounds**. **Scientometrics**, v. 69, n.1, p. 161-168, 2006.
- BAPTISTA, A.; CARVALHO, M.; LORY, F. O medo, a ansiedade e as suas perturbações. **Psicologia: revista da Associação Portuguesa Psicologia**, v. 19, n. 1-2, p. 267-277, 2005.
- BARROS, B. P.; NISHIURA, J. L.; HEILBERG, I. P.; KIRSZTAJN, G. M. Ansiedade, depressão e qualidade de vida em pacientes com glomerulonefrite familiar ou doença renal policística autossômica dominante. **Brazilian Journal of Nephrology**, v. 33, n. 2, p. 120-128, 2011.
- BARROS, L. O.; MOREIRA, T. C.; MARTINS, G. H.; AMBIEL, R.U. M. Avaliação da adaptabilidade de carreira em estudantes de pós-graduação Stricto Sensu. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 9, n. 2, p.177-184, 2018.
- BARTHOLOMEU, D.; MACHADO, A. A.; SPIGATO, F., BARTHOLOMEU, L. L., MONTIEL, J. M. Traços de personalidade, ansiedade e depressão em jogadores de futebol. **Revista Brasileira de Psicologia do Esporte**, São Paulo, v. 3, n. 1, 2010.
- BASTOS, A. V. A escolha e o comprometimento com a carreira: um estudo entre profissionais e estudantes de administração. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 32, n. 3, p. 28-39, 1997.
- BASTOS, A. V. B.; MAGALHÃES, M. O.; TENÓRIO, T. A. T. Os vínculos do psicólogo com o seu trabalho: uma análise do comprometimento com a profissão e com a área de atuação. In.: **O trabalho do psicólogo no Brasil: um exame à luz das categorias da psicologia organizacional e do trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2010.
- BATISTA, J. V.; CARLOTTO, M. S.; OLIVEIRA, M. N.; ZACCARA, A. A. L.; BARROS, E. O.; DUARTE, M. COSTA. S. Transtornos mentais em professores universitários: estudo em serviço de investigação médica. **Revista de Pesquisa Cuidado é Fundamental Online**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 2, p. 4538 - 4548, 2016.
- BAXTER, A. J.; VOS, T.; SCOTT, K. M.; FERRARI, A.J.; WHITEFORD, H. A. The global burden of anxiety disorders in 2010. **Psychological medicine**, v. 44, n. 11, p. 2363-2374, 2014.
- BECK, A.T.; STEER, R.A. **Beck Anxiety Inventory**. TX: Psychological Corporation, San Antonio, 1993.

BERNARDO, M. H. Produtivismo e precariedade subjetiva na universidade pública: o desgaste mental dos docentes. **Psicologia & Sociedade**, v. 26, n. spe, p. 129-139, 2014.

BORSOI, I. C. F. Trabalho e produtivismo: saúde e modo de vida de docentes de instituições públicas de Ensino Superior. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 12, n. 1, p. 81-100, 2012

BOTEGA, N. J.; BIO, M. R.; ZOMIGNANI, M. A.; GARCIA JR, C.; PEREIRA, W. A. B. Transtornos do humor em enfermagem de clínica médica e validação de escala de medida (HAD) de ansiedade e depressão. **Revista Saúde Pública**, v. 29, n. 5, p. 359-363, 1995.

BRASIL. Lei nº. 9.610, de 19 de fevereiro de 1998. Disponível em: <[L9610 \(planalto.gov.br\)](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em 10 de janeiro de 2021.

BRASIL MINISTÉRIO PREVIDÊNCIA SOCIAL. 1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade de 2017. **Adoecimento Mental e Trabalho: a concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016**, 2017. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf>>. Acesso em 24 jul. 2019.

BRASIL, V.; FELIPE, C.; NORA, M. M.; FAVRETO, R. Orientação profissional e planejamento de carreira para universitários. **Cadernos Acadêmicos**, v. 4, n. 1, p. 117-131, 2012.

CALCENA, E. J. F. **A mudança da identidade profissional em transições de carreira**. Tese (Doutorado em Administração) Universidade de São Paulo, SP, 2012.

CAMARGO, I. S. **Gestão de carreira no início da carreira profissional: um estudo sobre atitude de carreira de jovens discentes da graduação da FEA/ USP**. Tese (Doutorado em Administração) Universidade de São Paulo, SP, 2016.

CAPITÃO, C. G.; TELLO, R. R. Traço e estado de ansiedade em mulheres obesas. **Psicologia Hospitalar**, São Paulo, v. 2, n. 2, 2004.

CAROPRESO, F.; AGUIAR, M. B. O conceito de angústia na teoria freudiana inicial. **Natureza Humana**, São Paulo, v. 17, n. 1, p. 1-14, 2015.

CARSON, K. D.; BEDEIAN, A. G. Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. **Journal of vocational behavior**, v. 44, n. 3, p.237-262, 1994.

CARVALHO, T. A. **A escolha e o comprometimento com a Profissão / carreira: um estudo entre psicólogos**. Dissertação (Pós-Graduação em Psicologia) Universidade Federal da Bahia, 2007.

CASTILLO, A. R. G. L.; RECONDO, R.; ASBAHR, F. F.; MANFRO, G. G. Transtornos de ansiedade. **Revista Brasileira de Psiquiatria**, São Paulo, v. 22, s. 2, p 20-23, 2000.

CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade? (I). **RAE – Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 6, p. 67-75, 1995.

CHIN, W. W. **How to Write Up and Report PLS Analyses**. In: Esposito VINZI, V.; CHIN, W. W.; HENSELER, J.; WANG, H. Eds., *Handbook of Partial Least Squares: Concepts, Methods and Applications*, Springer, Heidelberg, Dordrecht, London, New York, p. 655-690, 2010.

CRESWELL, J. W.; CLARK, V. L. P. **Pesquisa de Métodos Mistos**. Porto Alegre: Penso, 2013.

CRASKE, M. G.; STEIN, M. B. Anxiety. **The Lancet journals**, v. 388, n. 10.063, p. 3048-3059, 2016.

COÊLHO, N. L.; TOURINHO, E. Z. O conceito de ansiedade na análise do comportamento. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 21, n. 2, p.171-178, 2008.

COHEN, J. **Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences**. 2. ed. New York: Psychology Press, 1988.

COORDENADORIA DE AÇÕES EDUCACIONAIS. **Núcleo de Apoio à Aprendizagem**, 2021. Disponível em: Núcleo de Apoio à Aprendizagem – Ânima – CAED (ufsm.br). Acesso em 30 de janeiro de 2021.

COSTA, F. G.; COUTINHO, M. D. P. D. L.; SANTANA, I. O. D. Insuficiência renal crônica: representações sociais de pacientes com e sem depressão. **Psico-USF**, v. 19, n. 3, p. 387-398, 2014.

COSTA, E. G.; NEBEL, L. O quanto vale a dor? Estudo sobre a saúde mental de estudantes de pós-graduação no Brasil. **Revista Polis**, Santiago, v. 17, n. 50, p. 207-227, 2018.

CUNHA, J. A. **Inventário Beck de Ansiedade (BAI)**. Manual da versão em português das escalas Beck. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2001.

DELUCA, G.; ROCHA-DE-OLIVEIRA, S.; CHIESA, C. D. Projeto e metamorfose: contribuições de Gilberto Velho para os estudos sobre carreiras. **Revista de administração contemporânea**, v. 20, n. 4, p. 458-476, 2016.

DESOUZA, D. A., MORENO, A. L., GAUER, G., MANFRO, G. G., & KOLLER, S. H. Revisão sistemática de instrumentos para avaliação de ansiedade na população brasileira. **Revista Instituto Brasileiro de Avaliação Psicológica**, Porto Alegre, v. 12, n. 3, p. 397-410, 2013.

DIAS, M. S. L.; SOARES, D. H. P. Planejamento de carreira: Uma orientação para universitários. **Revista Psicologia Argumento**, Curitiba, v. 30, n. 68, p. 53-61, 2012.

DRUCKER, P. F. **Administrando para o futuro: os anos noventa e a virada do século**. São Paulo, Pioneira, 1990.

DUARTE, M. E. O indivíduo e a organização: Perspectivas de desenvolvimento. The individual and the organization: **Perspectives of development, Psychologica**, special issue, p. 549-557, 2004.

DUARTE, M. E.; LASSANCE, M. C.; SAVICKAS, M. L.; NOTA, L.; ROSSIER, J.; DAUWALDER, J. P.; GUICHARD, J.; SORESI, S.; ESBROECK, R. V.; VAN VIANEN, A. E. M. A Construção da vida: um novo paradigma para entender a carreira no século XXI. **Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology**, v. 44, n. 2, p. 392-406, 2009.

DUTRA, J. S. Carreiras paralelas: uma proposta de revisão da administração de carreiras. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 27, n. 4, p. 65-73, 1992.

DUTRA, J. S. A Gestão de Carreira. In FLEURY, M. T. L. (Org), **As Pessoas na Organização**. São Paulo: Editora Gente, v.10, 2002.

DUTRA, J. S. **Gestão de carreiras: a pessoa, a organização e as oportunidades**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas: modelos, processos tendências e perspectivas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

EMMERLING, R. J.; CHERNISS, C. Emotional Intelligence and the Career Choice Process. **Journal of Career Assessment**, v. 11, n. 2, p. 153-167, 2003.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. **Cálculo do custo do stresse e dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho – uma revisão bibliográfica**. 2014. Disponível em: <https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/597%20Calculating%20the%20cost%20of%20work%20related%20stress%20-%20PT.pdf>. Acesso em: 24 Julho de 2019.

EVANS, T. M., BIRA, L., GASTELUM, J.B., WEISS, L. T., VANDERFORD, N. L. Evidence for a mental health crisis in graduate education. **Revista Nature Biotechnology**, v. 36, n. 3, p. 282-284, 2018.

FERENHOF, H. A.; FERNANDES, R. F. **Passo-a-passo para construção da Revisão Sistemática e Bibliometria**, v. 18, p. 1-43, 2015.

FERNANDES, M. A.; RIBEIRO, H. K. P.; SANTOS, J. D. M; MONTEIRO, C. F. S.; COSTA, R. S.; SOARES, R.F.S. Prevalência dos transtornos de ansiedade como causa de afastamento de trabalhadores. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 71, supl. 5, p. 2213-2220, 2018.

FIELD, A. **Descobrendo a estatística usando o SPSS**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FIORAVANTI, A. C. M.; SANTOS, L. F.; MAISSONETTE, S. M.; CRUZ, A. P.; FERNANDEZ, J. L. Avaliação da Estrutura Fatorial da Escala Ansiedade –Traço do IDATE. **Avaliação Psicológica**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 2, p. 217-224, 2006.

FIORINI, M. C.; BARDAGI, M. P.; SILVA, N. Adaptabilidade de carreira: paradigmas do conceito no mundo do trabalho contemporâneo. **Revista Psicologia Organizacional do trabalho. Brasília**, v. 16, n. 3, p. 236-247, 2016.

FORNELL, C.; LARCKER, D. F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of Marketing Research**. v. 18, n. 1, p. 39-50, 1981.

FONSECA, J. J. S. **Apostila de metodologia da pesquisa científica**. São José Saraiva da Fonseca, Fortaleza, 2002.

FREIRE, M. A.; FIQUEIREDO, V. L. M.; GOMIDE, A.; JANSEN, K.; SILVA, R. A.; MAGALHAES, P. V. S.; KAPCZINSKI, F. P. Escala Hamilton: estudo das características psicométricas em uma amostra do sul do Brasil. **Jornal Brasileiro de Psiquiatria**, v. 63, n. 4, p. 9-281, 2014.

FRENCH, K. A.; JOHNSON, R. C. A. A Retrospective timeline of the evolution of work-family research. In: ALLEN, T. D.; EBY, L. T. (Orgs)., **The Oxford handbook of work and family**, New York, p. 9-22, 2016.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. **Especialistas debatem transformação da educação em meio a pandemia de COVID-19**, 2020. Disponível em: <<https://portal.fgv.br/noticias/especialistas-debatem-transformacao-educacao-meio-pandemia-covid-19>>. Acesso em: 10 setembro de 2020.

FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. Depressão, ansiedade e estresse aumentam durante a pandemia, 2020. Disponível em: FIOCRUZ . Acesso em 07 de dezembro de 2020.

GARDNER, S. K. Contrasting the socialization experiences of doctoral students in high -and low-completing departments: a qualitative analysis of disciplinary contexts at one institution. **The Journal of Higher Education**, v. 81, n. 1, p. 61-81, 2010.

GEWIN, V. Under a cloud: Depression is rife among graduate students and postdocs. **Revista Nature**, v. 490, p. 299-301, 2012.

GONDIM, S. M. G.; MAGALHÃES, M. O.; BASTOS, A. V. B. Escolha da profissão as explicações construídas pelos psicólogos brasileiros. In: **O trabalho do psicólogo no Brasil: um exame à luz das categorias da psicologia organizacional e do trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

GRANGEIRO, R. R., BARRETO, A. J. T. P.; SILVA, J. S. Análise de artigos científicos sobre carreira em administração. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**. Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, p. 47-60, 2018.

GRAY, D. E. **Pesquisa no mundo real**. 2. ed. Porto Alegre: Penso, 2012.

GRZEDA, M. M. Re-conceptualizing career change: a career development perspective. **Career Development International**, v. 4, n. 6, p. 305-311, 1999.

GOVERNO DO BRASIL. **Pós-graduação Brasileira cresceu 48% na última década.** Disponível em: [Pós-graduação brasileira cresceu 48% na última década — Português \(Brasil\) \(www.gov.br\)](http://www.gov.br). Acesso em 15 de março de 2021.

GUNDIM, V. A.; DA ENCARNAÇÃO, J. P.; SANTOS, F. C., DOS SANTOS, J. E.; VASCONCELLOS, E. A., DE SOUZA, R. C. Saúde mental de estudantes universitários durante a pandemia de covid-19. **Revista baiana de enfermagem**, v. 35, 2021.

HAIR Jr., J. F.; BABIN, B.; MONEY, A. H.; SAMOUEL, P. **Fundamentos de métodos de Pesquisa em administração.** Porto Alegre: Bookman, 2005.

HAIR Jr., J.F.; WILLIAM, B.; BABIN, B.; ANDERSON, R.E. **Análise multivariada de dados.** 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HAIR Jr., J. F.; GABRIEL, M. L. D. S.; PATEL, V. K. Modelagem de Equações Estruturais Baseada em Covariância (CB-SEM) com o AMOS: Orientações sobre a sua aplicação como uma Ferramenta de Pesquisa de Marketing. **Revista Brasileira de Marketing**, v. 13, n. 2, p. 44-55, 2014.

HAIR Jr.; J. F.; HULT, G. T. M.; RINGLE, C.; SARSTEDT, M. **A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM).** Los Angeles: Sage publications; 2017.

HAMILTON, M. A rating scale for depression. **Journal of neurology, neurosurgery, and psychiatry**, v. 23, n. 1, p. 56, 1960.

HARDER, H. G.; WAGNER, S.L. RASH, J. A. **Mental Illness in the Workplace: Psychological Disability Management.** Farnham, United Kingdom: Gower, 2014.

KAIPPER, M. B. **Avaliação do inventário de ansiedade traço- estado (Idate) através da análise de Rach.** Dissertação (Mestrado em Medicina), Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, 2008.

KINRYS, G.; WYGANT, L. Transtornos de ansiedade em mulheres: gênero influência o tratamento? **Revista Brasileira de Psiquiatria.** v. 27, supl. 2, p. 43-50, 2005.

LADEIRA, M. R. M.; OLIVEIRA, M. C. D.; MELO, S. L. L.; TAVEIRA, M. D. C. Adaptabilidade de carreira e empregabilidade na transição universidade-trabalho: Mediação das respostas adaptativas. **Psico-USF**, Campinas, v. 24, n. 3, p. 583-595, 2019.

LYNESS, K. S.; ERKOVAN, H. E. The changing dynamics of careers and the work- Family interface. In.: ALLEN, T. D.; EBY, L. T. (Orgs)., **The Oxford handbook of work and Family**, New York, p. 376-378, 2016.

LOPES, L. F. D. **Métodos Quantitativos.** UFSM. 1. ed. Santa Maria: UFSM, 2016.

\_\_\_\_\_. **Métodos Quantitativos Aplicados ao Comportamento Organizacional**. 1. ed. Santa Maria: Editora Voix, 2018.

LOPES, L. F. D.; CHAVES, B. M.; FABRICIO, A.; ALMEIDA, D. M.; OBREGON, S. L.; LIMA, M. P.; SILVA, W. V.; CAMARGO, M. E.; VEIGA, C. P.; MOURA, G. L.; SILVA, L. S. C. V.; COSTA, V. M. F. Analysis of Well-Being and Anxiety among University Students. **Int. J. Environ. Res. Public Health**. v. 17, n. 3874, p. 1-23. 2020.

LOPES, S.; COSTA, M. T.; FERNÁNDEZ-LLIMÓS. F.; AMANTE, M. J.; LOPES, P. F. A. Bibliometria e a Avaliação da Produção Científica: indicadores e ferramentas. In: **Actas do congresso Nacional de bibliotecários, arquivistas e documentalistas**, n. 11, 2012.

LORICCHIO, T. M. B.; LEITE, J. R. **Estresse, ansiedade, crenças de autoeficácia e o desempenho dos bacharéis em Direito**. Avaliação Psicológica, v. 11, n. 1, p. 37-47, 2012.

MAGALHÃES, M. O. Propriedades psicométricas da versão brasileira da escala de entrincheiramento na carreira. **Psico-USF**, v. 13, n. 1, p. 13-19, 2008 b.

\_\_\_\_\_. Propriedades psicométricas da versão brasileira da escala de comprometimento com a carreira. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 33, n. 2, p. 304-317, 2013.

MAGALHÃES, M. O.; BENDASSOLLI, P. F. Desenvolvimento de carreiras nas organizações. In: BORGES, L. O.; MOURÃO, L. (orgs.). **O Trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia**. Porto Alegre: Artmed, v. 19, n. 4, p. 433-460, 2013.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.

MARANGOGINI, L. O. **Construção da carreira de egressos de um serviço de orientação profissional: um estudo de acompanhamento**. Tese (Doutorado em Psicologia) Universidade de São Paulo, SP, 2017.

MARQUES, I. M. **Níveis de ansiedade pré-competição em atletas da modalidade de atletismo do município de Tubarão-SC**. Educação Física Bacharelado-Tubarão, 2017.

MATTAR, F. **Pesquisa de marketing**. São Paulo: Atlas. 1996.

MOGNON, J. F.; SANTOS, A. A. A. Relação entre vivência acadêmica e os indicadores de desenvolvimento de carreira em universitários. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 14, n. 2, p. 227-237, 2013.

NASCIMENTO, J. C. H. B.; MACEDO, M. A. S. Modelagem de equações estruturais com mínimos quadrados parciais: um exemplo da aplicação do SmartPLS® em pesquisas em Contabilidade. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade**, v. 10, n. 3, 2016.

NARDI, A. E.; QUEVEDO, J.; DA SILVA, A. G. **Transtorno de ansiedade social: teoria e clínica**. Porto Alegre: Artmed Editora, 2014.

NETEMEYER, R. G.; BEARDEN, W. O.; SHARMA, S. **Scaling procedures: issues and applications**. Thousand Oaks: Sage. 2003.

NOTA, L.; GINEVRA, M.C.; SANTILLI, S.; SORESI, S. **Construção de carreira contemporânea: O papel da adaptabilidade da carreira** Meta-capacidades de carreira psico-social. Springer, p. 247-263, 2014.

OBELAR, R. M. **Avaliação psicológica nos transtornos de ansiedade: estudos brasileiros**. 2016. Monografia (Curso de Especialização em Avaliação Psicológica). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, 2016.

OLIVEIRA, S. **Gerações: encontros, desencontros e novas perspectivas**. São Paulo: Integrare Editora, 2016.

OLIVEIRA, A. S. D; PEREIRA, M. S; LIMA, L. M. Trabalho, produtividade e adoecimento dos docentes nas universidades públicas brasileiras. **Psicologia Escolar e Educacional**. SP, v. 21, p. 609-619, 2017.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE, Organização Mundial da Saúde. **Aumenta o número de pessoas com depressão no mundo**, 2017.

[https://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5354:aumenta-o-numero-de-pessoas-com-depressao-no-mundo&Itemid=839](https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5354:aumenta-o-numero-de-pessoas-com-depressao-no-mundo&Itemid=839). Acesso em: 11 de julho de 2019.

\_\_\_\_\_. **Com depressão no topo da lista de causas de problemas de saúde, OMS lança a campanha “Vamos conversar”**, 2017. Disponível em:

[https://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5385:com-depressao-no-topo-da-lista-de-causas-de-problemas-de-saude-oms-lanca-a-campanha-vamos-conversar&Itemid=839](https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5385:com-depressao-no-topo-da-lista-de-causas-de-problemas-de-saude-oms-lanca-a-campanha-vamos-conversar&Itemid=839). Acesso em: 11 de julho de 2019.

\_\_\_\_\_. **Investimentos em saúde mental devem aumentar para atender às necessidades atuais das Américas**, 2019.

[https://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5882:investimentos-em-saude-mental-devem-aumentar-para-atender-as-necessidades-atuais-das-americas&Itemid=839](https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5882:investimentos-em-saude-mental-devem-aumentar-para-atender-as-necessidades-atuais-das-americas&Itemid=839). Acesso em: 11 de julho de 2019.

\_\_\_\_\_. **ONU destaca necessidade urgente de aumentar investimentos em serviços de saúde mental durante a pandemia de COVID-19**, 2020. Disponível em: <https://www.opas.org.br/pt-br/destaca-necessidade-urgente-de-aumentar-investimentos-em-servicos-de-saude-mental-durante-a-pandemia-de-covid-19> (paho.org). Acesso em: 21 de agosto de 2020.

\_\_\_\_\_. **OPAS/OMS apoia governos no objetivo de fortalecer e promover a saúde mental da população**, 2016. Disponível em:

[https://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5263:opas-oms-apoia-governos-no-objetivo-de-fortalecer-e-promover-a-saude-mental-da-populacao&Itemid=839](https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5263:opas-oms-apoia-governos-no-objetivo-de-fortalecer-e-promover-a-saude-mental-da-populacao&Itemid=839). Acesso em :11 de julho de 2019.

ORNELL, F.; SCHUCH, J. B.; SORDI, A. O.; KESSLER, F. H. P. Pandemia de medo e CoVid-19: impacto na saúde mental e possíveis estratégias. **Revista debates in psychiatry**, 2020.

PASQUALI, L.; ALCHIERI, J. C. Os Testes Psicológicos no Brasil. Em L. Pasquali (Org.). **Técnicas de Exame Psicológico - TEP: Fundamentos das Técnicas Psicológicas**. São Paulo, v. 23, p. 195-221, 2001.

PEREGRINO, A. **Ansiedade e transtornos de ansiedade**. Rio de Janeiro: Editora Científica Nacional, 1997.

PESTKA, L. M. **Planejamento e gestão de carreira: um estudo com acadêmicos**. Monografia (Graduação em Administração) Centro Universitário Univates, Lajeado 2015.

PIMENTA, A. A.; PORTELLA, A. R. M. R.; OLIVEIRA, C. B.; RIBEIRO, R. M. A bibliometria nas pesquisas acadêmicas. **Revista de ensino, pesquisa e extensão**, v. 4, n. 7, 2017.

PORTO, A. **Áreas da vida no trabalho como preditoras da síndrome de Burnout: tradução, adaptação transcultural e validação do modelo AWS-MBIGS**. Tese (Doutorado em Administração). Universidade Federal de Santa Maria. Santa Maria, 2019.

PROGRAMA DE DIRETRIZES DA ASSOCIAÇÃO HOLANDESA DE CLÍNICA GERAL (NHG) 2012. **Ansiedade**. Disponível em: [NHG 23 Ansiedade\(1\).pdf \(sbmfc.org.br\)](http://sbmfc.org.br/NHG_23_Ansiedade(1).pdf). Acesso em: 10 setembro de 2019.

REATTO, D.; SIQUEIRA, M.; GARCIA, N. P. C.; OLIVEIRA, A. M. Planejamento de carreira: o que sabem e que importância lhe dão alunos ingressantes e concluintes de cursos de administração. **Revista empreenda Unitoledo, gestão, tecnologia e gastronomia**, Araçatuba, v. 2, n. 1, p. 81-100, 2018.

REIS, B. B.; DIEHL, L. Planejamento de carreira de formandos e recém-formados do ensino superior. **ReCaPe Revista de Carreiras e Pessoas**. São Paulo, v. 7, n. 2, p. 237-1427, 2017.

RINGLE, C. M.; SILVA, D.; BIDO, D. S. Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. **REMark - Revista Brasileira de Marketing**, v. 13, n. 2, p. 56-73, 2014.

RINGLE, C. M.; WENDE, S.; BECKER, J. M. **SmartPLS 3**. Bönningstedt: SmartPLS, 2015.

RODRIGUES, R.; BUTLER, C. L.; GUEST, D. Antecedents of protean and boundaryless career orientations: The role of core self-evaluations, perceived employability and social capital. **Journal of Vocational Behavior**, v. 110, p. 1-11, 2019.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. Del P. B. **Metodologia de Pesquisa**. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

SANTILLI, S.; NOTA, L.; GINEVRA, M. C.; SORESI, S. Career adaptability, hope and life satisfaction in workers with intellectual disability. **Journal of Vocational Behavior**, v. 85, n. 1, p. 67-74, 2014.

SANTOS, A. E.; OLIVEIRA, M. C. Análise da adaptabilidade de carreira em estudantes concluintes do ensino superior. **Interação em Psicologia**, v. 24, n. 1, 2020.

SANTOS, S.; PERRONE, M.; DIAS, G. **Adaptação à pós-graduação stricto sensu: uma revisão sistemática de literatura Anelise**. *Psicologia -USF, Bragança Paulista*, v. 20, n. 1, p. 141-152, 2015.

SAVICKAS, M. L. Developmental perspective on vocational behavior: Career patterns, salience and themes. **International Journal for Educational and Vocational Guidance**, v. 1, n. 1-2, p. 49-57, 2001.

SAVICKAS, M. L. The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.). **Career development and counselling: Putting theory and research to work**, v. 1, n. 1, p. 42-70, 2005.

SAVICKAS, M., NOTA, L., ROSSIER, J., DAUWALDER, J. P., DUARTE, M. E., GUICHARD, J.; VAN VIANEN, A. E. M. Life designing: A paradigm for career construction in the 21st Century. **Journal of Vocational Behavior**, v. 75, n. 3, p. 239-250, 2009.

SAVICKAS, Mark L.; PORFELI, Erik J. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. **Journal of vocational behavior**, v. 80, n. 3, p. 661-673, 2012.

SCOPUS. **Periódicos Capes**. Disponível em: <[http://www-periodicos-capes-gov-br.ez1.periodicos.capes.gov.br/index.php?option=com\\_pmetabusca&mn=70&smn=78&base=find-db-1&type=b&Itemid=126](http://www-periodicos-capes-gov-br.ez1.periodicos.capes.gov.br/index.php?option=com_pmetabusca&mn=70&smn=78&base=find-db-1&type=b&Itemid=126)>. Acesso em: 20 de janeiro de 2020.

SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA. **Saúde e Segurança estudos apresentam análise sobre benefícios por incapacidade de 2017**. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/2017/04/saude-e-seguranca-estudo-apresenta-analise-sobre-beneficios-por-incapacidade>>. Acesso em: 17 julho de 2019.

SIGMUND, F. **La sexualidad en la etiologia de las neurosis**. In.: ETCHEVERRY, J. L. The Standard Edition of the Complete Psychological Works of Sigmund Freud, Buenos Aires, v. 3, p. 251-276, traduzido 1976, 1898.

SIGMUND, F. **Inhibitions, symptoms and anxiety**. In.: STRACHEY, J. The Standard Edition of the Complete Psychological Works of Sigmund Freud, v. 20, p. 77-178, London, traduzido em 1975, 1926.

SILVA, M. P.; BERNARDO, M. H.; SOUZA, H.A. Relação entre saúde mental e trabalho: a concepção de sindicalistas e possíveis formas de enfrentamento. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 41, n. 23, p. 1-12, dez. 2016.

SILVA, T. C.; BARDAGI, M. P. O aluno de pós-graduação stricto sensu no Brasil: revisão da literatura dos últimos 20 anos. **Revista Brasileira de Pós-Graduação**, Brasília, v. 12, n. 29, p. 683-714, 2015.

- SILVEIRA, A. A. **Escala de Adaptabilidade de Carreira: Evidências de validade e fidedignidade em uma amostra de universitários brasileiros.** Dissertação (Mestrado em psicologia). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, 2013.
- SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE. **Transtorno de ansiedade generalizada.** Protocolo clínico, Santa Catarina, 2015. Disponível em: <http://www.saude.sc.gov.br/index.php/documentos/atencao-basica/saude-mental/protocolos-da-raps/9217-ansiedade-generalizada/file>>. Acesso em: 19 de outubro de 2019.
- SPIELBERGER, C. D., GORSUCH, R. L., LUSHENE, R. E., VAGG, P. R., JACOBS, G. A. **Manual for the state-trait inventory.** Consulting Psychologists, Palo Alto, California, 1970.
- SPILLERE, C. **Educação pós-pandemia: como se adaptar às mudanças no ensino.** Disponível em: [Educação pós-pandemia: como se adaptar às mudanças no ensino - Fundacred](#). Acesso em 20 de janeiro de 2021.
- SUPER, D. E.; KNASEL, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. **British journal of guidance and counselling**, v. 9, n. 2, p.194-201, 2007.
- SUPER, D. E.; SAVICKAS, M. L.; SUPER, C. M. The life-span, life-space approach to careers. **Career choice and development**, v. 3, p. 121-178, 1996.
- TAVARES, G. P., SCHEFFER, M., & ALMEIDA, R. M. M. Drogas, violência e aspectos emocionais em apenados. **Psicologia: reflexão e crítica**. v. 25, n. 1, p. 89-95, 2012.
- TEIXEIRA, M. A. P.; BARDAGI, M. P.; LASSANCE, M. C. P.; MAGALHAES, M.; DUARTE, M. E. Career Adapt - Abilities Scale - Brazilian Forms: Psychometric properties and relationship to personality. **Journal of Vocational Behavior**, v. 80, n. 3, p. 80-685, 2012.
- VASCONCELLOS, V. C. D. **Antecedentes e consequentes de expectativas de carreira e de futuro organizacional.** Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) Universidade de Brasília, Brasília, 2015.
- VASCONCELOS, A. D. S.; COSTA, C.; BARBOSA, L. N. F. Do transtorno de ansiedade ao câncer. **Revista da SBPH**, v. 11, n. 2, p. 51-71, 2008.
- VASCONCELLOS, V. C.; NEIVA, E. R. Antecedentes de Expectativas de Carreira na Organização. **Temas em Psicologia**, v. 25, n. 1, p. 193-205, 2017.
- VELOSO, E. F. R.; DUTRA, J. S. **Carreiras sem fronteiras e transição profissional no Brasil: desafios e oportunidades para pessoas e organizações.** São Paulo: Atlas, 2012.
- VIANA, M. B. **Mudanças nos conceitos de ansiedade nos séculos XIX e XX da Angstneurose ao Dsm – IV.** Tese (Doutorado em Filosofia). Universidade Federal de São Carlos, SP, 2010.
- \_\_\_\_\_. Darwin: ansiedade como sinal, uma resposta adaptativa ao perigo. **Natureza Humana**. v. 12, n. 1, p. 163-196, 2010.

WINGERTER, D. G.; AZEVEDO, U. N. D.; MARCACCINI, A. M.; ALVES, M. D. S. C. F.; FERREIRA, M. Â. F.; MOURA, L. K. B. Produção científica sobre quedas e óbitos em idosos: Uma análise bibliométrica. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, v. 21, n. 3, p. 320-329, 2018.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. **Sofrimento mental na pós-graduação da Universidade de Brasília: situação e propostas de soluções**, 2018. Disponível em: <[Quadro do sofrimento mental de pós-graduandos da Universidade de Brasília \(anpg.org.br\)](#)>. Acesso em: 20 de junho de 2019.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Características da universidade contribuem para o adoecimento de estudantes. **Jornal da Universidade de São Paulo**, 2019. Disponível em: <<https://jornal.usp.br/atualidades/caracteristicas-da-universidade-contribuem-para-adoecimento-de-estudantes/>> Acesso em: 21 de agosto de 2020.

\_\_\_\_\_. Educação e Pandemia: desafios e perspectivas. **Jornal da Universidade de São Paulo**, 2020. Disponível em: [Educação e pandemia: desafios e perspectivas – Jornal da USP](#). Acesso em: 15 de dezembro de 2020.

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. PESQUISA DA UERJ INDICA AUMENTO DE CASOS DE DEPRESSÃO ENTRE BRASILEIROS DURANTE A QUARENTENA, 2020. DISPONÍVEL EM: <[pesquisa da uerj indica aumento de casos de depressão entre brasileiros durante a quarentena - uerj - universidade do estado do rio de janeiro](#)>. ACESSO EM: 30 DE JANEIRO DE 2021.**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. **Por que estamos ansiosos?**, 2020. Disponível em: <[Por que estamos ansiosos? - Faculdade de Medicina da UFMG](#)>. Acesso em 20 de outubro de 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA, **Portal Indicadores**, 2019. Disponível em: <<https://portal.ufsm.br/ufsm-em-numericos/publico/painel.html?categoria=102>>. Acesso em 21 de novembro de 2019.

\_\_\_\_\_. **Portal UFSM, 2021**. Disponível em: <[UFSM em Números - Paineis Alunos](#)>. Acesso em 10 de janeiro em 2021.

\_\_\_\_\_. **Relatório de Avaliação Interna: Autoavaliação da UFSM de 2013, 2014**. Disponível em: <[https://www.ufsm.br/reitoria/avaliacao/wp-content/uploads/sites/504/2019/01/Relatorio\\_Autoavaliacao-2013.pdf](https://www.ufsm.br/reitoria/avaliacao/wp-content/uploads/sites/504/2019/01/Relatorio_Autoavaliacao-2013.pdf)> Acesso em 21 de novembro de 2019.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. **Teleconduta Ansiedade**. Telessaúde, Porto Alegre, 2017. Disponível em: <[https://www.ufrgs.br/telessauders/documentos/telecondutas/Telecondutas\\_Ansiedade\\_20170331.pdf](https://www.ufrgs.br/telessauders/documentos/telecondutas/Telecondutas_Ansiedade_20170331.pdf)>. Acesso em: 15 de setembro de 2019.

WEB OF SCIENCE. **Periódicos Capes**. Disponível em: <[http://www-periodicos-capes.gov.br.ez1.periodicos.capes.gov.br/index.php?option=com\\_pmetabusca&mn=70&smn=78&base=find-db-1&type=b&Itemid=126](http://www-periodicos-capes.gov.br.ez1.periodicos.capes.gov.br/index.php?option=com_pmetabusca&mn=70&smn=78&base=find-db-1&type=b&Itemid=126)>. Acesso em: 20 de janeiro de 2020.

ZAGO, A. A.; DOMINGUES, C. R.; SILVA, A. M. DOS S. Mobilidade internacional profissional: uma revisão bibliométrica. **Revista de Gestão e Secretariado**, São Paulo, v. 10, n. 1, p. 119-140, 2019.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; TORDERA, N. Orientação para aposentadoria e gestão de pessoas nas organizações. 2010 In: BORGES, L. O.; MOURÃO, L.(Orgs.). **O Trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia**. Porto Alegre: Artmed, p. 644-665, 2013.

ZATTI, F.; LUNA, I. N.; SILVA, N.; FEIGEL, G. L. Desenvolvimento de carreira de estudantes durante a graduação: análise de fundamentos epistemológicos em estudos nacionais. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 17, n. 3, p. 150-158, 2017.

ZINGANO, B. L. **Validação de instrumentos de rastreio para depressão em pacientes com epilepsia mesial temporal refratária**. Dissertação (Mestrado em Ciências Médicas), Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, 2015.

ZIGMOND, A. S.; SNAITH, R. P. **The hospital anxiety and depression scale**. *Acta psychiatrica scandinavica*, v. 67, n. 6, p. 361-370, 1983.



**APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM  
ADMINISTRAÇÃO**



**Título: ADAPTABILIDADE DE CARREIRA E OS SINTOMAS DE ANSIEDADE EM DISCENTES DE PÓS-GRADUAÇÃO FRENTE À PANDEMIA COVID-19**

Pesquisador responsável: Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes

Instituição/Departamento: Universidade Federal de Santa Maria / Departamento de Ciências Administrativas do Centro de Ciências Sociais e Humanas (CCSH)

Telefone e endereço postal completo: (55) 99971-8584. Av. Roraima nº1000, Prédio 74C, Sala 4125, CEP.: 97105-900, Santa Maria/RS/Local da coleta de dados: UFSM, Santa Maria/RS

**Prezado(a) Participante:**

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada: **ADAPTABILIDADE DE CARREIRA E OS SINTOMAS DE ANSIEDADE EM DISCENTES DE PÓS-GRADUAÇÃO FRENTE À PANDEMIA COVID-19**, que tem por objetivo “Analisar a relação da adaptabilidade de carreira e os sintomas de ansiedade desencadeado em discentes de pós-graduação na pandemia”. Importante ressaltar que a Adaptabilidade de Carreira pode ser definida como o desenvolvimento da carreira que exige adaptação em determinada área seja por aspirar realizar um sonho ou por necessidade do mercado, podendo acarretar transtornos psicológicos como a ansiedade impossibilitando a realização de suas atividades normais. Já a Ansiedade refere-se as reações comportamentais que passam a ser exageradas, de acordo com as situações que o indivíduo está enfrentando, sendo necessário reconhecer o problema e buscar ajuda de um profissional da saúde.

Considera-se que os benefícios dessa pesquisa fornecerão subsídios para o maior conhecimento a respeito da saúde mental e bem-estar dos estudantes de pós-graduação e para a área de gestão de pessoas.

Ao aceitar participar da pesquisa, você responderá às perguntas de um questionário que mede as Adaptabilidade de Carreira e os sintomas de Ansiedade. O risco que estará submetido é o desconforto e cansaço devido ao tempo despendido no preenchimento do questionário. Dessa forma, a desistência poderá ocorrer a qualquer momento, sendo possível a retirada deste consentimento sem penalidade alguma. A sua participação na pesquisa é livre e voluntária, não havendo nenhuma compensação financeira para isso e, também, não haverá custos para você. Ressalta-se ainda, que sua identidade permanecerá em sigilo durante toda a pesquisa, principalmente no que tange à publicação dos resultados. Você terá garantias de esclarecimentos antes e durante o desenvolvimento do estudo. Em caso de dúvidas, poderá entrar em contato com o prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes, pelo telefone (55) 99971-8584.

Todos os dados coletados serão armazenados junto ao Núcleo de Pesquisa em Administração (NUPEAD), sob a responsabilidade do prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes (pesquisador responsável), em armário da sala 4125, do prédio 74C do Centro de Ciências Sociais e Humanas da UFSM, Campus da UFSM, CEP.: 97105-900, Santa Maria/RS, durante o período de 5 anos, estando a sua disposição a qualquer momento. Após esse período, os dados serão incinerados. Eu, \_\_\_\_\_ (seu nome), após a leitura ou a escuta da leitura deste documento e ter tido a oportunidade de conversar com o pesquisador responsável, para esclarecer todas as minhas dúvidas, estou suficientemente informado, ficando claro para que minha participação é voluntária e que posso retirar este consentimento a qualquer momento sem penalidades ou perda de qualquer benefício. Estou ciente também dos objetivos da pesquisa, dos procedimentos aos quais serei submetido, dos possíveis danos ou riscos deles provenientes e da garantia de confidencialidade. Diante do exposto e de espontânea vontade, expresso minha concordância em participar deste estudo e assino este termo em duas vias, uma das quais foi-me entregue.

Santa Maria, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2020.

Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes  
Pesquisador responsável

Assinatura do participante

Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entre em contato: Comitê de Ética em Pesquisa – Cidade Universitária – Bairro Camobi, Av. Roraima, nº 1000 – CEP: 97.105.900 – Santa Maria – RS. Telefone: (55) 3220-9362 – Fax: (55) 3220-8009. E-mail: cep.ufsm@gmail.com. Web: www.ufsm.br/cep

**APÊNDICE B – TERMO DE CONFIDENCIALIDADE**

Título do Estudo: **ADAPTABILIDADE DE CARREIRA E OS SINTOMAS DE ANSIEDADE EM DISCENTES DE PÓS-GRADUAÇÃO FRENTE À PANDEMIA COVID-19**

Pesquisador responsável: Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes

Instituição/Departamento: Universidade Federal de Santa Maria/Departamento de Ciências Administrativas do Centro de Ciências Sociais e Humanas (CCSH)

Telefone e endereço postal completo: (55) 99971-8584. Av. Roraima nº1000, Prédio 74C, Sala 4125, CEP.: 97105-900, Santa Maria/RS.

Os pesquisadores do presente projeto se comprometem a preservar a privacidade dos participantes desta pesquisa, cujos dados serão coletados por meio de questionário estruturado e validado para aplicação de pesquisa de opinião de discentes da pós-graduação na UFSM. Concordam, igualmente, que estas informações serão utilizadas única e exclusivamente para a execução do presente projeto.

As informações serão mantidas no Centro de Ciências Sociais e Humanas – CCSH, situado na Av. Roraima, nº 1.000, prédio 74C, sala nº 4125, Cidade Universitária, UFSM, CEP.: 97105-900, Santa Maria/RS, por um período de 5 anos, sob a responsabilidade do Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes. Após esse período, os dados serão destruídos.

Este projeto de pesquisa foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UFSM em \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2020, com o número de registro CAAE \_\_\_\_\_ e do parecer \_\_\_\_\_.

Santa Maria, dia \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2020.



Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes

Pesquisador Responsável

Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entre em contato: Comitê de Ética em Pesquisa – Cidade Universitária – Bairro Camobi, Av. Roraima, nº 1000 – CEP: 97.105.900 – Santa Maria – RS. Telefone: (55) 3220-9362 – Fax: (55) 3220-8009. E-mail: cep.ufsm@gmail.com. Web: [www.ufsm.br/cep](http://www.ufsm.br/cep)

**APÊNDICE C – TERMO DE AUTORIZAÇÃO INSTITUCIONAL**

Eu \_\_\_\_\_, responsável pela instituição pública \_\_\_\_\_, declaro que fui informado de forma clara e detalhada em relação aos objetivos e a justificativa do Projeto de Pesquisa intitulado: **ADAPTABILIDADE DE CARREIRA E OS SINTOMAS DE ANSIEDADE EM DISCENTES DE PÓS-GRADUAÇÃO FRENTE À PANDEMIA COVID-19**. Dessa forma, autorizo a realização da pesquisa na instituição \_\_\_\_\_, bem como autorizo a utilização dos dados coletados para apresentação em eventos acadêmicos e/ou publicações em artigos e revistas científicas, desde que preservada a identidade das pessoas envolvidas. Entendo que o departamento de Programa de Pós-Graduação em Administração da UFSM manterá sigilo em relação à identidade dos participantes.

Santa Maria, dia \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2020.

---

Responsável pela instituição pública

## ANEXO A – PROTOCOLO DE PESQUISA



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM  
ADMINISTRAÇÃO



Este protocolo fará parte da pesquisa que tem como objetivo “Analisar a relação entre a adaptabilidade de carreira e os sintomas de ansiedade desencadeado em discentes de pós-graduação frente à pandemia Covid-19.” Leia atentamente as questões abaixo. Não existem respostas certas ou erradas e você não será identificado. As respostas serão mantidas em anonimato e só serão utilizadas para fins acadêmicos.

Desde já, agradeço a sua colaboração.

Orientador: Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes

Juciéle Fátima Coradini - Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Administração

### PARTE I – DADOS SÓCIO DEMOGRÁFICO

#### I - IDENTIFICAÇÃO

1. Idade: \_\_\_\_\_
2. Gênero: ( ) Masculino ( ) Feminino ( ) Prefiro não responder ( ) Outro: \_\_\_\_\_
3. Estado civil: ( ) Solteiro(a) ( ) Casado(a) ( ) Separado(a) ( ) Viúvo(a) ( ) Outro \_\_\_\_\_
4. Onde você nasceu? ( ) RS ( ) Santa Maria ( ) Outra \_\_\_\_\_  
( ) Outro estado, qual? \_\_\_\_\_ ( ) Outra cidade, qual? \_\_\_\_\_
5. Qual é a sua cor ou raça? ( ) Preta ( ) Parda ( ) Branca ( ) Amarela ( ) Indígena
6. Você possui algum tipo de deficiência? ( ) Não ( ) Sim, qual? \_\_\_\_\_
7. Você se considera uma pessoa ansiosa? ( ) Não ( ) Sim

#### II - INFORMAÇÕES

8. Em que tipo de Universidade você cursou sua graduação? ( ) Pública ( ) Privada ( ) Ambas  
( ) Presencial ( ) EAD
9. Que tipo de curso você está cursando? ( ) Especialização ( ) Mestrado  
( ) Doutorado ( ) Pós-doutorado
10. Aluno da pós- graduação ( ) Servidor: TAE ( ) Professor ( )
11. Conceito Capes: ( ) Sem conceito ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( ) 7
12. Quantas horas semanais você dedica a atividades da pós-graduação? \_\_\_\_\_
13. A relação com o orientador? ( ) Ruim ( ) Boa ( ) Excelente
14. Neste momento você está realizando algum tratamento para saúde? ( ) Sim ( ) Não
15. Neste momento você já toma algum remédio para ansiedade? ( ) Sim ( ) Não

## PARTE II

### ADAPTABILIDADE DE CARREIRA

#### *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)*

As seguintes perguntas referem-se ao quanto você considera que desenvolveu cada uma das habilidades abaixo até o momento atual. Por favor, leia atentamente cada um dos itens a seguir e indique com que frequência a situação ocorreu no ambiente de trabalho, conforme a descrição abaixo.

Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
1	2	3	4	5
Desenvolvi pouco ou nada	Desenvolvi mais ou menos	Desenvolvi bem	Desenvolvi muito bem	Desenvolvi extremamente bem

SITUAÇÃO	PONTUAÇÃO				
<b>Preocupação</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1 - Pensar sobre como será o meu futuro.					
2 - Perceber que meu futuro depende das escolhas de hoje.					
3 - Preparar-me para o futuro.					
4 - Estar atento(a) às escolhas educacionais e profissionais que eu devo fazer					
5 - Planejar como atingir meus objetivos					
6 - Pensar com cuidado sobre minha carreira.					
<b>Controle</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7 - Manter-me entusiasmado(a) e otimista.					
8 - Tomar decisões por conta própria					
9 - Assumir responsabilidade pelos meus atos.					
10 - Manter-me fiel às minhas convicções					
11 - Acreditar na minha capacidade de dirigir a própria vida					
12 - Fazer o que eu considero certo para mim.					
<b>Curiosidade</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13 - Explorar o ambiente ao meu redor.					
14 - Procurar por oportunidades de crescimento pessoal.					
15 - Explorar as opções antes de fazer uma escolha.					
16 - Observar diferentes maneiras de fazer as coisas.					
17 - Investigar profundamente as questões/dúvidas que eu tenho.					
18 - Ser curioso(a) com relação a novas oportunidades.					
<b>Confiança</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
19 - Realizar as tarefas de forma eficiente.					
20 - Ser cuidadoso(a) para fazer as coisas bem feitas.					
21 - Aprender novas habilidades.					
22 - Esforçar-me para fazer o melhor possível dentro das minhas habilidades.					
23 - Superar obstáculos.					
24 - Solucionar problemas.					

### PARTE III

#### SINTOMAS DE ANSIEDADE

##### Inventário de Ansiedade Traço Estado IDATE - Traço

*State Trait Anxiety Inventory – (STAI - Trait)*

As seguintes perguntas referem-se a forma como geralmente tem se sentido nas duas últimas semanas que podem estar relacionadas a ansiedade. Por favor, leia atentamente cada um dos itens a seguir e indique com que frequência utiliza a afirmação proposta no ambiente acadêmico, conforme a descrição abaixo.

1	2	3	4
Quase nunca	As vezes	Frequentemente	Quase sempre

SITUAÇÃO	PONTUAÇÃO			
	1	2	3	4
1-Sinto-me bem				
2-Canso-me facilmente				
3-Tenho vontade de chorar				
4-Gostaria de poder ser tão feliz quanto os outros parecem ser				
5-Perco oportunidades porque não consigo tomar decisões rapidamente				
6-Sinto-me descansado(a)				
7-Sou calmo(a), ponderado(a) e senhor(a) de mim mesmo(a)				
8-Sinto que dificuldades estão se acumulando de tal forma que não consigo resolvê-las				
9-Preocupo-me demais com as coisas sem importância				
10-Sou feliz				
11-Deixo-me afetar muito pelas coisas				
12-Não tenho muita confiança em mim mesmo(a)				
13-Sinto-me seguro(a)				
14-Evito ter que enfrentar crises ou problemas				
15-Sinto-me deprimido(a)				
16-Estou satisfeito(a)				
17-Às vezes, ideias sem importância me entram na cabeça e ficam-me preocupado				
18-Levo os desapontamentos tão sério que não consigo tirá-los da cabeça				
19-Sou uma pessoa estável				
20-Fico tenso e perturbado quando penso em meus problemas do momento				

## PARTE IV

### SINTOMAS DE ANSIEDADE

#### Inventário de Ansiedade Traço Estado IDATE - E

*State Trait Anxiety Inventory – (STAI - State)*

As seguintes perguntas referem-se a forma como geralmente tem se sentido nas duas últimas semanas que podem estar relacionadas a ansiedade. Por favor, leia atentamente cada um dos itens a seguir e indique com que frequência utiliza a afirmação proposta no ambiente acadêmico, conforme a descrição abaixo.

1	2	3	4
<b>Absolutamente não</b>	<b>Um pouco</b>	<b>Bastante</b>	<b>Muitíssimo</b>

SITUAÇÃO	PONTUAÇÃO			
	1	2	3	4
1-Sinto-me calmo				
2-Sinto-me seguro				
3-Estou tenso				
4-Estou arrependido				
5-Sinto-me a vontade				
6-Sinto-me perturbado				
7-Estou preocupado com possíveis problemas				
8-Sinto-me descansado				
9-Sinto-me ansioso				
10-Sinto-me "em casa"				
11-Sinto-me confiante				
12-Sinto-me nervoso				
13-Estou agitado				
14-Sinto-me uma pilha de nervos				
15-Estou descontraído				
16-Sinto-me satisfeito				
17-Estou preocupado				
18-Sinto-me super agitado e confuso				
19-Sinto-me alegre				
20-Sinto-me bem				