

Adaptação e Validação brasileira do Questionário de Competências de Carreira

Luciana Jornada Lourenço

Dalton Breno Costa

Bibiana Vieira Marques Motta

Marcela Folleto Moura

Wagner de Lara Machado

Manoela Ziebell de Oliveira¹

Tatiana Quarti Irigaray

Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre/RS, Brasil

Resumo

Este artigo apresenta a adaptação, evidências de validade de conteúdo, de estrutura interna e discriminante da versão brasileira do Questionário de Competências de Carreira (QCC-Br), composto por 21 itens. A amostra consistiu em 183 adultos (64,50% do sexo feminino) que responderam um instrumento contendo questões sociodemográficas, o Inventário dos cinco Grandes Fatores de Personalidade (IGFP) e a Escala Depressão, Ansiedade e Estresse (DASS-21). Os resultados indicaram validade de conteúdo acima de 0,70. A análise fatorial confirmatória preservou a estrutura fatorial original, com bons índices de ajuste e fidedignidade, apresentando validade discriminante com o IGFP e a DASS-21. Conclui-se que o QCC-Br é uma ferramenta confiável para avaliar competências de carreira, útil para pesquisas, práticas de Recursos Humanos e orientação profissional.

Palavras-chave: Desenvolvimento profissional, Recursos Humanos, avaliação psicológica

Abstract: Brazilian Adaptation and Validation of the Career Competencies Questionnaire

This article presents the adaptation, content validity, internal structure validity, and discriminant validity evidence of the Brazilian version of the Career Competencies Questionnaire (QCC-Br), composed of 21 items. The sample consisted of 183 adults (64.50% female) who completed an instrument containing sociodemographic questions, the Big Five Personality Inventory (IGFP), and the Depression, Anxiety, and Stress Scale (DASS-21). The results indicated content validity above 0.70. Confirmatory factor analysis preserved the original factor structure, with good fit and reliability indices, and demonstrated discriminant validity with the IGFP and DASS-21. We conclude that the QCC-Br is a reliable tool for assessing career competencies and is valuable for research, Human Resources practices, and career guidance.

Keywords: Professional Development, Personnel, Human Resources, psychological assessment

Resumen: Adaptación y Validación Brasileña del Cuestionario de Competencias de Carrera

Este artículo presenta la adaptación, las evidencias de validez de contenido, de estructura interna y discriminante de la versión brasileña del Cuestionario de Competencias de Carrera (QCC-Br), compuesto por 21 ítems. La muestra consistió en 183 adultos (64,50% de sexo femenino) que respondieron un instrumento que contenía preguntas sociodemográficas, el Inventario de los Cinco Grandes Factores de Personalidad (IGFP) y la Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21). Los resultados indicaron una validez de contenido superior a 0,70. El análisis factorial confirmatorio preservó la estructura factorial original, con buenos índices de ajuste y fiabilidad, presentando validez discriminante con el IGFP y la DASS-21. Se concluye que el QCC-Br es una herramienta confiable para evaluar competencias de carrera, útil para investigaciones, prácticas de Recursos Humanos y orientación profesional.

Palabras clave: Desarrollo profesional, Recursos Humanos, evaluación psicológica

¹ Endereço para correspondência: Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Avenida Ipiranga, 6681, prédio 11, sala 901, 90619-900, Porto Alegre, RS. E-mail: manoela.oliveira@pucrs.br

Há mais de uma década, pesquisadores e profissionais da área de orientação profissional e de carreira vêm alertando sobre a crescente frequência e complexidade das transições de carreira em diferentes culturas (Savickas, 2012; Baruch & Sullivan, 2022). Comumente associam esse fenômeno a fatores contextuais, que também têm se alterado em função das transformações globais, das inovações tecnológicas e consequentes mudanças nas normas culturais e sociais (Gunz et al., 2020).

Nesse cenário, a carreira segue sendo compreendida como o conjunto das experiências que um indivíduo tem nas organizações e fora delas, que formam uma trajetória singular. Essa trajetória é composta por movimentos físicos e transições psicológicas, mas, principalmente, pela interpretação do indivíduo sobre suas vivências, incluindo percepções de eventos de carreira, alternativas de carreira e resultados de suas tomadas de decisão (Savickas, 2012). Contudo, em um cenário de maior imprevisibilidade e relações menos estáveis e duradouras com as organizações, observa-se um câmbio no protagonismo da gestão das carreiras (Boucinha et al., 2020; De Andrade et al., 2022; Savickas, 2012). Se antes as organizações as direcionavam, hoje os indivíduos são convocados a assumir a responsabilidade por suas escolhas. Isto requer maior protagonismo e o desenvolvimento de competências fundamentais à construção de uma trajetória de carreira satisfatória e sustentável (Torrico, 2021).

Atentos a essa mudança, em 2013, Akkermans et al. desenvolveram uma ampla pesquisa que resultou em um quadro teórico e um instrumento psicométrico destinados a compreender e avaliar as competências reflexivas, comunicativas e comportamentais para a construção de carreira. O Career Competencies Questionnaire (CCQ), composto por 21 itens, explora seis competências de carreira essenciais. Segundo os autores, essas competências dizem respeito a conhecimentos, habilidades e atitudes centrais para o desenvolvimento da carreira, os quais podem ser influenciados e desenvolvidos pelo indivíduo.

Mais especificamente, a Reflexão sobre Motivação está relacionada com as inclinações, desejos e valores. Refere-se, portanto, a um estímulo subjetivo que direciona o indivíduo a atingir seus objetivos (Akkermans et al., 2013; DeSousa Góes et al., 2019). Reflexão sobre Habilidades integra três elementos essenciais, a saber, características sociais, pessoais e técnicas ou acadêmicas (Vasanthakumari, 2019). Abrange, portanto, as *hard skills*, relacionadas com as aptidões, habilidades técnicas/acadêmicas e as *soft skills*, que são capacidades e características individuais, como a inteligência emocional, que permite que o sujeito tome decisões assertivas, tendo bom domínio de emoções e impulsos (Silva et al., 2020). A Rede de Contatos (*networking*) diz respeito à capacidade de estabelecer contatos profissionais (Akkermans et al., 2013). Expressa ainda a habilidade para construir

relacionamentos e interações pessoais, permitindo realizar trocas e manter conexões relevantes e próximas (Park, 2020).

Por sua vez, a Autoeficácia está relacionada com o autoconhecimento (Akkermans, et al., 2013). Diz respeito à capacidade do indivíduo de se conhecer e confiar nas próprias capacidades, permitindo estabelecer ações eficazes para atingir objetivos (Nunes, et al., 2019). A Exploração do Trabalho está relacionada com a capacidade de explorar oportunidades, compará-las e combiná-las às características individuais (Akkermans, et al., 2013). Esse fator está relacionado com a curiosidade na exploração e busca por oportunidades e informações relacionadas ao trabalho (Savickas, 2005). A Gestão de Carreira envolve o planejamento da carreira, a proatividade, a aquisição de conhecimentos e o desenvolvimento de habilidades (Akkermans, et al. 2013). Diz respeito à capacidade de estabelecer objetivos e metas, desenvolver e implementar ações com planos estratégicos direcionados ao desenvolvimento da carreira (Oliveira-Silva & Miranda, 2019).

Considerando a falta de um instrumento semelhante no contexto brasileiro, o presente estudo teve como objetivo adaptar e apresentar evidências de validade do *Career Competencies Questionnaire* (Akkermans et al., 2013) para a população brasileira. Além disso, buscou verificar evidências de validade discriminante entre os fatores do QCC-Br e os cinco grandes fatores de personalidade, bem como investigar a relação entre os escores dos fatores do QCC-Br, Personalidade e sintomas de depressão, ansiedade e estresse. A relevância do estudo se justifica pela capacidade do instrumento para avaliar o nível de proficiência em competências específicas, evidenciar competências que precisam ser desenvolvidas, além de permitir acompanhar o progresso no desenvolvimento dessas competências. São hipóteses deste estudo:

Hipótese 1: tendo em vista que as competências de carreira são construtos distintos dos traços de personalidade, desenvolvidos ao longo da trajetória profissional (Akkermans et al., 2013; Boucinha et al., 2020), apresentamos a hipótese de que as competências de carreira medidas pelo QCC-Br terão correlações fracas ou não significativas com os cinco grandes fatores de personalidade, especialmente neuroticismo;

Hipótese 2: uma vez que a literatura indica que o desenvolvimento de competências de carreira, especialmente a reflexão sobre motivação e a autoeficácia, pode atuar como um fator protetor contra sintomas de saúde mental, como depressão e ansiedade (Rottinghaus et al., 2009; Deer et al., 2018), hipotetizamos que maiores níveis de competências de carreira, especialmente reflexão sobre motivação (RSM) e autoeficácia (AEF), estarão negativamente associados a sintomas de depressão e ansiedade;

Hipótese 3: tendo em vista que a abertura à experiência está associada à curiosidade, à busca por autodesenvolvimento e à exploração de novas oportunidades

(Savickas, 2005; Akkermans et al., 2013), hipotetizamos que a abertura à experiência terá correlação positiva com as competências de carreira, especialmente reflexão sobre habilidades (RSH) e rede de contatos (RDC).

Além de contribuir com novas evidências sobre o uso do instrumento, o estudo de adaptação do QCC-Br pode subsidiar o trabalho de orientadores profissionais e de carreira com seus clientes (Akkermans, et al., 2013), assim como o trabalho na área de recursos humanos, nas organizações. O instrumento já foi adaptado e validado para diversos países: Japão (Yamada et al., 2022), Suíça (Stalder, 2020), China (Chu, et al., 2023), Coréia do Sul (Park, 2020) e Romênia (Dumulescu, et al., 2015).

No artigo de Yamada et al. (2022), a versão japonesa do CCQ apresentou uma estrutura trifatorial, confirmada por meio de análises fatoriais exploratórias e confirmatórias: competências reflexivas ($\alpha = 0,85$), competências comunicativas ($\alpha = 0,85$) e competências comportamentais ($\alpha = 0,92$). Diferentemente da versão original de Akkermans et al. (2013), que possuía seis fatores de primeira ordem e três de segunda ordem, no contexto japonês, os seis fatores de primeira ordem não se mostraram claramente distintos, resultando na consolidação dos três fatores principais. Os autores concluíram que a adaptação foi adequada para a amostra de enfermeiras japonesas estudada. Identificaram ainda correlações positivas entre as competências de carreira e o engajamento no trabalho e satisfação com a vida.

No estudo de Stalder (2020), a análise fatorial exploratória revelou uma estrutura de 16 itens e três fatores para a versão suíça do CCQ. Esses fatores foram nomeados como: *Anticipation* (Antecipação; $\alpha = 0,86$), *Connaissance de soi* (Autoconhecimento; $\alpha = 0,84$), e *Réseau* (Rede; $\alpha = 0,76$). Os autores observaram que as competências de Antecipação e Rede se correlacionaram positivamente com a relação entre trabalho e vida pessoal, enquanto a insegurança no emprego mostrou correlações negativas com as três dimensões do CCQ.

No estudo de Chu et al. (2023), a versão chinesa do CCQ foi constituída por seis fatores principais: reflexão sobre motivação, reflexão sobre qualidades, networking, autoconhecimento, exploração do trabalho e gestão de carreira. A análise fatorial exploratória e confirmatória validou essa estrutura, com indicadores de confiabilidade adequados. O alfa de Cronbach para as subescalas variou de 0,80 a 0,89, indicando boa consistência interna. Os autores encontraram correlações significativas entre as competências de carreira e variáveis e intenção de turnover em uma amostra de professores de jardim de infância.

No estudo de Park (2020), o CCQ apresentou uma estrutura fatorial baseada em três dimensões: competências reflexivas de carreira (incluindo reflexão sobre motivação e qualidades), competências comportamentais (exploração de trabalho e gestão de carreira), e competências comunicativas (*networking* e autoconhecimento). Os coeficientes

de confiabilidade (alfa de Cronbach) variaram de 0,75 a 0,83 para as subescalas. O estudo encontrou correlações positivas entre essas competências e o desempenho no trabalho percebido por profissionais que atuavam em uma empresa de serviços financeiros da Coréia do Sul.

No estudo de Dumulescu et al. (2015), realizado com uma amostra de estudantes romenos, a estrutura fatorial do CCQ foi composta por três subescalas principais: *networking* ($\alpha = 0,88$), *self-profiling* ($\alpha = 0,89$) e *work exploration* ($\alpha = 0,82$), conforme identificado por Akkermans et al. (2013). Os autores encontraram ainda correlações significativas entre chamado na carreira e *networking* ($r = 0,46$), *self-profiling* ($r = 0,33$), e *work exploration* ($r = 0,30$); e entre adaptabilidade de carreira e *networking* ($r = 0,65$), *self-profiling* ($r = 0,50$) e *work exploration* ($r = 0,37$).

Os estudos de adaptação e validação do instrumento evidenciam as relações entre suas dimensões e variáveis de trabalho e carreira, mas não incluem aspectos de saúde mental ou personalidade. No entanto, a literatura revela que estudantes que já tomaram decisões de carreira apresentam níveis significativamente menores de depressão em comparação aos indecisos (Rottinghaus et al., 2009). Além disso, altos níveis de ansiedade e estresse relacionados à carreira prejudicam o planejamento e a busca por emprego (Deer et al., 2018; Zhang et al., 2022), enquanto a redução da ansiedade pode aumentar a autoeficácia e o engajamento no planejamento de carreira (Deer et al., 2018). A exploração da carreira também exerce um impacto positivo no planejamento, mediado pela visão de futuro no trabalho (Zhang et al., 2022). Assim, a autoeficácia, quando fortalecida, melhora comportamentos de carreira, com a ansiedade atuando como mediadora dessa relação (Deer et al., 2018). Diante disso, a inclusão de elementos psicológicos em intervenções de planejamento de carreira tem potencial para reduzir a ansiedade e a depressão (Ding et al., 2023).

Método

Este estudo foi organizado a partir de duas etapas. Na primeira, foi realizada a tradução e adaptação da QCC-Br para idioma português brasileiro. Na segunda, foram conduzidas análises para buscar evidências de validade e fidedignidade.

Etapa 1 - Adaptação transcultural do QCC-Br

Participantes

Participaram no processo de adaptação da QCC-Br seis psicólogos, que atuaram como juízes, com idades entre 26 e 44 anos ($M = 35,17$; $DP = 8,30$), sendo cinco (83,3%) do sexo feminino e um (16,7%) do sexo masculino. Em relação ao nível de escolaridade, dois (33,3%) tinham doutorado e quatro tinham mestrado (64,7%).

Dentre eles, dois (33,3%) atuavam na área de carreira e quatro (64,7%) na área de psicologia clínica.

Instrumentos

A fim de validar o conteúdo da versão final do QCC-Br, utilizou-se um formulário eletrônico contendo cada item do questionário, avaliando critérios de clareza de linguagem e pertinência prática, além de um espaço para anotações dos juízes. A coleta de dados foi realizada por meio da plataforma *Qualtrics*, e o Coeficiente de Validade de Conteúdo (CVC) foi calculado com base em uma escala Likert de 1 a 5 pontos (1 indicando “pouquíssima”, 2 “pouca”, 3 “média”, 4 “muita” e 5 “muitíssima”).

Procedimentos de Coleta de Dados

A tradução foi executada seguindo uma combinação dos procedimentos sugeridos por Borsa et al. (2012), Gjersing et al. (2010), Cassepp-Borges et al. (2010) e Hungerbünler e Wang (2016). Inicialmente foi realizado contato por e-mail com o primeiro autor do instrumento, buscando a autorização para traduzi-lo. Após o consentimento, deu-se início ao processo de tradução e adaptação transcultural. Foram produzidas duas versões do instrumento na língua portuguesa por dois tradutores independentes (T1 e T2), ambos brasileiros com fluência na língua inglesa. Essas versões foram comparadas e combinadas por um terceiro tradutor independente (T3) para obter a versão final. O tradutor T3 era psicólogo com amplo domínio da língua inglesa. Após, foi realizada a tradução reversa do instrumento de forma independente (T4) por um brasileiro com certificação em língua inglesa.

A tradução reversa foi enviada para o autor original, que considerou o conteúdo da versão em português equivalente ao da versão original, não propondo modificações. Essa versão foi utilizada em um estudo piloto com seis psicólogos juízes, os quais avaliaram a pertinência e a clareza dos itens, usando uma plataforma de pesquisa on-line (*Qualtrics*), e responderam às questões sobre a clareza de linguagem e pertinência prática dos itens de acordo com uma escala Likert (1 = pouquíssima; 2 = pouca; 3 = média; 4 = muita; 5 = muitíssima).

Procedimentos de Análise de Dados

As análises dos dados foram realizadas em duas

etapas, utilizando o *software R* (R Core Team, 2020). Primeiramente, obteve-se o CVC por meio de cinco passos: 1. foi calculada a média de cada item avaliado, somando as notas dadas por cada um dos juízes e dividindo por seis (número de juízes que avaliaram o item); 2. foi calculado o CVC inicial (CVC_i) para cada item, dividindo a média obtida pelo valor máximo (5) que cada item poderia receber; 3. foi calculado o Erro para cada item, para descontar possíveis vieses dos juízes, utilizando a fórmula $1/n^j$, em que n é o número de juízes e j é o número de juízes que avaliaram o item; 4. foi calculado o CVC final de cada item (CVC_f), subtraindo o Erro do CVC_i; 5. foi calculado o CVC total do questionário para Clareza de Linguagem e Pertinência Prática, subtraindo a média dos coeficientes de validade de conteúdo dos itens pela média dos erros. Somente as subdivisões que obtiveram um CVC maior que 0,80 foram aceitas. As modificações sugeridas pelos juízes foram aplicadas após a validação de conteúdo do instrumento. Por fim, foi calculada a concordância intraclasse (ICC) com o método de *Finn*.

Resultados Etapa 1

A avaliação final do instrumento por profissionais da área é apresentada na Tabela 1 por meio do CVC nos quesitos de clareza e pertinência. Os coeficientes apresentados variaram de 0,73 a 0,93 para as avaliações relacionadas à clareza de linguagem e para pertinência variaram de 0,73 a 1,0. O coeficiente de validade de conteúdo total em relação a clareza foi de 0,86 e de pertinência foi de 0,88. De acordo com Polit et al (2007), o CVC deve ter ao menos o valor de 0,78 para ser excelente. Contudo, considerando que os itens que ficaram abaixo do valor indicado (Cassepp-Borges et al., 2010) obtiveram valores limítrofes (com valores de 0,73 a 0,77), os autores julgaram que seria razoável manter estes itens para a fase de teste empírico.

Além disso, para garantir a concordância entre os juízes, utilizou-se um modelo *one-way* para calcular o coeficiente de *Finn*. É importante ressaltar que a amostra deste estudo foi selecionada por conveniência e não de forma aleatória. O coeficiente de *Finn* encontrado foi de 0,70 ($F = 3,43$, p -valor < 0,001) para clareza e 0,77 ($F = 4,40$, p -valor < 0,001) para pertinência, o que indica uma concordância moderada a alta entre os juízes (Finn, 1970). Os juízes não sugeriram nenhuma mudança significativa nos itens.

Tabela 1

Itens do CCQ, do QCC-Br e Coeficiente de Validez de conteúdo

Item	Original	Tradução	Clareza		Pertinência	
			Média (DP)	CVC _f	Média (DP)	CVC _f
CCQ-1 I know what I like in my work		Eu sei o que eu gosto no meu trabalho	4,67 (0,82)	0,93	4,50 (0,84)	0,90

Tabela 1 (continuação)
Itens do CCQ, do QCC-Br e Coeficiente de Validez de conteúdo

Item	Original	Tradução	Clareza		Pertinência	
			Média (DP)	CVC _f	Média (DP)	CVC _f
CCQ-2	I know what is important to me in my career	Eu sei o que é importante para mim na minha carreira	4,67 (0,82)	0,93	4,83 (0,41)	0,97
CCQ-3	I can clearly see what my passions are in my work	Eu consigo ver claramente as minhas paixões no meu trabalho	4,00 (1,26)	0,80	4,50 (0,55)	0,90
CCQ-4	I know my strengths in my work	Eu conheço os meus pontos fortes no meu trabalho	4,67 (0,52)	0,93	4,67 (0,52)	0,93
CCQ-5	I am familiar with my shortcomings in my work	Eu reconheço minhas limitações no meu trabalho	3,83 (0,98)	0,77	4,67 (0,52)	0,93
CCQ-6	I am aware of my talents in my work	Estou ciente dos meus talentos no meu trabalho	4,33 (0,82)	0,87	4,67 (0,52)	0,93
CCQ-7	I know which skills I possess	Eu sei quais são as habilidades que posso	4,67 (0,82)	0,93	4,33 (1,03)	0,87
CCQ-8	I know a lot of people within my work who can help me with my career	Eu conheço muitas pessoas no meu trabalho que podem me ajudar na minha carreira	4,50 (0,84)	0,90	4,50 (0,55)	0,90
CCQ-9	I know a lot of people outside of my work who can help me with my career	Eu conheço muitas pessoas fora do meu trabalho que podem me ajudar na minha carreira	4,50 (0,84)	0,90	4,50 (0,55)	0,90
CCQ-10	I know how to ask for advice from people in my network	Eu sei como pedir conselhos às pessoas da minha rede de contato	4,67 (0,82)	0,93	4,33 (0,52)	0,87
CCQ-11	I am able to approach the right persons to help me with my career	Eu consigo abordar as pessoas certas para me ajudarem na minha carreira	4,17 (0,98)	0,83	3,83 (1,17)	0,77
CCQ-12	I can clearly show others what my strengths are in my work	Eu consigo mostrar claramente aos outros quais são os meus pontos fortes no meu trabalho	4,33 (1,03)	0,87	4,50 (0,84)	0,90
CCQ-13	I am able to show others what I want to achieve in my career	Eu consigo mostrar aos outros o que quero alcançar na minha carreira	4,33 (0,82)	0,87	4,33 (0,82)	0,87
CCQ-14	I can show the people around me what is important to me in my work	Eu consigo mostrar às pessoas ao meu redor o que é importante para mim no meu trabalho	4,67 (0,82)	0,93	4,50 (0,84)	0,90
CCQ-15	I know how to find out what my options are for becoming further educated	Eu sei como descobrir quais são minhas opções para aumentar meu nível de instrução	3,67 (0,82)	0,73	3,67 (1,21)	0,73
CCQ-16	I know how to search for developments in my area of work	Eu sei como buscar me desenvolver na minha área de trabalho	3,67 (1,03)	0,73	3,83 (1,47)	0,77
CCQ-17	I am able to explore my possibilities on the labor market	Eu me sinto capaz de explorar minhas possibilidades no mercado de trabalho	4,40 (0,89)	0,88	5,00 (0,00)	1,00
CCQ-18	I can make clear career plans	Eu consigo fazer planos de carreira de forma clara	4,33 (1,03)	0,87	4,67 (0,52)	0,93
CCQ-19	I know what I want to have achieved in my career a year from now	Eu sei o que quero ter alcançado na minha carreira daqui a um ano	4,17 (0,98)	0,83	4,00 (0,89)	0,80
CCQ-20	I can create a layout for what I want to achieve in my career	Eu consigo criar um plano para alcançar o que quero na minha carreira	3,67 (1,21)	0,73	4,67 (0,52)	0,93
CCQ-21	I am able to set goals for myself that I want to achieve in my career	Sou capaz de definir metas para mim mesmo do que quero alcançar na minha carreira	4,50 (0,84)	0,90	4,33 (0,82)	0,87

Nota. CVC_f = Coeficiente de validade de conteúdo final; DP = Desvio padrão

Etapa 2 - Avaliação das propriedades psicométricas do QCC-Br

Participantes

Participaram deste estudo 183 indivíduos, 118 (64,5%) do sexo feminino e 65 (25,7%) do sexo masculino. Os participantes tinham idade entre 18 e 58 anos ($M = 32,79$; $DP = 10,56$); a maioria residia no Rio Grande do Sul (87,7%); 60,4% eram solteiros, 30,2% eram casados ou tinham união estável e 9,4% eram separados, solteiros ou viúvos. O tempo médio de atuação profissional foi de 10,5 anos ($DP = 9,56$), com amplitude de um a 42 anos de atuação profissional. Dentre os participantes, 129 (51%) atuavam em sua área de formação e 40 (15,8%) não; 34 (18,8%) eram estagiários e 135 (74%) trabalhadores, sendo 58 (32%) autônomos e 14 (8%) funcionários públicos, e 62 (34%) tinham contrato de tempo indeterminado (CLT). Trabalhavam em regime presencial 114 (62,3%), em *home office* 13 (7,2%) e híbrido 55 (30,5%). Quanto à escolaridade, 100 (64,7%) tinham curso superior completo e 64 (35,3%) tinham Ensino Médio completo.

Instrumentos

Questionário de dados sociodemográficos. Incluiu questões sobre sexo, estado civil, escolaridade, tipo de vínculo empregatício (e.g. Autônomo, Funcionário Público, CLT), modalidade de trabalho (Presencial, Home Office, Híbrido) e se atuava na sua área de formação.

Questionário de Competências de Carreira – Versão Brasileira (QCC-BR). Originalmente proposto por Akkermans, et al., (2013), avalia competências de carreira a partir de 21 itens que representam seis competências de carreira: (a) reflexão sobre motivação, que está relacionada às inclinações do sujeito, seus desejos e valores; (b) reflexão sobre habilidades, que refere-se às aptidões do sujeito; (c) rede de contatos (*networking*), que diz respeito à capacidade de estabelecer uma rede profissional; (d) autoeficácia, que está relacionada com o autoconhecimento e, portanto, às características individuais; (e) exploração do trabalho, que está relacionada com a capacidade de explorar oportunidades e associá-las às características individuais e; (f) gestão de carreira, que envolve o planejamento, o engajamento em ações, a aquisição de conhecimentos e o desenvolvimento de habilidades para a carreira. Os itens são respondidos por meio de uma escala Likert, que varia de 1 a 5 pontos (1 = discordo totalmente; 5 = concordo totalmente). Todos os itens apresentam alta carga fatorial nos seis fatores avaliados (entre 0,72 e 0,91). Neste estudo, foi utilizada a versão adaptada do QCC para o contexto brasileiro (QCC-Br). O instrumento, bem como as instruções para a aplicação e levantamento de resultados encontram-se no Apêndice 1 deste artigo.

Depression, Anxiety and Stress Scale – DASS-21 (Lovibond & Lovibond, 1995). Escala composta por 21 itens que avaliam sintomas de depressão, ansiedade e estresse. As respostas são apresentadas em formato de uma escala do tipo Likert de quatro pontos, variando entre 0 (não se aplica a mim) a 3 (aplica-se muito a mim, ou a maior parte do tempo). Os respondentes indicam o grau em que experimentam cada um dos sintomas descritos nos itens durante a semana anterior à aplicação da escala. O instrumento foi traduzido e validado para a população brasileira por Vignola e Tucci (2014), apresentando uma boa consistência interna, com coeficientes alfa de Cronbach de 0,92, 0,90 e 0,86, respectivamente para os fatores de depressão, estresse e ansiedade.

The Big Five Inventory – BFI (Inventário dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade – IGFP-5) (John et al., 1991). Inventário que busca avaliar as dimensões de personalidade, composto por 44 itens, estruturados em sentenças que devem ser avaliadas a partir de uma escala de respostas do tipo Likert de cinco pontos, variando de 1 (discordo totalmente) até 5 (concordo totalmente). Os itens são agrupados em cinco fatores: Abertura, Neuroticismo, Extroversão, Conscienciosidade e Amabilidade. O IGFP-5 foi traduzido e validado para a população brasileira, apresentando parâmetros psicométricos adequados, e coeficientes de alfa de Cronbach de 0,65, 0,75, 0,75, 0,64 e 0,69 respectivamente, para os cinco fatores (Andrade, 2008).

Procedimentos de Coleta dos dados

Este estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da [...] ocultado para garantia de sigilo] sob o número [ocultado]. Todos os participantes aceitaram de forma voluntária participar da pesquisa e concordaram com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Os participantes foram recrutados através de divulgação em redes sociais (convites no *Facebook*, *Instagram*, e listas de *WhatsApp*). O convite para participar da pesquisa também foi impresso e afixado em universidades e estabelecimentos comerciais. O link da pesquisa permaneceu aberto entre 13 de setembro e 31 de dezembro de 2022. Foram incluídas na pesquisa todas as pessoas que declararam ter 18 ou mais anos, eram trabalhadoras ou estagiárias e que preencheram todos os itens do questionário sociodemográfico e do QCC-Br.

Procedimentos de Análise de Dados

Para analisar os dados fornecidos pelos demais participantes, na segunda etapa da análise, utilizou-se os softwares Jasp (version 0.19.0; JASP Team, 2024) e R (pacote lavaan; Rosseel, 2012) e uma análise fatorial confirmatória para investigar os 21 itens originais e o modelo de

seis fatores ajustado aos dados da QCC-Br. Utilizou-se o método de estimativa *Diagonally Weighted Least Squares* (DWLS) para análise factorial confirmatória, usando uma matriz de correlação policórica dos itens. Para avaliar o ajuste dos modelos aos dados, consideramos o uso do *Comparative Fit Index*, *Tucker-Lewis Index* (CFI e TLI, $\geq 0,95$) e *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA $\leq 0,06$ ou 0,008 com intervalo de confiança de 90%) (Hair et al., 2019). A confiabilidade por consistência interna dos fatores foi avaliada pelo coeficiente Ômega, com valores esperados iguais ou superiores a 0,70. Foram ainda realizados testes de correlação interfatorial do QCC-Br e os cinco grandes fatores de personalidade, sintomas de depressão, ansiedade e estresse. Para estas análises, utilizou-se uma amostra de 154 participantes, que haviam concluído o preenchimento de todos os instrumentos.

Resultados

Os índices de ajuste do modelo original do QCC-Br, com 21 itens e seis fatores, indicaram índices de ajuste adequado aos dados: $\chi^2(174) = 187,445$, CFI = 0,99, TLI = 0,99 e RMSEA = 0,024 (0,00-0,05, IC 90%). A Tabela 2 mostra as cargas fatoriais dos itens e a confiabilidade por consistência interna dos fatores. Observou-se que o item QCC5 “*eu reconheço minhas limitações no meu trabalho*” apresentou a menor carga factorial (0,44), enquanto os itens QCC6 “*estou ciente dos meus talentos no meu trabalho*” e QCC20 “*eu consigo criar um plano para alcançar o que quero na minha carreira*” apresentaram as maiores cargas fatoriais (0,90 ambos). Todos os fatores do QCC-Br apresentaram índice de confiabilidade de Ômega maior que 0,70, sendo o fator gestão de carreira o mais confiável, com $\omega = 0,92$.

Tabela 2
Cargas fatoriais dos itens e confiabilidade do QCC-Br

Fatores QCC-Br	Itens	Carga fatorial	Confiabilidade do fator
Reflexão sobre a motivação (RSM)	QCC1	0,66	$\omega = 0,85$
	QCC2	0,79	
	QCC3	0,82	
Reflexão sobre habilidades (RSF)	QCC4	0,68	$\omega = 0,79$
	QCC5	0,44	
	QCC6	0,90	
	QCC7	0,77	
Rede de contatos (RDC)	QCC8	0,67	$\omega = 0,82$
	QCC9	0,56	
	QCC10	0,64	
	QCC11	0,76	
Autoeficácia (AEF)	QCC12	0,56	$\omega = 0,80$
	QCC13	0,86	
	QCC14	0,79	
Exploração do trabalho (EDT)	QCC15	0,66	$\omega = 0,77$
	QCC16	0,84	
	QCC17	0,66	
Gestão de carreira (GDC)	QCC18	0,89	$\omega = 0,92$
	QCC19	0,87	
	QCC20	0,90	
	QCC21	0,84	

Nota. ω = Ômega de McDonald's

A Tabela 3 apresenta a correlação interfatorial do QCC-Br e os cinco grandes fatores de personalidade, sintomas de depressão, ansiedade e estresse. Observa-se que todos os fatores do QCC-Br apresentaram correlações

significativas, positivas com forças fracas a moderadas entre si (Akoglu, 2018; Mukaka, 2012). Também foi possível verificar que os escores do QCC-Br se correlacionaram com os sintomas de depressão e ansiedade e

com personalidade, confirmando parcialmente a Hipótese 2 uma vez que *Reflexão sobre Motivação* (RSM) e *Autoeficácia* (AEF) tiveram correlações negativas significativas com os sintomas de depressão, embora não tenham sido observadas correlações significativas com os sintomas de ansiedade.

Conforme previsto na Hipótese 1, as competências de carreira medidas pelo QCC-Br apresentaram correlações fracas ou não significativas com os cinco grandes fatores de personalidade, confirmando a validade

discriminante entre esses construtos. Mais especificamente RSM e AEF apresentaram relação fraca e positiva com os escores de Conscienciosidade. Além disso, o RSM apresentou uma correlação significativa, fraca e negativa com Neuroticismo e o AEF apresentou uma relação significativa, fraca e positiva com Amabilidade. A Hipótese 3 foi confirmada, uma vez que a abertura à experiência apresentou correlações positivas e significativas com as competências de *Reflexão sobre Habilidades* (RSH) e *Rede de Contatos* (RDC), como esperado.

Tabela 3
Correlação de Pearson entre fatores do QCC-Br e demais variáveis de interesse

Variable	1	2	3	4	5	6	7
1. RSM	-						
2. RSH	0.403**	-					
3. RDC	0.384**	0.238**	-				
4. AEF	0.496**	0.369**	0.396**	-			
5. EDT	0.563**	0.484**	0.313**	0.451**	-		
6. GDC	0.411**	0.259**	0.395**	0.477**	0.605**	-	
7. DEP	-0.323**	-0.190*	-0.129	-0.180*	-0.226**	-0.132	-
8. ANS	-0.138	-0.093	-0.040	0.039	-0.158	-0.012	0.712**
9. EST	-0.115	-0.050*	-0.020*	0.056	-0.154	-0.135	0.730**
10. ABE	0.259**	0.296**	0.257**	0.397**	0.208*	0.223**	-0.028
11. CON	0.163*	0.093	0.154	0.275**	0.021	0.117	0.084
12. AMA	0.116	0.153	0.119	0.179*	0.121	0.079	0.088
13. NEU	-0.198	-0.128	-0.006	0.008	-0.247**	-0.119	0.459**
14. EXT	0.202*	0.253**	0.318**	0.324**	0.045	0.077	-0.106
Variable	8	9	10	11	12	13	14
1. RSM							
2. RSH							
3. RDC							
4. AEF							
5. EDT							
6. GDC							
7. DEP							
8. ANS	-						
9. EST	0.748**	-					
10. ABE	0.086	0.173*	-				
11. CON	0.215*	0.200*	0.412**	-			
12. AMA	0.219**	0.161	0.223**	0.267**	-		
13. NEU	0.239**	0.328**	-0.153	0.141	0.126	-	
14. EXT	0.068	0.048	0.416**	0.287**	0.192*	-0.008	-

Nota. *indica $p < 0,05$; **indica $p < 0,01$. RSM = *Reflexão sobre Motivação*; RSH = *Reflexão sobre Habilidades*; AEF = *Autoeficácia*; EDT = *Exploração do Trabalho*; GDC = *Gestão de Carreira*; DEP = *Depressão*; ANS = *Ansiedade*; EST = *Estresse*; ABE = *Abertura*; COM = *Conscienciosidade*; AMA = *Amabilidade*; NEU = *Neuroticismo*; EXT = *Extroversão*

Discussão

Este estudo teve como objetivo apresentar evidências de validade do questionário de competências de carreira (QCC-Br) para a população brasileira. Verificou-se que o

instrumento apresentou ajuste adequado em todos os itens e manteve a estrutura factorial original, com 21 itens e seis fatores. Além disso, foram investigadas as evidências de validade baseadas no conteúdo, obtidas por meio do CVC em relação à clareza e pertinência. Todos os coeficientes

de CVC apresentaram escores acima de 0,70 e o teste de Finn mostrou alta concordância entre os juízes. Os CVCs alcançados por todos os itens indicam equivalência dos itens para a versão brasileira, assim como concordância entre os avaliadores. Apesar de alguns resultados de CVC terem sido limítrofes (Cassepp-Borges et al., 2010; Polit, 2007), a estrutura interna da QCC-Br apresentou adequadas evidências de validade, como mostraram os resultados do teste Ômega de McDonald e conforme indicações da literatura (Ventura-León & Caycho-Rodríguez, 2017).

Buscou-se verificar evidências de validade discriminante entre o QCC-Br e os cinco grandes fatores de personalidade. De maneira geral, os resultados apontaram correlações fracas ou muito fracas entre os escores do QCC-Br e os cinco grandes fatores de personalidade (Akoglu, 2018; Mukaka, 2012), resultado que evidencia a validade discriminante, uma vez que o QCC-Br avalia competências de carreira e não fatores de personalidade. Uma hipótese de explicação para esse resultado seria a de que os fatores de personalidade não necessariamente irão intervir de forma direta no desenvolvimento de competências, uma vez que elas representam um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes desenvolvidos e exercitados ao longo da trajetória de carreira dos indivíduos (Akkermans et al., 2013). Desenvolver competências de carreira auxilia no desenvolvimento profissional na medida em que torna o indivíduo consciente sobre as suas dificuldades e habilidades. Esse movimento reflexivo favorece comportamentos proativos na busca por oportunidades, na obtenção de sucesso profissional e na construção de uma trajetória de carreira que gere sentido para o sujeito, possibilitando maior satisfação no trabalho (Boucinha et al., 2020; Macêdo, & Quirino, 2019; Oliveira & Gomes, 2014). Esses resultados reforçam que, apesar de pequenas correlações observadas com alguns fatores de personalidade, como o neuroticismo (Hipótese 1), e a abertura à experiência (Hipótese 3) essas relações são fracas, reforçando a distinção entre essas variáveis, como proposto por Akkermans et al. (2013). Mais especificamente no que tange à abertura à experiência, é possível compreender que a correlação observada, ainda que fraca, indica que esse traço está associado ao desenvolvimento de competências relacionadas à exploração de oportunidades e ao autoconhecimento, alinhando-se aos achados de Savickas (2005).

Os resultados do estudo sobre a correlação entre competências de carreira e sintomas de depressão, ansiedade e estresse comprovam, parcialmente a Hipótese 2, uma vez que observamos uma correlação significativa entre as competências de carreira e sintomas de depressão, conforme esperado. Entretanto, a ausência de correlações significativas com a ansiedade sugere que outros fatores podem mediar essa relação, como discutido por Deer et al. (2018). Mais especificamente, observou-se que dois fatores do Questionário de Competências de Carreira

Brasileiro (QCC-Br), “Reflexão sobre Motivação” (RSM) e “Autoconsciência e Exploração de Futuros” (AEF), apresentaram correlações negativas e significativas com os escores de depressão, sugerindo que indivíduos com maiores competências de carreira em termos de reflexão e planejamento apresentam menos sintomas depressivos ($r = -0,32$ e $r = -0,18$, respectivamente).

Esses resultados corroboram a literatura, que destaca que maiores competências de enfrentamento podem atuar como um fator de proteção contra sintomas depressivos (Schroder, 2004). Além disso, o fator RSM também apresentou uma correlação negativa com neuroticismo ($r = -0,19$), o que pode indicar que pessoas com menor tendência a experiências emocionais negativas tendem a ter maior capacidade de refletir sobre suas motivações e metas de carreira, o que, por sua vez, pode contribuir para menores níveis de depressão e ansiedade. Esses achados reforçam a importância de intervenções que promovam o desenvolvimento de competências de carreira como uma estratégia para reduzir sintomas de saúde mental e melhorar o bem-estar no ambiente de trabalho.

Os resultados mostraram, ainda, que todas as competências de carreira, avaliadas pelo QCC-Br, estão associadas entre si de forma significativa. Esses achados corroboram os do estudo original, obtidos por Akkermans et al. (2013), que encontraram uma relação geral para os seis fatores de 58,6%. Embora a amostra utilizada nesta pesquisa tenha sido maior que a do estudo original e adequada para as análises propostas, é importante ressaltar que não é representativa da população brasileira como um todo. Assim, os resultados devem ser interpretados com cautela, pois não permitem generalizações amplas. Estudos futuros com amostras maiores e mais representativas são necessários para confirmar se essas relações se mantêm em diferentes populações e contextos.

Considerações Finais

A partir dos resultados do presente estudo, conclui-se que o QCC-Br é um instrumento adequado para mensurar competências de carreira no contexto brasileiro, podendo ser utilizado por profissionais que atuam nas áreas de recursos humanos (RH) e orientação profissional e de carreira, por exemplo. A utilização desse instrumento, de forma adaptada e com adequadas evidências de validade, poderá contribuir para processos de desenvolvimento de carreira dos indivíduos, dentro e fora dos ambientes corporativos, por meio da avaliação e do monitoramento das competências, bem como da elaboração de programas específicos voltados à aquisição e aprimoramento de cada competência.

Uma limitação deste estudo foi a amostra composta por 180 participantes, tamanho que, apesar de suficiente para as análises propostas, pode apresentar instabilidade nas propriedades psicométricas do instrumento adaptado.

Além disso, a amostra era majoritariamente composta por mulheres jovens, altamente escolarizadas e residentes em uma única região do país. Esse perfil restringe a generalização dos resultados e reforça a necessidade de estudos futuros com amostras mais amplas e diversas, que possam empregar métodos mais rigorosos, como a análise de invariância. Tais pesquisas poderão também explorar associações com variáveis organizacionais, de carreira e de trabalho, ampliando a compreensão sobre as competências de carreira e os fatores que influenciam seu desenvolvimento. Esses avanços contribuirão para orientar indivíduos em diferentes contextos e etapas da vida na construção de

trajetórias profissionais satisfatórias e bem-sucedidas.

Declaração sobre conflitos de interesse

Não existem conflitos de interesses relacionados com este trabalho

Declaração sobre o uso de inteligência artificial

Os autores declaram que utilizaram o chatgpt para realizar as traduções do resumo para o idioma inglês e o idioma espanhol.

Referências

- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., & Blonk, R. W. (2013). Competencies for the contemporary career: Development and preliminary validation of the career competencies questionnaire. *Journal of Career Development*, 40(3), 245-267. <https://doi.org/10.1177/0894845312467501>
- Akoglu, H. (2018). User's guide to correlation coefficients. *Turkish Journal of Emergency Medicine*, 18(3), 91-93. <https://doi.org/10.1016/j.tjem.2018.08.001>
- Andrade, J. M. (2008). *Evidências de validade do Inventário dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade para o Brasil* (Tese de doutorado, Universidade de Brasília). Repositório Institucional da Universidade de Brasília. <http://repositorio.unb.br/handle/10482/1751>
- Baruch, Y., & Sullivan, S. E. (2022). The why, what and how of career research: A review and recommendations for future study. *Career Development International*, 27(1), 135-159. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2021-0251>
- Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012). Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: Algumas considerações. *Paidéia*, 22(53), 423-432. <https://doi.org/10.1590/1982-43272253201314>
- Boucinha, D., Andrade, A. L., Vieira, D. A., & Oliveira, M. Z. (2020). Preditores da empregabilidade individual de profissionais em transição de carreira. *Revista Psicologia*, 34(2), 179-190. <https://doi.org/10.17575>
- Cassepp-Borges, V., Balbinotti, M. A. A., & Teodoro, M. L. M. (2010). Tradução e validação de conteúdo: uma proposta para a adaptação de instrumentos. Em L. Pasquali (Org.), *Instrumentação psicológica: Fundamentos e práticas* (pp. 506-520). Artmed.
- Chu, K., Qin, F., & Zhang, L. (2023). Reliability and validity of the Career Competencies Questionnaire among Chinese kindergarten teachers. *Social Behavior and Personality*, 51(1), Article e12002. <https://doi.org/10.2224/sbp.12002>
- De Andrade, A. L., Teixeira, M. A. P. T., & de Oliveira, M. Z. (2022). The Brazilian Portuguese adaptation of Protean Career Orientation Scale: Invariance, correlates, and life/career stages. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 23, 615-633. <https://doi.org/10.1007/s10775-022-09539-x>
- Deer, L. K., Gelfand, M. J., & Higgins, E. T. (2018). Anxiety and self-efficacy as sequential mediators in US college students' career preparation. *Education + Training*, 60(2), 185-197. <https://doi.org/10.1108/ET-07-2017-0096>
- DeSousa Góes, A., DeSousa Góes, A., & Mendonça, N. T. (2019). A motivação do professor do Ensino Médio na prática pedagógica. *Revista Psicologia & Saberes*, 8(11), 143-156. <https://doi.org/10.3333/ps.v8i11.976>
- Ding, H., Liu, X., & Wang, Y. (2023). Career planning curriculum reform integrating psychology on employment anxiety disorder of college students. *CNS Spectrums*, 28(Suppl. 2), S85. <https://doi.org/10.1017/S1092852923004650>
- Dumulescu, D., Balazsi, R., & Opre, A. (2015). Calling and career competencies among Romanian students: The mediating role of career adaptability. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 209, 25-32. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.223>
- Finn, R. H. (1970). A note on estimating the reliability of categorical data. *Educational and Psychological Measurement*, 30(1), 71-76. doi:10.1177/001316447003000106
- Gjersing, L., Caplehorn, J. R. M., & Clausen, T. (2010). Cross-cultural adaptation of research instruments: Language, setting, time and statistical considerations. *BMC Medical Research Methodology*, 10, 13. <https://doi.org/10.1186/1471-2288-10-13>

- Gunz, H., Lazarova, M., & Mayrhofer, W. (Eds.). (2020). *The Routledge companion to career studies*. Routledge.
- Hair, J. F., Babin, B. J., Black, W. C., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage.
- Hungerbünler, I., & Wang, Y. P. (2016). Aspectos transculturais na adaptação de instrumentos. Em C. Gorenstein, Y. P. Wang, & I. Hungerbünler (Orgs.), *Instrumentos de avaliação em saúde mental* (pp. 12-17). Artmed.
- JASP Team. (2024). *JASP (Version 0.19.0) [Computer software]*. <https://jasp-stats.org/>
- Lovibond, P. F., & Lovibond, S. H. (1995). The structure of negative emotional states: Comparison of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS) with the Beck Depression and Anxiety Inventories. *Behaviour Research and Therapy*, 33(3), 335-343. [https://doi.org/10.1016/0005-7967\(94\)00075-U](https://doi.org/10.1016/0005-7967(94)00075-U)
- John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). *The Big Five Inventory – Versions 4th and 5th*. University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research.
- Macêdo, S., & Quirino, C. A. (2019). Aconselhamento de carreira com estudantes de psicologia do Vale do São Francisco. *Revista de Educação da Universidade Federal do Vale do São Francisco*, 9(19), 70-91. Recuperado de <https://www.periodicos.univasf.edu.br/index.php/revasf/article/view/212>
- Mukaka M. M. (2012). Statistics corner: A guide to appropriate use of correlation coefficient in medical research. *Malawi medical journal: the journal of Medical Association of Malawi*, 24(3), 69-71. Recuperado de: <https://www.ajol.info/index.php/mmmj/article/view/81576>
- Nunes, M. F. O., Noronha, A. P. P., & Pires, J. G. (2019). Escala de Autoeficácia para Atividades Ocupacionais (EAAOc). In A. L. Andrade, M. F. O. Nunes, M. Z. Oliveira, & R. A. M. Ambiel (Eds.), *Técnicas e medidas em orientação profissional e de carreira* (pp. 1-19). Vetor.
- Oliveira, M. Z., & Gomes, W. B. (2014). Estilos reflexivos e atitudes de carreira proteana e sem fronteiras nas organizações contemporâneas brasileiras. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 14(1), 105-118. Recuperado de https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000100009
- Oliveira-Silva, L. C., & Miranda, B. M. (2019). Projeto de Carreira: O mapa do gerenciamento de carreira. In A. L. Andrade, M. F. O. Nunes, M. Z. Oliveira, & R. A. M. Ambiel (Eds.), *Técnicas e medidas em orientação profissional e de carreira* (pp. 1-19). Vetor.
- Park, Y. H. (2020). Career competencies and perceived work performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 317-326. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.317>
- Polit, D. F., Beck, C. T., & Owen, S. V. (2007). Is the CVI an acceptable indicator of content validity? Appraisal and recommendations. *Research in nursing & health*, 30(4), 459-467. <https://doi.org/10.1002/nur.20199>
- R Core Team. (2020). *R: A language and environment for statistical computing*. R Foundation for Statistical Computing. <https://www.R-project.org/>
- Rosseel, Y. (2012). Lavaan: An R package for structural equation modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1-36. <https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02>
- Rottinghaus, P. J., Jenkins, N., & Jantzer, A. M. (2009). Relation of depression and affectivity to career decision status and self-efficacy in college students. *Journal of Career Assessment*, 17(3), 271-285. <https://doi.org/10.1177/1069072708330463>
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Wiley.
- Savickas, M. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90, 13-19. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>
- Schroder, H. M. (2004). *Managerial Competence: The Key to Excellence*. Kendall/Hunt Publishing Company.
- Silva, B. X. F., Neto, V. C., & Gritti, N. H. S. (2020). Soft skills: Rumo ao sucesso no mundo profissional. *Revista Interface Tecnológica*, 17(1), 829-842.
- Stalder, P. (2020). *Les compétences de carrière: Validation de la version française du Career Competencies Questionnaire et exploration de ses liens avec des facteurs professionnels* (Tese de doutorado). Université de Lausanne. Disponível em <https://serval.unil.ch/>
- Torrico, G. (2021). *Competências de Carreira e Percepções de Empregabilidade em Trabalhadores* (Dissertação de mestrado). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. Disponível em <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/227069/PPSI0949-D.pdf?sequence=-1&isAllowed=y>

- Vasanthakumari, S. (2019). Soft skills and its application in work place. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 3(2), 66-72. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2019.3.2.0057>
- Ventura-León, J., Sánchez-Villena, A. R., Caycho-Rodríguez, T., Barboza-Palomino, M., & Rubio, A. (2020). Fear of loneliness: Development and validation of a brief scale. *Frontiers in Psychology*, 11, 583396. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.583396>
- Vignola, R. C., & Tucci, A. M. (2014). Adaptation and validation of the depression, anxiety and stress scale (DASS) to Brazilian Portuguese. *Journal of Affective Disorders*, 155, 104-109. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2013.10.031>
- Yamada, M., Asakura, K., Takada, N., Hara, Y., & Sugiyama, S. (2022). Psychometric properties of the Japanese version of the career competencies questionnaire for nurses: A cross-sectional study. *BMC Nursing*, 21(1), 1-10. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-01035-5>
- Zhang, Z., Zhao, M., & Fu, J. (2022). Do I decide my career? Linking career stress, career exploration, and future work self to career planning or indecision. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.997984>

Recebido: 23/05/2024

1ª reformulação: 13/08/2024

2ª reformulação: 13/12/2024

Aceito: 30/01/2025

Apêndice 1

Questionário de Competências de Carreira (QCC-Br)

Instruções para aplicação: Você deve ler atentamente cada afirmação e dizer o quanto ela caracteriza você. Procure responder como efetivamente você se percebe e não como gostaria de ser. Escolha um dos números na escala abaixo que melhor expresse sua opinião em relação a você mesmo e anote no espaço ao lado de cada afirmação. Não existem respostas certas ou erradas. Por favor, seja sincero(a) nas suas respostas e não deixe nenhuma alternativa em branco.

Discordo totalmente	Discordo em parte	Nem concordo nem discordo	Concordo em parte	Concordo totalmente
1	2	3	4	5

1. Eu sei o que eu gosto no meu trabalho
2. Eu sei o que é importante para mim na minha carreira
3. Eu consigo ver claramente as minhas paixões no meu trabalho
4. Eu conheço os meus pontos fortes no meu trabalho
5. Eu reconheço minhas limitações no meu trabalho
6. Estou ciente dos meus talentos no meu trabalho
7. Eu sei quais são as habilidades que possuo
8. Eu conheço muitas pessoas no meu trabalho que podem me ajudar na minha carreira
9. Eu conheço muitas pessoas fora do meu trabalho que podem me ajudar na minha carreira
10. Eu sei como pedir conselhos às pessoas da minha rede de contato
11. Eu consigo abordar as pessoas certas para me ajudarem na minha carreira
12. Eu consigo mostrar claramente aos outros quais são os meus pontos fortes no meu trabalho
13. Eu consigo mostrar aos outros o que quero alcançar na minha carreira
14. Eu consigo mostrar às pessoas ao meu redor o que é importante para mim no meu trabalho
15. Eu sei como descobrir quais são minhas opções para aumentar meu nível de instrução
16. Eu sei como buscar me desenvolver na minha área de trabalho
17. Eu me sinto capaz de explorar minhas possibilidades no mercado de trabalho
18. Eu consigo fazer planos de carreira de forma clara
19. Eu sei o que quero ter alcançado na minha carreira daqui a um ano
20. Eu consigo criar um plano para alcançar o que quero na minha carreira
21. Sou capaz de definir metas para mim mesmo do que quero alcançar na minha carreira

Instruções para levantar os resultados: calcula-se a média dos participantes em cada dimensão somando os valores atribuídos a cada item da dimensão e dividindo o valor obtido pelo número de itens da dimensão. Compõe a dimensão Reflexão sobre Motivação (RSM) os itens 1, 2 e 3; a dimensão Reflexão sobre Habilidades (RSH), os itens 4, 5, 6 e 7; a dimensão Autoeficácia (AEF), os itens 8, 9, 10, e 11; a dimensão Rede de Contatos (RDC), os itens 12, 13, e 14; a dimensão Exploração do Trabalho (EDT), os itens 15, 16, e 17; e, por fim, a dimensão Gestão de Carreira (GDC), os itens 18, 19, 20, e 21.

Sobre os autores:

Luciana Jornada Lourenço é Psicóloga (PUCRS), doutoranda e mestra em Psicologia Clínica (PUCRS), especialista em Neuropsicologia (IPOG), Avaliação Psicológica (PUCRS) e Gestão de Pessoas (PUCRS), Formação em Psicoterapia de Orientação Psicanalítica (IEPP). Psicóloga Clínica e Bolsista CAPES.

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-9210-0276>

E-mail: luciana.lourenco86@edu.pucrs.br

Dalton Breno Costa é Psicólogo graduado pela Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA), atualmente mestrando em psicologia clínica na Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS), onde integra o grupo de pesquisa Avaliação, Reabilitação e Interação Humano-Animal (ARIHA).

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-5116-4393>

E-mail: dalton.costa96@edu.pucrs.br

Bibiana Vieira Marques Motta é Psicóloga (PUCRS).

ORCID: <http://orcid.org/0009-0000-9657-521X>

E-mail: bibiana.motta02@edu.pucrs.br

Marcela Foletto Moura é Psicóloga (PUCRS).

ORCID: <http://orcid.org/0009-0000-0587-8398>

E-mail: marcela.moura@edu.pucrs.br

Wagner de Lara Machado é Psicólogo (ULBRA) e doutor em Psicologia (UFRGS). Docente dos cursos de graduação e pós-graduação da PUCRS. Pesquisador Bolsista Produtividade do CNPq e pesquisador do Instituto Nacional de Ciência e Tecnologia Disputas e Soberanias Informacionais (INCT-DSI).

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-5555-5116>

E-mail: wagner.machado@pucrs.br

Manoela Ziebell de Oliveira é Psicóloga, mestra e doutora em Psicologia (UFRGS). Docente dos cursos de graduação e pós-graduação em Psicologia da PUCRS. Pesquisadora Bolsista Produtividade do CNPq.

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-0243-5115>

E-mail: manoela.oliveira@pucrs.br

Tatiana Quartí Irigaray é Pós-doutorado em Psicologia (PUCRS), doutora e mestra em Gerontologia Biomédica (PUCRS), especialista em Avaliação Psicológica e em Neuropsicologia (UFRGS), professora do Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PUCRS). Psicóloga clínica e bolsista produtividade do CNPq.

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-3078-4219>

E-mail: tatiana.irigaray@pucrs.br