



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E
CONTABILIDADE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO E
CONTROLADORIA

LEONARDO DE AMORIM LEANDRO

A RELAÇÃO ENTRE ESTRESSE FINANCEIRO E PERCEPÇÃO DE SUCESSO NA
CARREIRA: UM ESTUDO ENTRE EMPREGADOS PÚBLICOS DE UMA
EMPRESA PÚBLICA DE PESQUISA BRASILEIRA.

FORTALEZA

2025

LEONARDO DE AMORIM LEANDRO

**A RELAÇÃO ENTRE ESTRESSE FINANCEIRO E A PERCEPÇÃO DE SUCESSO
NA CARREIRA: UM ESTUDO ENTRE EMPREGADOS PÚBLICOS DE UMA
EMPRESA PÚBLICA DE PESQUISA BRASILEIRA.**

Dissertação apresentada à Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria da Universidade Federal do Ceará, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração e Controladoria. Área de Concentração: Estudos Organizacionais e Gestão de Pessoas.

FORTALEZA

2025

LEONARDO DE AMORIM LEANDRO

**A RELAÇÃO ENTRE ESTRESSE FINANCEIRO E A PERCEPÇÃO DE SUCESSO
NA CARREIRA: UM ESTUDO ENTRE EMPREGADOS PÚBLICOS DE UMA
EMPRESA PÚBLICA DE PESQUISA BRASILEIRA.**

Dissertação apresentada à Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria da Universidade Federal do Ceará, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração e Controladoria. Área de Concentração: Estudos Organizacionais e Gestão de Pessoas.

Orientador: Prof. Dr. Érico Veras Marques

Aprovado em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Érico Veras Marques (Orientador)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Daniel Barboza Guimarães
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof^ª. Dr^a. Giovana Zappalá Porcaro Sousa
Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (Embrapa)

À Deus, à minha esposa, aos meus pais e aos meus amigos, por serem presença constante em cada etapa desta caminhada. O incentivo, a confiança e as palavras de encorajamento foram fundamentais para que eu perseverasse na busca pelo conhecimento, transformando esta trajetória em um caminho de descobertas pessoais e crescimento profissional. Esta conquista também pertence a vocês.

AGRADECIMENTOS

A Deus, minha primeira e maior gratidão. Se hoje concluo esta etapa, é porque, em Sua graça, conduziu meus passos, abriu portas e me deu direção. Talvez, por decisão exclusivamente pessoal, eu jamais tivesse iniciado esta jornada. Por isso, reconheço que esta conquista é fruto de Sua graça, cuidado e propósito em minha vida.

À minha esposa, por sua compreensão, paciência e apoio incondicional. Obrigado por entender minhas ausências, inclusive em momentos familiares, para que eu pudesse dedicar o tempo necessário aos estudos. Seu incentivo e sua presença foram essenciais para que eu chegasse até aqui.

Aos meus amigos Aécio Mota, Silvia Machado, Cristiano Maia e Ana Oliveira, que, em cada encontro e em cada conversa ao longo dessa caminhada, me encorajaram a seguir em frente. Nos momentos de cansaço e de dúvida, encontrei em vocês palavras de incentivo, apoio e motivação para perseverar.

Às minhas colegas de trabalho e de mestrado, Rossana Pinheiro e Luciana Torres, pela parceria, incentivo e companheirismo ao longo desta trajetória. Compartilhar esse desafio com vocês tornou a caminhada mais leve e significativa.

A todos os professores que dedicaram seu tempo à nossa turma, minha sincera gratidão pelos ensinamentos, pelas experiências compartilhadas e pelo compromisso com a formação de cada aluno. As reflexões proporcionadas ao longo do curso contribuíram não apenas para o desenvolvimento desta pesquisa, mas também para meu crescimento profissional e pessoal. Em especial, agradeço à professora Alessandra Carvalho de Vasconcelos, coordenadora do curso, e ao professor Augusto César de Aquino Cabral, vice-coordenador, pela dedicação e excelência na condução do programa. Estendo meu reconhecimento aos técnicos Bruno Queiroz e Cleverland Santos, da Universidade Federal do Ceará, que, com atenção, disponibilidade e cordialidade, sempre estiveram prontos para orientar, esclarecer dúvidas e oferecer o suporte necessário durante todo o mestrado.

Ao professor Érico Marques, meu orientador, e aos professores Giovana Zappala e Daniel Barboza, pelas valiosas contribuições, pela disponibilidade e pelo cuidado com que conduziram este trabalho. As orientações e reflexões compartilhadas foram fundamentais para o aprimoramento desta pesquisa.

Aos meus colegas de mestrado, agradeço pela convivência, pela amizade, pela parceria e pela rica troca de experiências. Caminhar ao lado de pessoas que compartilhavam os mesmos desafios tornou essa jornada mais leve e enriquecedora. Tenho a alegria de ver que seguimos

juntos até a conclusão desta etapa, apoiando uns aos outros e celebrando cada conquista ao longo do caminho.

Aos meus colegas do Setor de Gestão de Pessoas da Embrapa Agroindústria Tropical, meu sincero agradecimento pelo incentivo, pela compreensão e pelo apoio durante minhas ausências. Saber que eu podia contar com a colaboração e o comprometimento da equipe foi essencial para que eu pudesse conciliar as responsabilidades profissionais com as exigências do mestrado.

À Embrapa, pela oportunidade e pelo apoio à realização deste estudo. Em especial, agradeço à Diretora-Executiva de Administração, Selma Beltrão, e aos seus assessores, Lana Timo e Roberto Baia, que compreenderam a relevância da pesquisa e autorizaram sua realização junto aos empregados da instituição.

Por fim, agradeço a cada empregado da Embrapa que dedicou parte do seu tempo para responder à pesquisa. A participação de cada um foi essencial para a construção deste estudo. Espero que os resultados aqui apresentados possam contribuir para o aperfeiçoamento das políticas de gestão de pessoas da instituição, fortalecendo iniciativas que promovam um ambiente de trabalho cada vez mais saudável, acolhedor e favorável ao desenvolvimento das pessoas.

A todos que, de alguma forma, fizeram parte desta caminhada, minha sincera gratidão.

RESUMO

Esta dissertação analisou a relação entre estresse financeiro e percepção de sucesso na carreira entre empregados públicos de uma empresa brasileira de pesquisa agropecuária. O estudo parte do reconhecimento de que, mesmo em contextos de estabilidade e remuneração atrativa, dificuldades financeiras podem comprometer tanto a saúde quanto a experiência profissional. Assim, buscou-se identificar como essas variáveis se manifestam e se relacionam no ambiente organizacional. A pesquisa é de natureza quantitativa, com delineamento descritivo e correlacional, tendo como base uma população de 7.165 empregados ativos e uma amostra de 1.001 respondentes, distribuídos entre pesquisadores, analistas, técnicos e assistentes. Os dados foram coletados por meio de questionário estruturado, que incluiu a Escala InCharge Financial Distress/Financial Well-Being (IFDFW), em versão adaptada e validada para o Brasil, e a Escala de Percepção de Sucesso na Carreira (EPSC). As análises estatísticas envolveram procedimentos descritivos, testes de confiabilidade, correlação de Pearson, ANOVA, t de Student, testes de associação qui-quadrado e análise de perfis latentes (LPA). Os resultados revelaram que 58,5% dos respondentes apresentaram baixo nível de estresse financeiro, enquanto 12,1% estavam em situação de alto estresse. Quanto à percepção de sucesso na carreira, 52,7% relataram alta percepção, destacando-se dimensões como identidade, competência e equilíbrio vida-trabalho. As análises indicaram correlação significativa entre as duas variáveis, porém de magnitude moderada, evidenciando que níveis mais elevados de estresse financeiro tendem a se associar a percepções menos positivas de sucesso profissional, mas não de forma determinante. Esse achado confirma que ambos os constructos são de natureza multidimensional, influenciados por variáveis pessoais, ocupacionais e contextuais, o que reforça a complexidade da relação entre finanças e trajetórias de carreira.

Palavras-chave: Estresse e bem-estar financeiro (IFDFW), Percepção de sucesso na carreira (EPSC), Bem-estar no trabalho, Gestão de pessoas, Análise de perfis latentes (LPA)

ABSTRACT

This dissertation analyzes the relationship between financial stress and career success perception among public employees of a Brazilian agricultural research company. The study acknowledges that, even in contexts of employment stability and competitive remuneration, financial difficulties can compromise both health and professional experience. Therefore, it aimed to identify how these variables manifest and relate within the organizational environment. The research follows a quantitative approach, with a descriptive and correlational design, based on a population of 7,165 active employees and a sample of 1,001 respondents, distributed among researchers, analysts, technicians, and assistants. Data were collected through a structured questionnaire that included the InCharge Financial Distress/Financial Well-Being Scale (IFDFW), adapted and validated for Brazil, and the Career Success Perception Scale (EPSC). Statistical analyses involved descriptive procedures, reliability tests, Pearson correlation, ANOVA, Student's t-test, chi-square association tests, and Latent Profile Analysis (LPA). The results revealed that 58.5% of respondents reported low financial stress, while 12.1% experienced high stress. Regarding career success perception, 52.7% reported high levels, especially in dimensions such as identity, competence, and work-life balance. Analyses indicated a significant, yet moderate, correlation between the two variables, showing that higher levels of financial stress are associated with less positive career success perceptions, although not deterministically. This finding confirms that both constructs are multidimensional in nature, influenced by personal, occupational, and contextual variables, reinforcing the complexity of the relationship between finances and career trajectories.

Keywords: Financial distress and well-being (IFDFW), Career success perception (EPSC), Workplace well-being, Human Resource Management (HRM), Latent Profile Analysis (LPA)

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Distribuição percentual dos cargos dos respondentes.....	40
Gráfico 2 - Distribuição dos respondentes por região do Brasil.....	41
Gráfico 3 - Distribuição dos respondentes por faixa de renda	43
Gráfico 4 - Percentual de respondentes com plano de saúde	44
Gráfico 5 - Percentual de respondentes com previdência privada.....	44
Gráfico 6 - Distribuição dos níveis de estresse financeiro (IFDFW)	46
Gráfico 7 - Distribuição da percepção de sucesso na carreira (EPSC).....	47
Gráfico 8 - Elbow Plot dos critérios de ajuste (AIC, BIC e SABIC)	68
Gráfico 9 - Médias das escalas IFDFW e EPSC nos perfis latentes.....	69

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Estudos anteriores - Escala InCharge Financial Distress/Well-Being (IFDFW) ...	26
Quadro 2 - Estudos anteriores - Escala de Percepção de Sucesso na Carreira (EPSC).....	27
Quadro 3 - Distribuição da população e cálculo da amostra estratificada por cargo	29
Quadro 4 - Fatores, itens e consistência interna da EPSC.....	32
Quadro 5 - Força de associação do V de Cramer em função dos graus de liberdade.....	39

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Perfil sociodemográfico dos respondentes	41
Tabela 2 - Perfil de renda dos respondentes	44
Tabela 3 - Estatísticas descritivas da escala de estresse financeiro (IFDFW).....	47
Tabela 4 - Estatísticas descritivas da escala de percepção de sucesso na carreira (EPSC)	48
Tabela 5 - Caracterização dos grupos segundo o estresse financeiro (IFDFW).....	50
Tabela 6 - Caracterização dos grupos segundo a percepção de sucesso na carreira (EPSC) ...	52
Tabela 7 - Caracterização dos grupos por cargo.....	55
Tabela 8 - Associação entre escala IFDFW e variáveis sociodemográficas e ocupacionais....	57
Tabela 9 - Associação entre escala EPSC e variáveis sociodemográficas e ocupacionais.....	58
Tabela 10 - Resultados do teste t de Student por sexo (IFDFW e EPSC).....	60
Tabela 11 - ANOVA entre cargos para IFDFW e EPSC (escore total e fatores).....	61
Tabela 12 - Matriz de correlação entre IFDFW e os fatores da EPSC	65
Tabela 13 - Índices de ajuste dos modelos de 1 a 6 perfis latentes	67
Tabela 14 - Caracterização dos perfis latentes identificados.....	69

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
1.1 Contextualização e delimitação do tema	12
1.2 Questão de pesquisa	14
1.3 Objetivos.....	14
1.4 Justificativa	15
2. REVISÃO DE LITERATURA.....	17
2.1 Estresse e bem-estar financeiro	17
2.2 Percepção de sucesso na carreira	21
2.3 Estudos empíricos anteriores.....	25
3. METODOLOGIA.....	28
3.1 Tipologia da pesquisa	28
3.2 População e amostra.....	28
3.3 Instrumentos de Coleta de Dados.....	30
3.3.1. Perfil sociodemográfico e profissional	30
3.3.2. Escala InCharge Financial Distress/Financial Well-Being (IFDFW).....	30
3.3.3. Escala de Percepção de Sucesso na Carreira (EPSC)	31
3.4 Procedimento de Coleta de Dados.....	33
3.5 Técnicas de Análise dos Dados	33
3.5.1 Estatística Descritiva	34
3.5.2 Análise de Confiabilidade: Alfa de Cronbach e Ômega de McDonald	35
3.5.3 Correlação de Pearson	35
3.5.4 Análise de Variância (ANOVA)	36
3.5.5 Análise de Perfis Latentes (Latent Profile Analysis – LPA).....	37
3.5.6 Teste t de Student	38
3.5.7 Teste do qui-quadrado de Pearson e V de Cramer	38
4. RESULTADOS	39
4.1 Estatística Descritiva	40
4.1.1 Perfil Sociodemográfico	40
4.1.2 Perfil de Renda	43
4.1.3 Resultados da Escala de Estresse Financeiro (IFDFW).....	46
4.1.4 Resultados da Escala de Percepção de Sucesso na Carreira (EPSC)	47
4.2 Caracterização dos Perfis	49

4.2.1 Caracterização dos perfis de acordo com a Escala de Estresse Financeiro (IFDFW)	49
4.2.2 Caracterização dos perfis de acordo com a Escala de Percepção de Sucesso na Carreira (EPSC)	52
4.2.3 Caracterização dos perfis por cargo	54
4.3 Análises da relação entre as escalas de Estresse Financeiro (IFDFW) e Percepção de Sucesso na Carreira (EPSC)	56
4.3.1 Teste do qui-quadrado de Pearson (χ^2) e V de Cramer	57
4.3.2 Comparações de médias	59
4.3.3 Correlação entre variáveis	64
4.3.4 Análise de Perfis Latentes	66
4.3.5 – Descrição dos Perfis Identificados:	68
5. DISCUSSÃO	73
6. CONCLUSÃO	77
7. REFERÊNCIAS	81
APÊNDICE A - QUESTÕES SOCIODEMOGRÁFICAS E OCUPACIONAIS DO QUESTIONÁRIO	89
APÊNDICE B – INCHARGE FINANCIAL DISTRESS/FINANCIAL WELL-BEING SCALE (IFDFW)	91
APÊNDICE C – ESCALA DE PERCEPÇÃO DE SUCESSO NA CARREIRA (EPSC)	92

1. INTRODUÇÃO

O estresse financeiro e a percepção de sucesso na carreira têm ganhado destaque crescente nas discussões sobre trabalho e gestão de pessoas, especialmente diante das transformações econômicas, sociais e organizacionais das últimas décadas. Em contextos de alta competitividade e mudanças constantes nas formas de trabalho, compreender como esses fenômenos se manifestam e interagem tornou-se fundamental para promover ambientes organizacionais saudáveis e sustentáveis.

1.1 Contextualização e delimitação do tema

O estresse financeiro é definido como um estressor crônico que permeia diversos aspectos da vida adulta, incluindo saúde, família e trabalho (Joo, 1998). Pesquisas recentes reforçam sua relevância, Rosso, Muñoz-Pascual e Galende (2024) destacam que as finanças pessoais são uma preocupação crescente para indivíduos, organizações e formuladores de políticas, e que o estresse financeiro interfere no ambiente de trabalho ao reduzir a saúde, o comprometimento e o desempenho, além de aumentar conflitos entre trabalho e família. Kim e Garman (2003) também apontam que problemas financeiros podem elevar custos organizacionais, afetar a produtividade e aumentar a rotatividade.

Além disso, estudos mostram que a situação financeira influencia não apenas aspectos objetivos do desempenho, mas também a experiência subjetiva no trabalho. Hu et al. (2023), em um estudo longitudinal com mais de 100 mil indivíduos, identificaram que o endividamento das famílias está associado a um aumento significativo nos sintomas depressivos, efeito mediado por fatores como maior pressão no trabalho e menor felicidade na vida. Kaur et al. (2025) verificaram que, ao reduzir preocupações financeiras por meio de recursos adicionais, trabalhadores de baixa renda tornaram-se mais produtivos e cometeram menos erros, sugerindo melhora na capacidade cognitiva.

Já a percepção de sucesso na carreira é um construto que envolve a interpretação individual sobre as próprias realizações e progresso profissional (Costa, 2010). Não se restringe a promoções ou salários, mas incluem dimensões como identidade com o trabalho, empregabilidade, equilíbrio vida-trabalho, realização pessoal e reconhecimento (Costa, 2013).

Embora a percepção esteja relacionada aos sentidos e à interpretação de fatos, a Psicologia a utiliza nos estudos do comportamento, já que as pessoas agem com base em como interpretam a realidade, e não na realidade em si (Robbins, 2005). Hall e Chandler (2005)

defendem que a percepção de que a carreira está se desenvolvendo de forma significativa, reforça o engajamento e a motivação de longo prazo.

Quando falamos em sucesso na carreira alguns autores como London e Stumpf (1982) entendem sucesso como a mobilidade vertical independente da área ou profissão ou organização, para Dutra (2016) o desenvolvimento profissional está relacionado a capacidade para assumir atribuições em níveis crescentes de complexidade.

Apesar de estresse financeiro e percepção de sucesso na carreiras serem estudados, ainda são escassas as pesquisas que investigam a relação direta entre estresse financeiro e percepção de sucesso na carreira, especialmente em contextos de empresas públicas. Compreender essa interação, pode subsidiar a formulação de estratégias de gestão capazes de promover um ambiente organizacional mais saudável, produtivo e alinhado às necessidades de seus profissionais.

A Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (Embrapa), foi criada em 1973 e vinculada ao Ministério da Agricultura e Pecuária, é reconhecida internacionalmente como referência na geração de tecnologias voltadas para a agricultura tropical. Ao longo de cinco décadas, desempenhou papel central na transformação da agropecuária brasileira, combinando ciência, tecnologia e inovação (CT&I) com políticas públicas estratégicas, competência dos agricultores e organização eficiente das cadeias produtivas (EMBRAPA, 2018).

Esse avanço posicionou o Brasil como um dos principais produtores e exportadores de alimentos no cenário mundial. Sendo o capital humano um dos pilares que sustentam esse desempenho. A força de trabalho da Embrapa é composta por quatro carreiras: pesquisadores e analistas (nível superior), técnicos (nível médio) e assistentes (nível fundamental). Os pesquisadores coordenam projetos de pesquisa e desenvolvimento, enquanto analistas, técnicos e assistentes desempenham funções de suporte técnico, administrativo e operacional. Essa diversidade de funções exige políticas eficazes de gestão de pessoas que conforme Siqueira e Gomide Jr (2004) devem ser, voltadas tanto ao desenvolvimento profissional quanto ao bem-estar dos empregados.

A vivência na área de gestão de pessoas permite observar que, mesmo em um ambiente de estabilidade empregatícia e com remuneração considerada competitiva, alguns empregados enfrentam dificuldades financeiras significativas. Situações como múltiplos empréstimos pessoais, despesas imprevistas, divórcios, pagamento de pensões e outras demandas familiares, demonstram que a segurança no emprego não garante, necessariamente, tranquilidade financeira. Esse contraste evidencia a relevância de investigar os níveis de estresse financeiro entre os empregados públicos da Embrapa e sua relação com a percepção de sucesso na carreira.

Diante das características institucionais e do contexto ocupacional da Embrapa, somado às evidências científicas sobre os impactos do estresse financeiro e a importância da percepção de sucesso na carreira, emerge a necessidade de compreender como essas variáveis se manifestam no ambiente de trabalho.

Embora a Embrapa seja uma organização pública caracterizada por estabilidade empregatícia e carreiras estruturadas, seu contexto organizacional reúne profissionais de diferentes áreas, níveis de formação e trajetórias ocupacionais, submetidos a exigências relacionadas à inovação, à produção de conhecimento e ao desempenho institucional. Nesse contexto, fatores externos e internos ao ambiente organizacional podem gerar tensões e influenciar a forma como os empregados percebem seu progresso profissional. Portanto, identificar e mensurar o nível de estresse financeiro vivenciado pelos empregados, pode ajudar a compreender se este indicador tem influências no modo como os empregados percebem suas realizações e seu progresso na trajetória profissional.

Diante do contexto apresentado até aqui, o presente estudo se propõe a analisar como o estresse financeiro e a percepção de sucesso se manifestam entre empregados da Embrapa, considerando as especificidades da organização, seu papel estratégico para o país e a importância de manter uma força de trabalho engajada, saudável e preparada para os desafios da agricultura do futuro.

1.2 Questão de pesquisa

Neste sentido, esta dissertação busca responder à seguinte questão de pesquisa: **Qual é a relação entre estresse financeiro e percepção de sucesso na carreira entre empregados de uma empresa pública brasileira de pesquisa agropecuária?**

1.3 Objetivos

Considerando essa perspectiva, o estudo tem como objetivo geral analisar a relação entre estresse financeiro e percepção de sucesso na carreira no contexto de uma empresa pública brasileira de pesquisa agropecuária.

Para alcançar esse objetivo geral, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- identificar e mensurar o nível de estresse financeiro vivenciado pelos empregados;
- identificar e mensurar a percepção de sucesso na carreira desses profissionais;
- analisar a relação entre estresse financeiro e percepção de sucesso na carreira, considerando as características sociodemográficas dos respondentes;

- identificar e caracterizar perfis latentes entre os empregados pesquisados, considerando os padrões de associação entre estresse financeiro e percepção de sucesso na carreira.

A formulação desses objetivos está alinhada à natureza descritiva e correlacional da pesquisa, buscando oferecer um retrato consistente da realidade investigada. Além disso, pretende-se produzir evidências que contribuam para o avanço do conhecimento científico e subsidiem estratégias de gestão de pessoas voltadas à valorização profissional e à melhoria das experiências relacionadas à carreira no contexto organizacional pesquisado.

1.4 Justificativa

O estresse financeiro configura-se como um fenômeno cada vez mais presente na sociedade contemporânea, especialmente em períodos de instabilidade econômica, como crises financeiras, pandemias, desemprego e inflação. Seus efeitos ultrapassam a dimensão puramente econômica, afetando a saúde mental, física e social dos indivíduos, bem como suas perspectivas familiares e de vida.

Em artigo de revisão sistemática, Samuel (2024) identificou evidências consistentes de que a tensão financeira está associada a desfechos negativos em diversas dimensões da saúde, mental, física, cognitiva e funcional, além de implicações biológicas e sociais. Essas associações foram constatadas em populações heterogêneas quanto à raça, idade, estado de saúde, presença de deficiência e gravidez, o que evidencia a amplitude e a gravidade do fenômeno.

No contexto organizacional, Rosso, Muñoz-Pascual e Galende (2024) destacam que, quando não tratada adequadamente, a tensão financeira pode reduzir a produtividade, sobrecarregar a gestão de pessoas e comprometer a eficácia das organizações. A mensuração desse fenômeno tem sido realizada em diferentes estudos por meio da InCharge Financial Distress/Financial Well-Being Scale (IFDFW), desenvolvida por Prawitz et al. (2006), instrumento amplamente utilizado e validado em pesquisas sobre estresse e bem-estar financeiro.

Pesquisadores também têm demonstrado crescente interesse nas emoções decorrentes do contexto de trabalho. O aumento das investigações sobre conceitos afetivos, como afetos positivos e negativos, estados de ânimo e emoções que permeiam as experiências emocionais no ambiente organizacional, contribui para a compreensão de fenômenos como estresse, burnout, sofrimento e saúde mental dos trabalhadores (Brief; Weiss, 2002). Essa perspectiva

reforça a importância de compreender como fatores financeiros e de carreira podem interagir com a experiência laboral, influenciando o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho.

Dentro desse contexto, a Escala de percepção de sucesso na carreira (EPSC) mede o construto que reflete a interpretação individual acerca de conquistas profissionais e progresso ao longo da trajetória de trabalho (Costa, 2010). Envolve dimensões objetivas, como remuneração e status, e subjetivas, como realização, identidade com o trabalho e equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Costa, 2013). No Brasil, até o estudo de Costa (2013), não havia instrumentos validados para mensurar esse construto, sendo que a discussão frequentemente se restringia à noção de como atingir o sucesso, e não à percepção subjetiva sobre ele.

Embora a literatura aborde tanto o estresse financeiro (IFDFW) quanto a percepção de sucesso na carreira (EPSC), estudos que exploram a relação direta entre essas variáveis ainda são escassos. Essa lacuna é ainda mais evidente no contexto das empresas públicas como a Embrapa, que possuem características próprias de estabilidade empregatícia, estrutura de carreiras e políticas de gestão de pessoas. A investigação dessa relação em um ambiente organizacional com tais especificidades representa, portanto, uma contribuição inédita para a compreensão do tema.

Do ponto de vista científico, este estudo pretende ampliar a aplicação da Escala de Percepção de Sucesso na Carreira (EPSC) e da InCharge Financial Distress/Financial Well-Being Scale (IFDFW) a um novo contexto, permitindo verificar a consistência e a pertinência de ambos os instrumentos entre empregados públicos de uma empresa pública de pesquisa agropecuária. Ao analisar a relação entre as duas variáveis, busca-se oferecer evidências empíricas que auxiliem na compreensão dos fatores que moldam a experiência de carreira e o estresse financeiro nesse segmento profissional.

Do ponto de vista prático, os resultados podem subsidiar a formulação de políticas e programas organizacionais voltados para a promoção do bem-estar financeiro e para o fortalecimento da percepção de sucesso na carreira, contribuindo para o engajamento, a valorização e a permanência de profissionais qualificados.

Por fim, em termos sociais e institucionais, compreender a interação entre estresse e bem-estar financeiro (IFDFW) e percepção de sucesso na carreira (EPSC) em uma organização estratégica para o desenvolvimento nacional, como a Embrapa, pode colaborar para a criação de ambientes de trabalho mais saudáveis, produtivos e sustentáveis, alinhados à missão institucional de geração de conhecimento e inovação para a agropecuária brasileira.

2. REVISÃO DE LITERATURA

A presente revisão bibliográfica está organizada em três eixos principais, que fornecem a base teórica e conceitual para o desenvolvimento desta pesquisa. O primeiro eixo aborda o estresse financeiro, examinando as principais teorias e evidências empíricas sobre impactos na saúde, no comportamento e no desempenho profissional. O segundo eixo trata da percepção de sucesso na carreira, apresentando a evolução conceitual do tema, suas dimensões objetivas e subjetivas e as principais contribuições teóricas na área. Por fim, o terceiro eixo reúne estudos anteriores que investigaram esses constructos e utilizaram as escalas InCharge Financial Distress/Financial Well-Being (IFDFW) e a Escala de Percepção de Sucesso na Carreira (EPSC), permitindo identificar lacunas de pesquisa e justificar a relevância do presente estudo no contexto dos empregados públicos da Embrapa.

2.1 Estresse e bem-estar financeiro

O estresse e bem-estar financeiro representam dimensões de um mesmo constructo cada vez mais estudado nas ciências sociais, econômicas e da saúde, à medida que a instabilidade econômica e as vulnerabilidades financeiras se tornam fenômenos amplamente disseminados. Esse constructo reflete um contínuo entre dois polos: de um lado, o bem-estar financeiro, caracterizado por estabilidade econômica, capacidade de atender às necessidades e de lidar com imprevistos; de outro, o estresse financeiro, marcado por dificuldades persistentes para cumprir obrigações, elevado endividamento e percepção de perda de controle sobre a própria vida econômica (PRAWITZ et al., 2006). Trata-se de um fenômeno que envolve simultaneamente aspectos objetivos, como renda, ativos e dívidas, e subjetivos, como percepções de segurança ou insegurança financeira. No contexto desta pesquisa, a utilização da InCharge Financial Distress/Financial Well-Being Scale (IFDFW) permite captar esse espectro, que vai do bem-estar ao estresse financeiro, de forma padronizada e comparável.

Embora o interesse acadêmico sobre o tema tenha se intensificado nas últimas décadas, suas raízes conceituais tem bases em estudos realizados na segunda metade do século XX. Jahoda (1982), ao investigar o desemprego e seus efeitos psicossociais, destacou que a insegurança econômica produz impactos que transcendem a renda, afetando identidade, autoestima e saúde mental.

Conger et al. (1990) formularam o Family Stress Model, no qual dificuldades financeiras geram tensão emocional, conflitos familiares e prejuízos na saúde psicológica. Esse modelo foi pioneiro ao integrar, de forma sistemática, variáveis econômicas e emocionais.

Garman, Leech e Grable (1996) conduziram um estudo seminal ao analisar os impactos dos comportamentos financeiros inadequados dos empregados sob a perspectiva organizacional. Eles observaram que aproximadamente 15% dos trabalhadores nos Estados Unidos estavam sob estresse financeiro em grau suficiente para prejudicar sua produtividade. Esse percentual poderia chegar a 40–50% em algumas empresas, implicando custos substanciais ligados ao absenteísmo, presenteísmo e queda no desempenho. Os autores alertaram que os empregadores enfrentam encargos financeiros diretos, como aumentos nos custos de saúde, perda de tempo produtivo e rotatividade, enfatizando a necessidade de programas de educação financeira como contribuição tanto para o bem-estar do empregado quanto para a eficiência organizacional.

Joo (1998), em sua tese de doutorado, apresentou um modelo conceitual sólido relacionando bem-estar financeiro e produtividade no trabalho, com base em uma pesquisa aplicada a 288 trabalhadores de nível clerical. Os achados indicaram que níveis mais elevados de bem-estar financeiro pessoal estavam associados a melhor desempenho, menor absenteísmo e menor tempo dedicado a resolver problemas financeiros durante o expediente. Também identificou-se que esse constructo era influenciado por demografia, estressores financeiros percebidos e níveis de stress financeiro, e que o bem-estar financeiro media parcialmente a relação entre estressores e produtividade.

O início dos anos 2000 marcou um avanço importante na definição e mensuração do fenômeno. Kim e Garman (2003) definem o estresse financeiro como um estado emocional negativo decorrente da percepção de incapacidade de satisfazer obrigações financeiras. No estudo deles, esse tipo de estresse foi diretamente associado a impactos adversos na saúde mental e física, incluindo sintomas como ansiedade, problemas de sono e queda no bem-estar geral. Os autores também identificaram correlações entre estresse financeiro e indicadores organizacionais como maior absenteísmo e baixo comprometimento, reforçando que seus efeitos não se limitam à esfera individual, mas se estendem ao desempenho coletivo e às práticas de gestão de pessoas.

Os estudos de O'Neill et al. (2005) ampliaram o entendimento anterior ao caracterizar o estresse financeiro como um fenômeno psicossocial que integra dimensões objetivas e subjetivas da experiência econômica. Eles mostraram que esse tipo de estresse não se limita à carência de recursos, mas envolve percepções sobre controle financeiro, expectativas futuras e capacidade de enfrentar imprevistos, com influências sobre a saúde emocional e física. Em sua análise, clientes de programas de gestão de dívidas apresentavam oscilações no bem-estar financeiro e emocional associadas às suas condições financeiras, o que sustentou a necessidade

de políticas de suporte mais abrangentes, que combinem reestruturação econômica e apoio psicossocial.

Nesse contexto, Prawitz et al. (2006) desenvolveram e publicaram a InCharge Financial Distress/Financial Well-Being Scale (IFDFW), um instrumento sintético, válido e confiável, capaz de capturar, de forma integrada, diferentes facetas da experiência financeira individual, composto por oito itens que mensuram desde preocupações com dívidas até percepção de controle financeiro. Com consistência interna elevada ($\alpha > 0,90$) e validade confirmatória em diferentes populações, a IFDFW viabilizou comparações entre estudos e contextos distintos, contribuindo para a padronização das pesquisas sobre o tema. Sendo adotada por instituições acadêmicas e organizações, permitindo identificar níveis de desconforto financeiro tanto em termos absolutos quanto em relação à percepção subjetiva de segurança econômica.

Estudos posteriores aprofundaram a compreensão da interação entre condições objetivas e percepções subjetivas. Selenko e Batinic (2011) investigaram clientes à beira da falência atendidos por um serviço público de aconselhamento de dívidas na Áustria e encontraram que a percepção subjetiva de tensão financeira era um preditor mais forte de sofrimento psicológico do que os indicadores objetivos de dívida. Além disso, verificaram que variáveis como autoeficácia financeira e benefícios latentes do trabalho (estrutura, identidade profissional e apoio social) funcionavam como amortecedores dos efeitos negativos do estresse percebido.

Para Sweet et al. (2013) fatores psicossociais também desempenham papel relevante. A percepção de insegurança em relação ao futuro, as comparações sociais e a pressão para manter um determinado padrão de vida, têm sido apontadas como fontes emergentes de estresse financeiro, sobretudo entre jovens adultos.

Já Lusardi & Tufano (2015) examinaram uma amostra representativa dos Estados Unidos e revelaram que níveis baixos de literacia financeira, especialmente no que diz respeito ao conhecimento sobre dívidas (debt literacy), estavam associados a comportamentos financeiros de alto custo. O estudo mostrou que indivíduos com menor alfabetização financeira tendem a escolher formas de crédito mais onerosas, pagar mais taxas e enfrentar maiores dificuldades para compreender e gerenciar seu endividamento.

Uma contribuição relevante foi apresentada por Brüggén et al. (2017), que propuseram um modelo integrativo de estresse e bem-estar financeiro combinando dimensões econômicas, comportamentais e psicossociais, além de considerar as influências de variações culturais. A pesquisa revisou sistematicamente a literatura sobre o tema e destacou que o bem-estar financeiro não se restringe à ausência de dívidas, mas envolve a percepção de capacidade de manter estabilidade financeira ao longo do tempo e de lidar com imprevistos de forma

sustentável. Os autores também enfatizaram que fatores como atitudes e comportamentos financeiros, suporte social, educação financeira e políticas públicas moldam essa percepção. Outro ponto central do modelo foi a introdução de indicadores de estresse e bem-estar financeiro subjetivo, que complementam as métricas puramente objetivas, permitindo captar como as pessoas sentem e interpretam sua própria situação econômica. Essa perspectiva reforça a importância de análises multidimensionais, capazes de integrar variáveis individuais e contextuais para compreender plenamente o constructo.

Em estudos recente, Samuel (2024) identificou que a tensão financeira está consistentemente associada a desfechos negativos em múltiplas dimensões, incluindo saúde mental, física, cognitiva e funcional, além de fatores biológicos e sociais. A autora ressalta que tais associações foram observadas em amostras populacionais amplas e diversas, abrangendo diferentes faixas etárias, raças, condições de saúde, estados de deficiência e gestação, o que reforça a robustez e a generalização dos achados.

Em termos de saúde mental, o estresse financeiro está relacionado ao aumento da incidência de ansiedade, depressão, transtornos do sono e ideação suicida (Drentea; Reynolds, 2012). Hojman, Miranda e Ruiz-Tagle (2016) descobriram que os sintomas depressivos são maiores para aqueles que têm se endividado persistentemente.

Pesquisas recentes também reforçam a relevância do tema para a saúde mental e para o desempenho profissional. Hu et al. (2023) conduziram uma pesquisa longitudinal com uma amostra nacionalmente representativa de 103.247 indivíduos na China. Os resultados mostraram que o endividamento familiar está positivamente associado a sintomas depressivos, um efeito que se sustentou mesmo após a aplicação de modelos de efeitos fixos e variáveis instrumentais. Além disso, o estudo destacou a pressão no trabalho e a diminuição da felicidade com a vida como mecanismos mediadores decisivos nessa relação. Tais achados consolidam a compreensão de que o peso da dívida doméstica pode impactar a saúde mental não apenas diretamente, mas também por meio de elementos do cotidiano, como estresse ocupacional e baixa satisfação com a vida.

Rosso, Muñoz-Pascual e Galende (2024) destacam que o estresse financeiro interfere no ambiente de trabalho ao reduzir a saúde, o comprometimento e o desempenho dos funcionários, além de aumentar o conflito entre trabalho e família e comportamentos desviantes. Os autores defendem que o monitoramento do estresse e bem-estar financeiro pelos departamentos de recursos humanos e a implementação de estratégias de suporte podem representar investimentos estratégicos, capazes de reduzir custos e aumentar a produtividade, gerando vantagem competitiva sustentável.

Kaur et al. (2025), investigaram trabalhadores de baixa renda em fábricas indianas pagos por peça. Utilizando um desenho experimental com variação na data de pagamento, descobriram que aqueles que receberam uma injeção de liquidez (permitindo pagar dívidas e suprir necessidades básicas) apresentaram aumento de 7% na produtividade e cometeram menos erros dispendiosos e não intencionais. Esses resultados sustentam a hipótese de que a redução do estresse financeiro libera recursos cognitivos, melhorando atenção e desempenho no trabalho.

Em síntese, a literatura demonstra que o estresse e bem-estar financeiro constituem fenômenos multifacetados, resultantes da interação entre condições econômicas e percepções subjetivas, com repercussões relevantes para indivíduos e organizações. A aplicação da IFDFW nesta pesquisa possibilitará mensurar de forma válida e comparável esse constructo, fortalecendo a compreensão de como ele se manifesta no contexto dos empregados públicos de uma empresa de pesquisa agropecuária.

2.2 Percepção de sucesso na carreira

A percepção de sucesso na carreira é um constructo multifacetado que integra dimensões objetivas, como progressão hierárquica, remuneração e status, e dimensões subjetivas, relacionadas à satisfação, ao sentido atribuído ao trabalho, à identidade profissional e ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Do ponto de vista psicossocial, essa percepção é moldada pelo contexto e pelas experiências acumuladas ao longo do tempo, o que explica por que indivíduos com trajetórias semelhantes podem avaliar o próprio sucesso de maneiras distintas (FISKE; TAYLOR, 2020). Em pesquisas recentes, reforça-se que essa percepção é também relacional e culturalmente situada, influenciada por organizações, redes sociais e valores coletivos (AUDIBERT et al., 2022).

O debate conceitual remonta ao início do século XX. Hughes (1937) estabeleceu uma base sociológica ao diferenciar a dimensão “institucional” da carreira, ligada ao cargo, aos títulos e aos símbolos de status da dimensão pessoal, relativa ao significado que o indivíduo atribui à própria trajetória. Embora o autor não utilizasse a terminologia atual, sua contribuição foi importante para o entendimento posterior da dualidade entre sucesso objetivo e sucesso subjetivo. Essa visão abriu espaço para estudos que passariam a considerar a carreira como um fenômeno não apenas estrutural, mas também interpretativo.

Ginsberg et al. (1951) avançaram na compreensão da carreira como um processo de desenvolvimento, propondo fases de exploração, estabelecimento e manutenção. A ideia de que a trajetória profissional é dinâmica e sujeita a ajustes ao longo do tempo contribuiu para

consolidar a noção de que a percepção de sucesso é igualmente mutável, variando conforme o estágio de vida e as oportunidades percebidas.

Holland (1959) introduziu a perspectiva da congruência pessoa–ambiente, defendendo que o alinhamento entre traços pessoais e contextos ocupacionais aumenta a satisfação e, conseqüentemente, eleva a percepção de sucesso.

As contribuições de Super (1953; 1980) consolidaram a perspectiva desenvolvimentista das carreiras com a formulação da teoria *life-span, life-space*, que colocou o autoconceito como eixo central do desenvolvimento vocacional. Para Super, a carreira é a expressão desse autoconceito de diferentes papéis assumidos ao longo da vida, como trabalhador, estudante, membro da família e cidadão, sendo que o sucesso é percebido quando a trajetória profissional possibilita manter e ampliar essa autoimagem. O autor propôs cinco estágios do desenvolvimento vocacional (crescimento, exploração, estabelecimento, manutenção e declínio) e introduziu o conceito de maturidade de carreira, que diz respeito à prontidão do indivíduo para lidar com as tarefas de cada estágio. Sua abordagem destacou que a noção de sucesso é dinâmica, variando conforme o ciclo de vida e resultando da interação entre características individuais, oportunidades e demandas contextuais, o que explica por que uma carreira considerada “bem-sucedida” sob critérios externos pode não gerar, necessariamente, realização pessoal.

Schein (1978; 1990) acrescentou uma contribuição relevante ao campo, ao introduzir o conceito de âncoras de carreira, entendido como um conjunto relativamente estável de motivações, valores e competências que orienta as escolhas profissionais e define o que cada indivíduo considera como sucesso. Essas âncoras emergem a partir das experiências de trabalho e do autoconhecimento acumulado ao longo da sua trajetória, tornando-se um referencial interno para avaliar oportunidades e tomar decisões. Schein identificou categorias como autonomia/independência, competência técnica/funcional, segurança/estabilidade, desafio puro, estilo de vida e serviço/dedicação a uma causa, cada uma representando um núcleo motivacional que influencia as metas e critérios de sucesso.

A compreensão de que a percepção de sucesso muda ao longo da vida foi reforçada por Dalton, Thompson e Price (1977), que propuseram um modelo de estágios de carreira no qual as expectativas, prioridades e indicadores de sucesso se modificam à medida que o profissional progride. Esse modelo destacou que a avaliação subjetiva de sucesso é fortemente dependente do estágio de vida e do ciclo de carreira, e que intervenções organizacionais precisam considerar essas diferenças para manter o engajamento e a motivação dos colaboradores.

Paralelamente, Gattiker e Larwood (1986) ofereceram uma contribuição conceitual crucial ao formalizar a distinção entre sucesso objetivo, baseado em indicadores externos e verificáveis, como promoções, remuneração, estabilidade e títulos e sucesso subjetivo, que corresponde à satisfação e ao sentimento pessoal de realização em relação à carreira. Essa separação teórica permitiu que a pesquisa passasse a tratar as duas dimensões de forma mais sistemática, criando bases para medições comparáveis e para a identificação de fatores que influenciam cada uma delas. Os autores também observaram que, embora inter-relacionadas, essas dimensões podem divergir: um indivíduo pode ter sucesso objetivo elevado, mas baixa satisfação pessoal, ou vice-versa.

As pesquisas se voltaram para a influência de traços pessoais e contextos sociais. Judge et al. (1995) ampliaram o entendimento sobre os determinantes da percepção de sucesso na carreira ao demonstrar que fatores disposicionais exercem influência significativa sobre resultados tanto objetivos quanto subjetivos. Em seu estudo, os autores destacaram variáveis como autoestima, locus de controle e traços de personalidade como preditores robustos de desempenho, progressão hierárquica e satisfação profissional.

Seibert e Kraimer (2001) propuseram um avanço conceitual ao evidenciar que o capital social, definido como o conjunto de redes de relacionamento, acesso à informação estratégica e apoio profissional, atua como um determinante crítico tanto do sucesso objetivo quanto do subjetivo. O estudo mostrou que profissionais com redes de contato amplas e diversificadas têm maior probabilidade de receber indicações para promoções, acessar oportunidades de desenvolvimento e obter recursos essenciais para o desempenho de suas funções, reforçando que a percepção de êxito está relacionada com conexões interpessoais e oportunidades contextuais.

As transformações econômicas e organizacionais das últimas décadas, como a globalização, a flexibilização das estruturas corporativas e a aceleração tecnológica, impulsionaram novas concepções de carreira. Arthur (1994) e Arthur e Rousseau (2001) propuseram o conceito de “carreira sem fronteiras” (boundaryless career), que rompe com a lógica tradicional de progressão linear dentro de uma única organização, enfatizando a mobilidade entre diferentes empresas, setores e países, sustentada pela aquisição contínua de competências, experiências e redes de relacionamento. Nesse modelo, a empregabilidade substitui a permanência como principal indicador de sustentabilidade da trajetória. Para a percepção de sucesso, isso significa que o reconhecimento não se limita a marcos institucionais, mas inclui a capacidade de adaptar-se a diferentes contextos e manter relevância profissional.

Complementando essa perspectiva, Hall (2002) desenvolveu o conceito de “carreira proteana”, centrado na autogestão e no alinhamento com valores e objetivos pessoais como critérios essenciais de êxito. Para o autor, o sucesso é definido pelo próprio indivíduo, com base em satisfação, propósito e coerência interna, e não exclusivamente por promoções ou recompensas externas. Ao integrar ambas as abordagens, evidencia-se que a percepção contemporânea de sucesso na carreira combina elementos objetivos e subjetivos, valorizando tanto conquistas mensuráveis quanto a realização pessoal e o sentido atribuído à trajetória profissional.

Heslin (2005) argumentou que o sucesso é sempre uma avaliação referencial, podendo ser autorreferente ou comparativa. Ng et al. (2005) consolidaram essa visão com uma meta-análise que identificou múltiplos preditores de sucesso, incluindo fatores humanos, organizacionais e relacionais. No mesmo período, Mainiero e Sullivan (2006) apresentaram o Kaleidoscope Career Model, que explica as mudanças de prioridade ao longo do tempo por meio das dimensões autenticidade, equilíbrio e desafio.

Estudos mais recentes têm aprofundado e diversificado a compreensão do constructo. Dries, Pepermans e Carlier (2008) propuseram um modelo multidimensional de sucesso na carreira, capaz de capturar diferentes perfis de valoração, integrando dimensões objetivas e subjetivas e reconhecendo que profissionais podem priorizar aspectos distintos como, status, equilíbrio entre vida pessoal e profissional ou contribuição social, ao avaliar seu êxito.

De forma complementar, Abele e Spurk (2009), por meio de análises longitudinais, evidenciaram que características pessoais, como autoeficácia e orientação para metas de carreira, exercem influência significativa tanto sobre o sucesso objetivo quanto sobre o subjetivo. Seus resultados reforçam que a percepção de sucesso é resultado de interações dinâmicas entre recursos internos e oportunidades externas, e que a autoconfiança e a clareza de objetivos tendem a potencializar conquistas mensuráveis e a satisfação pessoal.

Já Van der Heijden et al. (2006; 2009) associaram diretamente a empregabilidade, entendida como a capacidade de manter-se relevante e competitivo no mercado de trabalho ao longo do tempo, à percepção de sucesso na carreira. Nessa perspectiva, competências técnicas, adaptabilidade e aprendizado contínuo são elementos centrais, pois sustentam a capacidade de transitar entre funções e setores, favorecendo tanto a obtenção de resultados concretos quanto o sentimento de realização profissional.

No contexto brasileiro, Costa (2013) desenvolveu e validou a Escala de Percepção de Sucesso na Carreira (EPSC), com o objetivo de operacionalizar o constructo a partir de múltiplas dimensões relevantes para a realidade. A escala contempla fatores como competência,

identidade profissional, reconhecimento hierárquico, remuneração, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e contribuição para a sociedade, refletindo uma visão abrangente que integra tanto critérios objetivos quanto subjetivos. O processo de validação incluiu análises fatoriais exploratórias e confirmatórias, que evidenciaram bons índices de confiabilidade e validade, reforçando sua robustez como instrumento de mensuração.

Avanços recentes reforçam essa perspectiva integrada. Gaile et al. (2022), ao estudar trabalhadores do conhecimento, identificaram que, embora indicadores objetivos continuem relevantes, há uma valorização crescente de fatores como autonomia, aprendizagem contínua e alinhamento com valores pessoais. Audibert et al. (2022) acrescentam que essa percepção é fruto de interações sociais e culturais, moldada por organizações, pares e familiares.

Seibert, Akkermans e Liu (2024) sintetizaram essas tendências ao definir sucesso de carreira como um conjunto de desfechos materiais e psicológicos, integrando perspectivas individuais, relacionais e institucionais. Por fim, Nexhip, Riley e Robinson (2025) mostraram que, mesmo em contextos hierárquicos, os profissionais avaliam o sucesso por uma lente híbrida, combinando resultados objetivos e critérios subjetivos, o que reforça a necessidade de abordagens multifacetadas para sua compreensão.

Assim, a evolução teórica do conceito de percepção de sucesso na carreira revela um deslocamento de modelos centrados em posições e trajetórias lineares para abordagens mais flexíveis, relacionais e orientadas por valores. Nesse cenário, a utilização da EPSC nesta pesquisa permitirá captar, de forma válida e comparável, as dimensões objetivas e subjetivas da percepção de sucesso, contribuindo para compreender como esse constructo se manifesta entre empregados públicos de uma empresa pública de pesquisa agropecuária.

2.3 Estudos empíricos anteriores

Diversos estudos empíricos têm explorado os constructos centrais desta pesquisa, estresse financeiro e percepção de sucesso na carreira, utilizando esses instrumentos validados e reconhecidos. A InCharge Financial Distress/Financial Well-Being Scale (IFDFW), proposta por Prawitz et al. (2006), tem sido usada nacional e internacionalmente para mensurar o estresse e bem-estar financeiro percebido em distintas populações. Da mesma forma, a Escala de Percepção de Sucesso na Carreira (EPSC), desenvolvida por Costa (2013), tem sido aplicada em diferentes contextos para avaliar, de forma multidimensional, como indivíduos percebem sua trajetória profissional.

Os Quadro 1 e Quadro 2, apresentam uma síntese de estudos recentes que utilizaram essas escalas. Essa sistematização permite observar como esses instrumentos têm sido

empregados em diferentes segmentos profissionais, evidenciando sua relevância científica e reforçando a atualidade do presente estudo.

Quadro 1 - Estudos anteriores - Escala InCharge Financial Distress/Well-Being (IFDFW)

Autor(es) e Ano	População / Contexto	Aplicação da Escala
Karam et al. (2022)	População libanesa	Bem-estar financeiro e qualidade de vida; mediação da insegurança alimentar
Lobos et al. (2021)	Profissionais de saúde equatorianos	Relação entre situação de vida e bem-estar financeiro
Hassan & Haris (2022)	Trabalhadores do setor de turismo na Malásia	Estudo exploratório sobre bem-estar financeiro
Mahdzan et al. (2020)	Famílias malaias	Estudo exploratório sobre o bem-estar financeiro em domicílios
De Oliveira et al. (2019)	Organizações governamentais brasileiras	Bem-estar financeiro e qualidade de vida no trabalho
Nasr et al. (2024a)	Pais durante crise no Líbano	Insegurança financeira e saúde mental
Nasr et al. (2024b)	Estudantes no Líbano	Estresse financeiro e bem-estar acadêmico
Boylu, Günay & Kiliç (2019)	Famílias turcas	Estresse financeiro e funcionamento familiar
Rom (2013)	Consumidores sul-africanos	Impacto de empréstimos sem garantia no bem-estar financeiro
Amanatullah et al. (2018)	Pacientes em artroplastia total	Dificuldade financeira e discussão sobre custos médicos

Fonte: Dados da pesquisa

Os estudos apresentados no Quadro 1 demonstram que o estresse e bem-estar financeiro é um tema de relevância na literatura internacional e nacional, especialmente em contextos de instabilidade econômica, crises e populações vulneráveis. As pesquisas aplicaram a Escala InCharge em diferentes públicos, como profissionais de saúde, estudantes, trabalhadores do setor público e privado, além de famílias em situação de vulnerabilidade. Observa-se que, de forma geral, o endividamento e a insegurança financeira estão fortemente associados a impactos negativos na saúde mental, na qualidade de vida e no funcionamento familiar. Isso reforça a importância da escala como instrumento para mensuração do estresse financeiro percebido em

diferentes contextos e culturas, bem como sua aplicabilidade para subsidiar políticas públicas, práticas organizacionais e intervenções de suporte financeiro.

Quadro 2 - Estudos anteriores - Escala de Percepção de Sucesso na Carreira (EPSC)

Autor(es) e Ano	População / Contexto	Aplicação da Escala
Moreira, Silva & Gomes (2018)	Docentes de universidades federais no RS	Avaliação da percepção de sucesso na carreira
Rodrigues (2016)	Médicos em Belo Horizonte	Comparação entre percepção de sucesso e qualidade de vida no trabalho
Lima (2024)	Secretários executivos de IFES	Análise da percepção de sucesso em contexto institucional
Knob & Goergen (2016)	Profissionais da geração Y	Estudo sobre desafios organizacionais e percepção de carreira
Pauli, Comim & Tomasi (2016)	Docentes	Satisfação e engajamento como preditores do sucesso na carreira
De Lima et al. (2015)	Docentes da educação profissional no setor industrial	Percepção de sucesso em contexto técnico
Flach (2017)	Alunos da Escola de Administração/UFRGS	Percepção de sucesso na fase final do curso
Costa, Chiuzy & Dutra (2013)	Professores do ensino superior de administração	Relação entre percepção de sucesso e comprometimento
Bizarria et al. (2018)	Universitários	Percepção de sucesso na carreira sob a ótica estudantil

Fonte: Dados da pesquisa.

Os estudos apresentados no Quadro 2 utilizaram a Escala de Percepção de Sucesso na Carreira (EPSC) indicam que esse construto tem sido explorado em diferentes segmentos profissionais e educacionais no Brasil. As investigações abrangem desde docentes universitários e profissionais do setor industrial até estudantes em fase de conclusão de curso, o que demonstra a versatilidade da escala. As pesquisas convergem ao indicar que a percepção de sucesso na carreira é influenciada por fatores como engajamento no trabalho, satisfação, desenvolvimento de competências, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e alinhamento com os próprios valores. A diversidade dos contextos analisados reforça a aplicabilidade da EPSC como ferramenta diagnóstica para entender as percepções subjetivas de sucesso na

carreira, bem como para apoiar práticas de desenvolvimento profissional e gestão de pessoas nas organizações.

A relevância dos constructos centrais desta pesquisa, estresse financeiro e percepção de sucesso na carreira, fica evidenciada pelo uso crescente de instrumentos psicometricamente sólidos, como a IFDFW (InCharge Financial Distress/Financial Well-Being Scale) e a EPSC (Escala de Percepção de Sucesso na Carreira). O uso combinado dessas escalas, permite uma visão mais integrada do bem-estar no trabalho, articulando tanto a dimensão financeira quanto a significativa percepção de êxito na carreira. Essa abordagem pode enriquecer análises futuras e fundamentar intervenções organizacionais com embasamento empírico.

3. METODOLOGIA

A presente seção tem como finalidade descrever os procedimentos metodológicos que foram adotados para o alcance dos objetivos geral e específicos que delimitam o presente estudo. Nesse sentido, apresenta-se a tipologia de pesquisa, a população e a amostra, explanação sobre a coleta de dados e sobre a análise de dados que foi empregada.

3.1 Tipologia da pesquisa

Esta pesquisa caracteriza-se por uma abordagem quantitativa, com delineamento descritivo e correlacional. Segundo Gil (2010), as pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis. No presente estudo, busca-se descrever o perfil sociodemográfico e ocupacional dos empregados públicos e analisar as relações entre o estresse financeiro (IFDFW) e a percepção de sucesso na carreira (EPSC).

A pesquisa é de natureza não experimental, uma vez que não há manipulação das variáveis independentes, e de corte transversal, pois os dados foram coletados em um único momento no tempo. De acordo com Sampieri, Collado e Lucio (2024), os estudos transversais são aqueles que coletam dados em um único momento, ou seja, sem acompanhamento longitudinal.

3.2 População e amostra

A população do estudo é composta por 7.165 empregados públicos de uma empresa brasileira de pesquisa agropecuária, distribuídos nos seguintes cargos: 2.092 pesquisadores, 2.224 analistas, 1.160 técnicos e 1.689 assistentes. Esses dados foram refinados com a exclusão

de empregados aposentados por invalidez e afastados por auxílio-doença de longo prazo, garantindo uma estimativa mais precisa da população ativa elegível à pesquisa, conforme relatório de 16/05/2025 e dados coletados no mês de junho/2025.

A população apresenta características heterogêneas em termos de formação, experiência profissional e posicionamento hierárquico, o que oferece uma base rica para a análise das relações entre estresse financeiro e percepção de sucesso na carreira. Como destaca Gil (2010), compreender a diversidade da população é fundamental para garantir que os resultados reflitam diferentes perspectivas, o que é essencial em estudos sociais de grande escala.

Inicialmente, adotou-se uma amostragem estratificada proporcional por cargo, com base na estrutura da população, a fim de garantir a representatividade dos diferentes grupos ocupacionais. Segundo Gil (2010), esse tipo de amostragem “é especialmente indicado quando se deseja garantir que determinados segmentos da população estejam representados na amostra, na mesma proporção em que se encontram na população total”. Do mesmo modo, Sampieri, Collado e Lucio (2024) afirmam que a estratificação proporcional é uma técnica recomendada em estudos com abordagem descritiva e correlacional, por permitir estimativas mais precisas sobre a população e análises associativas válidas.

O tamanho mínimo da amostra foi calculado com base na fórmula clássica para populações finitas, considerando um nível de confiança de 95% ($Z = 1,96$), margem de erro de 5% ($e = 0,05$) e proporção estimada de 50% ($p = 0,5$), que corresponde à situação de máxima variabilidade. Com base nesses parâmetros, obteve-se um tamanho mínimo de 365 respondentes.

$$n = (N \times Z^2 \times p \times (1 - p)) / ((e^2 \times (N - 1)) + (Z^2 \times p \times (1 - p)))$$

Quadro 3 - Distribuição da população e cálculo da amostra estratificada por cargo

Cargo	População	Proporção (%)	Amostra Estratificada
Pesquisador	2.092	29,20%	107
Analista	2.224	31,04%	114
Técnico	1.160	16,19%	59
Assistente	1.689	23,57%	86
Total	7.165	100%	365

Fonte: Dados institucionais da empresa (relatório de 16/05/2025), organizados pelo autor.

O Quadro 3, apresenta a distribuição proporcional da amostra por cargo, esse procedimento de estratificação permite que as análises estatísticas reflitam de maneira fiel a estrutura da força de trabalho da empresa, mantendo o rigor metodológico necessário para estudos que se propõem a identificar padrões gerais e relações entre variáveis no conjunto da organização.

Ressalta-se que, apesar do delineamento amostral proporcional inicialmente previsto, a coleta de dados foi realizada por adesão voluntária, resultando em 1.001 questionários válidos. Assim, embora não tenha sido mantida a estratificação proporcional entre os cargos, a amostra final superou o tamanho mínimo calculado, assegurando robustez estatística para as análises.

3.3 Instrumentos de Coleta de Dados

A coleta de dados será realizada por meio de um questionário estruturado, aplicado eletronicamente via plataforma Google Forms. O instrumento foi composto por três blocos principais:

3.3.1. Perfil sociodemográfico e profissional

Esse bloco buscou caracterizar a amostra em termos de variáveis pessoais e profissionais relevantes para o estudo. Foram incluídas questões sobre sexo, idade, estado civil, escolaridade, tempo de serviço na empresa, cargo e faixa de renda. A escolha dessas variáveis fundamenta-se na literatura que aponta a influência de fatores individuais e ocupacionais sobre a percepção de sucesso na carreira (EPSC) e sobre os níveis de estresse e bem-estar financeiro (IFDFW). Assim, essas informações permitem não apenas a descrição do perfil dos respondentes, mas também análises associativas e comparativas.

3.3.2. Escala InCharge Financial Distress/Financial Well-Being (IFDFW)

A InCharge Financial Distress/Financial Well-Being Scale (IFDFW), originalmente desenvolvida por Prawitz et al. (2006), foi utilizada neste estudo em sua versão adaptada para o contexto brasileiro por Kosminsky (2021). Essa adaptação passou por procedimentos rigorosos de tradução, retrotradução e validação semântica, com análise psicométrica que demonstrou índices adequados de confiabilidade e validade, assegurando sua adequação para pesquisas realizadas no Brasil.

A escala é composta por oito itens que avaliam o nível de estresse financeiro e de bem-estar financeiro percebidos pelos respondentes, combinando aspectos objetivos e subjetivos da experiência econômica. Os itens exploram dimensões como preocupação com dívidas, dificuldade para pagar contas, capacidade de enfrentar imprevistos e percepção de controle sobre as finanças. As respostas são registradas em escala Likert de 10 pontos, e o escore final corresponde à média simples dos itens, variando de 1 a 10.

Nos estudos originais, a IFDFW apresentou elevada consistência interna ($\alpha = 0,95$), além de evidências de validade convergente e discriminante (Prawitz et al., 2006). A versão brasileira também apresentou confiabilidade satisfatória, com $\alpha = 0,88$ (Kosminsky, 2021). No presente estudo, a escala alcançou α de Cronbach = 0,93 e Ω de McDonald = 0,93, confirmando a consistência interna e reforçando a adequação do instrumento para a amostra investigada.

Na versão brasileira, alguns itens apresentam formulação invertida em relação ao instrumento original, exigindo recodificação antes do cálculo do escore. Esse procedimento foi seguido conforme descrito por Kosminsky (2021), assegurando que os resultados permanecessem coerentes com a proposta original de Prawitz et al. (2006).

Apesar dos elevados índices de confiabilidade, é importante salientar que, como se trata de uma medida de autorrelato, a IFDFW pode estar sujeita a vieses de percepção individual e de desejabilidade social.

A interpretação dos escores segue as diretrizes do instrumento original:

- 1,0 a 4,0 → Alto estresse financeiro
- 4,1 a 6,9 → Estresse financeiro moderado
- 7,0 a 10,0 → Baixo estresse / alto bem-estar financeiro

Cabe destacar que, embora amplamente utilizada em pesquisas sobre estresse financeiro, a escala avalia a percepção subjetiva de bem-estar financeiro dos respondentes, permitindo identificar diferentes níveis de tensão e segurança financeira. Neste estudo, optou-se por manter os escores conforme a proposta original, preservando a coerência metodológica. Assim, quanto maior o escore, maior o bem-estar financeiro percebido (menor o estresse); e quanto menor o escore, maior a percepção de vulnerabilidade financeira (maior estresse).

3.3.3. Escala de Percepção de Sucesso na Carreira (EPSC)

A Escala de Percepção de Sucesso na Carreira (EPSC), proposta por Costa (2010, 2013) e apresentada no livro *Novas Medidas de Comportamento Organizacional* (Siqueira et al., 2014), constitui um instrumento multidimensional que mensura a interpretação individual acerca de conquistas e progresso profissional, contemplando tanto dimensões **objetivas** (como remuneração e promoções) quanto **subjetivas** (como identidade, valores e equilíbrio vida-trabalho). Neste estudo, foi utilizada a Escala de Percepção de Sucesso na Carreira (EPSC) em sua versão completa, composta por 48 itens distribuídos em onze fatores, que contemplam dimensões objetivas e subjetivas relacionadas à trajetória profissional. As respostas foram

registradas em escala Likert de cinco pontos, variando de “discordo totalmente” (1) a “concordo totalmente” (5).

Apresentamos no Quadro 4 os fatores que compõem a escala, acompanhados de definições resumidas e dos índices de consistência interna obtidos no estudo de Costa (2013):

Quadro 4 - Fatores, itens e consistência interna da EPSC

Fator	Itens	Definição resumida	Alfa de Cronbach (α)
Identidade	11, 13, 19, 22, 30	Expressão do ser, reconhecimento e realização pessoal	0,81
Competência	15, 20, 21, 31, 34, 35	Percepção de competência e diferenciação	0,82
Desenvolvimento	6, 7, 23, 24, 38	Crescimento contínuo e desafios profissionais	0,78
Contribuição	12, 36, 41, 44, 47	Contribuição social pela carreira	0,83
Cooperação	14, 18, 29, 42, 46	Sucesso em trabalho colaborativo	0,74
Criatividade	1, 3, 25	Inovação e geração de soluções	0,67
Empregabilidade	27, 28, 45	Segurança em relação ao futuro profissional	0,71
Valores	8, 10, 26	Alinhamento ético e pessoal com a carreira	0,57
Hierarquia / Promoção	16, 32, 37, 40, 43	Reconhecimento formal e promoções	0,84
Remuneração	2, 4, 17, 48	Recompensas financeiras e satisfação salarial	0,78
Equilíbrio vida-trabalho	5, 9, 33, 39	Conciliação entre vida pessoal e demandas profissionais	0,72

Fonte: Costa, L. V. (2013). In: Siqueira (Org.), Novas Medidas do Comportamento Organizacional

No estudo original de Costa (2013), a escala completa apresentou elevada confiabilidade (α de Cronbach = 0,93 para a versão completa). No presente estudo, os índices obtidos foram igualmente satisfatórios: α de Cronbach = 0,95 e Ω de McDonald = 0,95 para a escala completa. Esses resultados confirmam a adequação da EPSC para a amostra investigada, assegurando a precisão das análises subsequentes.

Para a apuração dos resultados, adotou-se o cálculo do escore médio simples em cada fator e para a escala total. A opção pelo uso da média simples se justifica pela padronização dos escores em uma escala única de 1 a 5, favorecendo comparações entre fatores com diferentes números de itens e facilitando a interpretação dos achados. Seguindo a recomendação da publicação original, os valores médios foram classificados em três níveis:

- 0 a 2,0 → baixa percepção de sucesso na carreira

- 2,1 a 3,9 → moderada percepção de sucesso na carreira
- 4,0 a 5,0 → alta percepção de sucesso na carreira

Essa classificação facilita a análise dos resultados, permitindo identificar tendências gerais e diferenças entre grupos, preservando a estrutura multidimensional proposta por Costa (2013).

3.4 Procedimento de Coleta de Dados

A coleta de dados ocorreu por meio da aplicação de questionário eletrônico, garantindo a padronização na apresentação dos itens e condições adequadas para resposta. Não foi estabelecido limite de tempo, de modo a permitir que os participantes pudessem refletir sobre as questões com tranquilidade, reduzindo possíveis vieses decorrentes de pressa ou dificuldade de compreensão. O link de acesso ao instrumento foi divulgado por e-mail institucional e por canais internos autorizados pela direção da empresa, assegurando legitimidade e alcance junto ao público-alvo.

Antes de iniciar o preenchimento, os participantes tiveram acesso ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), no qual foram apresentados os objetivos da pesquisa, a natureza voluntária da participação e as garantias de sigilo e anonimato das informações. Somente após a leitura e a concordância com o TCLE foi possível prosseguir para o questionário, em conformidade com os preceitos éticos de pesquisas científicas.

Conforme destaca Gil (2010), o questionário é um instrumento de coleta de dados que apresenta um conjunto de perguntas ordenadas, que devem ser respondidas por escrito, sem a presença do entrevistador. Essa modalidade é adequada à abordagem quantitativa por permitir a obtenção de dados objetivos e comparáveis.

3.5 Técnicas de Análise dos Dados

A análise estatística dos dados coletados foi conduzida por meio de softwares especializados, de forma a assegurar a consistência metodológica e a robustez dos resultados. O JASP constituiu-se no principal programa utilizado, por oferecer interface acessível e adequada para a realização de análises descritivas e inferenciais. Adicionalmente, para a Análise de Perfis Latentes (Latent Profile Analysis – LPA), recorreu-se ao software R, em virtude de seus pacotes específicos voltados a esse tipo de modelagem estatística, o que possibilitou maior precisão na identificação de subgrupos homogêneos de respondentes.

As técnicas estatísticas selecionadas buscaram contemplar tanto a descrição da amostra quanto a avaliação da confiabilidade dos instrumentos e a investigação das relações entre variáveis. Nesse sentido, foram empregadas:

- Estatística descritiva, para a caracterização sociodemográfica e ocupacional dos participantes;
- Análise de confiabilidade dos instrumentos, por meio dos coeficientes alfa de Cronbach e ômega de McDonald;
- Correlação de Pearson, destinada a examinar associações lineares entre variáveis contínuas;
- Análise de variância (ANOVA), para comparação de médias entre grupos;
- Testes de associação em tabelas de contingência, especialmente o qui-quadrado de Pearson (χ^2), utilizados para avaliar relações entre variáveis categóricas, complementados pelo V de Cramer como medida da intensidade da associação;
- Análise de Perfis Latentes (LPA), conduzida no R, voltada à identificação de padrões de respostas e agrupamentos latentes.

Nos itens subsequentes, cada técnica é apresentada em detalhe, com a respectiva fundamentação teórica, objetivos de aplicação e justificativas para seu uso no presente estudo.

3.5.1 Estatística Descritiva

A estatística descritiva será utilizada para organizar, resumir e apresentar as principais características dos dados coletados, permitindo uma compreensão inicial do comportamento das variáveis em estudo. Segundo Bryman (2012), a estatística descritiva serve para descrever as características principais de um conjunto de dados de forma clara e concisa. Serão calculadas medidas de tendência central (como média e mediana), medidas de dispersão (como desvio padrão), além de frequências absolutas e relativas, com o objetivo de representar de forma estruturada o perfil da amostra.

No presente estudo, a estatística descritiva foi organizada em duas dimensões principais: o perfil sociodemográfico e o perfil de renda. O perfil sociodemográfico incluiu variáveis como sexo, idade, estado civil, escolaridade, tempo de serviço e cargo ocupado, possibilitando identificar a composição da amostra em termos de características pessoais e profissionais. Já o perfil de renda considerou faixas de rendimento mensal e aspectos financeiros relacionados, oferecendo uma visão inicial das condições econômicas dos empregados pesquisados.

3.5.2 Análise de Confiabilidade: Alfa de Cronbach e Ômega de McDonald

A análise de confiabilidade é utilizada para avaliar se os itens de um instrumento de medida são consistentes entre si e refletem de forma adequada o construto investigado. Dentre os principais coeficientes disponíveis, se destacam o alfa de Cronbach e o ômega de McDonald.

O alfa de Cronbach, segundo Bland e Altman (1997), estima a consistência interna a partir da correlação média entre os itens de um teste. É amplamente utilizado em pesquisas das ciências sociais aplicadas, sendo considerado satisfatório quando apresenta valores iguais ou superiores a 0,70, embora patamares mais altos indiquem maior homogeneidade e robustez.

Já o ômega de McDonald, conforme Dunn, Baguley e Brunsden (2014), é considerado uma medida mais precisa em algumas situações, pois leva em conta a estrutura fatorial dos itens e não pressupõe que todos contribuam igualmente para o construto. Dessa forma, o ômega pode oferecer uma estimativa mais realista da confiabilidade, especialmente em escalas multidimensionais.

No presente estudo, ambos os coeficientes foram calculados para a Escala de Estresse e Bem-Estar Financeiro (IFDFW) e para a Escala de Percepção de Sucesso na Carreira (EPSC), com o objetivo de medir a consistência interna dos instrumentos. A adoção simultânea dos dois indicadores fortalece a credibilidade das análises, permitindo a comparação dos resultados com a literatura e assegurando maior rigor metodológico.

A opção pelo uso combinado do alfa de Cronbach e do ômega de McDonald confere maior robustez às evidências psicométricas, uma vez que cada coeficiente traz uma perspectiva complementar sobre a confiabilidade.

3.5.3 Correlação de Pearson

A correlação de Pearson é um dos métodos estatísticos mais utilizados para examinar a relação entre variáveis quantitativas contínuas. O coeficiente, representado por r , assume valores entre -1 e +1, indicando tanto a direção quanto a força da relação. Valores positivos indicam correlação direta (quando uma variável aumenta, a outra tende a aumentar), enquanto valores negativos indicam correlação inversa (quando uma variável aumenta, a outra tende a diminuir). Já valores próximos de zero sugerem ausência de relação linear significativa.

De acordo com os critérios de Cohen (1992), é possível classificar a magnitude das correlações da seguinte forma:

$r \geq 0,10 \rightarrow$ fraca

$r \geq 0,30 \rightarrow$ moderada

$r \geq 0,50 \rightarrow$ forte

A correlação de Pearson foi utilizada neste estudo para identificar como os níveis de estresse (IFDFW) se relacionam com a percepção de sucesso na carreira (EPSC), além de examinar possíveis associações com variáveis sociodemográficas e ocupacionais. Essa análise permitiu verificar se os construtos estudados apresentam relações em diferentes níveis de intensidade, contribuindo para a compreensão da direção e da magnitude dessas associações.

3.5.4 Análise de Variância (ANOVA)

A Análise de Variância (ANOVA) é uma técnica estatística utilizada para comparar médias entre três ou mais grupos independentes, verificando se as diferenças observadas nos resultados são estatisticamente significativas. De acordo com Cohen (1988), a ANOVA parte do princípio de decompor a variabilidade total dos dados em duas fontes principais: a variabilidade entre grupos (diferenças atribuídas ao fator investigado) e a variabilidade dentro dos grupos (diferenças associadas ao acaso ou a outros fatores não controlados). Quando a variabilidade entre grupos é significativamente maior que a variabilidade dentro dos grupos, conclui-se que há diferença estatisticamente significativa entre as médias analisadas.

O resultado da ANOVA é representado pelo valor de p . Resultados com $p < 0,05$ indicam diferenças estatisticamente significativas entre os grupos, sugerindo que ao menos um deles difere dos demais em relação à variável em estudo. Para identificar especificamente quais grupos apresentam diferenças, recorre-se a testes post hoc, como o Tukey, que detalham as comparações par a par. Além disso, a ANOVA pode ser complementada com a análise do tamanho de efeito, expresso pelo $\eta^2 p$ ao quadrado ($\eta^2 p$), que quantifica a magnitude da diferença observada. Cohen (1988) sugere os seguintes critérios para interpretação do $\eta^2 p$:

Pequeno: $\eta^2 p < 0,01$

Médio: $0,02 \leq \eta^2 p \leq 0,06$

Grande: $\eta^2 p > 0,14$

Neste estudo, a ANOVA foi utilizada para verificar se existem diferenças significativas na percepção de sucesso na carreira (EPSC) e nos níveis de estresse financeiro (IFDFW) em função de variáveis ocupacionais, como os diferentes cargos analisados. Esse procedimento permitiu analisar se a experiência dos empregados públicos varia de modo consistente entre os grupos, fornecendo evidências estatísticas que sustentam a interpretação dos resultados.

3.5.5 Análise de Perfis Latentes (Latent Profile Analysis – LPA)

A Análise de Perfis Latentes (*Latent Profile Analysis – LPA*) é uma técnica estatística baseada em modelos probabilísticos que busca identificar grupos não observados (latentes) dentro de uma população a partir de padrões de respostas em variáveis contínuas. Diferentemente de métodos tradicionais de agrupamento, como a análise de cluster, a LPA estima probabilidades de pertencimento de cada indivíduo a diferentes perfis, o que permite uma classificação mais precisa e sustentada teoricamente (Nylund; Asparouhov; Muthén, 2007).

A Análise de Perfis Latentes (LPA) foi utilizada neste estudo para identificar subgrupos de respondentes com padrões semelhantes de respostas nas dimensões avaliadas da escala de estresse financeiro (IFDFW) e da escala de percepção de sucesso na carreira (EPSC). Essa técnica permitiu explorar possíveis heterogeneidades presentes na amostra, contribuindo para uma compreensão mais aprofundada das diferentes configurações de experiência relacionadas aos constructos investigados.

Para a tomada de decisão sobre o número de perfis, a literatura recomenda a consideração conjunta de múltiplos indicadores estatísticos de ajuste e qualidade:

- **Crítérios de Informação:** menores valores de *Akaike Information Criterion (AIC)*, *Bayesian Information Criterion (BIC)*, *Sample-size Adjusted BIC (SABIC)* e *Loglikelihood (LL)* sugerem melhor ajuste do modelo, embora tendam a diminuir progressivamente conforme a complexidade aumenta.
- **Testes de razão de verossimilhança:** o *Lo-Mendell-Rubin Likelihood Ratio Test (LMR-LRT)* e o *Bootstrapped Likelihood Ratio Test (BLRT)* verificam se um modelo com k perfis apresenta ajuste significativamente superior a um modelo com $k-1$ perfis. Valores não significativos sugerem preferência pelo modelo mais parcimonioso.
- **Entropia e Probabilidade mínima (Prob min):** índices superiores a 0,70 indicam boa qualidade de classificação, refletindo clareza na alocação dos participantes nos perfis.
- **Tamanho mínimo dos perfis (Tam min):** recomenda-se evitar soluções em que algum perfil represente menos de 5% da amostra, pois perfis muito pequenos comprometem a estabilidade e a interpretação dos resultados (Marsh et al., 2009).
- **Elbow Plot:** também chamado de “gráfico do cotovelo”, é uma ferramenta complementar que representa visualmente os valores de critérios de informação (AIC, BIC, SABIC) à medida que o número de perfis aumenta. O ponto em que ocorre a queda mais acentuada (*cotovelo*) sugere a solução mais parcimoniosa, equilibrando qualidade

de ajuste e simplicidade do modelo (Nylund, Asparouhov e Muthén, 2007; Pastor et al., 2007).

Deste modo, o uso da LPA neste estudo se justifica por sua capacidade de identificar estruturas latentes de forma estatisticamente robusta, integrando diferentes indicadores de ajuste e qualidade. Tal abordagem possibilita uma compreensão mais aprofundada e realista da amostra, indo além das análises tradicionais que consideram apenas médias gerais.

3.5.6 Teste t de Student

O teste *t* de Student é um procedimento estatístico utilizado para comparar as médias de dois grupos independentes ou relacionados, com o objetivo de verificar se as diferenças observadas entre eles são estatisticamente significativas. De acordo com Field (2009), esse teste considera tanto a magnitude da diferença entre as médias quanto a variabilidade dos dados dentro de cada grupo.

No presente estudo, o teste *t* de Student foi aplicado para comparar os escores de homens e mulheres nas variáveis de estresse financeiro (IFDFW) e percepção de sucesso na carreira (EPSC), tanto em sua forma global quanto em seus fatores específicos. Essa análise complementar permitiu explorar possíveis diferenças entre os grupos, contribuindo para aprofundar a compreensão das variáveis investigadas no contexto da pesquisa. Além disso, o teste *t* apresenta ampla utilização em estudos quantitativos devido à sua simplicidade e robustez na comparação entre dois grupos independentes.

3.5.7 Teste do qui-quadrado de Pearson e V de Cramer

A análise de associação entre variáveis categóricas foi conduzida por meio de tabelas de contingência, utilizando o teste do qui-quadrado de Pearson (χ^2) como procedimento principal. Esse teste permite verificar se a distribuição de frequências de uma variável difere em função das categorias de outra, avaliando a independência entre elas (Agresti, 2002; Field, 2009).

No presente estudo, o teste qui-quadrado foi empregado para examinar relações entre variáveis como níveis de estresse, percepção de sucesso na carreira (EPSC) e características sociodemográficas e ocupacionais dos participantes (por exemplo, sexo, cargo, escolaridade e faixa de renda). Essa técnica foi escolhida por sua adequação a variáveis categóricas e por possibilitar identificar associações estatisticamente significativas entre diferentes grupos.

Entretanto, como o qui-quadrado apenas informa a significância da associação, fez-se necessário complementar a análise com uma medida de intensidade da relação. Para tanto, utilizou-se o **V de Cramer**, coeficiente que varia de 0 (nenhuma associação) a 1 (associação perfeita), ajustado ao tamanho da tabela de contingência.

Quadro 5 - Força de associação do V de Cramer em função dos graus de liberdade

V de Cramer	gl = 1	gl = 2	gl ≥ 3
Pequena	≥ 0,10	≥ 0,07	≥ 0,06
Média	≥ 0,30	≥ 0,21	≥ 0,17
Forte	≥ 0,50	≥ 0,35	≥ 0,29

Fonte: Adaptado de Cohen (1988).

A interpretação da magnitude do V de Cramer seguiu os critérios propostos por Cohen (1988), que consideram os graus de liberdade (gl) da tabela. Esses parâmetros estão sintetizados no Quadro 5, o qual apresenta os pontos de corte para associações consideradas pequenas, médias e fortes, a depender do valor de gl.

As técnicas estatísticas adotadas neste estudo foram utilizadas de maneira complementar, considerando os diferentes propósitos analíticos da pesquisa. Inicialmente, realizaram-se análises descritivas para caracterização da amostra e compreensão geral dos dados. Em seguida, aplicaram-se testes correlacionais e comparativos, como a correlação de Pearson, o teste t de Student e a ANOVA, com o objetivo de identificar associações e diferenças entre grupos. Posteriormente, utilizaram-se análises de associação entre variáveis categóricas por meio do teste do qui-quadrado e do V de Cramer. Por fim, a análise de perfis latentes (LPA) possibilitou aprofundar a compreensão dos padrões de respostas presentes na amostra, integrando os resultados obtidos nas análises anteriores.

4. RESULTADOS

Este capítulo apresenta os principais achados obtidos na pesquisa, organizados de modo a responder aos objetivos propostos e à questão central do estudo. Inicialmente, são descritas as características da amostra, contemplando aspectos sociodemográficos, funcionais e financeiros, bem como os resultados gerais de estresse financeiro e de percepção de sucesso na carreira. Em seguida, são apresentados os testes estatísticos aplicados para identificar diferenças entre grupos e correlações entre variáveis, culminando na análise de perfis latentes, que sintetiza os padrões encontrados entre os participantes.

A amostra, conforme delineado na metodologia, foi estratificada proporcionalmente entre os quatro grupos ocupacionais da Embrapa, com tamanho mínimo estimado de 365 participantes para assegurar representatividade estatística. Esse parâmetro foi amplamente

superado, alcançando 1.001 respostas válidas. Todos os estratos ultrapassaram com folga os limites mínimos previstos, com destaques para os analistas, cuja participação foi aproximadamente 317% superior ao mínimo estimado, seguidos por técnicos (171% acima), pesquisadores (140% acima) e assistentes (27% acima).

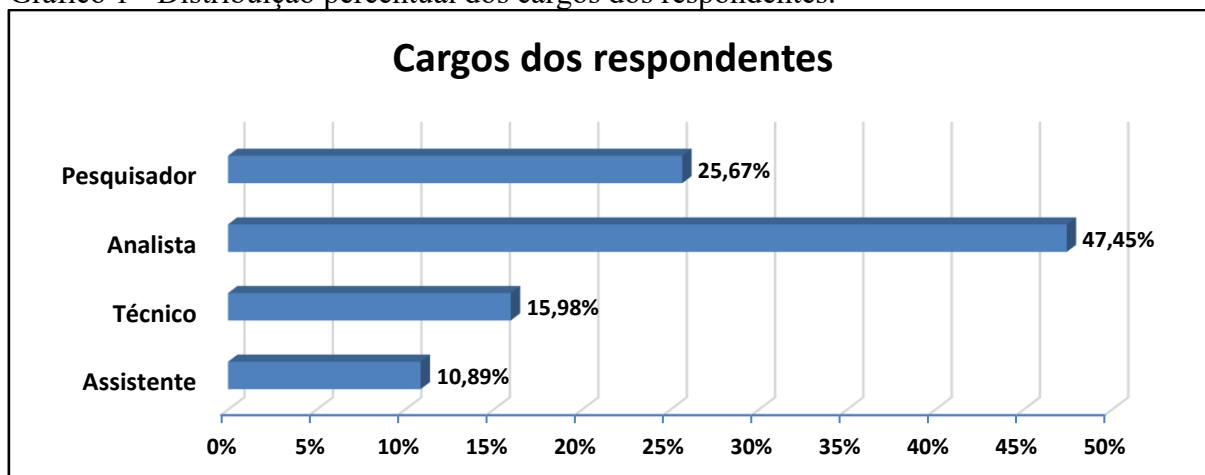
4.1 Estatística Descritiva

Nesta seção, são apresentados os resultados da estatística descritiva referentes ao perfil sociodemográfico, funcional e financeiro dos participantes, bem como as classificações de estresse financeiro e percepção de sucesso na carreira.

4.1.1 Perfil Sociodemográfico

No Gráfico 1 vemos a distribuição da amostra da pesquisa, composta por 1.001 empregados da Embrapa, com predominância de analistas (N = 475; 47,45%), seguidos por pesquisadores (N = 257; 25,67%), técnicos (N = 160; 15,98%) e assistentes (N = 109; 10,89%). Essa distribuição evidencia uma concentração de respondentes em funções de nível superior, particularmente analistas e pesquisadores, refletindo em parte a estrutura ocupacional da organização.

Gráfico 1 - Distribuição percentual dos cargos dos respondentes.



Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação ao sexo, 54,15% declararam-se do sexo masculino, 45,46% do sexo feminino e 0,40% preferiram não informar.

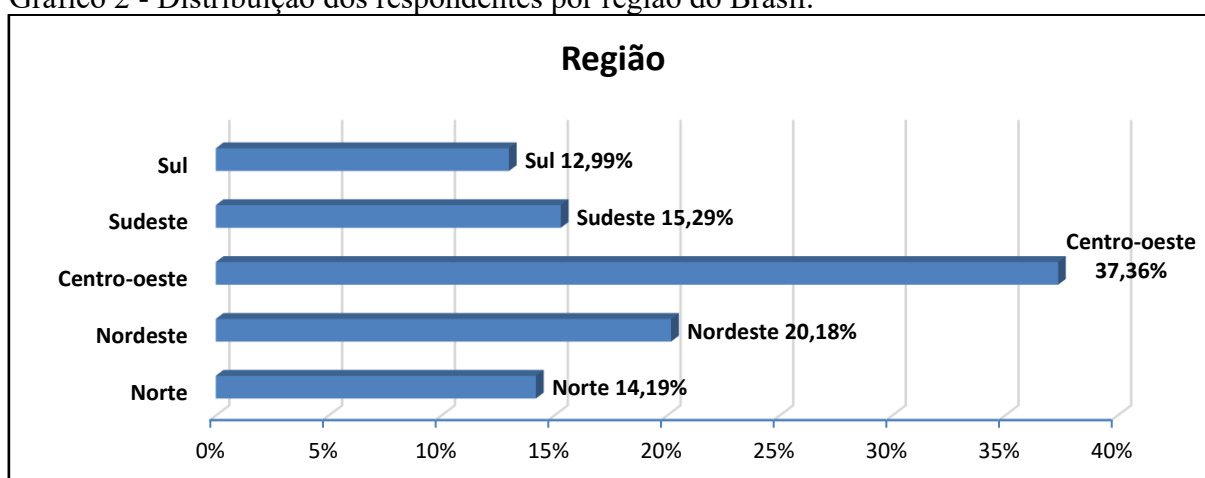
A média de idade dos participantes foi de 52,77 anos (DP = 8,79), variando entre 35 e 80 anos, indicando que a amostra é formada majoritariamente por profissionais em estágios avançados de carreira. O tempo de trabalho na organização variou entre 11 e 51 anos, com

média de 22,27 anos ($DP = 9,60$), o que demonstra elevada estabilidade e longevidade funcional.

Em termos de escolaridade, observou-se um perfil altamente qualificado: 49,76% dos respondentes possuem mestrado, doutorado ou pós-doutorado, sendo 21,18% com mestrado, 23,18% com doutorado e 5,40% com pós-doutorado. Essa configuração evidencia a expressiva presença de profissionais com formação acadêmica avançada no público pesquisado.

Quanto à distribuição geográfica, vemos através do Gráfico 2, que a maior concentração de respondentes encontra-se na região Centro-Oeste (37,36%), seguida do Nordeste (20,18%), Sudeste (15,29%), Norte (14,19%) e Sul (12,99%).

Gráfico 2 - Distribuição dos respondentes por região do Brasil.



Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação ao estado civil, a maioria dos participantes declarou-se casada ou em união estável, correspondendo a 73,63% do total da amostra.

No que se refere à composição familiar, destaca-se que a maior parte dos respondentes possui um (29,77%) ou dois filhos ou dependentes (30,27%). Esse dado reflete uma configuração familiar predominante entre os respondentes, em consonância com o padrão demográfico brasileiro atual, caracterizado por famílias com número reduzido de filhos. Segundo dados do IBGE (2023), a taxa de fecundidade total no Brasil permanece abaixo do nível de reposição populacional, com média de 1,7 filhos por mulher, consolidando a tendência de redução no tamanho das famílias observada nas últimas décadas. A partir da Tabela 1 podemos ver quadro geral da amostra.

Tabela 1 - Perfil sociodemográfico dos respondentes

Variável	Alternativas	N	%
Cargo	Pesquisador	257	25,67%
	Analista	475	47,45%

Variável	Alternativas	N	%
Função Gratificada	Técnico	160	15,98%
	Assistente	109	10,89%
	Sim	234	23,38%
	Não	767	76,62%
Região	Norte	142	14,19%
	Nordeste	202	20,18%
	Centro-oeste	374	37,36%
	Sudeste	153	15,29%
	Sul	130	12,99%
Sexo	Masculino	542	54,15%
	Feminino	455	45,46%
	Não declarado	4	0,40%
Estado Civil	Casado(a)	629	62,84%
	Divorciado(a)	93	9,29%
	Separado(a)	13	1,30%
	Solteiro(a)	145	14,49%
	União Estável	108	10,79%
	Viúvo(a)	13	1,30%
Escolaridade	Pós-Doutorado	54	5,40%
	Doutorado	232	23,18%
	Mestrado	212	21,18%
	Especialização / MBA	302	30,17%
	Graduação	134	13,39%
	Ensino Médio	66	6,59%
	Ensino Fundamental	1	0,10%
Dependentes (Filhos, enteados, etc.)	1	298	29,77%
	2	303	30,27%
	3	89	8,89%
	4	23	2,30%
	5	5	0,50%
	6	1	0,10%
	8	1	0,10%
	Não tenho	281	28,07%

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 1 mostra uma predominância de analistas e pesquisadores, o que demonstra a representatividade de empregados de nível superior. A distribuição geográfica concentrou-se majoritariamente na região Centro-Oeste. A maior parte dos participantes não exercia função gratificada no momento da coleta, favorecendo a abrangência do levantamento em diferentes

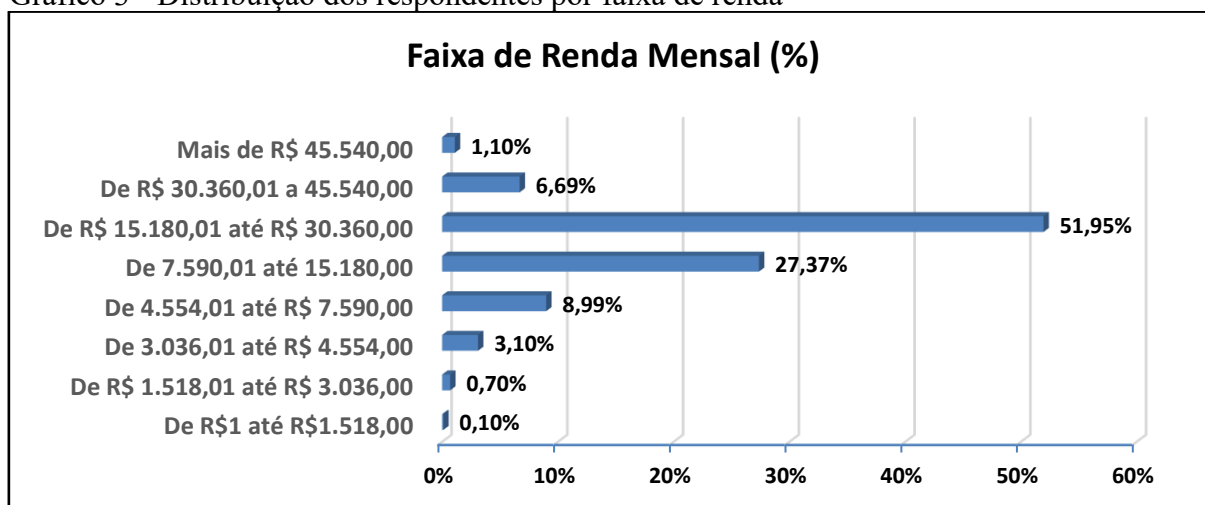
níveis hierárquicos. O perfil da amostra foi caracterizado por participantes predominantemente do sexo masculino, casados, com elevada escolaridade e, majoritariamente, com até dois dependentes. Essas características evidenciam diversidade sociodemográfica e funcional entre os participantes, favorecendo a realização das análises comparativas propostas no estudo.

4.1.2 Perfil de Renda

A distribuição da renda mensal dos participantes revelou predominância de faixas mais elevadas. A maior parte dos respondentes (51,95%) declarou rendimento entre R\$ 15.180,01 e R\$ 30.360,00, seguida por 27,37% com renda entre R\$ 7.590,01 e R\$ 15.180,00. Apenas uma parcela reduzida (4,9%) informou rendimentos inferiores a R\$ 7.590,00 mensais, enquanto 7,79% apresentaram rendimentos superiores a R\$ 30.360,00.

Os resultados apresentados no Gráfico 3 evidenciam o perfil de alta renda predominante entre os empregados da Embrapa, fato que se relaciona com o nível de escolaridade avançado e as funções técnicas e científicas desempenhadas pelos participantes.

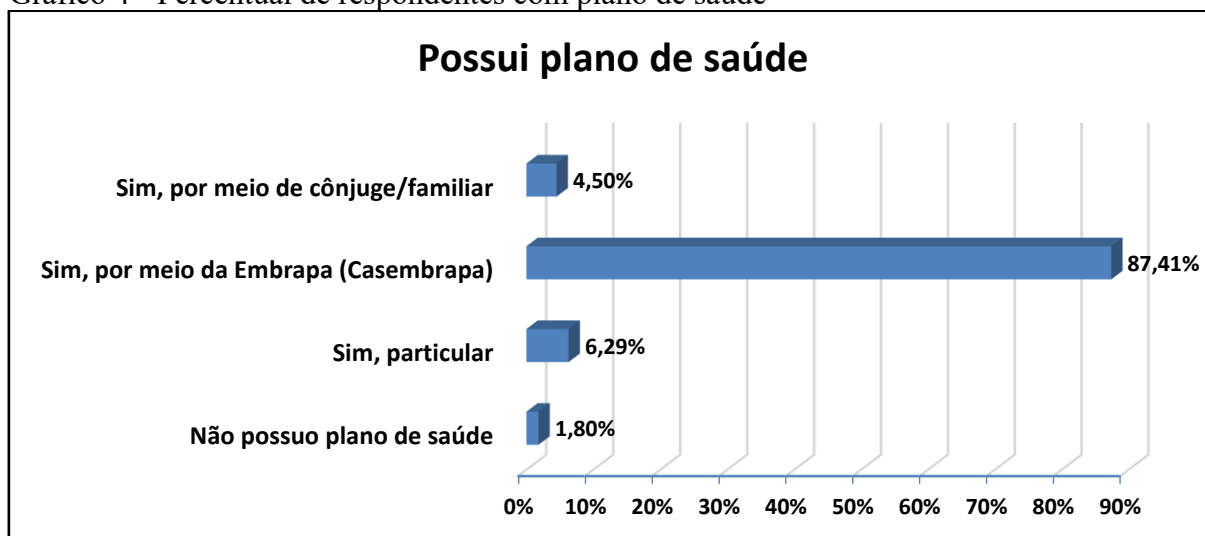
Gráfico 3 - Distribuição dos respondentes por faixa de renda



Fonte: Dados da pesquisa.

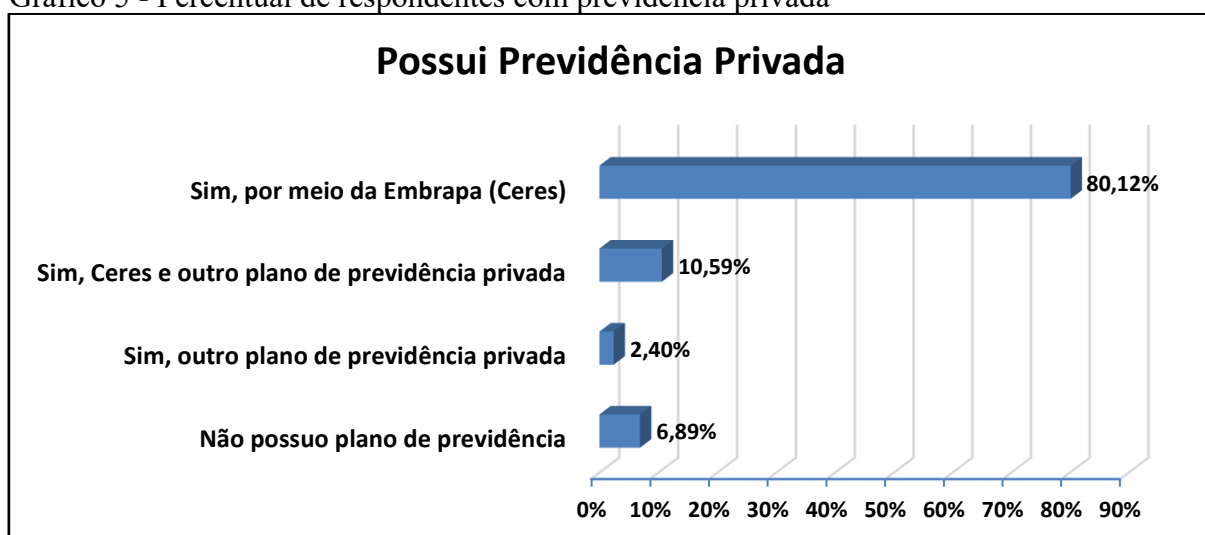
Além da renda, observou-se ampla cobertura em termos de benefícios institucionais. A maioria dos respondentes (87,41%) possui plano de saúde corporativo por meio da Embrapa (Gráfico 4), enquanto 80,12% contam com previdência privada vinculada à empresa (Gráfico 5). Apenas 6,89% declararam não possuir nenhum plano de previdência privada, o que reforça o caráter institucionalizado das políticas de benefícios e segurança social dentro da organização.

Gráfico 4 - Percentual de respondentes com plano de saúde



Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 5 - Percentual de respondentes com previdência privada



Fonte: Dados da pesquisa.

Apesar do perfil de alta renda identificado, 68,33% dos respondentes declararam possuir algum tipo de dívida financeira, enquanto 8,39% informaram estar com dívidas em atraso. Esses resultados indicam que, mesmo em contextos de maior estabilidade econômica, compromissos financeiros e situações de inadimplência ainda estão presentes entre parte dos empregados.

Com o objetivo de detalhar essa condição, a Tabela 2 apresenta o perfil de renda dos respondentes, bem como informações complementares sobre benefícios corporativos, presença de dívidas e participação em treinamentos em educação financeira.

Tabela 2 - Perfil de renda dos respondentes

Variáveis	Alternativas	N	%
Renda	De R\$1 até R\$1.518,00	1	0,100
	De R\$ 1.518,01 até R\$ 3.036,00	7	0,699

Variáveis	Alternativas	N	%
	De 3.036,01 até R\$ 4.554,00	31	3,097
	De 4.554,01 até R\$ 7.590,00	90	8,991
	De 7.590,01 até 15.180,00	274	27,373
	De R\$ 15.180,01 até R\$ 30.360,00	520	51,948
	De R\$ 30.360,01 a 45.540,00	67	6,693
	Mais de R\$ 45.540,00	11	1,099
Plano de Saúde	Não possuo plano de saúde	18	1,80
	Sim, particular	63	6,29
	Sim, por meio da Embrapa (Casembrapa)	875	87,41
	Sim, por meio de cônjuge/familiar	45	4,50
Previdência Privada	Não possuo plano de previdência	69	6,89
	Sim, por meio da Embrapa (Ceres)	802	80,12
	Sim, por meio da Embrapa (Ceres) e outro plano de previdência privada	106	10,59
	Sim, outro plano de previdência privada	24	2,40
Possui Dívidas	Não	317	31,67
	Sim	684	68,33
Possui dívidas em atraso	Não	917	91,61
	Sim	84	8,39
Participou de treinamento em educação financeira	Não	377	37,66
	Não tenho certeza	58	5,79
	Sim, por iniciativa própria	413	41,26
	Sim, por meio da Embrapa	153	15,29

Fonte: Dados da pesquisa

A partir da Tabela 2, observa-se que 41,26% dos participantes já participaram de treinamentos em educação financeira por iniciativa própria, e 15,29% tiveram acesso a esse tipo de capacitação por meio da empresa. Esses dados sugerem um grau de preocupação expressivo com a gestão financeira pessoal, embora não suficiente para eliminar situações de endividamento entre os respondentes.

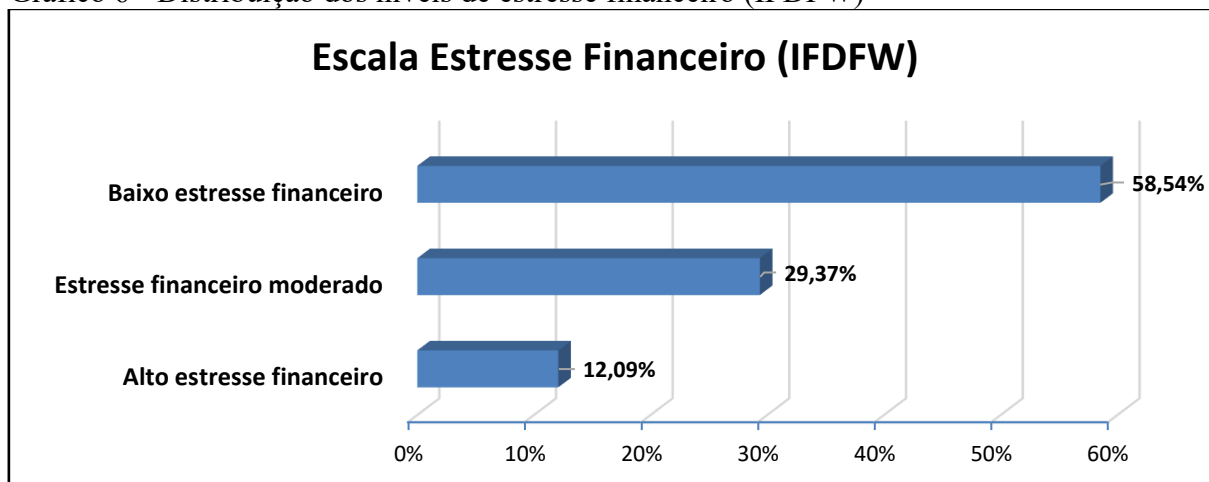
De modo geral, os dados indicam um perfil financeiro predominantemente de alta renda e amplo acesso a benefícios corporativos, ainda que marcado pela presença de endividamento e por participação moderada em iniciativas de educação financeira. Esses resultados sugerem que a condição de endividamento pode se manifestar mesmo entre participantes com maior estabilidade ocupacional e renda relativamente elevada, aspecto que poderá ser aprofundado em estudos futuros.

4.1.3 Resultados da Escala de Estresse Financeiro (IFDFW)

A análise descritiva da escala de estresse financeiro (IFDFW), composta por itens de autorrelato relacionados à percepção da situação financeira pessoal, mostrou média geral de 7,06 (DP = 2,27) em uma escala de 1 a 10. Essa média relativamente elevada pode refletir as condições salariais estáveis e os benefícios corporativos oferecidos pela Embrapa, que tendem a favorecer a segurança financeira percebida pelos empregados. Ainda assim, os valores indicam que coexistem diferentes experiências financeiras dentro da organização, sinalizando a necessidade de observar a dispersão dos dados para além da tendência central.

Com o intuito de detalhar essa distribuição, o Gráfico 6 apresenta a proporção de participantes classificados em níveis baixos, moderados e altos de estresse financeiro.

Gráfico 6 - Distribuição dos níveis de estresse financeiro (IFDFW)



Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com o Gráfico 6, a distribuição dos escores evidenciou que 58,54% dos participantes se encontram em níveis baixos de estresse, 29,37% em níveis moderados e 12,09% em níveis elevados. Esse padrão sugere que, de forma geral, a amostra apresenta percepção de bem-estar financeiro relativamente favorável. Entretanto, a presença de participantes classificados em níveis moderados e altos de estresse financeiro reforça a heterogeneidade da amostra e sugere que fatores individuais e contextuais podem estar influenciando essas percepções.

A consistência interna do instrumento foi avaliada pelos coeficientes alfa de Cronbach ($\alpha = 0,93$) e ômega de McDonald ($\omega = 0,93$), ambos indicando excelente confiabilidade. Esses valores sugerem que os itens da escala apresentam elevada homogeneidade e que a medida é adequada para representar a percepção global de estresse financeiro dos respondentes.

Para complementar a análise, a Tabela 3 apresenta as estatísticas descritivas da escala, incluindo medidas de tendência central, dispersão e índices de consistência interna.

Tabela 3 - Estatísticas descritivas da escala de estresse financeiro (IFDFW)

Variáveis	Mínimo	Máximo	Média	Mediana	DP	α	ω
Estresse Financeiro	1,00	10	7,06	7,50	2,27	0,93	0,93

Fonte: Dados da pesquisa

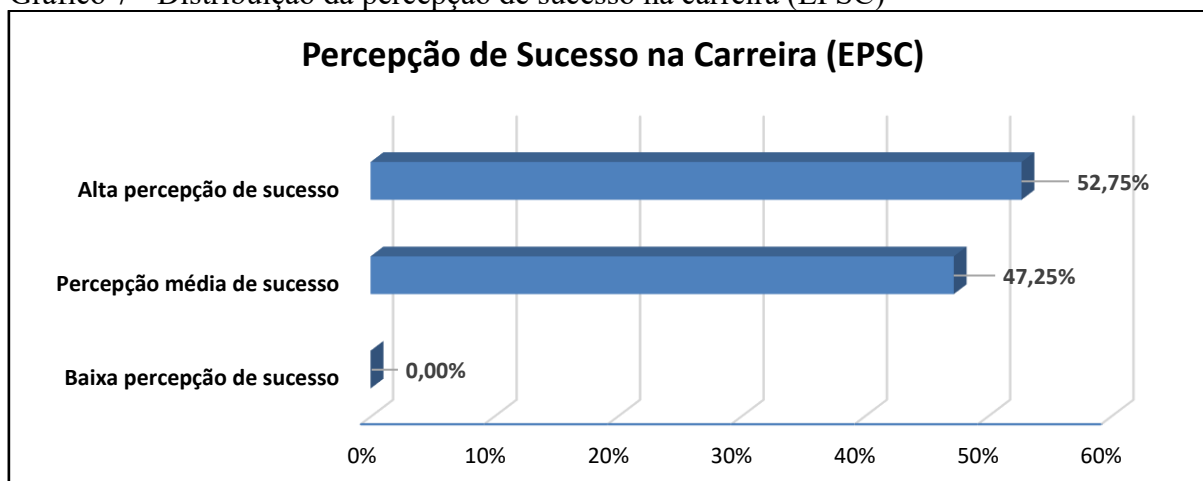
A mediana de 7,50, superior à média, confirma a concentração de escores nas faixas superiores da escala, reforçando que a maioria dos participantes se situa acima do ponto médio do continuum avaliado. Por outro lado, o desvio-padrão de 2,27 indica variabilidade nos resultados, sugerindo diferentes experiências de estresse financeiro entre os participantes. Esse cenário reforça a relevância de análises complementares, apresentadas nas seções seguintes, como a análise de perfis latentes, com o propósito de aprofundar a compreensão dos padrões observados na amostra.

4.1.4 Resultados da Escala de Percepção de Sucesso na Carreira (EPSC)

A Escala de Percepção de Sucesso na Carreira (EPSC) apresentou média geral de 4,00 (DP = 0,47) e mediana de 4,02, sugerindo uma percepção global favorável em relação à trajetória profissional dos participantes. A proximidade entre média e mediana sugere uma distribuição relativamente simétrica dos escores, reforçando a consistência do resultado. A distribuição dos participantes concentrou-se nos níveis alto (52,75%) e moderado (47,25%), não havendo registros no nível baixo de percepção de sucesso. Destaca-se, portanto, que os empregados públicos investigados percebem suas carreiras de maneira predominantemente satisfatória, revelando um sentimento coletivo de realização profissional.

Para melhor visualizar essa distribuição, o Gráfico 7 apresenta a proporção de participantes classificados nos diferentes níveis de percepção de sucesso na carreira (EPSC).

Gráfico 7 - Distribuição da percepção de sucesso na carreira (EPSC)



Fonte: Dados da pesquisa

A consistência interna da escala foi considerada excelente ($\alpha = 0,95$; $\omega = 0,95$), o que confirma a confiabilidade do instrumento.

Além da análise geral, a Tabela 4 apresenta as estatísticas descritivas da EPSC e de seus fatores constituintes, incluindo medidas de tendência central, dispersão e índices de consistência interna.

Tabela 4 - Estatísticas descritivas da escala de percepção de sucesso na carreira (EPSC)

	Mínimo	Máximo	Média	Mediana	Desvio-padrão	α	ω
EPSC (Completa)	2,10	5	4,00	4,02	0,47	0,95	0,95
Identidade	1,20	5	4,14	4,20	0,67	0,81	0,82
Competência	1,33	5	4,13	4,00	0,55	0,76	0,76
Desenvolvimento	1,40	5	4,01	4,00	0,64	0,76	0,77
Contribuição	1,20	5	4,18	4,20	0,61	0,87	0,87
Cooperação	1,80	5	4,18	4,20	0,52	0,77	0,77
Criatividade	1,33	5	3,77	3,67	0,66	0,69	0,70
Empregabilidade	1,00	5	3,65	3,67	0,73	0,64	0,65
Valores	2,00	5	4,56	4,67	0,51	0,53	0,54
Hierarquia e Promoção	1,00	5	3,65	3,80	0,81	0,83	0,83
Remuneração	1,00	5	3,61	3,75	0,84	0,73	0,73
Equilíbrio vida trabalho	1,50	5	4,05	4,00	0,62	0,66	0,66

Fonte: Dados da pesquisa

Analisando os fatores individualmente, os maiores escores médios foram observados nos domínios Valores ($M = 4,56$; $DP = 0,51$), Contribuição ($M = 4,18$; $DP = 0,61$) e Cooperação ($M = 4,18$; $DP = 0,52$). Esses resultados sugerem que os participantes percebem elevado alinhamento entre seus valores pessoais e profissionais, além de valorizarem o impacto positivo de suas atividades na organização e a boa colaboração com colegas.

De modo complementar, outros fatores também apresentaram médias relativamente elevadas, como Identidade ($M = 4,14$; $DP = 0,67$), Competência ($M = 4,13$; $DP = 0,55$) e Equilíbrio vida-trabalho ($M = 4,05$; $DP = 0,62$). Isso indica que a maior parte dos empregados se reconhece e se sente competente em suas funções, além de manter uma percepção relativamente favorável do equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Por outro lado, os escores mais baixos foram observados em Criatividade ($M = 3,77$; $DP = 0,66$), Hierarquia/Promoção ($M = 3,65$; $DP = 0,81$), Empregabilidade ($M = 3,65$; $DP = 0,73$) e Remuneração ($M = 3,61$; $DP = 0,84$). Esses dados sugerem uma percepção menos

positiva quanto às oportunidades de ascensão, à segurança percebida em relação ao mercado de trabalho e à remuneração.

Apesar da elevada consistência interna global da escala, alguns fatores apresentaram valores de alfa e ômega mais baixos, como Hierarquia/Promoção e Empregabilidade. Essa variação é comum em escalas multidimensionais, sobretudo quando há menor número de itens ou quando as dimensões avaliam aspectos mais heterogêneos da experiência profissional.

4.2 Caracterização dos Perfis

Esta seção tem como objetivo caracterizar os participantes da pesquisa a partir de diferentes recortes, de modo a evidenciar como se distribuem em variáveis centrais para o estudo. Para isso, são apresentados os perfis formados conforme os níveis de estresse financeiro, a percepção de sucesso na carreira e os grupos ocupacionais da Embrapa. Essa etapa fornece um panorama inicial sobre possíveis padrões de agrupamento entre os respondentes, servindo como ponto de partida para as análises comparativas e associativas que serão desenvolvidas nas seções seguintes.

4.2.1 Caracterização dos perfis de acordo com a Escala de Estresse Financeiro (IFDFW)

A classificação dos participantes com base nos escores revelou que 58,5% apresentaram baixo estresse financeiro, 29,4% moderado estresse e 12,1% alto estresse financeiro. Essa distribuição reforça a heterogeneidade do grupo, permitindo identificar perfis diferenciados.

Perfil 1 – Baixo estresse financeiro (IFDFW) (58,5%)

Composto por 586 participantes (58,5% da amostra), este perfil apresenta maior presença proporcional de homens, pesquisadores e analistas, além de participantes com maior titulação acadêmica, especialmente doutores e pós-doutores. Observa-se também concentração relevante entre indivíduos com um ou dois filhos/dependentes e entre aqueles que participaram de iniciativas de educação financeira. Regionalmente, as diferenças foram pouco expressivas, com leve predominância das regiões Sudeste e Sul.

Síntese: Perfil associado a maior titulação, maior presença proporcional masculina, predominância de pesquisadores/analistas e concentração relevante entre participantes com 1 ou 2 filhos.

Perfil 2 – Estresse financeiro moderado (29,4%)

Composto por 295 participantes (29,4% da amostra), este perfil apresenta maior presença proporcional de mulheres, técnicos e assistentes, além de participantes com escolaridade intermediária, especialmente mestres e graduados. Observa-se maior concentração entre indivíduos com dois ou três filhos/dependentes. Em relação à educação financeira, verificou-se participação relevante em treinamentos, sobretudo por iniciativa própria, embora também exista quantitativo expressivo de participantes sem formação na área.

Síntese: Perfil intermediário, com maior presença feminina, peso de técnicos/assistentes, maior concentração entre participantes com 2 e 3 filhos e participação relevante em iniciativas de educação financeira.

Perfil 3 – Alto estresse financeiro (12,1%)

Composto por 124 participantes (12,1% da amostra), este perfil concentra proporcionalmente mais mulheres, técnicos e assistentes, além de participantes com menor titulação acadêmica, especialmente graduados e especialistas. Também se observam proporções mais elevadas entre participantes com três ou mais filhos/dependentes. Regionalmente, houve maior presença proporcional nas regiões Norte e Centro-Oeste. Em relação à educação financeira, os resultados indicaram distribuição relativamente equilibrada entre participantes que realizaram treinamentos e aqueles que não participaram desse tipo de iniciativa.

Síntese: Perfil de maior vulnerabilidade financeira, com discreta predominância feminina, maior presença de assistentes/técnicos, menor titulação acadêmica e maior concentração proporcional entre participantes com três ou mais filhos.

A Tabela 5 sintetiza os resultados da caracterização dos três perfis de estresse financeiro (IFDFW), permitindo visualizar de forma integrada as diferenças entre os grupos.

Tabela 5 - Caracterização dos grupos segundo o estresse financeiro (IFDFW)

Variáveis		Baixo Estresse Financeiro		Moderado Estresse Financeiro		Alto Estresse Financeiro	
		N	Percentual da Categoria	N	Percentual da Categoria	N	Percentual da Categoria
Cargo →	Pesquisador	187	72,8%	50	19,5%	20	7,8%
	Analista	278	58,5%	149	31,4%	48	10,1%
	Técnico	67	41,9%	63	39,4%	30	18,8%
	Assistente	54	49,5%	32	29,4%	23	21,1%
Sexo →	Masculino	341	62,9%	144	26,6%	57	10,5%
	Feminino	243	53,4%	149	32,7%	63	13,8%
	Prefiro não informar	2	50,0%	1	25,0%	1	25,0%
Estado Civil →	Casado(a)	378	60,1%	189	30,0%	62	9,9%
	Divorciado(a)	47	50,5%	28	30,1%	18	19,4%
	Separado(a)	8	61,5%	3	23,1%	2	15,4%

Variáveis		Baixo Estresse Financeiro		Moderado Estresse Financeiro		Alto Estresse Financeiro	
		N	Percentual da Categoria	N	Percentual da Categoria	N	Percentual da Categoria
	Solteiro(a)	86	59,3%	35	24,1%	24	16,6%
	União Estável	61	56,5%	32	29,6%	15	13,9%
	Viúvo(a)	6	46,2%	7	53,8%	0	0,0%
Escolaridade →	Pós-Doutorado	44	81,5%	7	13,0%	3	5,6%
	Doutorado	157	67,7%	55	23,7%	20	8,6%
	Mestrado	119	56,1%	76	35,8%	17	8,0%
	Especialização / MBA	170	56,3%	90	29,8%	42	13,9%
	Graduação	60	44,8%	46	34,3%	28	20,9%
	Ensino Médio	35	53,0%	20	30,3%	11	16,7%
	Ensino Fundamental	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
Região →	Centro-oeste	210	56,1%	120	32,1%	44	11,8%
	Nordeste	120	59,4%	61	30,2%	21	10,4%
	Norte	78	54,9%	38	26,8%	26	18,3%
	Sudeste	99	64,7%	39	25,5%	15	9,8%
	Sul	79	60,8%	36	27,7%	15	11,5%
Filhos e Dependentes →	1	181	60,7%	81	27,2%	36	12,1%
	2	160	52,8%	108	35,6%	35	11,6%
	3	35	39,3%	34	38,2%	20	22,5%
	4	9	39,1%	7	30,4%	7	30,4%
	5	3	60,0%	1	20,0%	1	20,0%
	6	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%
	8	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Não tenho	197	70,1%	62	22,1%	22	7,8%
Treinamento em Educação financeira →	Sim, por iniciativa própria	242	58,6%	121	29,3%	50	12,1%
	Sim, por meio da Embrapa	91	59,5%	51	33,3%	11	7,2%
	Não	222	58,9%	102	27,1%	53	14,1%
	Não tenho certeza	31	53,4%	20	34,5%	7	12,1%

Fonte: Dados da pesquisa

De modo geral, os resultados indicam que os níveis de estresse financeiro variam de forma associada a características sociodemográficas e ocupacionais específicas. Observou-se tendência de menor estresse financeiro entre participantes com maior titulação acadêmica e inserção em cargos de pesquisador e analista, enquanto níveis mais elevados de estresse se concentraram proporcionalmente entre técnicos, assistentes e participantes com maior número de dependentes. Esses padrões foram aprofundados nas análises associativas apresentadas na seção seguinte.

4.2.2 Caracterização dos perfis de acordo com a Escala de Percepção de Sucesso na Carreira (EPSC)

A partir da classificação dos respondentes, emergiram dois perfis principais: o de alta percepção de sucesso na carreira (52,75%) e o de percepção moderada (47,25%). Esses perfis revelam nuances importantes sobre como diferentes grupos de empregados vivenciam e interpretam sua trajetória profissional.

Perfil 1 – Alta percepção de sucesso na carreira (EPSC) (52,7%)

Composto por 528 participantes (52,75% da amostra), este perfil reúne maior proporção de pesquisadores e analistas, além de participantes com maior titulação acadêmica, especialmente doutores e pós-doutores. Observa-se também maior presença de indivíduos casados e de participantes que realizaram treinamentos em educação financeira, tanto por iniciativa própria quanto por meio da Embrapa. As diferenças regionais foram pouco expressivas.

Síntese: Perfil associado a maior titulação acadêmica, maior presença de pesquisadores e analistas, vínculo conjugal estável e maior participação em iniciativas de educação financeira.

Perfil 2 – Percepção moderada de sucesso na carreira (EPSC) (47,3%)

Composto por 473 participantes (47,3% da amostra), este perfil apresenta maior presença proporcional de técnicos e assistentes, além de participantes com escolaridade intermediária, especialmente graduação e mestrado. Também se observou maior frequência entre solteiros e divorciados, bem como menor envolvimento em treinamentos de educação financeira. As diferenças por sexo e região mostraram-se pouco expressivas.

Síntese: Perfil caracterizado por menor titulação acadêmica, maior presença de técnicos e assistentes, maior frequência de solteiros e divorciados e menor participação em ações de educação financeira.

A Tabela 6 consolida os resultados da caracterização dos dois perfis identificados na Escala de Percepção de Sucesso na Carreira (EPSC), permitindo observar de forma integrada as diferenças entre os grupos.

Tabela 6 - Caracterização dos grupos segundo a percepção de sucesso na carreira (EPSC)

Variáveis		Alta percepção de sucesso		Média percepção de sucesso	
		(N)	(%) Categoria	(N)	(%) Categoria
Cargo →	Pesquisador	150	58,4%	107	41,6%
	Analista	250	52,6%	225	47,4%
	Técnico	75	46,9%	85	53,1%
	Assistente	53	48,6%	56	51,4%

Variáveis		Alta percepção de sucesso		Média percepção de sucesso	
		(N)	(%) Categoria	(N)	(%) Categoria
Sexo →	Masculino	299	55,2%	243	44,8%
	Feminino	227	49,9%	228	50,1%
	Prefiro não informar	2	50,0%	2	50,0%
Estado Civil →	Casado(a)	358	56,9%	271	43,1%
	Divorciado(a)	40	43,0%	53	57,0%
	Separado(a)	8	61,5%	5	38,5%
	Solteiro(a)	62	42,8%	83	57,2%
	União Estável	50	46,3%	58	53,7%
	Viúvo(a)	10	76,9%	3	23,1%
Escolaridade →	Pós-Doutorado	32	59,3%	22	40,7%
	Doutorado	138	59,5%	94	40,5%
	Mestrado	105	49,5%	107	50,5%
	Especialização / MBA	164	54,3%	138	45,7%
	Graduação	55	41,0%	79	59,0%
	Ensino Médio	34	51,5%	32	48,5%
	Ensino Fundamental	0	0,0%	1	100,0%
Região →	Centro-oeste	199	53,2%	175	46,8%
	Nordeste	109	54,0%	93	46,0%
	Norte	76	53,5%	66	46,5%
	Sudeste	74	48,4%	79	51,6%
	Sul	70	53,8%	60	46,2%
Filhos e dependentes →	1	139	46,6%	159	53,4%
	2	185	61,1%	118	38,9%
	3	50	56,2%	39	43,8%
	4	5	21,7%	18	78,3%
	5	3	60,0%	2	40,0%
	6	1	100,0%	0	0,0%
	8	1	100,0%	0	0,0%
	Não tenho	144	51,2%	137	48,8%
Treinamento em educação financeira →	Sim, por iniciativa própria	230	55,7%	183	44,3%
	Sim, por meio da Embrapa	87	56,9%	66	43,1%
	Não	186	49,3%	191	50,7%
	Não tenho certeza	25	43,1%	33	56,9%

Fonte: Dados da pesquisa.

O perfil de alta percepção de sucesso concentrou maior proporção de pesquisadores e analistas, participantes com maior titulação acadêmica e maior envolvimento em iniciativas de educação financeira. Já o perfil de percepção moderada reuniu proporcionalmente mais técnicos e assistentes, além de participantes com menor titulação acadêmica e menor participação em treinamentos na área financeira. Esses resultados sugerem que a percepção de sucesso na carreira se relaciona a características ocupacionais, educacionais e pessoais dos participantes, aspecto aprofundado nas análises subsequentes.

4.2.3 Caracterização dos perfis por cargo

A caracterização das escalas de estresse financeiro (IFDFW) e de percepção de sucesso na carreira (EPSC), considerando os quatro grupos ocupacionais, revelou diferenças relevantes entre os cargos.

Pesquisadores (N = 257; 21,2% da amostra)

Grupo caracterizado por elevada titulação acadêmica, com predominância de doutores e pós-doutores. Apresenta as menores proporções de estresse financeiro e as maiores de percepção de sucesso na carreira, além de menores índices de dívidas em atraso. Observa-se predominância de participantes casados e maior presença masculina.

Síntese: Grupo associado a maior estabilidade ocupacional, menor vulnerabilidade financeira e maior percepção de sucesso profissional.

Analistas (N = 475; 39,2% da amostra)

Grupo numeroso e de escolaridade intermediária, com predominância de especialização e mestrado. Apresenta níveis intermediários de estresse financeiro e percepção de sucesso, situando-se entre pesquisadores e técnicos. Também apresenta proporção relevante de participantes com dívidas, embora os índices de inadimplência sejam inferiores aos observados entre técnicos e assistentes.

Síntese: Perfil intermediário, com boa qualificação acadêmica, mas maior exposição ao estresse financeiro em comparação aos pesquisadores.

Técnicos (N = 160; 13,2% da amostra)

Grupo com predominância de graduação e especialização, apresentando maiores níveis de estresse financeiro moderado e alto, além de predominância de percepção moderada de sucesso na carreira. Também se observam proporções elevadas de dívidas e dívidas em atraso.

Síntese: Grupo com maior vulnerabilidade financeira e menor percepção de sucesso profissional em comparação aos cargos de maior escolaridade.

Assistentes (N = 109; 9,0% da amostra)

Grupo de menor escolaridade, composto majoritariamente por homens e com elevada presença de ensino médio e graduação. Apresenta as maiores proporções de estresse financeiro elevado e índices expressivos de dívidas em atraso.

Síntese: Perfil associado a maior fragilidade financeira e menor estabilidade ocupacional relativa.

A caracterização por cargos revelou um padrão progressivo entre os grupos ocupacionais. Pesquisadores e analistas concentraram maiores proporções de baixo estresse financeiro e alta percepção de sucesso na carreira, enquanto técnicos e assistentes apresentaram maior vulnerabilidade financeira, com níveis mais elevados de estresse financeiro e maior frequência de dívidas em atraso. Esses resultados sugerem associação entre características ocupacionais, condições financeiras e percepção de sucesso profissional, aspecto aprofundado nas análises estatísticas subsequentes.

A Tabela 7 sintetiza a caracterização dos grupos de estresse financeiro (IFDFW) e de percepção de sucesso na carreira (EPSC) segundo os cargos ocupados, evidenciando um padrão progressivo entre as categorias profissionais.

Tabela 7 - Caracterização dos grupos por cargo

Categoria	Variáveis	Pesquisadores ↓		Analistas ↓		Técnicos ↓		Assistentes ↓	
		N	Percentual na categoria	N	Percentual na categoria	N	Percentual na categoria	N	Percentual na categoria
Estresse Financeiro	Baixo Estresse	187	72,8%	278	58,5%	67	41,9%	54	49,5%
	Moderado Estresse	50	19,5%	149	31,4%	63	39,4%	32	29,4%
	Alto Estresse	20	7,8%	48	10,1%	30	18,8%	23	21,1%
Percepção de Sucesso na Carreira	Alta percepção de sucesso	150	58,4%	250	52,6%	75	46,9%	53	48,6%
	Média Percepção de Sucesso	107	41,6%	225	47,4%	85	53,1%	56	51,4%
Sexo	Masculino	152	59,1%	232	48,8%	75	46,9%	83	76,1%
	Feminino	103	40,1%	241	50,7%	85	53,1%	26	23,9%
	Prefiro não informar	2	0,8%	2	0,4%	0	0,0%	0	0,0%
Estado Civil	Casado(a)	173	67,3%	289	60,8%	94	58,8%	73	67,0%
	Divorciado(a)	14	5,4%	44	9,3%	23	14,4%	12	11,0%
	Separado(a)	3	1,2%	7	1,5%	1	0,6%	2	1,8%
	Solteiro(a)	35	13,6%	81	17,1%	21	13,1%	8	7,3%
	União Estável	28	10,9%	49	10,3%	21	13,1%	10	9,2%
	Viúvo(a)	4	1,6%	5	1,1%	0	0,0%	4	3,7%
Escolaridade	Pós-Doutorado	49	19,1%	4	0,8%	1	0,6%	0	0,0%
	Doutorado	178	69,3%	53	11,2%	1	0,6%	0	0,0%
	Mestrado	30	11,7%	165	34,7%	16	10,0%	1	0,9%
	Especialização / MBA	0	0,0%	225	47,4%	59	36,9%	18	16,5%
	Graduação	0	0,0%	28	5,9%	63	39,4%	43	39,4%
	Ensino Médio	0	0,0%	0	0,0%	20	12,5%	46	42,2%
	Ensino Fundamental	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,9%
Região	Centro-oeste	80	31,1%	214	45,1%	44	27,5%	36	33,0%
	Nordeste	59	23,0%	82	17,3%	37	23,1%	24	22,0%
	Norte	40	15,6%	55	11,6%	28	17,5%	19	17,4%
	Sudeste	44	17,1%	79	16,6%	19	11,9%	11	10,1%
	Sul	34	13,2%	45	9,5%	32	20,0%	19	17,4%
Filhos e Dependentes	1	75	29,2%	147	30,9%	44	27,5%	32	29,4%
	2	74	28,8%	146	30,7%	48	30,0%	35	32,1%

Categoria	Variáveis	Pesquisadores ↓		Analistas ↓		Técnicos ↓		Assistentes ↓	
		N	Percentual na categoria	N	Percentual na categoria	N	Percentual na categoria	N	Percentual na categoria
	3	15	5,8%	43	9,1%	9	5,6%	22	20,2%
	4	6	2,3%	10	2,1%	5	3,1%	2	1,8%
	5	1	0,4%	1	0,2%	2	1,3%	1	0,9%
	6	1	0,4%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	8	0	0,0%	0	0,0%	1	0,6%	0	0,0%
	Não tenho	85	33,1%	128	26,9%	51	31,9%	17	15,6%
Treinamento em Educação financeira	Sim, por iniciativa própria	85	33,1%	238	50,1%	62	38,8%	26	23,9%
	Sim, por meio da Embrapa	38	14,8%	67	14,1%	23	14,4%	25	22,9%
	Não	119	46,3%	148	31,2%	62	38,8%	48	44,0%
	Não tenho certeza	13	5,1%	22	4,6%	13	8,1%	10	9,2%
Função gratificada	Não	212	82,5%	350	73,7%	122	76,3%	83	76,1%
	Sim	45	17,5%	125	26,3%	38	23,8%	26	23,9%
Possui dívidas	Não	112	43,6%	142	29,9%	33	20,6%	30	27,5%
	Sim	145	56,4%	333	70,1%	127	79,4%	79	72,5%
Tem dívidas em atraso	Não	248	96,5%	445	93,7%	131	81,9%	93	85,3%
	Sim	9	3,5%	30	6,3%	29	18,1%	16	14,7%

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

A partir da Tabela 7, observa-se um padrão progressivo entre os grupos ocupacionais. Pesquisadores e analistas concentraram maiores proporções de baixo estresse financeiro e alta percepção de sucesso na carreira, enquanto técnicos e assistentes apresentaram níveis mais elevados de estresse financeiro moderado ou alto, além de maior frequência de dívidas e dívidas em atraso. Também se verificou associação entre menor escolaridade e maior vulnerabilidade financeira, reforçando diferenças importantes entre os grupos analisados.

Embora as análises descritivas permitam identificar tendências relevantes relacionadas às características ocupacionais e sociodemográficas dos participantes, torna-se necessário verificar se essas diferenças apresentam significância estatística e força de associação suficiente para sustentar interpretações mais robustas. Dessa forma, as próximas seções apresentam os testes estatísticos utilizados para aprofundar a análise das relações observadas.

4.3 Análises da relação entre as escalas de Estresse Financeiro (IFDFW) e Percepção de Sucesso na Carreira (EPSC)

Após a caracterização descritiva dos perfis relacionados ao estresse financeiro (IFDFW) e à percepção de sucesso na carreira (EPSC), esta seção apresenta as análises estatísticas destinadas a examinar as relações entre os dois construtos centrais da pesquisa.

As análises a seguir buscam verificar se as associações observadas entre as variáveis investigadas apresentam significância estatística, bem como identificar a intensidade das relações encontradas.

4.3.1 Teste do qui-quadrado de Pearson (χ^2) e V de Cramer

A primeira análise da relação entre o estresse e bem-estar financeiro (IFDFW) e a percepção de sucesso na carreira (EPSC) consistiu na aplicação do teste do qui-quadrado de Pearson (χ^2), com o objetivo de verificar associações entre variáveis categóricas.

Esse procedimento permitiu avaliar se os níveis de estresse financeiro e de percepção de sucesso, assim como as variáveis sociodemográficas e ocupacionais analisadas, apresentavam distribuições significativamente associadas entre si, indicando padrões não aleatórios. Além disso, foi calculado o V de Cramer como medida de intensidade da associação, possibilitando interpretar a força dos efeitos observados (fracos, moderados ou fortes).

a) Associação entre estresse financeiro (IFDFW) e variáveis sociodemográficas e ocupacionais

A análise de associação utilizando o teste do qui-quadrado de Pearson, complementados pelo V de Cramer, revelou que algumas variáveis sociodemográficas e ocupacionais apresentaram associação estatisticamente significativas em relação aos níveis de estresse financeiro (IFDFW). A Tabela 8 apresenta os valores do χ^2 , graus de liberdade (gl), p e o V de Cramer, acompanhados da interpretação da força das associações.

Tabela 8 - Associação entre escala IFDFW e variáveis sociodemográficas e ocupacionais

Variável	χ^2	gl	p	V de Cramer	Interpretação
Renda	188,304	14	<0,001	0,307	Associação Moderada
Percepção de Sucesso (EPSC)	53,413	2	<0,001	0,231	Associação Moderada
Cargo	51,365	6	<0,001	0,16	Associação fraca a moderada
Nº de Filhos ou Dependentes	49,644	14	<0,001	0,157	Associação fraca a moderada
Escolaridade	43,379	12	<0,001	0,147	Associação fraca a moderada
Estado Civil	17,048	10	0,073	0,092	Não significativa
Sexo	9,934	4	0,042	0,07	Associação fraca
Região	9,786	8	0,28	0,07	Não significativa

Variável	χ^2	gl	p	V de Cramer	Interpretação
Função Gratificada	7,889	2	0,019	0,089	Associação fraca

Fonte: Dados da pesquisa

Observa-se que a renda ($V = 0,307$), que apresentou a associação mais forte, e a percepção de sucesso na carreira (EPSC) ($V = 0,231$), ambas com força de associação classificada como moderada. Variáveis como cargo ($V = 0,160$), número de filhos ou dependentes ($V = 0,157$) e escolaridade ($V = 0,147$) também mostraram associação significativa, embora com força fraca a moderada.

Por outro lado, o estado civil ($p = 0,073$) e a região ($p = 0,280$) não apresentaram associação significativa com o estresse financeiro. O sexo ($V = 0,070$; $p = 0,042$) e a função gratificada ($V = 0,089$; $p = 0,019$) mostraram associações estatisticamente significativas, porém de baixa intensidade, sugerindo que, embora existam diferenças, elas não são robustas.

De modo geral, os resultados evidenciam que o estresse financeiro está mais fortemente relacionado a condições objetivas da vida profissional e econômica, como renda, cargo, escolaridade e número de dependentes, além da percepção subjetiva de sucesso na carreira (EPSC).

b) Associação entre a percepção de sucesso na carreira (EPSC) e variáveis sociodemográficas e ocupacionais

Os resultados do teste do qui-quadrado de Pearson (χ^2), complementados pelo V de Cramer, indicaram que algumas variáveis sociodemográficas e ocupacionais apresentaram associação estatisticamente significativa com os níveis de percepção de sucesso na carreira (EPSC). A Tabela 9 apresenta os valores do χ^2 , graus de liberdade (gl), p e o V de Cramer, acompanhados da interpretação da força das associações.

Tabela 9 - Associação entre escala EPSC e variáveis sociodemográficas e ocupacionais

Variável	χ^2	gl	p	V de Cramer	Interpretação
Estresse financeiro (IFDFW)	53,413	2	<0,001	0,231	Associação moderada.
Renda	39,467	7	<0,001	0,199	Associação fraca a moderada.
Nº de filhos /dependentes	24,291	7	0,001	0,156	Associação fraca.
Função gratificada	19,568	1	<0,001	0,14	Associação fraca.
Estado civil	18,891	5	0,002	0,138	Associação fraca.

Variável	χ^2	gl	p	V de Cramer	Interpretação
Escolaridade	14,836	6	0,022	0,122	Associação fraca.
Cargo	6,215	3	0,102	0,079	Não significativo.
Sexo	2,775	2	0,25	0,053	Não significativo.
Região	1,427	4	0,84	0,038	Não significativo.

Fonte: Dados da pesquisa

Observa-se que as associações mais fortes ocorreram com o estresse financeiro ($V = 0,231$) e a renda ($V = 0,199$), ambas com força de associação classificada como moderada, evidenciando que as condições econômicas exercem papel importante na percepção de êxito profissional. Também foram identificadas associações significativas, ainda que fracas, com o número de dependentes ($V = 0,156$), a função gratificada ($V = 0,140$), o estado civil ($V = 0,138$) e a escolaridade ($V = 0,122$).

Por outro lado, cargo ($p = 0,102$), sexo ($p = 0,250$) e região ($p = 0,840$) não apresentaram associação estatisticamente significativa com a percepção de sucesso na carreira, sugerindo que esses fatores não diferenciam a forma como os empregados avaliam sua trajetória profissional.

De modo geral, os resultados indicam que a percepção de sucesso na carreira está mais relacionada a condições econômicas e familiares, como estresse financeiro, renda e dependentes, bem como a fatores ocupacionais, como a presença de função gratificada, mas tende a se manter relativamente homogênea quando observados aspectos como cargo, sexo ou região de lotação.

4.3.2 Comparações de médias

Esta etapa buscou avaliar se os escores médios (variáveis contínuas), das escalas de estresse financeiro (IFDFW) e de percepção de sucesso na carreira (EPSC) diferem entre grupos específicos de respondentes. Para isso, foram realizadas comparações de médias, utilizando o teste t de Student para analisar possíveis diferenças entre homens e mulheres, e a análise de variância (ANOVA) para examinar diferenças entre os grupos ocupacionais (pesquisadores, analistas, técnicos e assistentes). Esses testes permitem identificar se as diferenças observadas nos escores médios são estatisticamente significativas, complementando as análises anteriores e oferecendo uma perspectiva adicional sobre as relações entre os construtos investigados.

a) Diferenças entre homens e mulheres: t de Student

Para complementar as análises anteriores, realizou-se o teste t de Student para amostras independentes, comparando os escores médios das variáveis contínuas de estresse financeiro (IFDFW) e percepção de sucesso na carreira (EPSC) entre homens e mulheres. Embora o teste do qui-quadrado tenha indicado associação fraca entre sexo e os perfis de estresse financeiro, considerou-se pertinente verificar também possíveis diferenças estatisticamente significativas entre as médias dos escores. Essa estratégia possibilita identificar se homens e mulheres apresentam diferenças nas percepções relacionadas ao estresse financeiro e à percepção de sucesso na carreira, bem como observar em quais dimensões essas diferenças se manifestam de forma mais evidente. Os resultados dessas comparações encontram-se sistematizados na Tabela 10.

Tabela 10 - Resultados do teste t de Student por sexo (IFDFW e EPSC)

Variáveis	Sexo	M	DP	t (gl=995)	p	d
Estresse financeiro	Feminino	6,87	2,35	-2,40	0,016	-0,153
	Masculino	7,22	2,19			
Percepção de sucesso na carreira (EPSC)	Feminino	3,97	0,46	-1,81	0,070	-0,115
	Masculino	4,03	0,48			
Identidade	Feminino	4,11	0,67	-1,24	0,217	-0,079
	Masculino	4,16	0,68			
Competência	Feminino	4,11	0,55	-0,93	0,352	-0,059
	Masculino	4,14	0,56			
Desenvolvimento	Feminino	3,96	0,69	-2,23	0,026	-0,141
	Masculino	4,06	0,60			
Contribuição	Feminino	4,16	0,60	-1,46	0,146	-0,093
	Masculino	4,21	0,62			
Cooperação	Feminino	4,18	0,53	-0,14	0,886	-0,009
	Masculino	4,19	0,53			
Criatividade	Feminino	3,69	0,67	-3,83	<0,001	-0,244
	Masculino	3,84	0,64			
Empregabilidade	Feminino	3,62	0,70	-1,50	0,134	-0,095
	Masculino	3,69	0,75			
Valores	Feminino	4,55	0,53	-0,99	0,322	-0,063
	Masculino	4,58	0,50			
Hierarquia/Promoção	Feminino	3,62	0,82	-0,97	0,334	-0,061
	Masculino	3,67	0,81			
Remuneração	Feminino	3,54	0,84	-2,41	0,016	-0,153
	Masculino	3,67	0,83			
Equilíbrio vida trabalho	Feminino	4,07	0,59	0,95	0,340	0,061
	Masculino	4,03	0,65			

Nota: M = Média; DP = Desvio-Padrão; gl = graus de liberdade,

Fonte: Dados da pesquisa

Os resultados revelaram diferenças estatisticamente significativas em quatro variáveis: estresse financeiro, desenvolvimento, criatividade e remuneração. Homens apresentaram escores médios mais elevados de estresse financeiro ($M = 7,22$; $DP = 2,19$) do que mulheres ($M = 6,87$; $DP = 2,35$), com diferença significativa ($t(995) = -2,40$; $p = 0,016$; $d = -0,153$). Também relataram níveis superiores nas dimensões de desenvolvimento ($t(995) = -2,23$; $p = 0,026$; $d = -0,141$), criatividade ($t(995) = -3,83$; $p < 0,001$; $d = -0,244$) e remuneração ($t(995) = -2,41$; $p = 0,016$; $d = -0,153$), todas com tamanho de efeito classificado como pequeno.

Nos demais fatores da EPSC, incluindo o escore total ($t(995) = -1,81$; $p = 0,070$; $d = -0,115$), não foram observadas diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres, sugerindo que dimensões como cooperação, equilíbrio entre vida pessoal e trabalho e identidade profissional são percebidas de forma semelhante entre os sexos.

Embora as diferenças encontradas apresentem pequeno tamanho de efeito, os resultados podem indicar que aspectos relacionados ao desenvolvimento profissional, reconhecimento e recompensas financeiras permanecem mais favoráveis entre os homens no contexto analisado.

b) Diferenças entre cargos: análise de variância (ANOVA)

Para comparar os escores médios de estresse financeiro (IFDFW) e percepção de sucesso na carreira (EPSC) entre os diferentes grupos ocupacionais, foram conduzidas análises de variância (ANOVA) univariadas. Essa abordagem permite verificar se há variações relevantes nas médias dos escores entre grupos ocupacionais distintos, tanto considerando os escores totais das escalas quanto os fatores específicos da EPSC. Quando identificadas diferenças estatisticamente significativas, foi aplicado o teste post hoc de Tukey, que possibilita identificar entre quais grupos ocupacionais ocorreram essas diferenças, fornecendo uma compreensão mais detalhada das distinções observadas. A Tabela 11 apresenta os resultados das análises de variância, incluindo médias, valores de F, significância estatística (p), tamanho do efeito (η^2_p) e comparações post hoc.

Tabela 11 - ANOVA entre cargos para IFDFW e EPSC (escore total e fatores)

Variáveis	Cargos	M(DP)	F (gl = 3)	p	η^2_p	Tukey
Estresse financeiro	Analista	7,08 (2,18)	25,64	<0,001	0,072	Pesquisador>Analista>Assistente; Técnico
	Assistente	6,30 (2,41)				
	Pesquisador	7,90 (1,94)				
	Técnico	6,18 (2,40)				
Identidade	Analista	4,10 (0,70)	4,09	0,007	0,012	Pesquisador>Analista; Técnico
	Assistente	4,08 (0,64)				
	Pesquisador	4,26 (0,60)				
	Técnico	4,08 (0,72)				
Competência	Analista	4,14 (0,55)	0,44	0,722	0,001	Não há diferenças significativas

Variáveis	Cargos	M(DP)	F (gl = 3)	p	η^2_p	Tukey
	Assistente	4,13 (0,51)				
	Pesquisador	4,09 (0,56)				
	Técnico	4,14 (0,58)				
Desenvolvimento	Analista	4,00 (0,65)	3,921	0,008	0,012	Pesquisador>Técnico
	Assistente	4,00 (0,58)				
	Pesquisador	4,12 (0,59)				
	Técnico	3,91 (0,71)				
Contribuição	Analista	4,14 (0,61)	2,17	0,090	0,007	<i>Não há diferenças significativas</i>
	Assistente	4,30 (0,54)				
	Pesquisador	4,19 (0,61)				
	Técnico	4,21 (0,63)				
Cooperação	Analista	4,19 (0,52)	1,76	0,154	0,005	<i>Não há diferenças significativas</i>
	Assistente	4,24 (0,47)				
	Pesquisador	4,13 (0,58)				
	Técnico	4,23 (0,48)				
Criatividade	Analista	3,76 (0,66)	4,17	0,006	0,012	Pesquisador>Técnico; Assistente
	Assistente	3,67 (0,63)				
	Pesquisador	3,88 (0,62)				
	Técnico	3,70 (0,70)				
Empregabilidade	Analista	3,59 (0,72)	2,54	0,055	0,008	Pesquisador>Analista
	Assistente	3,72 (0,75)				
	Pesquisador	3,74 (0,76)				
	Técnico	3,65 (0,69)				
Valores	Analista	4,56 (0,52)	3,41	0,017	0,010	Pesquisador>Assistente
	Assistente	4,48 (0,49)				
	Pesquisador	4,64 (0,46)				
	Técnico	4,51 (0,57)				
Hierarquia/ Promoção	Analista	3,63 (0,79)	3,28	0,020	0,010	Pesquisador>Técnico
	Assistente	3,57 (0,74)				
	Pesquisador	3,77 (0,79)				
	Técnico	3,54 (0,91)				
Remuneração	Analista	3,66 (0,79)	17,85	<0,001	0,051	Pesquisador; Analista>Assistente; Técnico
	Assistente	3,33 (0,93)				
	Pesquisador	3,82 (0,74)				
	Técnico	3,31 (0,92)				
Equilíbrio vida trabalho	Analista	4,07 (0,61)	0,66	0,579	0,002	<i>Não há diferenças significativas</i>
	Assistente	4,05 (0,62)				
	Pesquisador	4,05 (0,66)				
	Técnico	3,99 (0,60)				
Percepção de sucesso na carreira (total)	Analista	4,00 (0,46)	2,43	0,064	0,007	<i>Não há diferenças significativas</i>
	Assistente	3,98 (0,44)				
	Pesquisador	4,07 (0,48)				
	Técnico	3,95 (0,50)				

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme mostra a Tabela 11, foram observadas diferenças estatisticamente significativas entre os cargos nos escores de estresse financeiro ($F(3, 1001) = 24,90$; $p < 0,001$; $\eta^2p = 0,07$), com um tamanho de efeito moderado, segundo os critérios de Cohen (1988). Pesquisadores apresentaram os maiores níveis de bem-estar financeiro ($M = 7,90$), com diferença significativa em relação a todos os demais cargos. Em seguida, vieram os analistas ($M = 7,08$), cujas médias também foram significativamente superiores às dos técnicos e assistentes. Por fim, os assistentes ($M = 6,30$) e os técnicos ($M = 6,18$) exibiram as médias mais baixas, porém sem diferenças estatisticamente significativas entre si. Esses achados sugerem que o cargo ocupado exerce influência sobre a percepção de segurança e controle financeiro, possivelmente refletindo disparidades salariais e níveis distintos de estabilidade associados às diferentes funções.

No escore total da Escala de Percepção de Sucesso na Carreira (EPSC), não foram observadas diferenças estatisticamente significativas entre os cargos ($F(3, 1001) = 2,43$; $p = 0,064$; $\eta^2p = 0,007$), com um tamanho de efeito considerado pequeno, segundo os critérios de Cohen (1988). Ainda assim, os pesquisadores apresentaram média ligeiramente superior ($M = 4,07$), seguidos pelos analistas ($M = 4,00$), assistentes ($M = 3,98$) e técnicos ($M = 3,95$). Esses resultados sugerem que a percepção global de sucesso na carreira se mantém relativamente homogênea entre os diferentes cargos, sem variações estatisticamente relevantes.

Ao analisar os fatores específicos da escala de percepção de sucesso na carreira (EPSC), foram identificadas diferenças estatisticamente significativas em alguns domínios, ainda que com tamanhos de efeito pequenos ($\eta^2p = 0,01$). Os principais achados foram:

- **Identidade com a carreira:** Pesquisadores apresentaram médias significativamente superiores às de assistentes e técnicos ($F(3, 1001) = 4,09$; $p = 0,007$; $\eta^2p = 0,012$).
- **Desenvolvimento:** Pesquisadores se destacaram em relação aos técnicos ($F(3, 1001) = 3,92$; $p = 0,008$; $\eta^2p = 0,012$).
- **Criatividade:** Pesquisadores relataram maior espaço para expressão criativa em comparação a assistentes e técnicos ($F(3, 1001) = 4,17$; $p = 0,006$; $\eta^2p = 0,012$).
- **Empregabilidade:** Pesquisadores apresentaram escores significativamente superiores aos dos analistas ($F(3, 1001) = 2,54$; $p = 0,050$; $\eta^2p = 0,008$).
- **Valores:** Pesquisadores relataram maior aderência entre valores pessoais e o trabalho do que os assistentes ($F(3, 1001) = 3,41$; $p = 0,017$; $\eta^2p = 0,010$).
- **Hierarquia/Promoção:** Pesquisadores perceberam mais oportunidades de ascensão na carreira em relação aos técnicos ($F(3, 1001) = 3,28$; $p = 0,020$; $\eta^2p = 0,010$).

- **Remuneração:** Observou-se uma diferença significativa entre os cargos ($F(3, 1001) = 17,85$; $p < 0,001$; $\eta^2p = 0,051$), com pesquisadores e analistas apresentando médias mais elevadas do que assistentes e técnicos. Este foi o segundo maior tamanho de efeito identificado na análise, atrás apenas do estresse financeiro (IFDFW).

Por outro lado, os fatores competência ($F = 0,44$; $p = 0,722$; $\eta^2p = 0,001$), contribuição ($F = 2,17$; $p = 0,090$; $\eta^2p = 0,007$), cooperação ($F = 1,76$; $p = 0,154$; $\eta^2p = 0,005$) e equilíbrio vida-trabalho ($F = 0,66$; $p = 0,579$; $\eta^2p = 0,002$) não apresentaram diferenças significativas entre os cargos, sugerindo que essas dimensões são percebidas de forma semelhante pelos diferentes grupos ocupacionais.

De forma geral, a ANOVA revelou diferenças relevantes principalmente no estresse financeiro (IFDFW) e em fatores relacionados à EPSC ligados a desenvolvimento, criatividade, empregabilidade e remuneração. Os resultados reforçam que a posição ocupacional está associada a percepções distintas sobre segurança financeira e sucesso na carreira, embora parte dos fatores permaneça relativamente homogênea entre os cargos. Destaca-se o desempenho dos pesquisadores, que apresentaram médias significativamente mais elevadas em diversos fatores da EPSC, incluindo identidade, desenvolvimento, criatividade, empregabilidade, valores, hierarquia e remuneração. Esses resultados sugerem que a carreira científica reúne características peculiares que influenciam positivamente a percepção de sucesso, indo além das recompensas extrínsecas.

4.3.3 Correlação entre variáveis

Após verificar as associações entre categorias (qui-quadrado) e as diferenças de médias entre grupos (t de Student e ANOVA), esta etapa teve como objetivo examinar relações lineares entre variáveis contínuas da pesquisa, por meio do coeficiente de correlação de Pearson (r).

Foram realizadas duas análises complementares:

- a) a primeira investigou a correlação entre os escores da escala de estresse e bem-estar financeiro (IFDFW) e os escores dos fatores e do escore total da Escala de Percepção de Sucesso na Carreira (EPSC);
- b) a segunda analisou a correlação entre variáveis demográficas contínuas (idade, tempo de empresa e renda) e os escores totais das duas escalas (IFDFW e EPSC).

Essa abordagem permite identificar se aumentos ou reduções em uma variável estão linearmente associados a aumentos ou reduções em outra, indicando o grau e a direção dessa relação.

a) Estresse Financeiro (IFDFW) e Percepção de Sucesso na Carreira (EPSC)

A análise de correlação de Pearson entre a escala de estresse financeiro (IFDFW) e os fatores da escala de percepção de sucesso na carreira (EPSC) revelou associações estatisticamente significativas ($p < 0,05$) em todos os domínios avaliados. As magnitudes das correlações variaram de fracas ($r < 0,30$) a moderadas ($0,30 \leq r < 0,50$), com uma única correlação forte observada.

A Tabela 12 apresenta a matriz de correlação de Pearson entre o escore total de estresse financeiro (IFDFW), os 11 fatores da EPSC e o escore total da EPSC. Na primeira coluna da tabela estão listadas as variáveis, e na primeira linha aparecem os mesmos fatores numerados de 1 a 13, formando uma matriz simétrica. A diagonal principal foi omitida, pois representa a correlação perfeita de cada variável consigo mesma ($r = 1,00$).

Tabela 12 - Matriz de correlação entre IFDFW e os fatores da EPSC

Variáveis	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1 – IFDFW Estresse Financeiro	—												
2 - Identidade	0,27	—											
3 - Competência	0,18	0,68	—										
4 - Desenvolvimento	0,08	0,49	0,55	—									
5 - Contribuição	0,10	0,64	0,67	0,53	—								
6 - Cooperação	0,14	0,64	0,67	0,40	0,62	—							
7 - Criatividade	0,10	0,41	0,52	0,57	0,47	0,38	—						
8 - Empregabilidade	0,14	0,50	0,50	0,41	0,46	0,51	0,42	—					
9 - Valores	0,17	0,67	0,54	0,42	0,51	0,51	0,34	0,36	—				
10 - Hierarquia/Promoção	0,30	0,62	0,64	0,43	0,47	0,59	0,27	0,43	0,46	—			
11 - Remuneração	0,61	0,48	0,40	0,22	0,23	0,38	0,20	0,33	0,32	0,63	—		
12 - Equilíbrio vida trabalho	0,43	0,53	0,42	0,22	0,34	0,48	0,23	0,36	0,43	0,47	0,57	—	
13 - EPSC (total)	0,33	0,85	0,84	0,66	0,75	0,78	0,58	0,65	0,67	0,80	0,63	0,64	—

Nota: Correlações com magnitude inferior a $|0,10|$ foram significativas ao nível de $p < 0,05$; entre $|0,10|$ e $|0,13|$, ao nível de $p < 0,01$; e acima de $|0,13|$, ao nível de $p < 0,001$.

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme mostra a Tabela 12, o escore total da EPSC apresentou uma correlação moderada, porém no limite inferior dessa categoria, com o estresse financeiro ($r = 0,33$). Isso sugere que empregados com percepção mais elevada de sucesso na carreira tendem, em alguma medida, a relatar menor estresse financeiro, ainda que a força dessa relação seja limitada.

Entre os fatores individuais, a correlação com a dimensão remuneração foi a mais elevada ($r = 0,61$), a associação com remuneração, embora forte, é considerada esperada, não configurando um achado novo. Entre os demais fatores individuais, destacaram-se as correlações com equilíbrio entre vida pessoal e trabalho ($r = 0,43$), hierarquia/promoção ($r =$

0,30) e identidade com a carreira ($r = 0,27$), ainda que apresentem correlações fracas a moderadas, sugerem que aspectos subjetivos da experiência profissional, como alinhamento de valores, sensação de reconhecimento, equilíbrio entre esferas da vida e perspectiva de crescimento, exercem papel importante, ainda que de efeito limitado, sobre a percepção de estresse e bem-estar financeiro.

b) Idade, tempo de empresa, renda e os escores de IFDFW e EPSC

Também foram analisadas as correlações entre variáveis demográficas contínuas (idade, tempo de empresa e renda), e os escores totais das escalas IFDFW e EPSC. O objetivo foi verificar se fatores ligados ao ciclo de vida profissional e à situação econômica pessoal se associam ao bem-estar financeiro e à percepção de sucesso na carreira.

A análise também identificou correlações fracas, porém estatisticamente significativas, entre idade e tempo de serviço com os escores de estresse financeiro (IFDFW) e de percepção de sucesso na carreira (EPSC).

A idade apresentou correlação positiva com o estresse financeiro ($r = 0,165$; $p < 0,001$) e com a percepção de sucesso na carreira ($r = 0,101$; $p = 0,001$). De forma semelhante, o tempo de empresa mostrou associação positiva tanto com o IFDFW ($r = 0,163$; $p < 0,001$) quanto com a EPSC ($r = 0,165$; $p < 0,001$). Esses achados sugerem que profissionais mais experientes, em termos de idade e de tempo de vínculo com a empresa, tendem a relatar níveis ligeiramente mais elevados de bem-estar financeiro e de percepção de sucesso na carreira. Entretanto, as magnitudes fracas indicam que tais relações, embora estatisticamente significativas, não explicam grande parte da variabilidade observada.

Observou-se ainda que a renda mantém correlações mais expressivas com o IFDFW ($r = 0,435$; $p < 0,001$), e com a EPSC ($r = 0,220$; $p < 0,001$), reforçando seu papel como fator relevante tanto na percepção do estresse financeiro quanto, em menor grau, na construção subjetiva de sucesso profissional.

4.3.4 Análise de Perfis Latentes

Com o objetivo de identificar subgrupos de respondentes com padrões semelhantes nas dimensões avaliadas, foi conduzida uma Análise de Perfis Latentes (Latent Profile Analysis – LPA), utilizando como variáveis observadas os escores da escala de estresse financeiro (IFDFW) e da escala de percepção de sucesso na carreira (EPSC). Essa técnica possibilita a identificação de grupos latentes a partir de dados contínuos, sendo especialmente útil para

estudos que buscam compreender a heterogeneidade de experiências psicossociais em populações ocupacionais (MARSH et al., 2009).

Foram testados modelos com um a seis perfis, e a escolha do número ideal de classes considerou múltiplos critérios estatísticos, para embasar a escolha do número de perfis, a Tabela 13 sintetiza os índices de ajuste: o menor valor do Critério de Informação Bayesiano (BIC), o Critério de Informação Akaike (AIC), o Critério de Informação Bayesiano Amostralmente Ajustado (SABIC), o teste de verossimilhança bootstrap (BLRT) e o teste de razão de verossimilhança de Lo-Mendell-Rubin (LMR-LRT). Além disso, analisou-se a entropia do modelo e o tamanho mínimo dos grupos, conforme recomendações metodológicas da literatura especializada (NYLUND; ASPAROUHOV; MUTHÉN, 2007).

Tabela 13 - Índices de ajuste dos modelos de 1 a 6 perfis latentes

Perfis	LL	AIC	BIC	SABIC	Entropia	Prob min	Tam min	BLRT p	LMR LRT p
1	-13017,25	26082,51	26200,32	26124,09	1	1	1	<0,001	<0,001
2	-11464,21	23002,41	23184,04	23066,52	0,859	0,955	0,440	<0,001	<0,001
3	-10751,12	21602,25	21847,69	21688,88	0,895	0,947	0,136	<0,001	<0,001
4	-10503,27	21132,55	21441,80	21241,71	0,855	0,901	0,066	<0,001	<0,001
5	-10288,77	20729,54	21102,60	20861,22	0,870	0,874	0,054	<0,001	<0,001
6	-10162,87	20503,74	20940,62	20657,95	0,848	0,855	0,046	<0,001	<0,001

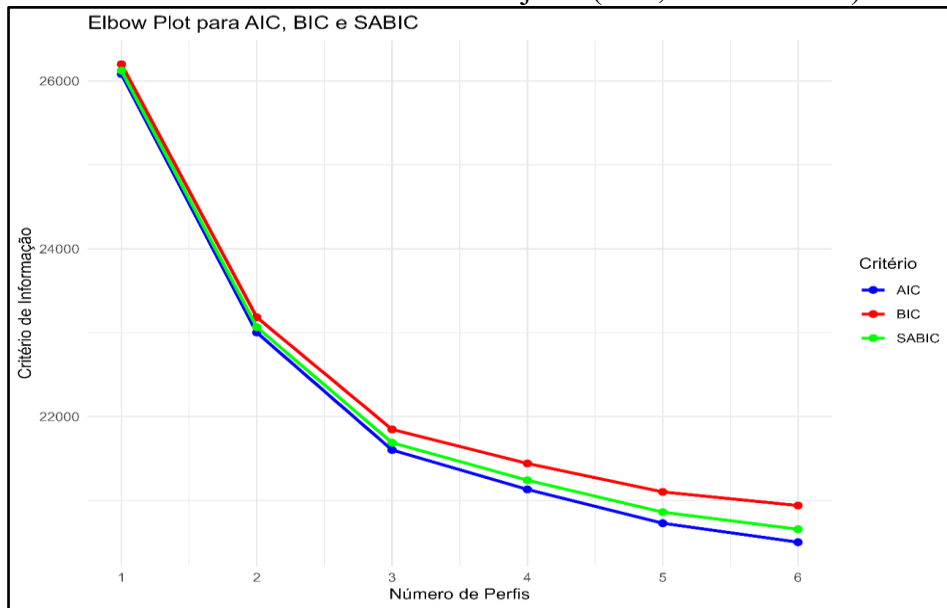
Nota. LL = Loglikelihood; BIC = Bayesian Information Criteria; AIC = Akaike Information Criteria; SABIC = Sample Adjusted Bayesian Information Criteria; Prob min = Probabilidade mínima; Tam min = Tamanho mínimo; LMR LRT p = p -valor para o Lo-Mendell-Rubin Likelihood Ratio Test; BLRT p = p -valor para o Bootstrapped Likelihood Ratio Test.

Fonte: Resultados da pesquisa, com base na Análise de Perfis Latentes realizada no software R.

A Tabela 13 permite comparar a qualidade relativa dos modelos e observar a evolução dos critérios com o aumento do número de perfis, servindo de base para a decisão final.

Como apoio visual a essa comparação, o Gráfico 8 apresenta o Elbow Plot dos critérios de ajuste (AIC, BIC e SABIC), destacando o ponto em que a redução dos índices se torna menos acentuada.

Gráfico 8 - Elbow Plot dos critérios de ajuste (AIC, BIC e SABIC)



Fonte: Dados da pesquisa

Conforme mostram a Tabela 13 e o Gráfico 8, os indicadores de ajuste (AIC, BIC e SABIC) apresentaram redução contínua com o aumento do número de perfis, o que exigiu o uso do Elbow Plot para identificar o ponto de inflexão onde essa redução se torna menos acentuada.

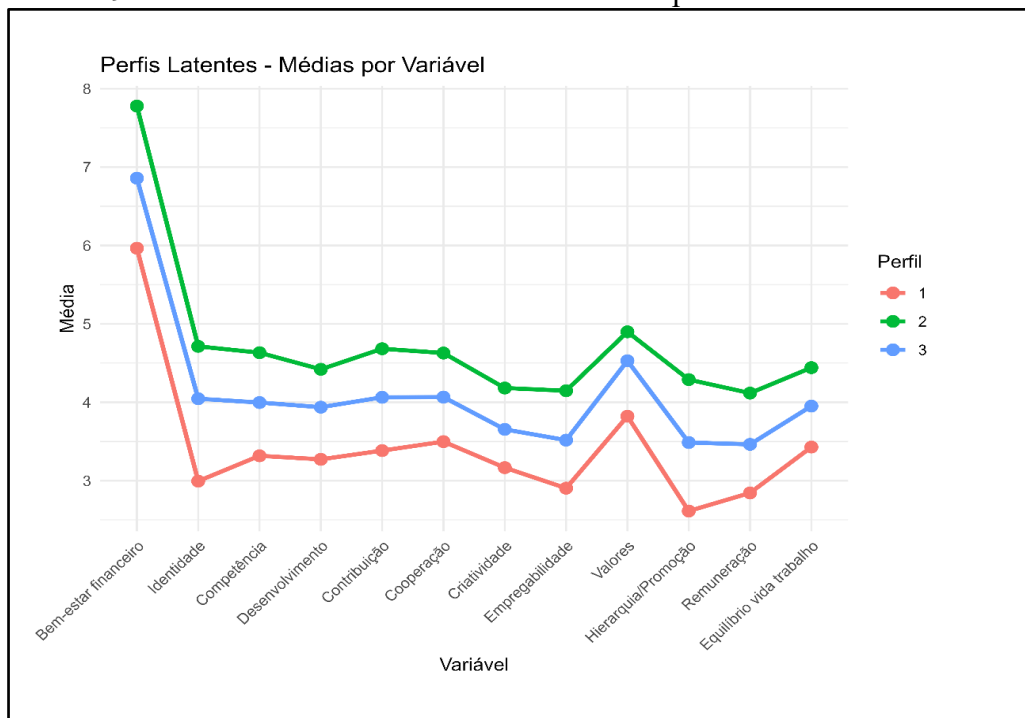
Apesar dos testes BLRT e LMR-LRT indicarem significância em todas as soluções ($p < 0,001$), eles não foram decisivos para a escolha do modelo. A definição da solução com três perfis foi considerada a mais adequada por aliar qualidade estatística, interpretabilidade e parcimônia, apresentando entropia elevada (0,895), alta probabilidade mínima de classificação (0,947) e adequação do tamanho dos grupos, com o menor perfil representando 13,6% da amostra, acima do mínimo recomendado (NYLUND; ASPAROUHOV; MUTHÉN, 2007).

4.3.5 – Descrição dos Perfis Identificados:

A análise de perfis latentes identificou três grupos distintos de respondentes, formados a partir dos escores de estresse e bem-estar financeiro (IFDFW) e de percepção de sucesso na carreira (EPSC).

Para contextualizar os contrastes entre os grupos, o Gráfico 9 apresenta as médias das variáveis de IFDFW e EPSC por perfil, evidenciando os contrastes gerais entre eles.

Gráfico 9 - Médias das escalas IFDFW e EPSC nos perfis latentes



Fonte: Dados da pesquisa

Complementarmente, a Tabela 14 mostra a caracterização sociodemográfica e ocupacional de cada perfil, mostrando frequências absolutas e percentuais por categoria (cargo, sexo, estado civil, escolaridade, região, filhos/dependentes e treinamento em educação financeira)..

Tabela 14 - Caracterização dos perfis latentes identificados

Categoria	Variáveis	Perfil 1 - Alto estresse financeiro e percepção de sucesso moderada		Perfil 2 - Baixo estresse financeiro e alta percepção de sucesso		Perfil 3 - Moderado estresse financeiro e moderada percepção de sucesso	
		N	Percentual da Categoria	N	Percentual da Categoria	N	Percentual da Categoria
Cargo →	Pesquisador	30	11,7%	94	36,6%	133	51,8%
	Analista	63	13,3%	163	34,3%	249	52,4%
	Técnico	29	18,1%	53	33,1%	78	48,8%
	Assistente	14	12,8%	33	30,3%	62	56,9%
Sexo →	Masculino	69	12,7%	203	37,5%	270	49,8%
	Feminino	67	14,7%	140	30,8%	248	54,5%
	Prefiro não informar	0	0,0%	0	0,0%	4	100,0%
Estado Cível →	Casado(a)	68	10,8%	222	35,3%	339	53,9%
	Divorciado(a)	16	17,2%	32	34,4%	45	48,4%
	Separado(a)	0	0,0%	6	46,2%	7	53,8%
	Solteiro(a)	33	22,8%	46	31,7%	66	45,5%
	União Estável	17	15,7%	29	26,9%	62	57,4%
	Viúvo(a)	2	15,4%	8	61,5%	3	23,1%

Categoria	Variáveis	Perfil 1 - Alto estresse financeiro e percepção de sucesso moderada		Perfil 2 - Baixo estresse financeiro e alta percepção de sucesso		Perfil 3 - Moderado estresse financeiro e moderada percepção de sucesso	
		N	Percentual da Categoria	N	Percentual da Categoria	N	Percentual da Categoria
Escolaridade →	Pós-Doutorado	8	14,8%	19	35,2%	27	50,0%
	Doutorado	27	11,6%	90	38,8%	115	49,6%
	Mestrado	33	15,6%	71	33,5%	108	50,9%
	Especialização / MBA	39	12,9%	100	33,1%	163	54,0%
	Graduação	24	17,9%	41	30,6%	69	51,5%
	Ensino Médio	5	7,6%	22	33,3%	39	59,1%
	Ensino Fundamental	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%
Região →	Centro-oeste	48	12,8%	135	36,1%	191	51,1%
	Nordeste	25	12,4%	61	30,2%	116	57,4%
	Norte	19	13,4%	51	35,9%	72	50,7%
	Sudeste	18	11,8%	52	34,0%	83	54,2%
	Sul	26	20,0%	44	33,8%	60	46,2%
Filhos e Dependentes →	1	44	14,8%	87	29,2%	167	56,0%
	2	30	9,9%	122	40,3%	151	49,8%
	3	8	9,0%	34	38,2%	47	52,8%
	4	7	30,4%	4	17,4%	12	52,2%
	5	1	20,0%	3	60,0%	1	20,0%
	6	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%
	8	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%
	Não tenho	46	16,4%	93	33,1%	142	50,5%
Treinamento em Educação financeira →	Sim, por iniciativa própria	57	13,8%	152	36,8%	204	49,4%
	Sim, por meio da Embrapa	12	7,8%	52	34,0%	89	58,2%
	Não	54	14,3%	122	32,4%	201	53,3%
	Não tenho certeza	13	22,4%	17	29,3%	28	48,3%

Fonte: Dados da pesquisa

Em conjunto, o Gráfico 9 e a Tabela 14, indicam que a Análise de Perfis Latentes, revelou combinações distintas de níveis de estresse financeiro e percepção de sucesso, acompanhadas por diferenças na composição por sexo, cargo, escolaridade, estado civil e participação em treinamentos de educação financeira. O Perfil 1 concentra o grupo de empregados que pode ser classificado como mais vulnerável, com proporções mais altas de estresse e menores de sucesso, o Perfil 2 representa a configuração mais favorável, com menor estresse financeiro e alta percepção de sucesso e o Perfil 3 corresponde à condição intermediária predominante na amostra. A seguir, os perfis são descritos em maior detalhe:

Perfil 1 – Alto estresse financeiro e percepção de sucesso moderada (perfil vulnerável) (*n = 136; 13,6% da amostra*)

- **Cargo:** Técnico (18,1%; n = 29), Analista (13,3%; n = 63), Assistente (12,8%; n = 14), Pesquisador (11,7%; n = 30).
- **Sexo:** Feminino (14,7%; n = 67), Masculino (12,7%; n = 69).
- **Estado civil:** Solteiro(a) (22,8%; n = 33), Divorciado(a) (17,2%; n = 16), União estável (15,7%; n = 17), Viúvo(a) (15,4%; n = 2), Casado(a) (10,8%; n = 68).
- **Escolaridade:** Graduação (17,9%; n = 24), Mestrado (15,6%; n = 33), Pós-doutorado (14,8%; n = 8), Especialização/MBA (12,9%; n = 39), Doutorado (11,6%; n = 27), Ensino médio (7,6%; n = 5).
- **Região:** Sul (20,0%; n = 26), Norte (13,4%; n = 19), Centro-Oeste (12,8%; n = 48), Nordeste (12,4%; n = 25), Sudeste (11,8%; n = 18).
- **Filhos/dependentes:** 4 filhos (30,4%; n = 7), 5 filhos (20,0%; n = 1), Não tenho (16,4%; n = 46), 1 filho (14,8%; n = 44), 2 filhos (9,9%; n = 30), 3 filhos (9,0%; n = 8).
- **Treinamento em educação financeira:** Não tenho certeza (22,4%; n = 13), Não (14,3%; n = 54), Sim, por iniciativa própria (13,8%; n = 57), Sim, pela Embrapa (7,8%; n = 12).

Síntese: O Perfil 1 representa o grupo mais vulnerável, com maior proporção de técnicos, presença expressiva de solteiros e divorciados e destaque para escolaridade de graduação e mestrado. É também marcado por menor acesso ou engajamento em treinamentos de educação financeira. Essa configuração sugere fragilidade tanto no suporte familiar quanto no desenvolvimento profissional e financeiro, o que ajuda a explicar os níveis elevados de estresse relatados.

Perfil 2 – Baixo estresse financeiro e alta percepção de sucesso (perfil favorecido) (*n = 343; 34,3% da amostra*)

- **Cargo:** Pesquisador (36,6%; n = 94), Analista (34,3%; n = 163), Técnico (33,1%; n = 53), Assistente (30,3%; n = 33).
- **Sexo:** Masculino (37,5%; n = 203), Feminino (30,8%; n = 140).
- **Estado civil:** Viúvo(a) (61,5%; n = 8), Separado(a) (46,2%; n = 6), Casado(a) (35,3%; n = 222), Divorciado(a) (34,4%; n = 32), Solteiro(a) (31,7%; n = 46), União estável (26,9%; n = 29).

- **Escolaridade:** Doutorado (38,8%; n = 90), Pós-doutorado (35,2%; n = 19), Mestrado (33,5%; n = 71), Ensino médio (33,3%; n = 22), Especialização/MBA (33,1%; n = 100), Graduação (30,6%; n = 41).
- **Região:** Centro-Oeste (36,1%; n = 135), Norte (35,9%; n = 51), Sudeste (34,0%; n = 52), Sul (33,8%; n = 44), Nordeste (30,2%; n = 61).
- **Filhos/dependentes:** 5 filhos (60,0%; n = 3), 2 filhos (40,3%; n = 122), 3 filhos (38,2%; n = 34), Não tenho (33,1%; n = 93), 1 filho (29,2%; n = 87), 4 filhos (17,4%; n = 4).
- **Treinamento em educação financeira:** Sim, por iniciativa própria (36,8%; n = 152), Sim, pela Embrapa (34,0%; n = 52), Não (32,4%; n = 122), Não tenho certeza (29,3%; n = 17).

Síntese: O Perfil 2 apresenta o perfil mais favorável, reunindo maior proporção de pesquisadores e analistas, homens e indivíduos com alta titulação acadêmica (doutorado e pós-doutorado). Predominam casados e respondentes com dois filhos, bem como maior participação em treinamentos de educação financeira, principalmente por iniciativa própria. Essas características sugerem estabilidade profissional, familiar e econômica, associada a menores níveis de estresse financeiro e elevada percepção de sucesso na carreira.

Perfil 3 – Estresse financeiro moderado e percepção de sucesso moderada (perfil intermediário) (n = 522; 52,2% da amostra)

- **Cargo:** Assistente (56,9%; n = 62), Analista (52,4%; n = 249), Pesquisador (51,8%; n = 133), Técnico (48,8%; n = 78).
- **Sexo:** Feminino (54,5%; n = 248), Masculino (49,8%; n = 270), Prefiro não informar (100,0%; n = 4).
- **Estado civil:** União estável (57,4%; n = 62), Casado(a) (53,9%; n = 339), Separado(a) (53,8%; n = 7), Divorciado(a) (48,4%; n = 45), Solteiro(a) (45,5%; n = 66), Viúvo(a) (23,1%; n = 3).
- **Escolaridade:** Ensino fundamental (100,0%; n = 1), Ensino médio (59,1%; n = 39), Especialização/MBA (54,0%; n = 163), Graduação (51,5%; n = 69), Mestrado (50,9%; n = 108), Pós-doutorado (50,0%; n = 27), Doutorado (49,6%; n = 115).
- **Região:** Nordeste (57,4%; n = 116), Sudeste (54,2%; n = 83), Centro-Oeste (51,1%; n = 191), Norte (50,7%; n = 72), Sul (46,2%; n = 60).
- **Filhos/dependentes:** 6 filhos (100,0%; n = 1), 8 filhos (100,0%; n = 1), 1 filho (56,0%; n = 167), 3 filhos (52,8%; n = 47), 4 filhos (52,2%; n = 12), 2 filhos (49,8%; n = 151), Não tenho (50,5%; n = 142), 5 filhos (20,0%; n = 1).

- **Treinamento em educação financeira:** Sim, pela Embrapa (58,2%; n = 89), Não (53,3%; n = 201), Sim, por iniciativa própria (49,4%; n = 204), Não tenho certeza (48,3%; n = 28).

Síntese: O Perfil 3 é o mais numeroso e representa a condição intermediária da amostra. Predomina entre analistas, pesquisadores e assistentes, com maioria feminina, casados ou em união estável, e escolaridade elevada (especialização, mestrado e doutorado). Do ponto de vista familiar, prevalece a presença de um ou dois filhos. Quanto à educação financeira, muitos não buscaram ou não tiveram acesso a treinamentos formais. Essa combinação caracteriza o grupo como mediano, sem extremos, mas com indícios de fragilidades que podem influenciar tanto o estresse financeiro quanto a percepção de sucesso na carreira.

5. DISCUSSÃO

A análise de perfis latentes revelou que os empregados da Embrapa vivenciam o estresse e bem-estar financeiro (IFDFW) e a percepção de sucesso na carreira (EPSC) de forma heterogênea. Os respondentes se distribuem em três grupos distintos, que apresentam combinações diferentes desses dois construtos: um grupo mais vulnerável, caracterizado por altos níveis de estresse financeiro e percepção apenas moderada de sucesso na carreira (Perfil 1); um grupo intermediário, que concentra a maior parte da amostra e combina níveis moderados de estresse e de percepção de sucesso (Perfil 3); e um grupo mais favorecido, que reúne os empregados com baixos níveis de estresse financeiro e alta percepção de sucesso na carreira (Perfil 2). Esse delineamento evidencia que a experiência de carreira no setor público de pesquisa agropecuária não é uniforme, mas moldada por condições econômicas, ocupacionais e familiares diversas, o que responde diretamente à questão central desta pesquisa.

O primeiro perfil, denominado vulnerável, apresentou altos níveis de estresse financeiro e apenas percepção moderada de sucesso, sendo composto por uma maior proporção relativa de técnicos e, em menor grau, assistentes, além de menor presença de títulos acadêmicos mais elevados, quando comparado aos demais grupos. Também se destacou pela maior incidência de solteiros e divorciados e pelo baixo engajamento em treinamentos de educação financeira, especialmente os oferecidos pela Embrapa. Esse padrão dialoga com o Family Stress Model (CONGER et al., 1990), segundo o qual dificuldades financeiras estão associadas a sofrimento psicológico e fragilidade familiar. Além disso, conecta-se a estudos sobre baixa literacia financeira, como os de Lusardi e Tufano (2015), que demonstram que a falta de conhecimento sobre crédito e endividamento aumenta a vulnerabilidade econômica. Rosso, Muñoz-Pascual e

Galende (2024) reforçam que o estresse financeiro, quando não mitigado, repercute negativamente no engajamento, na saúde e no desempenho dos empregados, confirmando a condição crítica deste perfil.

Em contrapartida, o perfil considerado favorecido concentrou empregados com baixo estresse financeiro e elevada percepção de sucesso. Esse grupo apresentou uma maior concentração relativa de pesquisadores e analistas, além de predominância de casados, elevada titulação acadêmica (especialmente doutorado e pós-doutorado) e forte participação em programas de educação financeira, principalmente por iniciativa própria. Essa configuração reforça a relevância do capital humano e social para o fortalecimento das trajetórias profissionais, em consonância com os achados de Seibert e Kraimer (2001), que identificaram as redes de relacionamento e o acesso a recursos estratégicos como determinantes do sucesso. Do mesmo modo, Van der Heijden et al. (2009) associaram a empregabilidade, entendida como a capacidade de manter-se competitivo ao longo do tempo, à maior percepção de êxito profissional. Esses elementos também dialogam com a literatura sobre bem-estar financeiro multidimensional (BRÜGGEN et al., 2017), que enfatiza o papel da educação financeira e do suporte social como amortecedores do estresse econômico.

O terceiro perfil, denominado intermediário, apresentou níveis moderados tanto de estresse financeiro quanto de percepção de sucesso. Trata-se do grupo mais numeroso da amostra e se caracteriza por uma distribuição relativamente homogênea entre os cargos, com presença expressiva de analistas, pesquisadores e assistentes, e leve predominância de mulheres. Também se observa a maior frequência de empregados com um ou dois filhos, bem como níveis elevados de escolaridade, com forte presença de especialização, mestrado e doutorado. Esse padrão indica uma configuração intermediária, sem extremos, que combina elementos de estabilidade e indícios de sobrecarga, especialmente entre as mulheres, o que dialoga com a literatura sobre desigualdades de gênero e conciliação entre vida profissional e responsabilidades familiares (EAGLY; CARLI, 2007; BROADBRIDGE; FIELDEN, 2018). A existência desse grupo sugere que fatores estruturais, como cargo e escolaridade, interagem com fatores relacionais e de gênero, produzindo uma experiência híbrida entre vulnerabilidade e favorecimento.

O resultado da escala de estresse financeiro (IFDFW) revelam que embora a média geral tenha sido de 7,06, indicando que, de forma ampla, os empregados vivenciam níveis baixos a moderados de estresse financeiro, 12,1% da amostra foram classificados em condição de alta vulnerabilidade financeira. Ou seja, apesar de o cenário agregado parecer favorável, existe um contingente de empregados em situação de risco, cuja experiência pode ser ofuscada pela média

geral. A escala apresentou excelente consistência interna ($\alpha = 0,93$; $\omega = 0,93$), confirmando sua robustez psicométrica para captar esse fenômeno (PRAWITZ et al., 2006). A presença desse subgrupo vulnerável reforça a necessidade de monitoramento contínuo do estresse financeiro, dada sua associação com desfechos negativos em saúde física e mental, além de impactos no engajamento e desempenho no trabalho (BRÜGGEN et al., 2017; SAMUEL, 2024; ROSSO, MUÑOZ-PASCUAL e GALENDE, 2024).

Em relação à percepção de sucesso na carreira, a média geral de 4,0 indica que a maioria dos empregados avalia sua trajetória de forma positiva, oscilando entre níveis moderados e altos de satisfação. A escala apresentou excelente confiabilidade ($\alpha=0,95$; $\omega=0,95$), em consonância com sua validação no contexto brasileiro (COSTA, 2013). Valores e contribuição foram os fatores mais bem avaliados, enquanto remuneração e promoção receberam menores escores médios, revelando uma ligeiramente valorização das dimensões subjetivas, mas sem que os aspectos objetivos deixem de ter relevância. Esse padrão é coerente com os resultados das análises correlacionais e de associação, que evidenciaram que fatores objetivos, também se relacionam positivamente à percepção de sucesso, ainda que com efeitos de magnitude fraca a moderada. Esses achados reforçam a natureza multidimensional da percepção de sucesso, construída a partir tanto de indicadores objetivos quanto de avaliações subjetivas da experiência profissional (GATTIKER; LARWOOD, 1986; HALL, 2002; AUDIBERT et al., 2022).

As análises de associação permitiram compreender os fatores relacionados à formação dos perfis identificados. A renda apresentou a associação mais forte com o estresse financeiro ($V = 0,307$), confirmando sua centralidade, como já destacado por Lusardi e Tufano (2015). Estudos recentes reforçam que o alívio de pressões financeiras imediatas contribui para melhorar atenção e produtividade, como demonstrado por Kaur et al. (2025) em experimentos com trabalhadores de baixa renda. Cargo e escolaridade também mostraram associações significativas, ainda que de magnitude fraca a moderada, indicando que profissionais com maior capital humano tendem a relatar menos estresse financeiro e níveis mais elevados de percepção de sucesso na carreira, em consonância com Arthur e Rousseau (2001) e Van der Heijden et al. (2009).

No perfil de baixo estresse financeiro, observou-se maior concentração relativa de pesquisadores, reforçando a relevância do capital humano como fator protetivo. No recorte por gênero, 62,9% dos homens estavam nesse perfil, contra 53,4% das mulheres, enquanto estas se concentraram mais nos níveis moderado e alto de estresse. O teste t de Student confirmou a diferença, de baixa magnitude, indicando ligeira vantagem masculina no bem-estar financeiro. Esse achado é consistente com a literatura, que mostra que mulheres tendem a relatar maior

estresse financeiro, influenciado por desigualdade salarial, responsabilidades familiares e maior vulnerabilidade a insegurança econômica (SERIDO et al., 2010; NETEMEYER et al., 2018). Pesquisas recentes apontam ainda que essas diferenças não se restringem à renda, mas envolvem também aspectos como confiança, percepção de controle e segurança financeira (NETEMEYER et al., 2018; NORVILITIS et al., 2010).

Na percepção de sucesso na carreira, observaram-se diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres em três fatores específicos da EPSC, remuneração, criatividade e desenvolvimento, todas de baixa magnitude. Os homens apresentaram médias ligeiramente mais altas nesses domínios, sugerindo maior percepção de reconhecimento financeiro, oportunidades de expressão criativa e de avanço profissional. Nos demais fatores e no escore total da EPSC, não foram identificadas diferenças significativas entre os sexos, indicando que a percepção global de sucesso tende a ser relativamente homogênea. Esses resultados dialogam com estudos que apontam maior satisfação masculina com recompensas extrínsecas e progressão, reflexo da maior presença histórica em posições de liderança (NG et al., 2005; ABELE; SPURK, 2009). Pesquisas também indicam que mulheres frequentemente percebem menor segurança na carreira, influenciadas por desigualdade de oportunidades e pelo desafio de conciliar demandas familiares e profissionais (HESLIN, 2005; DRIES, PEPEMANS E CARLIER, 2008).

Embora não tenham sido observadas diferenças significativas no escore global da EPSC entre os cargos, a análise por fatores revelou distinções relevantes, ainda que de pequena magnitude. Os pesquisadores apresentaram escores mais elevados em identidade com a carreira, desenvolvimento, criatividade, remuneração, valores e hierarquia/promoção, sugerindo que, apesar da percepção geral de sucesso ser semelhante entre os grupos, determinadas oportunidades e experiências continuam mais acessíveis nos cargos de maior complexidade. Esse achado reforça a argumentação de Heslin (2005), segundo o qual a percepção de sucesso é fortemente influenciada pelo acesso a desafios, autonomia e reconhecimento, dimensões que tendem a se concentrar em posições que oferecem maior escopo decisório e visibilidade institucional. Nesse sentido, os resultados convergem com as evidências de que o capital humano e a posição ocupacional, expressos por renda, escolaridade e complexidade das funções exercidas, exercem papel relevante na construção da percepção de sucesso na carreira.

Por fim, a relação entre IFDFW e EPSC foi confirmada pela correlação estatisticamente significativa e positiva ($r = 0,33$), indicando que níveis mais elevados de bem-estar financeiro tendem a estar associados a maiores níveis de percepção de sucesso na carreira, e vice-versa. Entretanto, trata-se de uma associação de magnitude limitada, situada no limiar entre fraca e

moderada, sugerindo que a relação entre os construtos ocorre de maneira parcial e não exclusiva. Ao analisar os fatores da EPSC separadamente, destacou-se a remuneração, que apresentou a associação mais forte com o IFDFW ($r = 0,61$), reforçando a relevância das recompensas tangíveis na percepção de êxito profissional. Esses resultados corroboram as evidências anteriores de que renda, cargo e escolaridade se relacionam à EPSC, além de reforçarem o modelo multidimensional proposto por Dries, Pepermans e Carlier (2008), segundo o qual a percepção de sucesso resulta da integração entre elementos objetivos (remuneração, progressão) e subjetivos (valores, reconhecimento). Nessa mesma direção, os resultados dialogam com Ng et al. (2005), que identificaram remuneração, promoção e equilíbrio entre vida pessoal e profissional como fatores associados ao sucesso na carreira.

6. CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo analisar de que maneira o estresse e bem-estar financeiro (IFDFW) se manifesta entre os empregados de uma empresa pública de pesquisa agropecuária e como se relaciona com a percepção de sucesso na carreira (EPSC). Os resultados obtidos permitiram responder plenamente à questão de pesquisa e alcançar os objetivos propostos, tanto gerais quanto específicos.

As análises demonstraram que, de forma predominante, os empregados apresentaram níveis de baixos a moderados de estresse financeiro e níveis moderados ou altos de percepção de sucesso, mas também revelaram a existência de subgrupos com experiências distintas e, em alguns casos, mais vulneráveis. A identificação de três perfis latentes, vulnerável, intermediário e favorecido, sintetizou essa diversidade, evidenciando que fatores como cargo, escolaridade, renda, estado civil e responsabilidades se associam de forma significativa, ainda que com efeitos predominantemente fracos a moderados, à experiência de estresse e bem-estar financeiro e à percepção de sucesso na carreira no contexto organizacional.

O perfil vulnerável, caracterizado por altos níveis de estresse financeiro e percepção apenas moderada de sucesso, revelou a presença de fragilidades sociais e econômicas mesmo em um ambiente público estável, em consonância com a literatura que associa baixa literacia financeira e suporte familiar insuficiente a condições de maior vulnerabilidade (CONGER et al., 1990; LUSARDI; TUFANO, 2015). O perfil favorecido, por sua vez, concentrou empregados com maior capital humano e social, em alinhamento com as teorias de empregabilidade e capital social (SEIBERT; KRAIMER, 2001; VAN DER HEIJDEN et al., 2009). Já o perfil intermediário destacou a influência de fatores de gênero e família, sugerindo

que a percepção de sucesso pode estar relacionada não apenas a condições estruturais e escolhas individuais, mas também a dinâmicas relacionais (HALL, 2002; SWEET et al., 2013).

A relação entre os construtos centrais também foi confirmada. A correlação positiva e estatisticamente significativa entre IFDFW e EPSC ($r=0,33$), embora de magnitude fraca a moderada, indica que empregados com maior bem-estar financeiro (baixo estresse) tendem a relatar níveis mais elevados de percepção de sucesso. Entre os fatores da EPSC, destacou-se a dimensão remuneração, que apresentou a associação mais forte com o IFDFW ($r = 0,61$), sugerindo que a satisfação financeira parece exercer um papel relevante na construção dessa percepção. Ao mesmo tempo, o peso de dimensões subjetivas, como valores e contribuição, evidencia que o sucesso profissional é multifacetado e não se reduz a indicadores exclusivamente objetivos. Esses achados corroboram os modelos multidimensionais de sucesso (DRIES; PEPERMANS; CARLIER, 2008) e sugerem que fatores econômicos e subjetivos se combinam na construção das trajetórias profissionais.

Do ponto de vista teórico, o estudo contribui ao integrar duas dimensões frequentemente analisadas de forma separada, bem-estar financeiro e sucesso de carreira, em um mesmo modelo analítico, ao identificar perfis distintos dentro de uma população de empregados públicos em um contexto institucional estável. Essa abordagem amplia a compreensão da heterogeneidade das experiências de carreira e sugere a relevância de considerar simultaneamente o contexto organizacional e as condições socioeconômicas no estudo desses fenômenos.

Do ponto de vista prático, os resultados podem servir de subsídio para a gestão de pessoas da Embrapa, especialmente por evidenciarem a existência de um grupo de empregados em situação mais vulnerável. Esse achado pode orientar o direcionamento de políticas internas de apoio financeiro, programas de educação financeira e ações voltadas ao fortalecimento da valorização profissional, de forma focalizada e proporcional à magnitude dos efeitos observados.

Além disso, os achados mostram que dimensões subjetivas da carreira, como valores e contribuição, são valorizadas pelos empregados, o que indica que estratégias de gestão de pessoas que promovam reconhecimento, propósito e alinhamento entre metas pessoais e organizacionais tendem a complementar as ações voltadas ao bem-estar financeiro, fortalecendo o engajamento e o sentido do trabalho.

Reconhece-se, entretanto, que o estudo apresenta limitações. A amostra, ainda que numerosa e representativa dentro da Embrapa, restringe-se a uma única organização pública, caracterizada por níveis salariais relativamente elevados e estabilidade institucional. Esse contexto pode ter atenuado a relação entre estresse financeiro e percepção de sucesso na

carreira, o que levanta a hipótese de que, em ambientes com maior insegurança econômica, essa correlação possa se apresentar de forma mais intensa, hipótese que merece ser investigada em estudos futuros. Assim, os resultados devem ser interpretados considerando o cenário específico em que foram obtidos.

Além disso, o desenho transversal não permite estabelecer relações de causalidade entre as variáveis analisadas. Pesquisas futuras podem ampliar o escopo para diferentes instituições públicas e privadas, especialmente aquelas com estruturas salariais mais heterogêneas, e adotar abordagens longitudinais para acompanhar a evolução das percepções de bem-estar financeiro e sucesso ao longo do tempo. Também seria pertinente explorar dimensões qualitativas, com o uso de entrevistas ou grupos focais, que permitam compreender em maior profundidade os critérios subjetivos de sucesso profissional. Da mesma forma, recomenda-se incluir variáveis adicionais, como histórico de endividamento e percepção de políticas institucionais de apoio à carreira, que podem influenciar diretamente as experiências investigadas. Por fim, sugere-se aprofundar a análise de recortes de gênero, considerando as desigualdades de oportunidades e as dificuldades de conciliação entre demandas familiares e profissionais, a fim de fornecer um quadro mais abrangente dos determinantes do bem-estar financeiro e da percepção de sucesso.

Em síntese, os resultados demonstram que o estresse financeiro e a percepção de sucesso na carreira se relacionam de maneira moderada e multifacetada, manifestando-se de forma desigual entre os empregados da Embrapa. O estudo contribui para o avanço do conhecimento científico ao oferecer evidências empíricas que dialogam com a literatura existente e ampliam a compreensão dessas relações no contexto do setor público de pesquisa.

Do ponto de vista organizacional, os resultados fornecem subsídios relevantes para a gestão de pessoas, especialmente ao permitir a identificação de grupos ocupacionais mais suscetíveis ao estresse financeiro e de fatores associados à percepção de sucesso na carreira. Esses achados podem apoiar o desenvolvimento de estratégias institucionais voltadas à educação financeira, ao fortalecimento de políticas de valorização e desenvolvimento profissional, bem como à promoção de ações preventivas relacionadas ao bem-estar no trabalho.

Além disso, os resultados possibilitam a construção de indicadores organizacionais de bem-estar financeiro e percepção de sucesso na carreira, que poderão subsidiar diagnósticos periódicos, relatórios técnicos e ações de acompanhamento institucional. A utilização contínua desses indicadores poderá contribuir para o monitoramento das condições de trabalho, para o aprimoramento das práticas de gestão de pessoas e para a formulação de políticas organizacionais mais alinhadas à qualidade de vida, ao desenvolvimento profissional e à sustentabilidade das relações de trabalho no contexto da administração pública.

Por fim, o estudo também estabelece uma linha de base empírica que poderá apoiar futuras pesquisas longitudinais e avaliações institucionais, permitindo acompanhar a evolução dessas variáveis ao longo do tempo e avaliar os impactos de políticas e programas organizacionais voltados ao bem-estar e à valorização dos empregados.

7. REFERÊNCIAS

- ABELE, Andrea E.; SPURK, Daniel. The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. **Journal of vocational behavior**, v. 74, n. 1, p. 53-62, 2009.
- AGAPITO, Paula Rodrigues et al. Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade. RAM. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 16, p. 71-93, 2015.
- AGRESTI, Alan. Categorical data analysis. Hoboken. 2002.
- AMANATULLAH, Derek F. et al. Financial distress and discussing the cost of total joint arthroplasty. **The Journal of Arthroplasty**, v. 33, n. 11, p. 3394-3397, 2018.
- ARTHUR, Michael B. The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. **Journal of organizational behavior**, p. 295-306, 1994.
- ARTHUR, Michael B.; ROUSSEAU, Denise M. (Ed.). **The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era**. Oxford University Press, 2001.
- AUDIBERT, Alyane et al. Meanings of career success for students and psychology professionals. **Estudos de Psicologia (Campinas)**, v. 39, p. e200212, 2022.
- BLAND, J. Martin; ALTMAN, Douglas G. Statistics notes: Cronbach's alpha. **BMJ**, v. 314, n. 7080, p. 572, 1997.
- BRIEF, Arthur P.; WEISS, Howard M. Organizational behavior: Affect in the workplace. **Annual review of psychology**, v. 53, n. 1, p. 279-307, 2002.
- BOYLU, Ayfer Aydıner; GÜNAY, Gülay; KILIÇ, Cengiz. Relationship between Financial Distress, Demographics and General Family Functioning in Turkey. **İşletme Araştırmaları Dergisi**, v. 11, n. 4, p. 3385-3403, 2019.
- BROADBRIDGE, Adelina M.; FIELDEN, Sandra L. (Ed.). **Research handbook of diversity and careers**. Edward Elgar Publishing, 2018.
- BRÜGGEN, Elisabeth C. et al. Financial well-being: A conceptualization and research agenda. **Journal of business research**, v. 79, p. 228-237, 2017.

COHEN, Jacob. Set correlation and contingency tables. **Applied psychological measurement**, v. 12, n. 4, p. 425-434, 1988.

COHEN, Jacob. **edition 2. Statistical power analysis for the behavioral sciences**. Hillsdale. Erlbaum, 1988.

COHEN, Jacob. Statistical power analysis. **Current directions in psychological science**, v. 1, n. 3, p. 98-101, 1992.

COHEN, Jacob. **Statistical power analysis for the behavioral sciences**. routledge, 2013.

CONGER, Rand D. et al. Linking economic hardship to marital quality and instability. **Journal of Marriage and the Family**, p. 643-656, 1990.

COSTA, Luciano Venelli. **A relação entre a percepção de sucesso na carreira e o comprometimento organizacional: um estudo entre professores de universidades privadas selecionadas da grande São Paulo**. 2010. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

COSTA, Luciano Venelli. Construção e validação de uma escala de percepção de sucesso na carreira. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 3, n. 1, 2013.

COSTA, Luciano Venelli; CHIUZI, Rafael Marcus; DUTRA, Joel Souza. Relações entre percepção de sucesso na carreira e comprometimento organizacional: um estudo com professores do ensino superior de administração. **Revista de Administração da UNIMEP**, v. 11, n. 2, p. 103-118, 2013.

COSTA, L. V. Sucesso na carreira. In: SIQUEIRA, Mirlene Maria M. **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Artmed Editora, 2014. cap. 21, p. 280–297.

EAGLY, Alice Hendrickson; CARLI, Linda Lorene; CARLI, Linda Lorene. **Through the labyrinth: The truth about how women become leaders**. Boston, MA: Harvard Business School Press, 2007.

DALTON, Gene W.; THOMPSON, Paul H.; PRICE, Raymond L. The four stages of professional careers—A new look at performance by professionals. **Organizational dynamics**, v. 6, n. 1, p. 19-42, 1977.

DE ALMEIDA BIZARRIA, Fabiana Pinto et al. Sucesso na carreira na perspectiva de universitários. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços** v, v. 9, n. 1, p. 2164-2189, 2018.

DE LIMA, Tereza Cristina Batista et al. Docentes de educação profissional no setor industrial: a percepção de sucesso na carreira. **Revista de Mestrados Profissionais**, v. 4, n. 2, p. 253-273, 2015.

DE OLIVEIRA, Elton Parente et al. Financial wellbeing and quality of work life in Brazilian government organization. **Brazilian Journal of Business**, v. 1, n. 4, p. 1928-1939, 2019.

DRENTEA, Patricia; REYNOLDS, John R. Neither a borrower nor a lender be: The relative importance of debt and SES for mental health among older adults. **Journal of aging and health**, v. 24, n. 4, p. 673-695, 2012.

DRENTEA, Patricia; REYNOLDS, John R. Where does debt fit in the stress process model?. **Society and Mental Health**, v. 5, n. 1, p. 16-32, 2015.

DRIES, Nicky; PEPERMANS, Roland; CARLIER, Olivier. Career success: Constructing a multidimensional model. **Journal of vocational behavior**, v. 73, n. 2, p. 254-267, 2008.

DUNN, Thomas J.; BAGULEY, Thom; BRUNSDEN, Vivienne. Do alfa ao ômega: Uma solução prática para o problema generalizado da estimativa da consistência interna. **British Journal of Psychology** , v. 105, n. 3, p. 399-412, 2014.

DUTRA, Joel Souza. Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas. 2016.

EMPRESA BRASILEIRA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA [EMBRAPA]. Visão 2030: o futuro da agricultura brasileira. 2018.

FIELD, Andy. **Discovering statistics using SPSS: Book plus code for E version of text**. London, UK: SAGE Publications Limited, 2009.

FISKE, Susan T. Tufts; TAYLOR, Shelley E. Social cognition: From brains to culture. 2020.

FLACH, Chaiany Ferret. A percepção de sucesso na carreira dos alunos em fase final de curso da Escola de Administração/UFRGS. 2017.

GAILE, Anita et al. Examining subjective career success of knowledge workers. **Review of Managerial Science**, v. 16, n. 7, p. 2135-2160, 2022.

- GARMAN, E. Thomas; LEECH, Irene E.; GRABLE, John E. The negative impact of employee poor personal financial behaviors on employers. **Financial counseling and planning**, v. 7, n. 1, p. 157-168, 1996.
- GATTIKER, Urs E.; LARWOOD, Laurie. Subjective career success: A study of managers and support personnel. **Journal of business and psychology**, v. 1, n. 2, p. 78-94, 1986.
- GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. Editora Atlas S.A., 2010.
- GINSBERG, Eli et al. Escolha ocupacional: Uma abordagem para uma teoria geral. 1951.
- HALL, Douglas T. **Careers in and out of organizations**. Sage, 2002.
- HALL, Douglas T.; CHANDLER, Dawn E. Psychological success: When the career is a calling. **Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior**, v. 26, n. 2, p. 155-176, 2005.
- HASSAN, Mohd Faizul; HARIS, Nor Asfarul Lail Azwan. Financial Well-being in Langkawi Tourism Industry: An Exploratory Study. **International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences**, v. 12, n. 5, 2022.
- HESLIN, Peter A. Conceptualizing and evaluating career success. **Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior**, v. 26, n. 2, p. 113-136, 2005.
- HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto; FERNÁNDEZ COLLADO, Carlos; BAPTISTA LUCIO, María del Pilar. Metodologia de pesquisa. **Porto Alegre: Penso**, 2013.
- HOJMAN, Daniel A.; MIRANDA, Álvaro; RUIZ-TAGLE, Jaime. Debt trajectories and mental health. **Social science & medicine**, v. 167, p. 54-62, 2016.
- HOLLAND, John L. A theory of vocational choice. **Journal of counseling psychology**, v. 6, n. 1, p. 35, 1959.
- HU, Mingzheng et al. Relationship between household financial debt and depressive symptoms: a longitudinal study in China. **BMJ open**, v. 13, n. 9, p. e074024, 2023.
- HUGHES, Everett C. Institutional office and the person. **American journal of sociology**, v. 43, n. 3, p. 404-413, 1937.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Indicadores sociais do Brasil: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2023. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 17 jul. 2025.

JOHODA, Marie. Employment and unemployment. **A Socio-psychological analysis**. Cambridge, 1982.

JOO, So-hyun; GARMAN, E. Thomas. The potential effects of workplace financial education based on the relationship between personal financial wellness and worker job productivity. **Personal finances and worker productivity**, v. 2, n. 1, p. 163-173, 1998.

JUDGE, Timothy A. et al. An empirical investigation of the predictors of executive career success. **Personnel psychology**, v. 48, n. 3, p. 485-519, 1995.

JUDGE, Timothy A. et al. The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. **Psychological bulletin**, v. 127, n. 3, p. 376, 2001.

KARAM, Joanne et al. Financial wellbeing and quality of life among a sample of the Lebanese population: the mediating effect of food insecurity. **Frontiers in Nutrition**, v. 9, p. 906646, 2022.

KAUR, Supreet et al. Do financial concerns make workers less productive?. **The Quarterly Journal of Economics**, v. 140, n. 1, p. 635-689, 2025.

KIM, Jinhee; GARMAN, E. Thomas. Financial Stress and absenteeism: an empirically derived model. **Journal of Financial Counseling and Planning**, v. 14, n. 1, p. 31, 2003.

KNOB, Mônica Aline Strack; GOERGEN, Carla. Percepção de carreira para a geração Y—um desafio para as organizações. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 6, n. 3, 2016.

KOSMINSKY, Maurício. Tradução e validação preliminar da “Incharge Financial Distress/Financial Well-Being Scale” para o português brasileiro. **Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento**, 2021.

LIMA, Telma Regina Batista de. Percepção de sucesso na carreira dos secretários executivos de uma Instituição Federal de Ensino Superior-IFES. 2024.

LOBOS, Germán et al. Dificuldade financeira/bem-estar e situação de vida em profissionais de saúde equatorianos. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 8, pág. e00164520, 2021.

LONDON, M.; STUMPF, S. A. Managing careers. Reading, MA: Addison-Wesley, 1982.

LUSARDI, Annamaria; TUFANO, Peter. Debt literacy, financial experiences, and overindebtedness. **Journal of pension economics & finance**, v. 14, n. 4, p. 332-368, 2015.

MAHDZAN, Nurul Shahnaz et al. An exploratory study of financial well-being among Malaysian households. **Journal of Asian Business and Economic Studies**, v. 27, n. 3, p. 285-302, 2020.

MAINIERO, Lisa A.; SULLIVAN, Sherry E. **The opt out revolt: Whe people are leaving companies to create kaleidoscope careers**. Davies-Black Publishing, 2006.

MARSH, Herbert W. et al. Classical latent profile analysis of academic self-concept dimensions: Synergy of person-and variable-centered approaches to theoretical models of self-concept. **Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal**, v. 16, n. 2, p. 191-225, 2009.

MOREIRA, Martiele Gonçalves; SILVA, Andressa Hennig; GOMES, Michel Everton Ramos. Percepção de sucesso na carreira: um estudo com docentes de universidades federais do Rio Grande do Sul. **Revista Pretexto**, p. 63-80, 2018.

NASR, Ramona et al. Financial insecurity and mental well-being: experiences of parents amid the lebanese economic crisis. **BMC Public Health**, v. 24, n. 1, p. 3017, 2024.

NASR, Ramona et al. The impact of financial stress on student wellbeing in Lebanese higher education. **BMC public health**, v. 24, n. 1, p. 1809, 2024.

NG, Thomas WH et al. Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. **Personnel psychology**, v. 58, n. 2, p. 367-408, 2005.

NORVILITIS, Jill M.; MACLEAN, Michael G. The role of parents in college students' financial behaviors and attitudes. **Journal of economic psychology**, v. 31, n. 1, p. 55-63, 2010.

NYLUND, Karen L.; ASPAROUHOV, Tihomir; MUTHÉN, Bengt O. Deciding on the number of classes in latent class analysis and growth mixture modeling: A Monte Carlo simulation study. **Structural equation modeling: A multidisciplinary Journal**, v. 14, n. 4, p. 535-569, 2007.

O'NEILL, Barbara et al. Financially distressed consumers: Their financial practices, financial well-being, and health. 2005.

PASTOR, Dena A. et al. A latent profile analysis of college students' achievement goal orientation. **Contemporary educational psychology**, v. 32, n. 1, p. 8-47, 2007.

PAULI, Jandir; COMIM, Lidiane Cássia; TOMASI, Manuelli. Satisfação e engajamento no trabalho como variáveis preditoras da percepção de sucesso na carreira de docentes. **Revista ESPACIOS| Vol. 37 (Nº 12) Año 2016**, 2016.

PRAWITZ, Aimee et al. InCharge financial distress/financial well-being scale: Development, administration, and score interpretation. **Journal of Financial Counseling and Planning**, v. 17, n. 1, 2006.

ROBBINS, Stephen P. Comportamento Organizacional, 11ª edição. **São Paulo: Pearson Precentice Hall**, 2005.

RODRIGUES, Carolina Laender Moura Muñoz. **A relação entre percepção de sucesso na carreira e qualidade de vida no trabalho: um estudo comparativo com médicos que atuam na cidade Belo Horizonte**. 2016. Tese de Doutorado. Mestrado em Administração.

ROM, Raphael. **The impact of unsecured lending on the financial wellbeing of consumers**. University of Pretoria (South Africa), 2013.

ROSSO, Vagner F.; MUÑOZ-PASCUAL, Lucía; GALENDE, Jesús. Do managers need to worry about employees' financial stress? A review of two decades of research. **Human Resource Management Review**, p. 101030, 2024.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. P. B. Metodologia de pesquisa. Porto Alegre: Penso, 2013 [em linha]. 2024.

SAMUEL, Laura J. et al. Financial strain measures and associations with adult health: A systematic literature review. **Social Science & Medicine**, p. 117531, 2024.

SELENKO, Eva; BATINIC, Bernad. Beyond debt. A moderator analysis of the relationship between perceived financial strain and mental health. **Social science & medicine**, v. 73, n. 12, p. 1725-1732, 2011.

- SCHEIN, Edgar H.; EDGAN Schein. Career dynamics: Matching individual and organizational needs. Vol. 6834. Reading, MA: Addison-Wesley, 1978.
- SCHEIN, Edgar H. et al. Career anchors and job/role planning: The links between career pathing and career development. 1990.
- SEIBERT, Scott E.; KRAIMER, Maria L. The five-factor model of personality and career success. **Journal of vocational behavior**, v. 58, n. 1, p. 1-21, 2001.
- SEIBERT, Scott; AKKERMANS, Jos; LIU, Cheng-Huan. Understanding contemporary career success: A critical review. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, v. 11, n. 1, p. 509-534, 2024.
- SERIDO, Joyce et al. Financial parenting, financial coping behaviors, and well-being of emerging adults. **Family Relations**, v. 59, n. 4, p. 453-464, 2010.
- SIQUEIRA, Mirlene MM; GOMIDE JR, Sinésio. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**, v. 2, p. 317-348, 2004.
- SUPER, Donald E. A theory of vocational development. **American psychologist**, v. 8, n. 5, p. 185, 1953.
- SUPER, Donald E. A life-span, life-space approach to career development. **Journal of vocational behavior**, v. 16, n. 3, p. 282-298, 1980.
- SWEET, Elizabeth et al. The high price of debt: Household financial debt and its impact on mental and physical health. **Social science & medicine**, v. 91, p. 94-100, 2013.
- NG, Thomas WH et al. Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. **Personnel psychology**, v. 58, n. 2, p. 367-408, 2005.
- VAN DER HEIJDEN, Beatrice IJM; HEIJDE, Claudia M. Van Der. A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. **Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management**, v. 45, n. 3, p. 449-476, 2006.
- VAN DER HEIJDEN, Beatrice IJM et al. Age effects on the employability–career success relationship. **Journal of vocational behavior**, v. 74, n. 2, p. 156-164, 2009.

APÊNDICE A - QUESTÕES SOCIODEMOGRÁFICAS E OCUPACIONAIS DO QUESTIONÁRIO

Questão	Opções de Resposta
Qual seu cargo na Embrapa?	Pesquisador Analista Técnico Assistente
Exerce função gratificada (chefia ou supervisão)?	Sim Não
Qual sua unidade de lotação?	Presidência / Assessorias / Diretorias / Unidades Descentralizadas (Embrapa Acre, Embrapa Soja, Embrapa Agroindústria Tropical, Embrapa Trigo etc.)
Em qual região do Brasil fica localizada a sua unidade de lotação?	Norte Nordeste Centro-Oeste Sudeste Sul
Há quantos anos você trabalha na Embrapa?	Campo aberto (resposta numérica)
Qual sua idade?	Campo aberto (resposta numérica)
Qual o seu sexo?	Masculino Feminino Prefiro não informar
Qual seu estado civil?	Solteiro(a) Casado(a) Separado(a) Divorciado(a) Viúvo(a) União estável
Qual seu nível de escolaridade (última formação)?	Ensino Fundamental Ensino Médio Graduação Especialização/MBA Mestrado Doutorado Pós-Doutorado
Quantos filhos, enteados ou dependentes você tem sob sua dependência?	Não tenho / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 / 8 / 9 / 10 ou mais

Questão	Opções de Resposta
Qual é a sua renda mensal líquida individual (após descontos)?	Até R\$ 1.518,00 R\$ 1.518,01 a R\$ 3.036,00 R\$ 3.036,01 a R\$ 4.554,00 R\$ 4.554,01 a R\$ 7.590,00 R\$ 7.590,01 a R\$ 15.180,00 R\$ 15.180,01 a R\$ 30.360,00 R\$ 30.360,01 a R\$ 45.540,00 Mais de R\$ 45.540,00
Você possui algum tipo de plano de saúde (individual, familiar ou empresarial)?	Sim, pela Embrapa (Casembrapa) Sim, particular Sim, por cônjuge/familiar Não
Você possui previdência complementar (CERES ou outro plano similar)?	Sim, pela Embrapa (Ceres) Sim, outro plano Sim, Ceres e outro plano Não Não tenho certeza
Você já está aposentado pelo INSS e continua trabalhando?	Sim Não
Você tem planos para se aposentar nos próximos anos? Se sim, em quanto tempo?	Não penso em aposentadoria Até 1 ano 1 a 2 anos 2 a 5 anos 5 a 10 anos 10 a 15 anos 15 a 20 anos 20 a 25 anos Mais de 25 anos
Quais fatores influenciam ou poderiam influenciar sua decisão de adiar a aposentadoria? (marque até 5)	Ambiente laboral positivo / Estímulo intelectual/profissional / Condições de saúde favoráveis / Flexibilidade de horário/trabalho remoto / Demandas compatíveis com capacidade atual / Evitar tédio/perda de propósito / Influência da família / Ambiente doméstico não atrativo / Falta de hobbies/planos pós-aposentadoria / Responsabilidades financeiras / Renda insuficiente / Ausência de previdência complementar / Desejo de manter controle sobre o trabalho / Outro
Você possui dívidas atualmente?	Sim Não
Alguma dessas dívidas estão em atraso?	Sim Não
Você já participou de algum evento ou treinamento sobre educação financeira?	Sim, pela Embrapa Sim, por iniciativa própria Não Não tenho certeza

APÊNDICE B – INCHARGE FINANCIAL DISTRESS/FINANCIAL WELL-BEING SCALE (IFDFW)

A seguir, apresenta-se a versão brasileira da InCharge Financial Distress/Financial Well-Being Scale (IFDFW), traduzida e validada por Kosminsky (2021) a partir da escala original proposta por Prawitz et al, (2006).

O instrumento é composto por 8 itens que avaliam a percepção do indivíduo em relação ao seu estresse e bem-estar financeiro, as respostas são registradas em escala de 1 a 10 pontos, sendo que os extremos variam conforme a formulação de cada questão,

Instruções ao respondente:

“Por favor, marque a opção que melhor representa como você se sente em relação à sua vida financeira no momento atual:”

1. Em relação ao estresse financeiro que você sente: (1 = Altamente estressado; 10 = Nada estressado)
2. Quanto à sua satisfação com a sua situação financeira atual: (1 = Muito insatisfeito; 10 = Muito satisfeito)
3. Quanto ao controle que você sente ter sobre sua situação financeira: (1 = Nenhum controle; 10 = Controle total)
4. Em relação à sua capacidade de lidar com despesas inesperadas: (1 = Totalmente incapaz; 10 = Totalmente capaz)
5. Sobre a sua preocupação em conseguir atender às suas obrigações financeiras (contas, dívidas, etc.): (1 = Muito preocupado; 10 = Nada preocupado)
6. Considerando a sua confiança em atingir objetivos financeiros de longo prazo (ex.: aposentadoria, poupança): (1 = Nenhuma confiança; 10 = Total confiança)
7. Em relação à frequência com que suas finanças controlam sua vida: (1 = O tempo todo; 10 = Nunca)
8. Quanto ao seu sentimento geral de segurança financeira: (1 = Nenhuma segurança; 10 = Total segurança)

APÊNDICE C – ESCALA DE PERCEPÇÃO DE SUCESSO NA CARREIRA (EPSC)

A seguir, apresenta-se a Escala de Percepção de Sucesso na Carreira (EPSC), desenvolvida e validada por Costa (2010, 2013, 2014), o instrumento é composto por 48 itens, as respostas são registradas em escala Likert de 5 pontos, variando de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente), permitindo mensurar o nível de concordância com cada afirmação proposta.

Instruções ao respondente:

“Por favor, indique o quanto você concorda ou discorda de cada uma das afirmações abaixo em relação à sua carreira profissional,”

Escala de resposta:

1 = Discordo totalmente

2 = Discordo parcialmente

3 = Nem discordo, nem concordo

4 = Concordo parcialmente

5 = Concordo totalmente

1. Encontro soluções criativas para os problemas que aparecem em minhas atividades profissionais.
2. Tenho recebido recompensas justas comparadas com as de outras pessoas que conheço (não só na minha área).
3. Apresento ideias fora do comum.
4. A remuneração que recebo por minhas atividades profissionais é justa, pelo que já investi na carreira.
5. Minha carreira me permite desfrutar a vida fora do trabalho.
6. Os trabalhos que tenho desenvolvido são cada vez mais complexos.
7. Coopero com a gestão dos negócios em que estou envolvido.
8. Minha carreira é ética.
9. Tenho uma vida equilibrada.
10. Tenho orgulho do que faço profissionalmente.
11. Tenho uma clara identidade profissional construída ao longo da minha carreira.
12. Meu(s) trabalho(s) é(são) importante(s) para a(s) organização(ões) onde atuo.
13. Minha carreira é reconhecida pelos meus amigos e familiares.
14. Tenho construído bons relacionamentos durante a carreira.
15. Tenho atingido as metas de desempenho com competência.
16. Hoje atuo em níveis hierárquicos coerentes com minha capacidade.
17. Estou tranquilo sobre meu futuro quanto às minhas necessidades financeiras e materiais.
18. Ajudo meus colegas de trabalho.
19. Sinto-me feliz com minha vida profissional.
20. Posso ser considerado um profissional de competência diferenciada.
21. Os desafios que enfrento no trabalho são coerentes com minhas competências.

22. Tenho estabilidade em minha vida profissional.
23. Os trabalhos que executo compreendem grande variedade de tarefas.®
24. Estou constantemente aprendendo e me desenvolvendo em minha carreira.®
25. Tenho criado inovações importantes durante minha carreira profissional.®
26. Não tenho violado meus valores enquanto exerço minha carreira.
27. Estou tranquilo quanto a ter emprego ou trabalho no futuro
28. Tenho uma boa rede de contatos profissionais.
29. Eu e as equipes com quem trabalho temos alcançado resultados de sucesso juntos.
30. Minha carreira é compatível com minhas vocações.
31. Tenho sucesso nas avaliações da minha competência.
32. As oportunidades de promoção que vejo pela frente são coerentes com meus interesses.
33. Sou feliz com minha vida pessoal/familiar.
34. Sou competente na realização das minhas atividades profissionais.
35. Os clientes das minhas atividades profissionais reconhecem meu trabalho.
36. Meu trabalho gera efeitos positivos na sociedade.
37. Tenho alcançado minhas metas de nível hierárquico (ou cargos) em minha carreira.
38. Os trabalhos que desenvolvo atualmente em minha carreira exigem um alto nível de competência.
39. Tenho controle sobre as fronteiras entre o meu tempo pessoal, da família e do trabalho.
40. Sou reconhecido pelos meus superiores.
41. Minha carreira tem impacto positivo na comunidade.
42. Sou reconhecido pelos colegas de trabalho.
43. O prestígio (ou status) profissional da minha posição hierárquica está de acordo com meus interesses.
44. Meu(s) trabalho(s) é(são) útil(eis) para a vida das outras pessoas.
45. Tenho várias oportunidades de trabalho disponíveis.
46. Meus colegas de trabalho me ajudam.
47. Sou importante onde atuo.
48. Minha renda supre as minhas necessidades e as de meus dependentes.®