

Estudo das Preocupações de Carreira em Aconselhamento: Uma Nova Abordagem para a Promoção do Bem-estar dos Indivíduos

Rosário Lima¹

Raquel Beirão da Cruz

Manuel Rafael

Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal

Resumo

Tem-se como objectivo estudar as preocupações de carreira numa amostra de 51 adultos com idades entre os 25 e os 42 anos que solicitaram ajuda em aconselhamento e gestão de carreira. Os participantes encontravam-se em situações diversas (a estudar, a procurar emprego, desempregado ou inserido na vida activa) e necessitavam de ajuda em tomadas de decisão da carreira. O instrumento utilizado foi o Inventário das Preocupações de Carreira, que avalia as preocupações face às tarefas das fases e subfases da carreira definidas no Modelo de Desenvolvimento da Carreira de Donald Super. Os resultados revelam que os adultos têm preocupações de carreira relacionadas com outras fases para além daquela em que se situam relativamente à sua faixa etária, o que poder-se-á dever à actual vivência face ao mercado de trabalho. Tecem-se algumas considerações finais, referindo-se o contributo do estudo exploratório das preocupações de carreira em aconselhamento e planeamento da carreira dos indivíduos.

Palavras-chave: desenvolvimento profissional, psicologia do aconselhamento, preocupações de carreira

Abstract: The study of Career Concerns in Counseling: A new approach to promote individual well-being

This paper aims to study career concerns within a sample of 51 adults aged between 25 and 42 years old who requested help in career counseling and management. Participants were in several situations (studying, looking for job, unemployed or employed) and needed help concerning career choices. The instrument used was the “Adult Career Concerns Inventory”. It measures the degree of concern expressed for the major development tasks, presented in stages and sub-stages, defined by Donald Super’s Career Development Model. The results show that adults have relevant concerns for other stages and sub-stages besides the one correspondent to their age group, which may be due to nowadays labor market. Some final considerations are made, such as the contribution of this exploratory study on career concerns in career counseling practice and in individuals’ career planning.

Keywords: professional development, counseling psychology, career concerns

Resumen: Estudio de las preocupaciones de carrera profesional en asesamiento: Un nuevo enfoque para promover el bienestar de los individuos

El objetivo es estudiar las preocupaciones de carrera profesional en una muestra de 51 adultos entre los 25 y 42 años que solicitaron ayuda en asesamiento y gestión de carrera. Los participantes estaban en diferentes situaciones (estudiando, en búsqueda de empleo, desempleados o insertados en la vida laboral) y requerían asistencia en la toma de decisiones profesionales. El instrumento utilizado fue el Inventario de las Preocupaciones de Carrera, que evalúa las preocupaciones relacionadas con las tareas de las fases y subfases definidas en el Modelo de Desarrollo de la Carrera de Donald Super. Los resultados revelan que los adultos tienen preocupaciones relacionadas con fases además de aquella en la cual se sitúan relativamente a su edad, que se puede deber a la actual vivencia del mercado de trabajo. Finalmente, se discute la contribución del estudio exploratorio de las preocupaciones de carrera en el asesamiento y en la planificación de carrera de los individuos.

Palabras clave: desarrollo profesional, psicología de orientación, preocupaciones de carrera

¹ Endereço para correspondência: Alameda da Universidade, 1649-013, Lisboa, Portugal. E-mail: rosariolima@netcabo.pt

Evolução do conceito e das abordagens de carreira

Na primeira metade do século XX, a regra era os indivíduos escolherem uma profissão para toda a vida, pelo que as suas carreiras eram denominadas de carreiras organizacionais, altura em que Parsons (1909) propôs um modelo de correspondência entre o indivíduo e a profissão, tendo em conta a necessidade da sociedade lidar com a imigração do interior para as grandes cidades na época da industrialização (Savickas, 2011).

A partir dos anos 50, cada vez menos pessoas continuaram a ter uma profissão para toda a vida, começando progressivamente a ter mais responsabilidade na gestão da sua carreira até aos dias de hoje, pelo que as carreiras começaram a denominar-se carreiras individuais (Sullivan 1999). Nesta época, o aparecimento de teorias como as de Ginzberg e de Super (Ferreira Marques, 1993) vieram dar importância aos contextos de mudança e às transições que um indivíduo experiencia ao longo da sua vida (Barros, 2010), não sendo estas abordagens desenvolvimentistas opostas ao modelo de correspondência, mas sim complementares e mais abrangentes, partilhando o interesse pela forma como os indivíduos “encaixam” em diferentes profissões, mas também consideram a forma como “encaixam” o trabalho na sua vida (Savickas, 2002).

Devido à globalização, às mudanças tecnológicas e aos ajustes sociais, no início do século XXI os indivíduos começaram a deparar-se com mais desafios e, ao mesmo tempo, com mais oportunidades (Amundson, 2005). Com o desenvolvimento da investigação e tendo em conta as alterações sócio-culturais, surgem concepções construtivistas salientando a ideia de que, mais do que desenvolvimento, a carreira vai-se construindo ao longo da vida do indivíduo (Savickas, 2002). De acordo com esta abordagem, a perspectiva do desenvolvimento altera-se e, ao invés de dar relevo ao amadurecimento de estruturas internas do indivíduo, vê a carreira numa perspectiva contextualista, decorrendo o desenvolvimento de uma adaptação ao ambiente. Assim, a abordagem construtivista considera que o indivíduo constrói a sua carreira atribuindo significado ao seu comportamento vocacional e experiências profissionais (Savickas, 2005), vendo a pessoa como um sistema aberto, interagindo constantemente com o ambiente, procurando estabilidade através da mudança contínua (Patton, 2008). Neste contexto, os indivíduos tornaram-se responsáveis pela gestão das suas carreiras assumindo cada vez mais um papel activo na construção das mesmas (Guichard, 2001), e o ser capaz de lidar com várias mudanças profissionais ao longo da vida. De forma a manterem-se competitivas, as pessoas têm de reciclar competências e conhecimentos, tornar-se mais flexíveis e

promover a sua empregabilidade (Savickas et al., 2009), o que é verdade não só para os jovens adultos que pretendem ingressar no mercado de trabalho, como também para todos aqueles que já se encontrarem neste inseridos. Ao invés de desenvolver uma vida estável com um emprego seguro, a maioria dos trabalhadores tem de se manter flexível e actualizada, gerindo as suas próprias carreiras tendo em conta as possibilidades existentes e as alterações no seu ambiente envolvente (Savickas, 2011).

Factores como a segurança e a estabilidade deixaram de caracterizar o contexto laboral (Savickas et al., 2009), sendo a mudança a única certeza para os indivíduos e para as organizações na actual sociedade (Amudson, 2005). Independentemente dos motivos que levem à mudança, escolha pessoal ou reestruturação organizacional, a carreira já não pode ser caracterizada como pré-determinada, mas sim desenvolvendo-se ao longo da vida do indivíduo. No mundo actual, as pessoas mudam de trabalho várias vezes ao longo da vida e a escolha profissional é apenas um aspecto de um amplo conjunto de desafios de carreira a enfrentar, pelo que as teorias de carreira necessitam de ser adequadas à complexidade dos indivíduos que vivem num mundo complexo (Patton, 2008).

No processo de mudança e de escolha, os indivíduos necessitam frequentemente de recorrer ao aconselhamento de carreira. A solicitação de ajuda neste domínio prende-se muitas vezes com a necessidade de alcançar maior satisfação académica e/ou profissional, de alcançar um maior e melhor equilíbrio entre os papéis de vida e de definir objectivos mobilizadores da carreira do indivíduo.

A prática de aconselhamento e gestão de carreira pretende ajudar o indivíduo nas tomadas de decisão de modo a conseguir alcançar satisfação profissional e envolvimento no trabalho (*work engagement*), sendo que estas variáveis se encontram relacionadas com outros aspectos, nomeadamente, a saúde física e mental, ou seja, o bem-estar dos trabalhadores (Rothmann, 2008) e ainda com as tarefas de carreira – e o planeamento subjacente – que o indivíduo considera mais prementes ou prioritárias.

Os modelos desenvolvimentistas da carreira (Savickas, 2005; Super, 1990), consideram as diferentes fases e papéis desenvolvidos pelo indivíduo ao longo da sua vida como estando interrelacionados e contribuindo para uma forma adaptativa da vida individual. No entanto, o aconselhamento e gestão de carreira vai muitas vezes para além do desenvolvimento de carreira, focando-se na reformulação de projectos e na redefinição de objectivos, salientando-se a acção do conselheiro quer como ponto de partida de uma relação de ajuda mais “complexa”, quer como complementaridade de uma ajuda já iniciada num contexto clínico, tendo em vista o bem-estar do indivíduo

(Lima, 2003). Esta complementaridade de especialidades justifica-se pois o número de papéis desempenhados, o tempo dedicado a cada um, a capacidade para os desempenhar e a forma como são desempenhados são os principais determinantes do *stress*, da satisfação profissional e da satisfação com a vida (Super, 1986).

Para as actuais organizações a interface entre os diferentes papéis e as preocupações de carreira a estes subjacentes reveste-se de uma enorme importância, não só porque o equilíbrio entre as esferas da vida dos trabalhadores afecta os seus níveis de bem-estar, as suas atitudes e os seus comportamentos, como também porque este equilíbrio está dependente, pelo menos em parte, de diferentes características do contexto organizacional (Chambel, 2012). Os trabalhadores necessitam de encontrar satisfação tanto a nível pessoal como profissional (Kumar & Chakraborty, 2013), devendo por isso as organizações encararem o recurso a serviços de aconselhamento de carreira enquanto estratégia organizacional de promoção dos recursos humanos. Através deste apoio aos seus colaboradores, poder-se-á potenciar a identificação das necessidades e das tarefas de carreira que importa trabalhar, por forma a promover a tomada de decisão mais relevante, o planeamento da carreira e, conseqüentemente, a satisfação na carreira dos trabalhadores, o que por sua vez facilita a produtividade e a competitividade necessárias face ao mundo actual.

Modelo de Desenvolvimento de Carreira de Donald Super

Donald Super dedicou grande parte do seu tempo enquanto investigador a pesquisar a temática do desenvolvimento da carreira, advindo do seu trabalho a abordagem de ciclo de vida e de espaço de vida (*life-span*, *life-space*) e o conceito de preocupações de carreira. O modelo de Super – “Arco-Íris da Carreira” – relaciona a carreira com os múltiplos papéis do indivíduo, estabelecendo um paralelismo entre a idade cronológica, o estágio de desenvolvimento e a fase de carreira do indivíduo (Super, Savickas, & Super, 1996). Este Modelo tem como base a teoria de Super (1990), que assenta em proposições base que, de forma sucinta, afirmam que os indivíduos possuem diferentes capacidades e características de personalidade (necessidades, valores, interesses, e auto-conceitos), e estão preparados para desempenhar diferentes profissões de acordo com estas características. Embora as preferências vocacionais, as competências e os auto-conceitos se alterem com o tempo e com a experiência, estes últimos, como produtos da aprendizagem social, tendem a estabilizar a partir do final da adolescência. Este

processo de mudança pode ser caracterizado por uma série de estádios de vida (crescimento, exploração, estabelecimento, manutenção e declínio), que se traduzem em ciclos menores durante transições de carreira ou mudanças sociais. Assim, o sucesso em lidar com as exigências do meio depende da prontidão do indivíduo para responder a essas mesmas exigências, ou seja, da sua maturidade de carreira. De uma perspectiva social, pode definir-se esta como os objectivos alcançados pelo indivíduo e a sua idade cronológica, e de uma perspectiva psicológica como estando relacionada com os recursos cognitivos e afectivos do indivíduo. Assim, o processo de desenvolvimento da carreira consiste no desenvolvimento e na implementação dos auto-conceitos profissionais do indivíduo, dependendo a satisfação deste do grau em que pode implementar o seu auto-conceito através das suas capacidades, necessidades, valores, interesses e personalidade (Super, Savickas, & Super, 1996). Este conceito, substituído por adaptabilidade de carreira no que diz respeito aos adultos (Super, Thompson, & Lindeman, 1988) surge na sequência do projecto do “*Career Pattern Study*” (Duarte, 1993), desenvolvido por Super e colaboradores a partir de 1951, com o intuito de estudar variáveis psicológicas relevantes para o desenvolvimento da carreira e que, posteriormente, se tornou o antecedente teórico do “Inventário das Preocupações de Carreira” (IPC) (Duarte, 1993), baseado no modelo de desenvolvimento de carreira de Super.

Segundo este modelo, existem duas dimensões primárias, a dimensão espacial e a dimensão longitudinal, situando-se os indivíduos na intersecção de ambas (Fraga, 2007). A dimensão espacial, o espaço da vida (*life-space*), refere-se aos diversos papéis desempenhados pelos indivíduos (estudo, trabalho, serviços à comunidade, casa, lazer), papéis estes que interagem entre si, podendo daí advir benefícios e/ou conflitos (Super, 1990); o ciclo de vida (*life-span*) assume um carácter longitudinal que delimita as cinco fases de desenvolvimento de carreira de acordo com as fases de infância, adolescência, adulta, meia-idade e envelhecimento. A primeira fase, crescimento (infância – até aos 14 anos), é constituída por tarefas associadas à preocupação com o futuro, ao aumento do controlo pessoal sobre a própria vida, ao comprometimento com a escola e com o trabalho e à aquisição de hábitos de trabalho. Na fase de exploração (adolescência – 15 aos 24 anos) existem três subfases: cristalizar, constituída por tarefas de avaliação para tomada de decisão; especificar, ou seja, tomada de decisão e escolha; e por fim, implementar, que se traduz na implementação de planos e projectos, em que os indivíduos exploram profissões de modo a definirem o seu auto-conceito e a especificarem e implementarem a sua escolha profissional. A fase de estabelecimento, em

que o indivíduo inicia a sua actividade profissional (jovens adultos – 25 aos 44 anos), inclui as subfases: estabilizar, fixação numa actividade profissional; consolidar, estabilidade profissional e familiar; e promover, preocupação com a progressão de carreira. A fase de Manutenção (maturidade – 45 aos 64 anos) contempla as subfases manter, manutenção do *status quo*, estilo de vida e desempenho profissional; actualizar, actualização profissional; e inovar, exploração de novos métodos de trabalho e de organização. Neste estágio, o indivíduo já se encontra mais envolvido profissionalmente e procura manter o que já conquistou. Caso procure mudar de organização, área ou profissão, passará por um processo de reciclagem voltando às fases de exploração e de estabelecimento, de modo a cristalizar e especificar uma escolha diferente e, posteriormente, assegurar uma nova posição e progredir nessa mesma posição. A última fase é o declínio (terceira idade – mais de 65 anos) altura em que o indivíduo começa a preparar-se para abandonar a actividade profissional. As subfases são: desacelerar, delegar de forma a reduzir a actividade profissional; planear a reforma, organização dos meios para concretizar esta fase; e reforma, deixando o trabalho de ocupar a maior parte do tempo do indivíduo (Super, Savickas, & Super, 1996).

A importância do modelo advém da possibilidade de representar a evolução da saliência dos diferentes papéis do indivíduo e da possibilidade de facilitar o planeamento de carreira e o estabelecimento de objectivos no contexto de aconselhamento. Através da representação gráfica do modelo consegue-se perceber como as duas dimensões se intersectam no desenvolvimento de carreira ao longo da vida do indivíduo – a largura da banda é utilizada para representar o grau de participação do indivíduo em cada papel e o sombreado representa a sua adesão (Super, 1990).

Diversos estudos com amostras portuguesas corroboram o modelo de Super (eg. Duarte, 1993; Rafael, 2001). No entanto, estudos mais recentes demonstraram que o modelo não pode ser visto de uma forma tão linear, sequencial e cronológica. Fontainhas (2008), ao considerar a variável idade verificou que para os indivíduos com idade igual ou inferior a 24 anos predominava a fase de Exploração, embora a fase de Manutenção tenha sido a mais relevante quer para o grupo com idades entre os 25 e os 44 anos quer para o grupo com idades entre os 45 e os 60 anos. De acordo com um estudo realizado por Oliveira (2009), os indivíduos no grupo etário inferior ou igual a 24 anos demonstraram preocupações correspondentes quer à fase de Exploração quer à de Estabelecimento, concordante com o modelo de Super, assim como os indivíduos com idades entre os 25 e os 44 anos, com excepção do facto da fase de Exploração também se verificar

elevada para este grupo etário. Um outro estudo recente (Fernandes, 2010) verificou serem as fases de Manutenção e de Estabelecimento e as subfases Inovar e Consolidar, as que apresentaram resultados mais elevados tanto para os indivíduos com menos de 24 anos como para aqueles com idades compreendidas entre os 24 e os 44 anos. Por outro lado, para o grupo com idade inferior ou igual a 24 anos, as médias mais elevadas correspondiam à fase de Estabelecimento e à subfase Consolidar, enquanto para o segundo grupo (entre os 25 e os 44 anos), os resultados mais elevados correspondiam à fase de Manutenção e à subfase Inovar.

Apesar de a perspectiva desenvolvimentista de Super (1990) enfatizar a individualidade de cada carreira e ser um marco importante na compreensão das trajectórias de vida do indivíduo, através de uma perspectiva temporal mais ampla que inclui o ciclo de vida e o espaço de vida (*life-span, life-space*), ela aborda de forma superficial os processos interpretativos e interpessoais pelos quais os indivíduos atribuem significado e orientação ao seu comportamento de carreira (Fraga, 2007). Por outro lado, estes estudos tendem a revelar que nem sempre há uma correspondência directa entre os estádios da vida e as fases da carreira tal como descritas no Modelo. Apesar de Super já ter previsto que as idades em que se efectuam as transições entre as fases fossem flexíveis, e que pudessem haver reciclagens devido a mudanças na vida pessoal/profissional, estas começaram a ser uma constante na vida dos indivíduos, o que não sucedia na altura da elaboração do modelo. Assim, embora no passado os estádios de desenvolvimento do adulto (Levinson, Darrow, Klein, Levinson, & McKee, 1978; Super 1990), apresentassem um paralelismo com os estádios de desenvolvimento vocacional, o mesmo não se pode afirmar actualmente. De acordo com Barros (2010), os estádios de carreira podem ser demasiado curtos para que ocorra esse paralelismo. Outros autores, ao debruçaram-se sobre esta temática propõem modificações para adaptar os conceitos aos dias de hoje. Savickas (2002) sugere que se altere a fase de Manutenção para fase de Gestão, e avança com a ideia de que alguns indivíduos podem viver esta ao longo de um período mais reduzido, outros podem passar apenas por uma breve fase de Estabelecimento antes de iniciarem uma nova reciclagem, e outros estão permanentemente em ciclos de Exploração-Estabelecimento. Adicionalmente, Harrington e Hall (2007) salientam a relevância dos estádios de vida e de carreira, mas com interações e momentos mais complexos, onde cada transição se traduz em breves estádios de carreira tal como definidos por Super.

O estudo que se apresenta tem como objectivo analisar de forma exploratória as preocupações ou tarefas de

carreira mais salientes e a forma como as mesmas se interrelacionam numa amostra de adultos que solicitaram aconselhamento de carreira, e a sua actual correspondência ao Modelo preconizado por Super. Através da identificação das tarefas de carreira em que, efectivamente, os indivíduos adultos mais destacam, poder-se-ão atender aos aspectos que maior relevância terão ao nível do planeamento e de construção da carreira, incluindo o papel de trabalho.

Método

Participantes

A amostra é composta por 51 indivíduos (22 do sexo masculino e 29 do sexo feminino), com idades compreendidas entre os 25 e os 42 anos de idade ($M = 32.30$; $DP = 4.66$), que independentemente do contexto em que se encontravam integrados (escolar/académico, à procura de emprego/trabalho, desempregado ou inserido na vida activa), necessitaram de ajuda em processos de tomada de decisão da carreira. Considerando as faixas etárias de acordo com as fases da carreira do Modelo de Desenvolvimento de Carreira de Donald Super, foi apenas contemplado no presente estudo o grupo etário entre os 25 e os 44 anos, correspondente à fase de Estabelecimento da Carreira. Em média, os participantes trabalhavam há cerca de 10 anos, e 70% têm habilitações literárias não inferiores ao ensino secundário. Relativamente à situação de emprego, destaca-se a tendência para trabalharem a tempo inteiro e manifestarem insatisfação face à sua situação de emprego, ao progresso da carreira e às perspectivas futuras de carreira.

Instrumento

Adaptado à população portuguesa (Duarte, 1993), o Inventário das Preocupações de Carreira (IPC), designado na sua versão original por *Adult Career Concerns Inventory* (Super, Thompson, & Lindeman, 1988), corresponde a uma das medidas associadas aos modelos desenvolvimentistas. Foi construído com o objectivo de medir a maturidade ou adaptabilidade de carreira, proporcionando uma avaliação das preocupações em relação às tarefas vocacionais das várias fases e subfases da carreira (Super, 1957), indicando assim, as atitudes de planeamento de carreira do indivíduo (Super, Osborne, Walsh, Brown, & Niles, 1992).

Nos estudos portugueses, que resultaram na adaptação do Inventário, procurou-se minimizar as alterações ao nível do conteúdo para manter a fidelidade à versão original. Não obstante, após uma primeira avaliação houve

necessidade de reformular alguns itens, tendo sido esta versão revista aplicada a uma amostra de 881 trabalhadores. Para estudar a consistência interna utilizou-se o coeficiente alfa de Cronbach, sugerindo os índices de precisão das fases (entre 0.83 e 0.97) a estabilidade das medidas, igualmente corroborada pelos índices de consistência interna obtidos ao nível das respectivas subfases (Duarte, 1993). Para avaliar a consistência interna no presente estudo, procedeu-se igualmente ao cálculo do coeficiente de precisão alpha de Cronbach, cujos valores se situam todos acima do valor de 0.70 recomendado por Nunnally e Bernstein (1994), mais especificamente, 0.88 (Fase de Exploração), 0.91 (Fase de Estabelecimento), 0.95 (Fase de Manutenção) e 0.94 (Fase de Declínio).

A utilização deste Inventário é considerada adequada com adultos trabalhadores que pretendem reformular as suas carreiras ou que se deparam com tomadas de decisão, bem como com jovens adultos que pretendem ingressar no mercado de trabalho (Duarte, 1999). O IPC é composto por 60 itens organizados de acordo com uma escala tipo Likert de cinco pontos (1 “não se preocupa”; 5 “preocupa muito”), devendo os participantes indicar com base nesta o seu grau de preocupação relativo às tarefas das fases e subfases da carreira. Os itens estão organizados em grupos de quinze, correspondendo cada grupo às fases de carreira definidas por Super (1990), de acordo com a Tabela 1.

Tabela 1
Distribuição dos itens do IPC pelas fases e subfases

Fases e Subfases		Itens
Exploração	Cristalizar	1 a 5
	Especificar	6 a 10
	Implementar	11 a 15
Estabelecimento	Estabilizar	16 a 20
	Consolidar	21 a 25
	Promover	26 a 30
Manutenção	Manter	31 a 35
	Actualizar	36 a 40
	Inovar	41 a 45
Declínio	Desacelerar	46 a 50
	Planear a Reforma	51 a 55
	Reforma	56 a 60

A estes 60 itens acresce mais um, o item 61, que se relaciona com a atitude e planos do indivíduo face a uma mudança de carreira, traduzidos em cinco afirmações (Duarte, 2000), mais especificamente “Não estou a

pensar numa mudança de carreira”, “Estou a pensar se devo ou não mudar de carreira”, “Tenciono mudar de carreira e estou a escolher uma nova actividade profissional”, “Escolhi uma nova actividade profissional e estou a tentar começar a trabalhar nela”, e “Mudei recentemente de carreira, e estou a estabelecer-me na nova actividade profissional”. Neste item, o indivíduo é, assim, solicitado a escolher a afirmação com que mais se identifica, ou seja, aquela que melhor traduz a situação que está a vivenciar (Duarte, 1999).

Procedimento

Procedeu-se à recolha de resultados obtidos com adultos que recorreram entre 2005 e 2012 ao actual Serviço à Comunidade da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, (mais especificamente ao Serviço de Aconselhamento e Gestão de Carreira para Adultos). Os participantes foram acompanhados individualmente ao longo de um processo de aconselhamento e gestão de carreira, cujo modelo de intervenção assenta em três etapas – entrevista preliminar, obtenção de dados pessoais e de avaliação psicológica, e sessões de aconselhamento (Lima & Fraga, 2010).

No presente estudo apresentam-se e analisam-se os resultados médios nas fases e subfases do IPC, na medida em que se trata de um estudo exploratório com uma amostra de conveniência, que visa sobretudo compreender a expressão das preocupações de carreira ao nível das fases e subfases da carreira numa amostra de adultos que solicitaram apoio em aconselhamento da carreira, motivo pelo qual não se realizam comparações entre indivíduos, os quais se encontram todos – do ponto de vista teórico e etário – na fase de Estabelecimento do modelo de Super. Simultaneamente, apresentam-se as correlações das fases e subfases, o que permite estudar a matriz das relações que se estabelecem entre as mesmas para a amostra em causa, por comparação ao modelo preconizado.

Resultados e Discussão

Na Tabela 2 apresentam-se as médias e desvios-padrão obtidos nas fases e subfases do IPC. Pode observar-se que, de acordo com a hierarquia das médias das preocupações relativamente às tarefas das fases da carreira, a média mais elevada situa-se na fase de Exploração ($M = 61.80$; $DP = 9.63$), seguida da fase de Manutenção ($M = 51.69$; $DP = 13.45$), e das fases de Estabelecimento ($M = 49.78$; $DP = 12.55$) e de Declínio ($M = 43.35$; $DP = 14.36$). No que se refere às subfases, enquanto na fase de Exploração todos os valores são elevados – Cristalizar ($M = 20.73$;

$DP = 3.04$), Especificar ($M = 21.88$; $DP = 3.44$), e Implementar ($M = 19.20$; $DP = 5.23$), na fase de Manutenção destaca-se a subfase Inovar ($M = 18.82$; $DP = 4.83$) comparativamente com as subfases Manter ($M = 16.35$; $DP = 4.67$) e Actualizar ($M = 16.51$; $DP = 5.47$). Por outro lado, os valores médios relativos às subfases de Estabelecimento e de Declínio apresentam resultados menos elevados, e de acordo com as médias obtidas nas respectivas Fases.

Tabela 2

Médias (M) e Desvios Padrão (DP) das Fases e Subfases da Carreira (IPC) da Amostra

Fases e Subfases	N = 51	
	M	DP
Exploração	61.80	9.63
Cristalizar	20.73	3.04
Especificar	21.88	3.44
Implementar	19.20	5.23
Estabelecimento	49.78	12.55
Estabilizar	16.20	4.74
Consolidar	17.53	4.80
Promover	16.10	4.53
Manutenção	51.69	13.45
Manter	16.35	4.67
Actualizar	16.51	5.47
Inovar	18.82	4.83
Declínio	43.35	14.36
Desacelerar	15.39	4.74
Planear a reforma	12.24	5.73
Reforma	14.90	2.20

Nota: M = média; DP = desvio-padrão.

Na Tabela 3, na qual se apresentam as frequências de resposta ao item 61, verifica-se que mais de 50% dos indivíduos indicam a opção 3 (“Tenciono mudar de carreira e estou a escolher uma nova actividade profissional”), o que associado à percentagem de respostas dadas à opção 2 (“Estou a pensar se devo ou não mudar de carreira”), totaliza 87.5% das respostas. Estas tendem, assim, a traduzir a necessidade de os indivíduos mudarem a situação que vivenciavam em termos da sua carreira e, conseqüentemente, de solicitarem ajuda em aconselhamento e gestão de carreira.

Procedeu-se à testagem da normalidade das distribuições dos resultados, de modo a verificar as condições para aplicação do coeficiente de correlação (Pearson ou Spearman). Para testar a normalidade utilizou-se o teste de Kolmogorov-Smirnov, tendo-se verificado que

os resultados nas fases Exploração, Estabelecimento, Manutenção e Declínio e nas subfases Estabilizar, Promover e Manter apresentam uma distribuição aproximadamente normal. Deste modo, para estudar a relação entre as fases e subfases anteriormente referidas procedeu-se ao cálculo do Coeficiente de Correlação de Pearson, ao passo que para estudar as restantes relações entre fases e subfases se procedeu ao Coeficiente de Correlação de Spearman, dado não se terem verificado os pressupostos de normalidade, devendo-se pressupor existirem diferenças entre a distribuição dos resultados nas dimensões em estudo e a distribuição normal (Tabela 4).

Tabela 3
Frequências Relativas ao Item 61

N = 51	Frequência	Percentagem Válida	Percentagem Acumulada
1	4	8.3	8.3
2	16	33.3	41.7
3	26	54.2	95.8
4	1	2.1	97.9
5	1	2.1	100
Total	48	100	
OR	3		

Nota: OR = Omissão de Resposta.

Da análise às correlações obtidas entre as fases do IPC verifica-se que, com excepção de Exploração-Manutenção, as restantes fases apresentam correlações positivas e estatisticamente significativas entre si, variando entre 0.34 (Exploração-Declínio) e 0.76 (Estabelecimento-Manutenção). No que se refere às subfases, sublinha-se o facto de as subfases que pertencem teoricamente a uma determinada fase do modelo de Super tenderem a apresentar índices de correlação estatisticamente significativos e mais fortes entre si (considerando $r \geq 0.50$), o que constitui uma medida de validade das medidas proporcionadas por este instrumento vários anos após a sua tradução e adaptação para Portugal.

Não obstante, e assumindo novamente como critério as correlações com $r \geq 0.50$, é possível constatar que existem relações estatisticamente positivas e significativas entre subfases que pertencem teoricamente a fases distintas. Recordando-se que, do ponto de vista etário, todos os participantes deste estudo se encontram teoricamente na fase de Estabelecimento, constata-se particularmente a existência de um padrão de relações lineares e positivas entre as suas subfases (Estabilizar, Consolidar e Promover) e as subfases correspondentes à

fase de Manutenção (Manter, Actualizar e Inovar), com todas as correlações positivas e estatisticamente significativas, com os valores da relação a variarem entre 0.42 (Consolidar e Inovar) e 0.71 (Estabilizar e Manter). De referir ainda a subfase Implementar (da fase Exploração) que apresenta correlações estatisticamente significativas e superiores a 0.50 com as subfases Estabilizar, Consolidar, Promover (fase de Estabelecimento) e Planear a Reforma (fase de Declínio), sugerindo tratar-se de uma tarefa/preocupação com carácter mais transversal.

Tendo em conta o Modelo de Super e o grupo etário em estudo, indivíduos com idades entre os 25 e os 44 anos, no estudo de valores médios será de esperar uma predominância de preocupações de carreira no que se refere às tarefas das fases e subfases de Estabelecimento, o que não se constata. Ou seja, que os indivíduos não só tivessem iniciado a sua actividade profissional como procurassem fixar-se nesta, preocupando-se com a progressão da carreira de modo a estabilizarem-se quer do ponto de vista profissional quer pessoal e familiar. De referir ainda o facto de entre as fases de carreira definidas por Donald Super, os participantes tendem a manifestar preocupação pela fase da Exploração de Carreira e pela subfase Inovar da fase de Manutenção da Carreira. Ou seja, os dados revelam que os participantes não se identificam tanto com as preocupações de carreira da Fase de Estabelecimento, mas sim com tarefas de avaliação para tomada de decisão e escolha, e de implementação de planos e projectos, em que os indivíduos necessitam de explorar profissões de modo a definirem o seu auto-conceito e a especificarem e implementarem a sua escolha profissional, bem como de inovar através da exploração de novos métodos de trabalho e de organização.

O estudo das correlações permite validar as medidas proporcionadas pelo Inventário das Preocupações de Carreiras, ao verificarem-se relações positivas mais fortes entre as subfases que pertencem teoricamente a uma determinada fase. Não obstante, os dados parecem sugerir que as subfases e preocupações de carreira obedecem agora a um novo padrão de relações, com os indivíduos que tendem a manifestar preocupações típicas da fase de estabelecimento (e que do ponto de vista etário se situam nessa fase) a manifestarem igualmente preocupações referentes à subfase de Implementação (da fase Exploração) e à fase de Manutenção, estando presente a tarefa de implementarem a sua escolha profissional ao mesmo tempo que antecipam a necessidade de um maior envolvimento profissional e de procurarem manter o que já conquistaram ao nível da carreira, que se constrói cada

vez mais em contextos de trabalho caracterizados pela imprevisibilidade e incerteza.

A abordagem do ponto de vista da prática do aconselhamento e gestão de carreira deve, assim, contemplar o estudo das preocupações de carreira indissociáveis de métodos de aconselhamento de carreira que devem ser dinâmicos, abandonando a perspectiva linear e estática

com base na correspondência entre fases da carreira e faixas etárias, de modo a estimular o pensamento criativo dos indivíduos e a exploração nos múltiplos contextos, isto é, a explorar os cenários de vida nos quais os diversos papéis podem ser desempenhados, e utilizar os resultados desta exploração no seu processo de autoconstrução (Savickas et al., 2009).

Tabela 4
Coeficientes de correlação entre as fases e subfases

	Exploração	Cristalizar	Especificar	Implementar	Estabelecimento	Estabilizar	Consolidar	Promover
Exploração	-	.77**	.84**	.88**	.53**	.53**	.50**	.36**
Cristalizar		-	.60**	.49**	.31*	.38**	.26	.18
Especificar			-	.61**	.36**	.36**	.37**	.22
Implementar				-	.68**	.65**	.61**	.55**
Estabelecimento					-	.89**	.90**	.90**
Estabilizar						-	.69**	.68**
Consolidar							-	.69**
Promover								-
Manutenção								
Manter								
Actualizar								
Inovar								
Declínio								
Desacelerar								
Planear a reforma								
Reforma								
	Manutenção	Manter	Actualizar	Inovar	Declínio	Desacelerar	Planear a reforma	Reforma
Exploração	.27	.25	.28*	.16	.34*	.26	.35*	.28*
Cristalizar	-.01	.09	.04	-.07	.08	.18	.08	.11
Especificar	.12	.16	.22	.05	.17	.19	.19	.13
Implementar	.48**	.48**	.46**	.35*	.49**	.34*	.56**	.41**
Estabelecimento	.76**	.76**	.68**	.57**	.54**	.38**	.54**	.25
Estabilizar	.67**	.71**	.57**	.49**	.51**	.43**	.47**	.25
Consolidar	.62**	.67**	.65**	.42**	.32*	.24	.40**	.20
Promover	.69**	.64**	.61**	.61**	.58**	.35*	.57**	.22
Manutenção	-	.87**	.91**	.85**	.45**	.38**	.41**	.26
Manter		-	.70**	.59**	.44**	.43**	.37**	.15
Actualizar			-	.69**	.36**	.28*	.40**	.30*
Inovar				-	.32*	.30*	.29*	.20
Declínio					-	.77**	.88**	.34*
Desacelerar						-	.50**	.08
Planear a reforma							-	.46**
Reforma								-

** $p < 0.01$; * $p < 0.05$.

Nesta sequência, os resultados obtidos com a amostra do presente estudo proporcionam um contributo da intervenção psicológica em causa na promoção do conhecimento das preocupações e das tarefas de carreira consideradas pelos adultos como primordiais no momento de carreira em que se encontram e, conseqüentemente, no desenvolvimento de atitudes proactivas face à construção de objectivos e de projectos de vida. Actualmente um objectivo mais ajustado será o de procurar ajudar os indivíduos a terem as acções necessárias para alcançar uma carreira e uma vida pessoal satisfatórias, ou seja, mais do que ajudar os indivíduos a tomar decisões e a desenvolver o percurso ao longo do tempo, importa ajudá-los a lidar com tarefas de carreira e contextos em mudança e a envolverem-se nas suas tomadas de decisão e na construção dos seus projectos de vida.

Considerações Finais

Na actual era de globalização e internacionalização, factores como a segurança e a estabilidade deixaram de caracterizar o contexto laboral, tornando os indivíduos mais responsáveis pela gestão das suas carreiras (Savickas et al., 2009). Por outro lado, a evolução do conceito de carreira levou a que estes já não encarem a escolha de uma actividade profissional para toda a vida, o que se reflectiu na investigação em Psicologia das Carreiras dando lugar a teorias e modelos que foram cada vez mais enfatizando uma perspectiva desenvolvimentista e construtivista da carreira. Para o presente estudo destacou-se a teoria do desenvolvimento da carreira de Donald Super, que veio dar importância aos contextos de mudança e às transições que um indivíduo experiencia ao longo do seu ciclo de vida (Super, 1990), destacando as tarefas desenvolvimentistas que tipicamente se colocavam ao indivíduo em determinada fase desse ciclo. As grandes alterações ocorridas no contexto laboral levam, assim, a perspectivar esta teoria através de um outro olhar mais actual, e de modo a melhor compreender como os indivíduos percebem as suas preocupações de carreira. Os dados do presente estudo parecem sugerir a validade do modelo teórico preconizado por Donald Super, no que se refere à pertinência e relevância conceptual das fases e, em especial, das subfases ou preocupações de carreira propostas, embora sem obedecer ao carácter cronológico linear. Ao invés, parece emergir um novo padrão de relações entre as preocupações de carreira por parte dos indivíduos, sugerindo que algumas poderão ter um carácter mais transversal ou emergirem numa etapa diferente face à construção de carreira do indivíduo nos dias de hoje e, conseqüentemente, levando a que o indivíduo deva mobilizar de forma mais adaptativa as

diferentes tarefas, estratégias e recursos de carreira. A actual vivência face ao mercado de trabalho exige cada vez mais o saber lidar e aprender a lidar com fases de transição e com tarefas subjacentes às fases e subfases da carreira com que o indivíduo mais se identifica.

Por outro lado, os resultados tendem a indicar a não correspondência entre as fases de carreira definidas pelo Modelo do Desenvolvimento de Carreira de Donald Super e os estádios de desenvolvimento do adulto, o que vai ao encontro dos resultados obtidos em estudos mais recentes e já anteriormente referidos (Fernandes, 2010; Fontainhas, 2008; Oliveira, 2009), e que pode perspectivar o interesse de uma nova linha de investigação. No que a intervenção psicológica diz respeito, é importante apoiar o indivíduo no diagnóstico das preocupações de carreira com que presentemente se depara (o que o próprio por vezes não é capaz de fazer, face à imprevisibilidade dos contextos de trabalho e a dificuldades ao nível da própria reflexão pessoal), e na identificação das estratégias e dos recursos a desenvolver e a mobilizar para lidar com sucesso com as tarefas de carreira que se apresentam ou que se poderão vir a apresentar, por forma a maximizar a satisfação e o bem-estar face à sua carreira. A intervenção em aconselhamento de carreira poderá conduzir também à conclusão de que as oportunidades do contexto de trabalho em que o indivíduo profissionalmente se move não lhe permitem presentemente encetar as transições e tarefas necessárias para alcançar os seus objetivos profissionais, sendo importante – neste último cenário – apoiar o indivíduo a identificar quais os papéis e de que modo (designadamente, de cidadão, de tempos livres, de estudo, familiares, etc.) podem ser promotores de um maior bem-estar, que poderá generalizar-se e influenciar positiva e significativamente o seu actual momento profissional. Os modelos que se baseiam na estabilidade e segurança no trabalho e conceptualizam a carreira como uma sequência de estádios fixos encontram-se desactualizados e já não são funcionais, devendo ser substituídos ou reformulados de forma a dar origem a modelos dinâmicos que enfatizem a flexibilidade humana, a adaptabilidade e a aprendizagem ao longo da vida (Duarte, 2009). Desta forma, uma vez que os contextos estão sempre a mudar, apesar da estabilidade das características, torna-se necessário criar modelos de gestão de carreira intrinsecamente dinâmicos que considerem a flexibilidade, a adaptabilidade e a aprendizagem ao longo da vida (Savickas et al., 2009). Assim, tal como as mudanças no mundo actual confrontam os indivíduos com novos desafios e questões de carreira, também os modelos teóricos e as estratégias de intervenção devem procurar ajustar-se a essa realidade.

Neste estudo, é possível identificar algumas limitações, designadamente a dimensão da amostra e o facto de ter sido obtida num contexto específico que é o do aconselhamento de carreira. Será interessante generalizar o estudo a indivíduos desta faixa etária que não tenham solicitado aconselhamento de carreira, por forma a averiguar se se corrobora o perfil das tarefas e das preocupações de carreira identificado neste estudo. Em termos de estudos futuros, considera-se pertinente explorar como se manifestam as preocupações de carreira em diferentes grupos profissionais e se existem tarefas que preocupam particularmente um

destes grupos. Considerando ainda que o trabalho é uma parte importante da vida do indivíduo, que pode condicionar o bem-estar e a satisfação profissional, será interessante explorar a relação que possa existir entre as preocupações de carreira emergentes e a vivência de bem-estar do indivíduo. Trata-se, assim, de intervir e de ajudar os indivíduos a responderem às questões que se colocam ao longo dos percursos de vida, fomentando o autoconhecimento e o autodesenvolvimento e antecipando cenários de vida face às mudanças que ocorrem e que se reflectem nos diferentes papéis que desempenham (Lima & Fraga, 2010).

Referências

- Amudson, N. (2005). *Challenges for career interventions in changing contexts*. Trabalho apresentado na Conferência Internacional da Associação Internacional de Educação e Orientação Vocacional, Lisboa, Portugal.
- Barros, A. F. (2010). Desafios da Psicologia Vocacional: Modelos e intervenções na era da incerteza. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11(2), 165-175.
- Chambel, M. J. (2012). A interface entre o trabalho e a família. In M. J. Chambel & M. T. Ribeiro (Eds.), *A Relação entre o trabalho e a família: Do conflito ao enriquecimento*. Lisboa: RH Editora.
- Duarte, M. E. (1993). *Preocupações de carreira, valores e saliência das actividades em adultos empregados. Para uma psicologia desenvolvimentista da orientação de adultos em Portugal*. Dissertação de Doutoramento em Psicologia, Lisboa: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação-FPCE
- Duarte, M. E. (1999). Inventário das Preocupações de Carreira (I.P.C.). In M. Simões, M. Gonçalves & L. Almeida (Eds.), *Testes e provas psicológicas em Portugal* (Vol. II, pp. 49-60). Braga: SHO – Sistemas Humanos e Organizacionais.
- Duarte, M. E. (2000). Avaliação da adaptabilidade da carreira em adultos trabalhadores portugueses. *RIDEP*, 9(1), 129-141.
- Duarte, M. E. (2009). The psychology of life construction. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 259-266.
- Fernandes, M. M. C. B. (2010). *Preocupações e adaptabilidade de carreira: Um estudo exploratório numa amostra de trabalhadores do sector dos serviços*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.
- Ferreira Marques, J. H. (1993). Metodología y técnicas de orientación desde la perspectiva de la investigación. Conferência apresentada ao V Seminário Iberoamericano de Orientación. In *Actas, Asociacion Española para la Orientación Escolar y Profesional* (pp.67-75). Tenerife, Espanha.
- Fontainhas, L. (2008). *A importância da adaptabilidade: A carreira, o indivíduo e a organização (estudo exploratório)*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação.
- Fraga, S. (2007). *Preocupações de carreira e saliência das actividades na transição para a reforma: Um estudo exploratório*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.
- Guichard, J. (2001). A century of career education: Review and perspectives. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 155-176.
- Harrington, B., & Hall, D. T. (2007). *Career management & work-life integration: Using self-assessment to navigate contemporary careers*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kumar, H., & Chakraborty, S. K. (2013). Work life balance (WLB): A key to organizational efficacy. *A Peer Reviewed Research Journal*, 15(1), 62-70.
- Levinson, D. J., Darrow, C. N., Klein, E. B., Levinson, M. H., & McKee, B. (1978). *The season's of a man's life*. New York: Alfred A. Knof.
- Lima, M. R. (2003). La intervención psicológica en orientación de carrera como medida preventiva de comportamientos adaptativos: datos de un estudio con estudiantes universitários. *Orientación Y Sociedad. Revista Internacional e Interdisciplinaria de Orientación Vocacional*, 3, 131-140.

- Lima, M. R., & Fraga, S. (2010). Intervir para ajudar e ajudar para construir: Um modelo de intervenção psicológica com estudantes do ensino superior. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11, 269-277.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed). New York: McGraw – Hill.
- Oliveira, C. P. S. (2009). *Preocupações de carreira e percepção de competências: Um estudo de caso para a gestão de talentos na Capgemini Portugal*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Patton, W. (2008). Recent developments in career theories: The influences of constructivism and convergence. In J. A. Athanasou & R. V. Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp. 133-156). New York: Springer.
- Rafael, M. (2001). *O modelo desenvolvimentista de avaliação e aconselhamento da carreira (C-DAC). Preocupações de carreira, crenças e stress profissional*. Dissertação de Doutoramento em Psicologia da Orientação e Desenvolvimento da Carreira. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação (policopiado).
- Rothmann, S. (2008). Job satisfaction, occupational stress, burnout and work engagement as components of work-related wellbeing. *SA Journal of Industrial Psychology*, 34, 11-16.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 149-205). San Francisco, CA: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In Brown, S. D. and Lent, R.W. (Eds.), *Career Development and Counseling: putting theory and research to work* (pp.42-69). New Jersey, USA: John Wiley & Sons Inc.
- Savickas, M. L. (2011). *Career Counseling: Theories of psychotherapy*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P., Duarte, M. E., Guichard, J., et al. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. doi:10.1016/j.jvb.2009.04.004
- Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of Management*, 25(3), 457-483.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers: An introduction to vocational development*. New York: Harper & Brothers.
- Super, D. E. (1986). Life career roles: self-realization in work and leisure. In D. Hall (Eds.), *Career development in organizations* (pp.95-119). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E. (1990) A Life-Span, Life-Space approach to career development. In Brown, D. Brooks, L. & Associates (Eds.) *Career Choice and Development* (2nd ed, pp.197-261) San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E., Osborne, W. L., Walsh, D. J., Brown, S. D., & Niles, S. G (1992). Developmental Career Assessment and Counseling: The C-DAC Model. *Journal of Counseling and Development* 71, 74-80.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The Life-Span, Life-Space Approach to Careers. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career Choice and Development* (3rd edition, pp. 121-178). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Super, D. E., Thompson, A. S., & Lindeman, R. H. (1988). *Adult career concerns inventory. Manual for research and exploratory use in counseling*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.

Recebido 01/10/2013
1ª Revisão 02/05/2014
Aceite Final 08/11/2014

Sobre os autores

Rosário Lima. Doutoramento em Orientação Escolar e Profissional, Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa. Investigadora na Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa.

Raquel Beirão da Cruz. Mestrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações, Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa.

Manuel Rafael. Doutoramento em Orientação Escolar e Profissional, Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa. Professor na Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa.