

Adaptabilidade de carreira: uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias

Rodolfo A. M. Ambiel¹
Universidade São Francisco, Itatiba-SP, Brasil

Resumo

Donald Super, na década de 1940, iniciou uma tradição de pesquisa a respeito do desenvolvimento de carreira que tem sido continuada até os dias atuais em diversos países. Dentre os conceitos sugeridos por Super, o de adaptabilidade de carreira tem recebido atenção de pesquisadores e parece ter assumido um lugar de destaque não só na teoria, mas também no contexto da psicologia vocacional, de forma geral. Assim, o objetivo deste artigo é apresentar a evolução histórica do conceito, desde a abordagem original de Super, passando pela Teoria de Construção de Carreira até o modelo *Life Designing*. São discutidas as aplicações do conceito e apresentados questionamentos com vistas a instigar investigações futuras.

Palavras-chave: adaptabilidade, desenvolvimento de carreira, orientação profissional

Abstract: Career adaptability: A historical approach of concepts, models and theories

Donald Super, in the 1940s, commenced a tradition of research on career development that has been continued to the present day in many countries. Among the concepts suggested by Super, career adaptability has received attention from researchers and has assumed a prominent place not only in theory, but also in the context of vocational psychology in general. The objective of this paper is to present the historical evolution of the concept from the original approach of Super, to Theory of Career Construction and Life Designing model. Applications of career adaptability are discussed and questions are presented in order to instigate further investigations.

Keywords: adaptability, career development, career counseling

Resumen: Adaptabilidad de carrera: un abordaje histórico de conceptos, modelos y teorias

Donald Super, en la década de 1940, inició una tradición en investigación relacionada con el desarrollo de carrera que ha sido continuada hasta los días actuales en diversos países. Dentro de los conceptos sugeridos por Super, el de adaptabilidad de carrera ha recibido la atención de investigadores y parece que ha ocupado un lugar destacado, tanto en la teoría, como en el contexto de la psicología vocacional de una forma general. Así, el objetivo de este artículo es presentar la evolución histórica del concepto, desde el abordaje original de Super pasando por la Teoría de la Construcción de Carrera hasta el modelo *Life Designing*. Serán discutidas las aplicaciones del concepto, tal como son presentados cuestionamientos con vistas a incitar investigaciones futuras.

Palabras clave: adaptabilidade, desarrollo de carrera, orientación profesional

¹ Endereço para correspondência: Rua Alexandre Rodrigues Barbosa, 45, Centro, 13251-900, Itatiba-SP. Fone: 11 4534 8035.
E-mail: rodolfo.ambiel@usf.edu.br

Ao longo do século XX, as pesquisas sobre carreira buscaram compreender os processos de desenvolvimento em um contexto histórico no qual, de acordo com Savickas et al. (2009, p. 240), “trabalhadores leais e dedicados poderiam aspirar a um emprego pelo resto de suas vidas e a organização responderia oferecendo um emprego estável”. Contudo, com a diversificação de modalidades de trabalho, bem como com a emergência de novas profissões, especialmente a partir de meados da década de 1970, a compreensão da carreira se alterou, sendo que a ênfase tem recaído mais sobre aspectos de mobilidade e transição, do que de estabilidade (Hall, 1976; Savickas, 1997; Super, 1980; 1990; Super, Thompson & Lindeman, 1988; Super, Savickas & Super, 1996).

Digno de nota é o fato de que os contextos econômicos e sociais dos inícios dos séculos XX e XXI foram bastante diferentes. Se há um século o mundo experimentava os efeitos da revolução industrial e das então novas formas de trabalho, há uma década a revolução foi tecnológica, com mudanças rapidamente vivenciadas pelas pessoas nas sociedades da informação (Savickas, 2012). Com isso, observaram-se mudanças diversas nas relações de trabalho e com a carreira. A relação estável baseada na troca de mão de obra por salário deu lugar a relacionamentos menos duradouros, nos quais a concepção de carreira não é mais uma sequência linear de empregos ou ocupações, mas é denotada a partir das decisões tomadas pelo próprio trabalhador, no contexto e lógica de sua própria vida (Savickas et al., 2009). Nas palavras de Barros (2010), a era da estabilidade e da previsibilidade deu lugar à era da incerteza.

Nessa direção, a contribuição de Donald E. Super foi, provavelmente, a mais importante em termos de profundidade e extensão teórica, e tem influenciado pesquisadores ao redor do mundo até recentemente (Balbinotti, 2003; Koen, Klehe & Vianen, 2012; Savickas & Porfeli, 2012). De fato, as propostas de Super, já desde a década de 1950, representaram uma guinada na forma com que as escolhas profissionais e mesmo a carreira vinham sendo estudadas até então, qual seja, fincada na previsibilidade e estabilidade, bem representadas pelos modelos de traço e fator, tais como o de Holland (1959; 1963; 1996). Ao longo do século XX, o aspecto desenvolvimental de sua teoria evoluiu acompanhando as diversas mudanças que o próprio mundo do trabalho sofreu no desenrolar do tempo, e abordou desde a perspectiva do trabalho como um ponto de estabilidade na vida das pessoas (Super, 1957), passando pelas relações com a construção do autoconceito, da maturidade e da adaptabilidade (Super & Knasel, 1981), bem como a explicação de processos e estágios de desenvolvimento ao longo da carreira (Super, 1980; Super, 1990).

De fato, Super inaugurou e conduziu até sua morte, na década de 1990, uma abordagem ao comportamento vocacional sem precedentes na psicologia que tem sido continuada por diversos pesquisadores ao redor do mundo (Savickas, 2013; Savickas et al., 2009; Savickas & Porfeli, 2012), sendo um dos principais conceitos propostos o de adaptabilidade de carreira, devido sua importância na continuidade de sua tradição teórica e de pesquisa. Assim, o objetivo deste trabalho é apresentar o desenvolvimento histórico desse conceito, considerando sua importância no cenário da teoria desenvolvimentista de Super até as abordagens atuais, tal como o modelo *Life Designing*.

Teoria *Life span/life space*: desenvolvimentos preliminares

Em 1949, Super iniciou uma pesquisa longitudinal (*Career Pattern Study*) que tinha como objetivo acompanhar e compreender os padrões de carreira de 100 homens, entre os 14 e 50 anos de idade. A partir de dados dessa pesquisa, Super (1955) propôs o conceito maturidade vocacional, definido como o grau em que uma pessoa estaria apta a lidar com tarefas de desenvolvimento vocacional requeridas em certos estágios. Esse conceito assumiu grande importância na teorização, tendo sido apontado pelo próprio autor como o processo central do desenvolvimento vocacional de adolescentes. É importante notar que, mais tarde, Super e Knasel (1981) discutiram que o conceito de maturidade, embora suficiente para avaliação e compreensão do processo de escolha profissional de adolescentes, não seria adequado para a avaliação de adultos, sendo sugerida a noção de adaptabilidade.

Ainda no bojo do *Career Pattern Study*, outra publicação importante do autor buscou explicar a importância do autoconceito no contexto do desenvolvimento de carreira (Super, 1957). Para ele, o autoconceito tem grande importância na organização dos estágios de desenvolvimento vocacional e, assim como em relação à maturidade, Super (1957) centrou sua discussão nos adolescentes, afirmando que nessa faixa etária, os papéis a serem assumidos dependeriam de reorganizações do autoconceito, visando um alinhamento do mesmo com dados de realidade.

Dessa forma, com base em diversos de seus estudos desenvolvidos desde a década de 1940, Super (1980) propôs uma abordagem para a descrição e compreensão do desenvolvimento de carreira intitulada teoria *Life-Span, Life-Space* (ciclo vital, espaço vital), na qual sintetiza os diversos pontos de decisão que as pessoas podem encontrar ao longo da vida, enfocando a transição da escola para o mundo do trabalho e, posteriormente, relacionando tais transições aos papéis desempenhados

ao longo da vida, em diferentes cenários. O autor afirma que a maioria das pessoas em seu ciclo vital irá enfrentar desafios relativos a nove papéis que serão exercidos em quatro grandes cenários.

Os papéis, listados na ordem em que Super (1980) propôs, são Criança (filho ou filha), Estudante, Engajado em atividades de Lazer, Cidadão, Trabalhador (inclui desempregado), Cônjuge, Dono/dona de casa, Pai/mãe e Aposentado. Os cenários nos quais tais papéis são desempenhados são a casa, a comunidade, a escola (incluindo universidade) e local de trabalho. É essencial destacar que os papéis e os cenários são intrinsecamente relacionados, uma vez que a performance de um papel só acontece quando a pessoa responde às exigências e demandas prioritárias do cenário no qual estão arroladas. Para além da relação, pode-se afirmar que há mesmo uma interdependência entre eles.

Um importante esclarecimento é que o conceito de papel, para Super (1980), é compreendido tanto como expectativa, quanto como desempenho. Assim, um determinado papel depende do que a sociedade espera e das próprias concepções e crenças do ator. Por outro lado, esse mesmo papel será avaliado pela qualidade da atuação, ou seja, se essa se dará de forma satisfatória, e pelo desempenho conforme as expectativas sociais e individuais.

Além disso, há também a importância temporal relativa ao papel dentro do espaço vital da pessoa. Por exemplo, à medida que uma pessoa faz sua transição da universidade para o trabalho, o tempo destinado ao estudo automaticamente seria reduzido em relação ao tempo ocupado pelo trabalho na vida da pessoa naquele momento. Se essa pessoa voltar a estudar enquanto estiver trabalhando, esses papéis seriam simultâneos, ocupando proporcionalmente espaços na vida da pessoa em determinado momento. A escolha de quando uma pessoa assumirá um novo papel e abandonará ou dedicará menos tempo de sua vida a um papel antigo é denominado por Super (1980) como ponto de decisão (*decision point*).

À época, o autor sugeriu a adoção de um gráfico em forma de arco-íris como analogia ao ciclo vital e aos espaços vitais de uma pessoa. É possível observar faixas simbolizando as tarefas ou papéis desempenhados, bem como os estágios de desenvolvimento, então denominados de Crescimento (*growth*), Exploração (*exploration*), Estabelecimento (*establishment*), Manutenção (*maintenance*) e Declínio (*decline*). Para ele, a operacionalização da teoria por meio do arco-íris tem duas finalidades, quais sejam, ensinar para estudantes a natureza dinâmica e interativa do desenvolvimento de carreira e usá-lo como técnica de aconselhamento com adolescentes e adultos, a fim de conscientizá-los de seu

momento atual, bem como fazer projeções futuras com vistas ao planejamento.

Convém destacar que, para Super (1980), a intenção de representar por meio do arco-íris é para prover uma visão ampla sobre o ciclo de desenvolvimento como um todo, sendo que os pontos de decisão podem implicar em reciclagens (*recycling*), ou miniciclos. Segundo Super (1980, p. 292), “os principais tipos de comportamento de carreira são observáveis em miniatura no processo de tomada de decisão” e, portanto, a reciclagem seria uma forma de proporcionar ajuste de necessidades educacionais ou laborais, traduzidas em novas decisões e compromimentos com a carreira. Apesar disso, a lógica continuava sendo de um modelo desenvolvimental típico, qual seja, da progressão linear entre estágios mediadas por determinadas tarefas.

Mais tarde, Super, Savickas e Super (1996) reforçaram que a teoria *Life Span/Life Space* deveria explicar o desenvolvimento de carreira a partir de estratégias adaptativas para cumprir certas tarefas desenvolvimentais, tanto do ponto de vista longitudinal (*life span*) quanto transversal (*life space*). Os autores, ao expandirem a concepção de desenvolvimento de carreira, afirmaram que, em sua proposta desenvolvimental, a faixa etária constante como limite dos estágios são apenas sugestões de períodos aproximados, que dependeriam da interação com determinantes psicossociais. Nessa direção, Savickas (1997) refletiu que no contexto da teoria *Life-span/Life-space* o foco deixava de ser na evolução entre as etapas da vida e passava a considerar fortemente as influências contextuais e sociais e, especialmente, as mudanças potenciais nas ocupações que tais influências poderiam favorecer.

Portanto, é possível observar que a teoria de desenvolvimento de carreira de Super, denominada como *Life Span/Life Space*, passou por diversas atualizações entre as décadas de 1940 e 1990. Com a aposentadoria do papel de professor no início da década de 1990 e sua morte em 1994, outros pesquisadores deram continuidade aos seus estudos, tendo como desafio a continuidade da integração e ampliação da teoria e tendo como foco as mudanças que se deram nas concepções de carreira na transição do século XX para o século XXI. Um nome importante foi o de Mark L. Savickas, cujas contribuições para a área são abrangentes, mas, neste trabalho, se dará destaque para os avanços do conceito de adaptabilidade de carreira.

Adaptabilidade e a Teoria de Construção da Carreira

Embora a adaptabilidade de carreira já houvesse sido sugerida e aplicada por Super e Knasel (1981) e Super et al., (1988), foi com Savickas que se observou o avanço

conceitual mais importante, no sentido de sua compreensão e delimitação teórica. Para tanto, Savickas (1997) partiu de uma conceitualização geral de adaptabilidade, qual seja, a qualidade de ser apto à mudança, sem grande dificuldade, para se ajustar a circunstâncias novas ou modificadas, para sugerir que, ao invés de se pensar em estágios lineares de maturidade, deveria-se considerar o desenvolvimento de carreira como um *continuum* de necessidades para se responder a novas situações e demandas relacionadas à carreira. Assim, o autor definiu a adaptabilidade de carreira como a prontidão para lidar com tarefas previsíveis de preparação e participação em papéis de trabalho e ajustes imprevisíveis impostos por mudanças nas condições de trabalho. Mais tarde, o autor modificou a definição, afirmando que adaptabilidade de carreira é um construto psicossocial que denota a prontidão e os recursos de um indivíduo para lidar com tarefas atuais e iminentes de desenvolvimento de carreira, transições ocupacionais e traumas pessoais (Savickas, 2013). Ainda, outras definições e desdobramentos do conceito serão abordados neste artigo.

Ao considerar a adaptabilidade como conceito substituto ao de maturidade no escopo da abordagem desenvolvimental da carreira, Savickas (1997) reforçou a ideia anterior de Super, que era o fato do conceito de maturidade ser aplicável apenas a adolescentes. De acordo com Savickas (1997), o conceito de adaptabilidade de carreira poderia ser aplicável a qualquer fase do desenvolvimento, desde crianças, iniciando a exploração das atividades e formação de seus interesses, até o idoso, preparando-se para a aposentadoria e suas repercussões psicossociais. Independentemente da faixa etária, a adaptabilidade envolveria, necessariamente, atitudes de planejamento, exploração de si e do ambiente e tomada de decisão a partir de informações obtidas. Além disso, Savickas (1997) também considerou que a adaptabilidade de carreira poderia favorecer a integração dos segmentos da teoria de Super, conforme sugestão anterior do próprio (Super, 1990), bem como proporcionar a integração da teoria às novas demandas do mundo do trabalho.

Nesse sentido, Savickas (2005; 2013) propôs a Teoria de Construção da Carreira (*Career Construction Theory – CCT*), cuja principal proposta é considerar a carreira não mais como uma sequência dos diferentes empregos ao longo da vida ou promoções em um mesmo emprego, mas sim, como um processo construtivo, pessoal e socialmente, por meio dos significados atribuídos às escolhas profissionais realizadas. Ou seja, a carreira passa a ser compreendida como uma construção subjetiva, formada pelas significações de memórias passadas, experiências atuais e aspirações e expectativas futuras relacionadas ao trabalho, emergindo, portanto, de um processo ativo.

A CCT pretende atualizar e avançar na teoria de desenvolvimento de carreira de Super (1957), no sentido de integrar os segmentos nos quais tal teoria era focada. Para tanto, Savickas (2013) organizou conceitualmente a teoria em um modelo que englobava três dimensões, quais sejam, diferencial, dinâmico e desenvolvimental que, por sua vez, buscam responder três perguntas a respeito do comportamento vocacional: o quê?, como? e por que?, respectivamente operacionalizadas pela teoria como personalidade vocacional (*vocational personality*), adaptabilidade de carreira (*career adaptability*) e temas de vida (*life themes*). Dentre os três conceitos, a adaptabilidade aparece como um conceito destacado na teoria, como um processo contínuo e dinâmico, que se dá por meio de estratégias com as quais os indivíduos lidam com situações do mundo do trabalho.

A proposta de Savickas (2013) teve como avanços principais o aprofundamento de duas ideias importantes para a avaliação e intervenção. A primeira concepção diz respeito às competências comportamentais necessárias para a adaptação, que são englobados por quatro dimensões, a saber, preocupação (*concern*), controle (*control*), curiosidade (*curiosity*) e confiança (*confidence*), sendo referidos na literatura internacional como “os quatro Cs” da adaptabilidade de carreira, com base nas iniciais em inglês. Essas quatro dimensões representam recursos e estratégias adaptativos que as pessoas utilizam para gerenciar tarefas críticas e transições ao longo do processo de construção de suas carreiras.

O outro conceito aprofundado por Savickas (2013) foi o de reciclagem (*recycling* – Super, 1980), consolidada sob a denominação de miniciclos. Diferentemente dos macrociclos, definidos longitudinalmente, os miniciclos são transversais, compreendidos com as mesmas nomenclaturas dos estágios (crescimento, exploração, estabilização, gerenciamento e desengajamento) e basicamente as mesmas tarefas. Contudo, nessa abordagem, conforme proposto anteriormente por Super et al. (1996), não há qualquer indicação de faixas etárias, tampouco quanto tempo pode durar ou quantas vezes uma pessoa pode experimentar os miniciclos ao longo da carreira (Savickas, 2013).

Uma informação importante é que não foram encontradas definições claras dos miniciclos de adaptação, apenas informações diluídas em diversos textos. Dessa forma, os conceitos propostos a seguir foram compostos com base em Super (1980), Smart e Peterson (1997), Allison e Cossette (2001), Savickas (2013), Glavin e Rehfuss (2005) e Savickas e Porfeli (2012).

A etapa de Orientação está relacionada com atividades exploratórias que buscam favorecer o desenvolvimento da personalidade vocacional do indivíduo, ou seja, um

momento inicial do processo, que possibilita que o sujeito explore informações sobre si mesmo e sobre o mundo do trabalho buscando um ajuste entre as duas partes. Esse conjunto tem sido compreendido não como uma etapa dos miniciclos da carreira de adultos (Smart & Peterson, 1997), mas como um estágio prévio de desenvolvimento das preferências profissionais.

A segunda etapa, Exploração, envolve o ajuste dos interesses, valores e crenças da pessoa com as demandas do mundo do trabalho, ou de um trabalho específico, por meio de busca de informações de diferentes meios. Na exploração, podem estar envolvidos também comportamentos de cristalização (engajamento em tarefas que operacionalizem suas preferências), especificação (redução das possibilidades de trabalho ou em um trabalho específico, relacionando-se ao desenvolvimento da identidade) e implementação (colocar em prática as preferências).

Estabelecimento é compreendida como a terceira etapa de um miniciclo, e consiste numa fase na qual a pessoa tem o objetivo de se tornar estável em um dado trabalho ou ocupação específica. Pode envolver os processos de estabilização (tornar-se estável a partir da adaptação à cultura da organização), consolidação (consolidar-se em uma posição na empresa, atendendo tanto questões pessoais quanto interpessoais) e avanço (promoção na organização, mostrando-se capaz de assumir responsabilidades maiores).

A quarta etapa, denominada de Gerenciamento, é aquela na qual o indivíduo gerencia a situação para continuar na posição que ocupa, mantendo-se atualizado com novos desenvolvimentos e rotinas de trabalho inovadoras, visando sua preservação na empresa ou função, com foco na maneira com que o indivíduo procura manter sua posição. Pode estar relacionado com características de manutenção da condição atual de forma ativa ou passiva, ou seja, apenas esperando para que uma nova situação apareça (aposentadoria, nova oportunidade de trabalho, etc). O gerenciamento também pode ter um caráter de atualização com novos conhecimentos ou rotinas ou ainda a busca proativa por novas formas de lidar com tarefas e rotinas cotidianas.

Por fim, Desengajamento é o processo pelo qual uma pessoa inicia o processo de saída de um emprego visando a transição para outro ou para um situação de carreira diferente da atual. Nessa etapa, o indivíduo se prepara para deixar o emprego e começa a desacelerar as atividades enquanto distribui suas responsabilidades para outros trabalhadores. Durante o período de desengajamento, a pessoa pode explorar novos interesses e oportunidades em outras posições e ocupações, com um caráter transicional, ou, se estiver em um momento avançado do ciclo vital, se preparar para a aposentadoria.

A partir da apresentação da Teoria de Construção da Carreira, é possível perceber que ela tem sua raiz nos estudos e asserções teóricas de Donald Super, iniciadas na década de 1950. Desde então, periodicamente esta linha teórica tem sido revisada e novos conceitos têm sido inseridos nas explicações teóricas, com vistas à revisar, renovar e adaptar os achados às novas demandas. Especialmente a partir do trabalho de Super et al. (1996), foi possível perceber uma evolução e melhor delimitação dos construtos, especialmente da adaptabilidade.

Adaptabilidade e *Life Designing*

Se a Teoria de Construção de Carreira (Savickas, 2013) teve a intenção de dar um passo à frente nas propostas iniciais de Super (1980), Savickas et al. (2009) propuseram o modelo *Life Designing*, no sentido de construir referenciais teóricos e técnicos que pudessem dar conta das demandas surgidas no aconselhamento de carreira na virada do século, uma vez constatado que as concepções anteriores pareciam inócuas no contexto globalizado da sociedade atual. Assim, pesquisadores de sete países (Bélgica, França, Itália, Portugal, Suíça, Holanda e Estados Unidos) formaram o *Life Designing International Research Group*, com vistas a facilitar o processo de intercâmbio e adaptação de modelos e técnicas.

O modelo *Life Designing* constitui-se em um quadro teórico que agrega as teorias de autoconstrução (Guichard, 2005) e a Teoria de Construção da Carreira (Savickas, 2005). A constatação de que as teorias do campo vocacional até então em voga haviam sido criadas e estudadas em ambientes de trabalho relativamente estáveis, enquanto que a principal característica das carreiras pós-modernas é que as mesmas não são mais tão previsíveis como eram há algumas décadas, impulsionou o desenvolvimento do modelo.

Savickas et al. (2009) sugerem que o trabalho de aconselhamento de carreira auxilie as pessoas na construção de suas próprias trajetórias de vida, ao invés de serem orientadas para um trabalho que se ajuste às suas características pessoais, habilidades e interesses. No contexto do *Life Designing*, um dos objetivos de intervenção é promover a adaptabilidade dos clientes frente aos obstáculos e barreiras que se impõe na carreira.

Nesse sentido, Savickas (2012) afirma que o paradigma *Life Designing* é a posição epistemológica que subsidia a aplicação prática dos conceitos da Teoria de Construção de Carreira. Assim, o autor afirma que as intervenções com base no paradigma tem o objetivo de auxiliar o orientando a construir sua carreira por meio da narração de sua história para então desconstruí-la e reconstruí-la de acordo com sua própria identidade. Tal processo levará a uma coconstrução,

em parceria com o orientador, que levará a ações (e.g., tomadas de decisões de carreira) no mundo real.

É importante destacar que, no âmbito da orientação com base na Teoria de Construção da Carreira, uma importante ferramenta é a entrevista sobre a história da carreira (*Career-Story Interview*, Savickas, 2010). Esse instrumento, que se constitui em um procedimento semiestruturado, é iniciado com uma questão aberta que objetiva levantar os objetivos do cliente em relação ao processo de orientação que se inicia. Em seguida, sete questões são feitas, cada uma com um objetivo específico, abordando uma ampla gama de experiências, desde revistas, programas de televisão e websites favoritos, até histórias sobre preferências e experiências educacionais e laborais. Assim, esse procedimento, entre outras coisas, tem como objetivo avaliar a adaptabilidade de carreira dos clientes (Di Fabio & Maree, 2012) e tem sido utilizado em programas compostos por três sessões, das quais a primeira é exclusivamente destinada à aplicação da entrevista (Cardoso, Silva, Gonçalves e Duarte, 2014).

Diante da sua importância como ferramenta conceitual, o construto de adaptabilidade de carreira tem sido refinado recentemente. Savickas e Porfeli (2012), por exemplo, diferenciam quatro termos derivados do prefixo em inglês *adapt*, que são, *adaptation*, *adapting*, *adaptativity* e *adaptability*. *Adaption* (adaptação), designa os resultados de um processo de implementação de diversas transições, motivadas pelo objetivo de harmonizar necessidades internas e oportunidades externas, sendo que a adaptação, de fato, seria indicada pelos resultados obtidos em termos de percepção de sucesso, satisfação e desenvolvimento.

A adaptação é derivada do segundo termo, *adapting*, que pode ser traduzido como processo de adaptação e consiste em dominar tarefas de desenvolvimento profissional, lidar com transições ocupacionais e se ajustar às contingências de trabalho. Segundo essa visão atual, tal processo é fomentado por cinco conjuntos de comportamentos, que formam um ciclo de adaptações que tende a se repetir periodicamente à medida que novas mudanças são demandadas pelo ambiente. Os conjuntos de comportamentos adaptativos são relativos aos miniciclos já mencionados anteriormente, quais sejam, Crescimento, Exploração, Estabilização, Gerenciamento e Desengajamento, mas com uma alteração no primeiro conjunto, que passou a ser denominado *Orientation* (orientação) (Savickas & Porfeli, 2012).

Adaptatividade (*adaptativity*) é a terceira distinção feita pelos autores, que a definem como sendo relativa a traços de personalidade de flexibilidade e disposição para mudança. Assim, Savickas e Porfeli (2012) afirmam que a adaptatividade consiste em certa “habilidade para

enfrentar mudanças”, uma tendência básica para, rapidamente, responder a desequilíbrios no processo de carreira por meio de comportamentos que visem ajustar as necessidades internas às demandas ambientais.

Por fim, Savickas e Porfeli (2012) falam da adaptabilidade (*adaptability*), definida como um construto psicossocial que denota os recursos de uma pessoa para lidar com tarefas, transições e traumas em seus papéis sociais, de forma antecipatória ou situacional. Segundo os autores, tais recursos consistem em capacidades de autorregulação, aplicadas à resolução de problemas que podem surgir ao longo do desenvolvimento vocacional. Contudo, Savickas e Porfeli (2012) lembram que os recursos ou habilidades para se adaptar (*adapt-abilities*, trocadilho dos autores) residem não no indivíduo, mas na intersecção pessoa-ambiente e, por isso, tratam-se de construtos psicossociais. É importante ressaltar que tais habilidades para se adaptar são os já citados quatro C’s, *concern* (preocupação), *control* (controle), *curiosity* (curiosidade) e *confidence* (confiança).

Em relação à avaliação da adaptabilidade, Savickas e Porfeli (2012) relatam que, desde 2008, um grupo de psicólogos vocacionais de 18 países tem trabalhado na construção transcultural de um instrumento de medida das habilidades para adaptação, nomeado de *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS). O objetivo do grupo, denominado *Career Adaptability Research Team*, não era construir um instrumento e depois traduzi-lo para as diferentes línguas, mas formular os itens de forma conjunta, inicialmente em inglês, para posteriormente traduzi-los quando necessário para as línguas dos países que foram representados no grupo, quais sejam, África do Sul, Alemanha, Austrália, Bélgica, Brasil, China, Coreia, EUA, França, Holanda, Hong Kong, Inglaterra, Islândia, Itália, Japão, Portugal, Suíça e Taiwan.

Nesse sentido, com a publicação de um número especial do *Journal of Vocational Behavior*, de 2012, a comunidade científica pode ter acesso a um volume considerável de pesquisas a respeito da adaptabilidade de carreira. Com o avanço teórico e empírico apresentado por Savickas e Porfeli (2012) é possível dizer que o conceito de adaptabilidade de carreira, antes apresentado como único para explicar as mudanças potenciais e reais na carreira, agora pode ser compreendido em nuances até então não discutidas. Dessa forma, no rol de conceitos derivados do prefixo *adapt*, é possível distinguir a adaptabilidade (*adaptability*) do processo de adaptação (*adapting*).

Tal distinção é importante uma vez que a própria literatura sobre o tema tem apresentado algumas inconsistências, relacionadas às dificuldades conceituais. Exemplo disso é que na literatura internacional (Duarte,

2000; Martins, 2010; Smart & Perterson, 1997; Super, Thompson & Lindeman, 1988) e, mais recentemente e de forma ainda incipiente, na nacional (Lassance, 2010), percebe-se um acervo de publicações a respeito das preocupações de carreira, sendo que, muitas vezes, tais estudos são relatados como se abordassem, de forma ampla, a própria adaptabilidade de carreira como um todo. Savickas (2013) afirmou que as preocupações integram o conceito amplo de adaptabilidade, destacando que estar preocupado com a carreira é o evento disparador do processo de adaptação, o que evidencia que tal processo ocorre na interação da pessoa com seu ambiente, de forma dinâmica e contínua.

Para dirimir a discussão a respeito da avaliação da adaptabilidade, Savickas e Porfeli (2012) relataram o processo de construção da *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) a partir de um grupo de pesquisa intercultural. A primeira versão do CAAS foi composta por 100 itens, sendo 25 referentes a cada habilidade (preocupação, controle, curiosidade e confiança), que, por meio de três estudos piloto inicialmente desenvolvidos nos EUA usando análises fatoriais exploratórias, foram reduzidos a quatro conjuntos de 11 itens. Então, a versão com 44 itens foi aplicada em 13 dos 18 países representados (incluindo o Brasil).

Assim, Savickas e Porfeli (2012) avaliaram os dados por meio de análises fatoriais confirmatórias (AFC) e análises de covariância, sendo que, a partir dos resultados, permaneceram apenas 24 dos 44 itens, divididos em quatro conjuntos de seis itens. Tais conjuntos se ajustaram ao modelo teórico proposto, confirmando que o CAAS é capaz de avaliar os quatro fatores de habilidades para se adaptar, propostos teoricamente, com Alfas de Cronbach variando entre 0,87 e 0,96 (0,92 para a escala total). Além disso, os resultados mostraram que o CAAS possui invariância métrica, sendo válida e precisa para avaliar os construtos entre os 13 países estudados. Também nesse estudo, os autores definem as interpretações possíveis para os fatores da escala. Pessoas com altas pontuações em Preocupação demonstram habilidades para pensar sobre seu futuro vocacional, ajudando a se planejar e se preparar para os próximos desafios. Em Controle, pessoas com altas pontuações têm habilidade para controlar as tentativas de se preparar para o futuro vocacional e assumem a responsabilidade por dar forma aos seus comportamentos e ambientes por meio de autodisciplina, esforço e persistência. Curiosidade está relacionada com a habilidade de explorar a si mesmo e cenários futuros, e para se colocar em várias situações e papéis. Pessoas com pontuações altas em Confiança acreditam que podem realizar escolhas com vistas a implementar seus planos e aspirações.

Considerando os resultados especificamente encontrados com a versão brasileira, Teixeira, Bardagi, Lassance, Magalhães e Duarte (2012) estudaram as respostas de 908 pessoas, maioria do sexo feminino (71,5%) com média de idade de 28,6 anos, sendo que 97,1% da amostra já havia concluído ou estava cursando o ensino superior. Os autores relataram que, na forma brasileira da CAAS, dois itens ficaram de fora, restando, portanto, 22, sendo que os fatores Controle e Confiança ficaram com cinco cada. Além da CAAS-Brasil, foi aplicada também uma lista de marcadores do modelo dos cinco grandes fatores de personalidade, ambos de forma informatizada e *online*.

Os resultados mostraram que parece haver um efeito teto nas respostas, uma vez que as respostas típicas ficaram entre 4 e 5 na escala tipo likert, que varia entre 1 e 5. Em relação à estrutura fatorial, as análises fatoriais confirmatórias sugeriram resultados semelhantes encontrados aos da versão internacional. Por fim, as correlações entre a CAAS-Brasil e os cinco fatores de personalidade se evidenciaram significativas com Realização ($r = 0,31$ a $0,53$), Abertura ($r = 0,27$ a $0,47$), Neuroticismo ($r = -0,19$ a $-0,36$), Extroversão ($r = 0,17$ a $0,32$) e Socialização ($r = 0,18$ a $0,27$). Os índices de precisão variaram entre 0,76 (Controle) e 0,82 (Confiança), sendo que o escore total da CAAS-Brasil teve um coeficiente igual 0,91. A conclusão dos autores é que a CAAS-Brasil é um instrumento promissor para a avaliação dos recursos de adaptabilidade de carreira, tanto para a pesquisa quanto para a prática, embora ainda precise de maiores refinamentos de sua validade e precisão.

Conclusão

Neste trabalho, foi possível observar que a teoria desenvolvimental, iniciada por Donald Super e continuada por vários autores, principalmente Savickas, embora tenha sido construída em uma linha histórica, não pode ser considerada como *uma* teoria unitária. Super (1990) já afirmava que sua proposta, mesmo após mais de quarenta anos, ainda permanecia segmentada e que seria um desafio para os futuros pesquisadores realizar a integração entre os conceitos do ponto de vista empírico. Com os avanços teóricos, por um lado, e pelas novas demandas sociais provindas especialmente do mundo do trabalho, por outro, as tentativas de explicar o desenvolvimento de carreira ganhou novos contornos com a Teoria de Construção de Carreira e o modelo *Life Designing*. Entre outras coisas, as definições atuais postulam uma atitude ativa por parte do trabalhador no sentido de construir sua trajetória de carreira, para além da simples sequência de ocupações, mas a partir das significações

de suas vivências. As teorias têm em sua história de desenvolvimento uma importante dinâmica caracterizada por séries de evoluções conceituais. Visando sumarizar

essa condição, a Tabela 1 apresenta uma síntese histórica dos acontecimentos relativos ao desenvolvimento das teorias.

Tabela 1

Síntese histórica das teorias de desenvolvimento de carreira

Anos	Acontecimento
1949	Início da pesquisa longitudinal de Super sobre desenvolvimento de carreira (<i>Career Pattern Study</i>)
1955	Super sugere que a maturidade é o processo central do desenvolvimento de carreira
1957	Super propõe uma primeira versão da teoria de desenvolvimento de carreira
1973/1978	Crites publica o <i>Career Maturity Inventory</i> (CMI) e, em seguida, a primeira versão revisada
1980	Super publica artigo com os pressupostos da teoria <i>Life Span/Life Space</i>
1979/1981	Super e Knasel sugerem o conceito de adaptabilidade como substituto da maturidade para o estudo de adultos
1988	Super, Thompson e Lindeman publicam o <i>Adult Career Concerns Inventory</i> (ACCI)
1990	Super sugere a integração da maturidade às demandas sociais
1994	Falecimento de Donald E. Super
1996	Crites e Savickas publicam a segunda versão revisada do CMI
1996	Super, Savickas e Super publicam uma revisão da teoria <i>Life span/Life space</i>
1997	Savickas sugere que o conceito de adaptabilidade de carreira possa ser aplicado para a compreensão do desenvolvimento de carreira ao longo de todo o ciclo vital
2002	Publicação de um capítulo de livro no qual Savickas sistematiza e apresenta a Teoria de Construção da Carreira
2008	Formação do <i>Life Designing International Research Group</i> por psicólogos vocacionais de sete países
2009	Publicação de artigo de Savickas et al. propondo o modelo <i>Life Designing</i>
2010	Apresentação de um modelo da <i>Career-Story Interview</i> derivado de um modelo anterior, de 1998, chamado <i>Career Style Interview</i>
2012	Número especial do <i>Journal of Vocational Behavior</i> sobre adaptabilidade de carreira. <i>Adapt-Abilities Scale</i> (CAAS), que conta com uma versão brasileira (Teixeira et al., 2012)

Como pode-se perceber, ao modificar o foco da maturidade para a adaptabilidade, uma série de estudos foram realizados, ampliando as definições das características particulares demandadas durante o processo de adaptação. Nessa direção, uma limitação importante do presente estudo é não se ater de forma mais aprofundada em questões relativas às intervenções baseadas no paradigma *Life Designing*, tampouco em formatos de avaliação não padronizados, especialmente da adaptabilidade. Uma vez que o objetivo foi discorrer sobre o papel condutor do conceito de adaptabilidade de carreira em meio às discussões de desenvolvimento da teoria, compreende-se que tal aprofundamento necessitaria de mais espaço, o que poderá ser conseguido em um trabalho futuro. Por ora, sugere-se ao leitor interessado no assunto a

leitura dos textos de Savickas (2012), Di Fabio e Maree (2012) e Cardoso et al. (2014).

Contudo, algo que parece ainda não ter sido estudado a fundo são os miniciclos de carreira, ou ciclos de adaptação de carreira, por meio da avaliação e identificação da etapa na qual uma pessoa se encontra bem como a verificação empírica dos correlatos dessa situação. Conforme Savickas (2013), as transições ocupacionais marcam inícios e finais de miniciclos do processo de adaptação, que, por sua vez, podem ocorrer várias vezes ao longo da carreira.

Convém destacar que não foram encontrados trabalhos com enfoque específico nos miniciclos de adaptação de carreira. Dessa forma, como desafios para pesquisas futuras, alguns questionamentos podem ser traçados. Os miniciclos de adaptação de carreira podem

ser verificados empiricamente? Qual a melhor estratégia para avaliá-los? Considerando que os miniciclos se constituem como momentos vivenciados na carreira, poderia haver algum padrão relacionado com características de personalidade ou com habilidades de adaptação? Quais as variáveis imbricadas na necessidade de transição e no processo de desengajamento?

As respostas a essas e a outras perguntas, que pesquisas futuras poderão levantar, auxiliarão a compreender, de forma mais aprofundada, aspectos relacionados ao desenvolvimento de carreira no século XXI. Mais especificamente, ajudarão a compreender melhor os ciclos de adaptação e a adaptabilidade de carreira, fatores tão importantes nas transições profissionais.

Referências

- Balbinotti, M. A. A. (2003). A noção transcultural de maturidade vocacional na teoria de Donald Super. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 16(3), 561-473.
- Barros, A. F. (2010). Desafios da psicologia vocacional: Modelos e intervenções na era da incerteza. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11(2), 165-175.
- Cardoso, P., Silva, J. R., Gonçalves, M. M., & Duarte, M. E. (2014). Innovative moments and change in Career Construction Counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 11-20. doi: 10.1016/j.jvb.2013.10.001
- Di Fabio, A., & Maree, J. G. (2012). Group-based Life Design Counseling in an Italian context. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 100-107. doi: 10.1016/j.jvb.2011.06.001
- Duarte, M. E. (2000). A avaliação da adaptabilidade da carreira em adultos trabalhadores portugueses. *RIDEP*, 9(1), 12-21.
- Glavin, K., & Rehfuss, M. (2005). *Vocopher: A web-library of free career inventories*. Paper presented at the American Counseling Association Annual Convention, Atlanta, GA.
- Guichard, J. (2005). Life-long self-construction. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 111-124. doi: 10.1007/s10775-005-8789-y
- Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Glenview: Scott Foresman.
- Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6, 35-45.
- Holland, J. L. (1963). Explorations of a theory of vocational choice and achievement: A four year prediction study. *Psychological Reports*, 12, 547-594. doi: 10.2466/pr0.1963.12.2.547
- Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51(4), 397-406.
- Koen, J., Klehe, U. C., Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 395-408. doi: 10.1016/j.jvb.2012.10.003
- Lassance, M. C. P. (2010). *Saliência de papel, valores de trabalho e tarefas de desenvolvimento de carreira*. Tese de doutorado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- Martins, A. F. C. (2010). *Preocupações de carreira e adaptabilidade: Estudo exploratório com uma amostra de candidatos a sargentos e oficiais do exército português*. Dissertação de mestrado. Universidade de Lisboa.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259. doi: 10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken: Wiley.
- Savickas, M. L. (2010). Life Designing: Framework and introduction. *Paper presented at the 27th International Congress of Applied Psychology*, Melbourne, Australia.
- Savickas, M. L. (2012). Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century. *Journal of Counseling & Development*, 90, 13-19. doi: 10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x
- Savickas, M. L. (2013). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (2ª edição, pp. 147-183). Hoboken: Wiley.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Savickas, M., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & Van Vianen, A. (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

- Smart, R., & Peterson, C. (1997). Super's career stages and the decision to change careers. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 358-374. doi: 10.1006/jvbe.1996.1544
- Super, D. E. (1949). *Appraising vocational fitness by means of psychological tests*. New York: Harper.
- Super, D. E. (1955). The dimensions and measurement of vocational maturity. *Teachers College Record*, 57, 151-163.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper & Row.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (orgs.), *Career choice and development* (pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counselling*, 9, 194-201. doi: 10.1080/03069888108258214
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown, L. Brooks & Associates (orgs.), *Career Choice and Development* (pp. 121-178). San Francisco: Jossey Bass.
- Super, D. E., Thompson, A. S., & Lindeman, R. H. (1988). *Adult Career Concerns Inventory: Manual for research and exploratory use in counseling*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Super, D. W. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298. doi: 10.1016/0001-8791(80)90056-1
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., Magalhães, M. O., & Duarte, M. E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale – Brazilian Form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 680-685. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.007

Recebido 03/12/2013
1ª Revisão 04/04/2014
Aceite Final 11/04/2014

Sobre o autor

Rodolfo A. M. Ambiel é psicólogo e Doutor em Psicologia. Docente da Graduação e do Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco, campus Itatiba.