

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**PREOCUPAÇÕES DE CARREIRA E ADAPTABILIDADE:
UM ESTUDO EXPLORATÓRIO NUMA AMOSTRA DE
CANDIDATOS À FUNÇÃO DE OPERADOR DE EMPILHADOR**

Lara Susana Ferreira Leite

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações

2010

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**PREOCUPAÇÕES DE CARREIRA E ADAPTABILIDADE:
UM ESTUDO EXPLORATÓRIO NUMA AMOSTRA DE
CANDIDATOS À FUNÇÃO DE OPERADOR DE EMPILHADOR**

Lara Susana Ferreira Leite

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações

Dissertação orientada pela Doutora Maria do Rosário Lima

2010

ÍNDICE GERAL

	p.
RESUMO/ ABSTRACT	iii
AGRADECIMENTOS	iv
INTRODUÇÃO	1
1. ENQUADRAMENTO TEÓRICO	2
1.1. O Modelo de Desenvolvimento da Carreira de Donald Super	2
1.2. O Modelo de Adaptabilidade da Carreira de Mark Savickas	6
2. MÉTODO	9
2.1. Participantes	9
2.2. Instrumentos	11
2.2.1. Inventário das Preocupações de Carreira	11
2.2.2. Inventário sobre Adaptabilidade	13
2.3. Procedimento	14
3. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	15
3.1. Preocupações de Carreira	16
3.2. Adaptabilidade	22
3.3. Preocupações de Carreira e Adaptabilidade	25
CONCLUSÕES	26
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	30
ANEXOS	CD-ROM

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro n°	p.
1. Alfa de Cronbach, Médias e Desvios-padrão das Fases e Subfases da Carreira para o total da amostra e grupos etários.	16
2. Alfa de Cronbach, Médias e Desvios-padrão das Dimensões da Adaptabilidade para o total da amostra e grupos etários.	22
3. Correlações entre as Fases e Subfases da Carreira e as Dimensões da Adaptabilidade.	25

RESUMO

Tendo como pano de fundo o modelo de desenvolvimento da carreira de Donald Super e o modelo de adaptabilidade da carreira de Mark Savickas, utilizaram-se no presente estudo o Inventário das Preocupações de Carreira e o Inventário sobre Adaptabilidade. Tem-se como objectivo estudar as preocupações de carreira e as dimensões de adaptabilidade numa amostra de 88 candidatos à função de Operador de empilhador, bem como explorar a relação entre os dois conceitos. Tem-se ainda como objectivo reunir dados e informação relevante que permita contribuir para o desenvolvimento do Inventário sobre Adaptabilidade cuja investigação se encontra em curso no âmbito do Projecto Internacional *Career Adaptability*.

Os resultados obtidos destacam as preocupações com as tarefas de desenvolvimento da fase Estabelecimento e as dimensões de adaptabilidade que traduzem a capacidade dos indivíduos para resolver um problema com sucesso e estabelecer relações com pessoas em diversos contextos, nos quais se procura a realização dos objectivos de carreira. Os resultados revelam ainda uma relação entre as preocupações de carreira e as dimensões da adaptabilidade, destacando-se as correlações entre as dimensões Curiosidade e Cooperação e todas as fases e subfases da carreira. Por último são apresentadas as conclusões e as limitações do presente estudo, assim como sugestões para investigações futuras.

Palavras-chave: adaptabilidade; desenvolvimento da carreira; preocupações de carreira

ABSTRACT

Having as background the Donald Super's career development model and the Mark Savickas' career adaptability model, were used in this study the Career Concerns and the Career Adapt-Abilities Inventories. The research aims to study the career concerns and the career adaptability dimensions with a sample of 88 applicants for the post of forklift operator, and to explore the relation between the two concepts. It is also designed to gather data and relevant information in order to contribute to the development of the Career Adapt-Abilities Inventory which research is ongoing within the Career Adaptability International Project.

The results highlight the concerns about the developmental tasks of the Establishment phase and the dimensions of adaptability that reflect the ability of individuals to solve a problem successfully and to establish relations with people in various contexts in which one seeks the achievement of the career goals.

Further, the results reveal a relation between career concerns and the dimensions of adaptability, emphasizing the correlations between Cooperation and Curiosity dimensions and all career phases and sub phases.

Finally, conclusions and limitations of this study are drawn, as well as suggestions for future researches.

Keywords: adaptability, career development, career concerns

AGRADECIMENTOS

Embora a Dissertação de Mestrado seja, pela sua finalidade académica, um trabalho individual, há contributos de natureza diversa que não podem e nem devem deixar de ser realçados. Por essa razão, Pretendo, neste espaço, expressar o meu sincero agradecimento a todos aqueles que de alguma forma contribuíram para que pudesse completar mais esta etapa da minha vida:

À Prof.^a Dr.^a Rosário Lima, minha orientadora, pelos exímios ensinamentos e acompanhamento constante, pela disponibilidade e generosidade reveladas ao longo da elaboração deste trabalho, assim como pelas críticas, correcções e sugestões feitas durante a orientação.

À Prof.^a Dr.^a Ana Ferreira, pela disponibilidade e generosidade em ceder orientações preciosas sobre análise estatística.

À Dr.^a Ana Cardoso, por me ter proporcionado a oportunidade de recolher os dados da amostra no âmbito de um processo de selecção, levado a cabo pela sua organização.

A todos os que amavelmente aceitaram responder aos Inventários e tornar-se parte integrante deste estudo.

À minha família, em especial à minha mãe e à minha tia, por me inculcarem valores e ambições e esperarem sempre mais de mim. Sem elas, nunca teria chegado aqui.

Aos meus avós, onde quer que estejam, pelo apoio e amor incondicional que me permitiu sempre ultrapassar os grandes obstáculos e seguir em frente com um sorriso no rosto, obrigada por serem as asas que me permitem voar mais alto.

Ao meu namorado, pelo constante apoio e compreensão pelas ausências várias, pelo carinho transmitido nos momentos mais difíceis e pela infinita paciência de ouvir.

À Ana, colega, companheira e grande amiga, pela sua boa disposição nos momentos mais difíceis, por não me deixar desistir quando a alma estava doente demais para prosseguir sozinha, por partilhar conhecimentos ao longo destes quase 6 anos. Sem ela, a faculdade não teria tido o mesmo encanto.

A todos o meu Muito Obrigada.

INTRODUÇÃO

O termo carreira surgiu no séc. XIX, como forma de definir a trajectória da vida profissional de um indivíduo. Até recentemente este conceito permaneceu circunscrito a essa analogia, como uma propriedade estrutural das organizações ou das profissões. Este modelo, denominado de modelo tradicional da carreira, pode ser visto como um ajustamento do indivíduo a uma profissão por ele escolhida ou à imagem que dela possui (Landau & Hammer, 1986; Bastos, 1997), pressupondo estabilidade profissional e progressão vertical.

No contexto actual, devido à globalização vigente e ao rápido desenvolvimento das tecnologias de informação, a carreira é algo a ser construído, sugerindo um papel mais activo por parte do trabalhador e mudanças no papel das organizações, isto é, a organização deixa de assumir a responsabilidade de gerir as carreiras dos seus colaboradores, passando a apoiá-los à medida que assumem a responsabilidade pessoal pelo seu futuro. Actualmente, as pessoas não seguem apenas uma única carreira mas várias e às vezes até de forma simultânea (Martins, 2001) e apesar de, cada vez mais, os colaboradores serem vistos como semi-autónomos necessitam sempre de enquadrar uma série de exigências do contexto organizacional e de possuir uma ampla gama de competências que nem sempre se coadunam com o perfil necessário para construir uma carreira auto-gerida (Hall, 1996).

A noção de carreira representada por etapas e possivelmente por uma progressão é substituída por mudanças laterais ambíguas. É neste sentido que os trabalhadores devem aprender como fazer o melhor investimento e desenvolvimento das suas competências, a fim de se adaptarem e sobreviverem num mercado de trabalho cada vez mais sem fronteiras.

O presente trabalho visa estudar as preocupações de carreira e as dimensões de adaptabilidade numa amostra de adultos candidatos à função de Operador de empilhador e explorar a relação entre estes dois conceitos. Encontra-se estruturado em três secções, sendo na primeira apresentados os conceitos estudados e simultaneamente os autores e modelos referentes aos mesmos. Seguidamente, no método, é feita uma descrição da amostra, dos instrumentos e do procedimento adoptado para a recolha dos dados, sendo a terceira secção dedicada à apresentação e discussão dos resultados. Por fim, apresentam-se as conclusões do estudo, o seu contributo e limitações, bem como sugestões para investigações futuras.

1. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1.1.O Modelo de Desenvolvimento da Carreira de Donald Super

Donald Super foi pioneiro em entender o comportamento profissional através de uma perspectiva de desenvolvimento humano, propondo que as escolhas profissionais deixassem de ser entendidas como a escolha de uma profissão realizada através de uma comparação entre características pessoais e profissionais num determinado momento, e passassem a ser entendidas como um processo que ocorre durante todo o ciclo de vida e em vários contextos sociais (*life-span, life space*) (Super, 1983; Super, 1990), passando a ser vista como o produto de uma série de pequenas decisões, ao invés de uma decisão única e imutável. Além disso, factores socioeconómicos, tecnológicos e ambientais exercem forte influência no desenvolvimento da carreira (Super, 1983; Super, 1990).

O auto-conceito, assume o formato de pedra basilar na teoria desenvolvimentista de Super, por ser o conceito unificador que o próprio define como um quadro que o indivíduo tem dele próprio, o “eu” percebido (Super, 1963). Não existe apenas um, mas sim uma constelação de auto-conceitos, que não são estanques temporalmente e variam com a experiência individual de cada um, logo o processo de desenvolvimento da carreira passa pelo desenvolvimento e implementação dos auto-conceitos profissionais (Super, 1990).

A abordagem de ciclo de vida e de espaço de vida (*life-span, life space*) procura dar uma imagem compreensiva da carreira com os seus múltiplos papéis, conjuntamente com os seus determinantes e interações (Fraga, 2007). Graficamente, este modelo assume a forma de um “arco-íris”, sendo por essa razão denominado, Arco-íris da Carreira (Super, 1980, 1990; Super, Savickas & Super, 1996) e é constituído por duas dimensões: a dimensão latitudinal, que diz respeito aos múltiplos papéis, às interações e aos diferentes cenários em que os indivíduos se movem e actuam simultânea ou intercaladamente, ainda que com preponderância diferente ao longo da vida, assumindo menor ou maior saliência de acordo com a fase da carreira em que o indivíduo se encontra e as tarefas de desenvolvimento com que se confronta (Super, 1980; 1990); e a dimensão longitudinal, que se caracteriza pela sequência desenvolvimentista dos diferentes papéis, desde a infância até à velhice, incidindo na forma como as pessoas se preparam e se confrontam com as tarefas das diferentes fases (Super, 1990; Super, Savickas & Super, 1996).

O desenvolvimento da carreira ou o processo de crescimento e aprendizagem que resulta no aumento e transformação do repertório do comportamento profissional do indivíduo (Savickas, 1994) ocorre ao longo de cinco grandes fases que podem sobrepor-se e não são claramente definidas pelo limite de idades. Este é um processo contínuo, ininterrupto e progressivo que ocorre ao longo de todo o ciclo de vida e que implica sucessivas tomadas de decisão.

O indivíduo passa por uma sequência de fases e subfases que suscitam determinadas preocupações de carreira (interesses, envolvimento e expectativas face a acontecimentos relacionados com a mesma) e durante as quais é confrontado com tarefas de desenvolvimento (Super, 1984), que têm origem nas expectativas que os membros de um grupo social manifestam numa sequência comportamental relativamente ordenada, ao prepararem-se e ao participarem nas actividades de trabalho (Super, 1957) e que são específicas de cada uma das fases, podendo inclusivamente, surgir insatisfação caso alguma destas tarefas seja ignorada (Super, 1990; Super, Savickas & Super, 1996).

A fase do *Crescimento*, com início no nascimento, estende-se até aos 14 anos aproximadamente e é a única pela qual os adultos não voltam a passar.

A fase da *Exploração* inicia-se na adolescência (15 anos) e estende-se até ao início da idade adulta (24 anos). É caracterizada pela exploração do tipo de trabalho e do nível de estudos que cada indivíduo desejaria alcançar. A exploração implica experimentar uma variedade de actividades, papéis e situações. Nesta fase, os indivíduos tomam decisões relativas a campos profissionais e ao sistema educativo (Subfase Cristalizar), escolhem uma profissão ou especialidade (Subfase Especificar) e empreendem acções para seguir a carreira escolhida e concretizar os seus planos profissionais (Subfase Implementar).

A partir dos 25 anos até aproximadamente aos 44 anos, os indivíduos, encontram-se na fase de *Estabelecimento*, caracterizada pelo início da vida profissional, em que usufruem da formação e das capacidades entretanto adquiridas, e desenvolvem um estilo de vida próprio. Observam-se comportamentos de estabilização da vida pessoal e profissional, desenvolvimento de um estilo próprio de vida e consequente autonomia financeira (Subfase Estabilizar), observam-se comportamentos de procura de segurança no trabalho (Subfase Consolidar) e evidencia-se a procura de autonomia e

aumento do nível financeiro, com conseqüente aumento da responsabilidade e autonomia (Subfase Promover) (Super, Thompson e Linderman, 1988).

Neste estágio, espera-se que o indivíduo estabilize, consolide e avance na profissão escolhida. Cada uma destas três tarefas requer comportamentos específicos, ou seja, para que se estabilize em determinada profissão, é importante que haja adaptação à cultura organizacional e bom desempenho no trabalho. Para que se consolide na carreira é necessário que saiba trabalhar em equipa e que demonstre bons hábitos e atitudes de trabalho. Finalmente, para avançar na carreira, é necessário que o indivíduo continue a planear e explorar oportunidades dentro e fora da organização, possibilitando a progressão na carreira (Savickas, 2001).

A fase seguinte é a de *Manutenção*, que abrange os indivíduos com idades compreendidas entre os 45 e os 64 anos e é caracterizada pela tentativa de manutenção do estatuto adquirido no seio profissional, evidenciando as necessidades de actualização, resultantes eventualmente das mudanças tecnológicas verificadas nas empresas. Compreende três subfases: Manter (manutenção do estatuto adquirido), Actualizar (actualização de conhecimentos e competências no sentido de fazer face às exigências profissionais) e Inovar (realizar tarefas de outra forma) (Super, Thompson e Linderman, 1988).

Por fim, a partir dos 65 anos, o indivíduo encontra-se na fase de *Declínio*, que se caracteriza essencialmente pela preparação para a reforma. Nas subfases que a compreendem, os indivíduos procuram, geralmente, delegar parte do seu trabalho e ser mais selectivos no trabalho que realizam (Subfase Desacelerar), preparam a reforma que se aproxima (Subfase Preparar a Reforma) e passam efectivamente para a reforma (subfase Reforma).

Uma vez que os estádios do desenvolvimento se desenrolam de forma cíclica ao longo da vida, em cada transição pode ocorrer uma reciclagem, isto é um mini-ciclo (Super, Savickas & Super, 1996), durante a qual, os indivíduos podem lidar com tarefas de diferentes fases. Apesar de ser possível identificar um maxi-ciclo através do qual muitas pessoas progridem, casos existem em que os indivíduos nunca param de explorar ou podem mesmo sofrer retrocessos (Rafael, 2001).

Num mundo em constante mutação, em que ocorrem cada vez mais mudanças e transições na carreira, os profissionais vêm ser deles exigido um novo crescimento, re-exploração e re-estabelecimento, que conseqüentemente, os obriga a confrontarem-se

cada vez mais com a necessidade de desenvolver comportamentos exploratórios, mesmo em fases mais tardias da sua carreira e, sobretudo, quando se deparam com momentos de transição (Super, 1990).

Vários estudos foram elaborados, tendo como base o modelo de Super, nomeadamente, em 1992, Rafael utilizando amostras de professores e de alunos de cursos de formação de professores (N=479) concluiu que à medida que a idade aumenta, as preocupações pela fase de Exploração diminuem (Rafael, 1992).

Tendo como amostra, um conjunto de trabalhadores de uma empresa industrial, e dividindo-a em oito subgrupos de idade, Duarte (1993) verificou que “as preocupações com as tarefas da fase de Exploração são predominantes nos participantes com idade menor ou igual a 24 anos, a importância das preocupações de Estabelecimento está evidenciada nos participantes entre os 25 e os 29 anos, a Manutenção é a preocupação de carreira dominante entre os 40 e os 49 anos. No subgrupo dos 50-55 anos, a preocupação mais dominante é já a de Declínio, o mesmo se passa nos subgrupos etários dos 55-59 anos e de idade igual ou superior a 60 anos” (Duarte, 1993, pp.263-264).

Horta (2003) subdividiu a sua amostra (N=96) em três grupos (menor ou igual a 29 anos, dos 30 aos 39 e maior ou igual a 40 anos) e concluiu que a hierarquia das médias das preocupações relativas às tarefas das fases da carreira é: Manutenção e Estabelecimento, seguidas pela fase de Exploração e Declínio.

Tendo como base uma amostra de adultos trabalhadores (N=67), com idades compreendidas entre os 50 e 63 anos, Fraga (2007) concluiu que haveria uma maior preocupação pelas fases e subfases de Manutenção e de Declínio.

Fontainhas (2008) verificou que a hierarquia das médias das preocupações relativas às tarefas das fases da carreira da sua amostra (N=65) no que se refere à faixa etária menor ou igual a 24 anos de idade eram, por ordem decrescente: fase de Exploração, Estabelecimento, Manutenção e Declínio e com a subfase Consolidar da fase de Estabelecimento. Relativamente à faixa etária entre os 25 e os 44 anos, a média mais elevada é relativa às preocupações com as tarefas da fase de Manutenção, seguindo-se Estabelecimento, Exploração e Declínio, revelando a análise das subfases que a média mais elevada corresponde à preocupação com as tarefas da subfase Inovar.

Mais recentemente, a análise da amostra (N=27) utilizada no estudo de Oliveira (2009) revelou que tanto a média mais elevada na faixa etária menor ou igual a 24 anos

como a da faixa etária dos 25 aos 44 anos era a da fase de Estabelecimento, seguindo-se as preocupações com as fases de Exploração, Manutenção e Declínio. Enquanto que Fernandes (2010) constatou que as médias mais elevadas para o total da amostra (N=91) se situavam na fase de Manutenção (seguida da fase de Estabelecimento, Exploração e de Declínio) e na subfase Inovar. Contudo, ao considerar a faixa etária menor ou igual a 24 anos é a fase de Estabelecimento e a subfase Consolidar as que obtêm médias mais elevadas. Já na faixa etária dos 25 aos 44 anos de idade é a fase de Manutenção e a subfase Inovar as que revelam valores médios mais elevados.

1.2.O Modelo de Adaptabilidade da Carreira de Mark Savickas.

Foi ainda com Donald Super que emergiu o conceito de maturidade da carreira, que diz respeito ao grau de prontidão para tomar decisões educacionais e fazer escolhas vocacionais (Super & Knasel, 1981). Contudo, este conceito pressupõe uma noção de desenvolvimento muito ligada à idade cronológica, na medida em que esta capacidade seria adquirida e desenvolvida por processos comuns a todos os adolescentes (Super & Knasel, 1981). Como tal, a maturidade da carreira, revelou-se pouco adequada, quando nos referimos a indivíduos adultos, uma vez que, estes se confrontam habitualmente com um grande número de situações heterogéneas e imprevisíveis, não sendo necessariamente verdade que a sua capacidade para tomar decisões relacionadas com a carreira aumente com a idade.

Devido à falta de adequação do conceito de maturidade enquanto processo central do desenvolvimento da carreira nos adultos, Super e Knasel (1981) propuseram a utilização de um outro conceito, o de adaptabilidade da carreira, que representaria melhor os períodos de reciclagem e poderia ser dirigido a um número maior de conhecimentos, capacidades e atitudes necessárias para que o profissional pudesse enfrentar as transições, tão comuns durante o desenvolvimento da sua carreira enquanto adulto.

Actualmente, Mark Savickas é o principal prossecutor da teoria desenvolvimentista da carreira de Donald Super, apresentando uma versão renovada e revigorada da Teoria da Construção da Carreira através do estabelecimento de pontes entre a visão actual do conceito de carreira e a perspectiva construtivista.

Para Savickas (2004) o indivíduo constrói a sua carreira e caracteriza-a segundo uma perspectiva contextualista, uma vez que o desenvolvimento decorre de uma

adaptação ao ambiente e não do amadurecimento de estruturas internas do indivíduo. Este constrói, então, a sua carreira, à medida que realiza escolhas que exprimem o seu auto-conceito e que estrutura os seus objectivos na realidade social do papel de trabalho.

A abordagem da carreira de Savickas integra três perspectivas. Os *tipos de personalidade vocacional* (capacidades, necessidades, valores e interesses dos indivíduos, relacionados com a carreira), a *adaptabilidade da carreira* (constructo psicossocial que denota a prontidão e os recursos de um indivíduo para lidar com as tarefas de desenvolvimento correntes e eminentes, transições profissionais e traumas pessoais, isto é, os processos de *coping* através dos quais os indivíduos se ligam às comunidades e constroem as suas carreiras) (Savickas, 2004) e *temas de vida*, que se referem à selecção de experiências específicas da história de vida do indivíduo, narradas pelo próprio, e que utiliza quando necessita de realizar escolhas significativas que lhe permitem ajustar-se aos papéis de trabalho, contextualizando-os no tempo e espaço.

Segundo Savickas, estes três conceitos estão associados a cada uma das cinco fases da carreira – crescimento, exploração, estabelecimento, manutenção e declínio – e possibilitam ao indivíduo o restabelecimento da estabilidade e a manutenção da continuidade face às mudanças que ocorrem na passagem para uma nova fase da carreira.

O modelo subjacente ao conceito de adaptabilidade da carreira resulta assim, da perspectiva construtivista de Mark Savickas, que pretende responder à actual instabilidade vivida e contemplar o indivíduo na sua singularidade e no contexto específico em que o mesmo constrói a sua carreira. Tem como principal objectivo explicar os processos interpretativos e interpessoais através dos quais os indivíduos atribuem significado e direcção ao seu comportamento de carreira (Savickas, 2004), procurando ainda, perceber como é que os indivíduos interpretam e representam as tarefas que determinado contexto lhes coloca, que significado lhes dão e como integram essas representações na sua história e na construção pessoal da carreira (Fraga, 2007).

O conceito de adaptabilidade, refere-se às atitudes e informações que são consideradas necessárias para lidar prontamente com as mudanças e condições verificadas no trabalho, as atitudes e as competências individuais, a importância das acções que o sujeito desenvolve na interacção com o meio, e os aspectos dinâmicos das tarefas de desenvolvimento da carreira (Super, Thompson & Linderman, 1988). Contempla cinco dimensões, que são operacionalizadas num modelo estruturado em três

níveis. Num nível mais abstracto encontramos então, as quatro dimensões da adaptabilidade, designadas de acordo com a sua função: *preocupação* enquanto orientação para o futuro e desenvolvimento de competências para planear, *controlo* enquanto responsabilidade por construir a própria carreira e ser capaz de tomar decisões, *curiosidade* enquanto atitude, que leva o indivíduo a explorar o ambiente de forma a aprender mais acerca de si próprio e das situações, *confiança* enquanto capacidade para resolver um determinado problema com sucesso. Mais recentemente, e actualmente em investigação é considerada a dimensão *cooperação* enquanto capacidade para estabelecer relações com pessoas em diversos contextos, nos quais se procura a realização dos objectivos de carreira.

Um conjunto de três variáveis – atitudes, crenças e competências – comuns para cada uma das dimensões, compõem um outro nível, mais intermédio, que moldam os comportamentos de *coping* concretos que o indivíduo utiliza para concretizar as tarefas de desenvolvimento, negociar as transições profissionais e resolver os traumas pessoais. No último nível, mais concreto, situam-se os comportamentos que se referem às respostas que conduzem ao desenvolvimento e construção da carreira do indivíduo (Savickas, 2004).

Com base nesta abordagem construtivista da carreira, consideram-se como mais adaptáveis os indivíduos que manifestam preocupação com o futuro, aumentam o controlo pessoal sobre o seu futuro profissional, revelam curiosidade em explorarem-se a si próprios e a cenários futuros, fortalecem a confiança para alcançar as suas aspirações (Savickas, 2004) e demonstram capacidade para estabelecer relações com pessoas em diversos contextos em que procuram a realização dos objectivos de carreira.

Importa acrescentar que estas dimensões nem sempre se desenvolvem de forma harmoniosa, o que explica as diferenças na prontidão dos indivíduos para tomar determinadas decisões, bem como a variação nos padrões de desenvolvimento das suas carreiras (Savickas, 2004).

O Inventário sobre Adaptabilidade (*Life Design International Research Group*, 2008), no qual podemos identificar as cinco dimensões acima referidas, encontra-se ainda em fase experimental e como tal, não são ainda conhecidos dados relativos a outros estudos ou acerca das suas características psicométricas. Faz-se, no entanto, referência a um estudo exploratório (Fernandes, 2010) muito recentemente levado a cabo, cujos resultados indicam que a dimensão que obteve a média mais elevada para o

total da amostra foi a dimensão Confiança, seguida das dimensões Cooperação, Controlo, Curiosidade e Preocupação, tendo-se verificado ainda que nas dimensões Preocupação, Curiosidade, Cooperação e Confiança as médias mais elevadas se situam no subgrupo de indivíduos com idade menor ou igual a 24 anos. Com excepção da dimensão controlo observa-se uma ordenação das médias em sentido decrescente, do subgrupo de idade menor ou igual a 24 anos para o subgrupo de idade dos 25 aos 44 anos.

Tendo como pano de fundo toda a revisão de literatura efectuada e os estudos apresentados, colocam-se as seguintes hipóteses de investigação:

Hipótese 1: Há uma relação entre a idade e as tarefas de desenvolvimento das fases e subfases da carreira.

Hipótese 1a: Espera-se que os indivíduos com idade igual ou superior a 24 anos manifestem mais preocupações pelas tarefas de desenvolvimento da fase de Exploração.

Hipótese 1b: Espera-se que os indivíduos com idades entre 25 e 44 anos manifestem mais preocupações pelas tarefas de desenvolvimento da fase de Estabelecimento.

Hipótese 2: Espera-se que os indivíduos manifestem sobretudo capacidade para resolver um problema ou desempenhar com sucesso uma determinada acção (Dimensão Confiança) e capacidade para estabelecer relações com pessoas em diversos contextos, nos quais se procura resolver um problema com sucesso (Dimensão Cooperação).

Hipótese 3: Há uma relação entre as preocupações de carreira e as dimensões da adaptabilidade.

2. MÉTODO

2.1. Participantes

Participaram neste processo, um total de 88 indivíduos¹, candidatos à função de Operador de Empilhador. Todos os participantes são do sexo masculino, o que se deve ao facto de ser difícil encontrar indivíduos do sexo feminino a exercer ou a candidatar-se a esta função.

As idades dos participantes variam entre os 20 e os 38 anos de idade (M=29.93, D.P.=4.55). Tendo em conta os limites teóricos definidos pelo modelo de desenvolvimento da carreira de Donald Super (1984) e a inexistência de dados relativos

¹ Ver Anexo I – Dados da caracterização da amostra

a indivíduos com mais de 45 anos, estão contemplados neste estudo apenas dois grupos etários (até 24 anos e dos 25 aos 44 anos) correspondentes às fases de Exploração e de Estabelecimento, sendo que o primeiro grupo é composto por 14 indivíduos (15.9%) e o segundo por 74 indivíduos (84.1%).

No que concerne às habilitações literárias, estas situam-se entre o 9º ano de escolaridade e a frequência universitária, sendo a percentagem mais elevada (53.5%) a respeitante ao 9º ano, imediatamente seguida pelo 12º ano de escolaridade (31.4), 11º ano (9.3%), 10º ano (4.7%) e, finalmente, frequência universitária (1.2%).

Relativamente ao estado civil, 50% dos participantes são solteiros, 38.6% casados, 5.7% divorciados e os restantes 5.7% vivem em união de facto. No que se refere à situação laboral, 33% dos inquiridos estão desempregados e 67% estão empregados, sendo que destes, 40.9% afirmam trabalhar a tempo inteiro, 5.7% a tempo parcial, 18.2% estão contratados e 9.1% afirmam estar efectivos.

A análise das profissões indicadas pelos indivíduos que estão actualmente empregados, bem como as indicadas pelos indivíduos desempregados e que se referem a última actividade profissional desempenhada, permite constatar que a maioria dos participantes (43.18%) se enquadra na categoria de Operador de máquinas e empilhador, enquanto que 10.23% referem a actividade de fiel/servente de armazém, 6.82% operador de logística, 5.68% motorista, 4.55% vigilante, 3.41% serralheiro, outros 3.41% operário fabril e 2.27% técnicos de qualidade. Os restantes participantes (correspondendo cada um a 1.1% da amostra) indicam outro tipo de profissões, tais como Bombeiro, Electromecânico Montadores de isolamentos e móveis, Soldador, Embalador, Bate-chapas, Técnicos de manutenção, saúde e som, Operadores de linha, loja e produção, Vendedor, Químico, Recepcionista de materiais e Ajudantes de mecânico e tubista.

De forma a caracterizar os anos de experiência profissional dos participantes da amostra, são utilizadas as seguintes categorias, previamente definidas em estudos anteriores (Duarte, 1993; Agostinho, 2007; Fontainhas, 2008): até 5 anos, 6 a 10 anos, 11 a 15 anos, 16 a 20 anos e mais de 20 anos. Verificou-se que a maioria (42%) dos participantes tem entre 11 e 15 anos de experiência profissional, enquanto que 28.4% tem entre 6 e 10 anos, 14.8% trabalha há menos de 5 anos, 12.5% tem entre 16 e 20 anos de experiência e apenas 2.3% dos participantes conta com mais de 20 anos de experiência profissional.

Dos participantes da amostra 78.4% afirmam estar na mesma categoria há menos de 5 anos, 11.4% estão na mesma categoria num período entre 6 e 10 anos, já 7.9% está na mesma categoria num período entre 11 e 15 anos e apenas 2.3% admite estar na mesma categoria num período entre 16 a 20 anos. Quanto ao tempo de permanência na mesma organização, 84.4% dos participantes está na mesma empresa há menos de 5 anos, enquanto que 6.8% afirma estar num período entre 6 a 10 anos, 5.7% estão na mesma empresa num período entre 11 a 15 anos e somente 1.1% dos participantes se encontra na mesma organização num período entre 16 a 20 anos.

No que concerne ao seu emprego actual, 46.6% dos participantes referem estar algo insatisfeitos, 31.8% afirmam estar satisfeitos, 18.2% encontram-se insatisfeitos e 3.4% sentem-se satisfeitos. Em relação ao progresso global da sua carreira a maioria dos participantes (53.4%) admite estar satisfeito, 34.1% afirmam sentir-se algo insatisfeitos, 8% sentem-se muito insatisfeitos enquanto que 4.5% referem sentir-se insatisfeitos. Por último, face às perspectivas futuras da sua carreira, 51.1% revelam estar satisfeitos, 28.4% afirmam sentir-se algo insatisfeitos, 14.8% estão muito satisfeitos, enquanto que 5.7% denotam insatisfação.

2.2. Instrumentos

2.2.1. Inventário das Preocupações de Carreira²

O Inventário das Preocupações de Carreira (IPC), traduzido e adaptado para a população portuguesa por Duarte em 1987 (Duarte, 1993), avalia as preocupações que um indivíduo manifesta relativamente às tarefas correspondentes às fases e subfases do desenvolvimento da carreira do modelo de Super (1957), fornecendo, assim, um indicador do seu planeamento relativo ao futuro profissional (Whiston, 1990).

No decorrer do desenvolvimento deste instrumento procedeu-se à tradução e adaptação das suas instruções e itens, tendo-se procurado minimizar as alterações introduzidas ao nível do conteúdo dos mesmos, de forma a manter a concordância com a versão original. Pontualmente houve necessidade de introduzir alguns vocábulos de índole mais fácil e compreensível na língua portuguesa (Duarte, 1993).

Em 1989, foi levado a cabo um estudo preliminar com uma amostra de 60 trabalhadores, que visava avaliar a adequabilidade da versão experimental no que se refere à operacionalização do constructo em causa e à consistência da sua medição.

² Ver Anexo II – Instrumentos de medida utilizados (Inventário das Preocupações de Carreira)

Deste estudo resultou uma versão revista, a qual foi posteriormente aplicada a uma amostra de 881 trabalhadores (Duarte, 1993).

No estudo sobre a consistência interna das medidas proporcionadas pela versão revista, os índices de precisão sugerem a estabilidade das mesmas, com a amplitude dos coeficientes a situar-se entre .83 e .97. Quanto à validade, as correlações entre as preocupações pelas fases são significativas, exceptuando as correlações entre Exploração e Manutenção e Exploração e Declínio. Já as correlações entre as preocupações pelas fases e respectivas subfases situam-se entre .79 e .95, o que sugere uma relação adequada entre as preocupações correspondentes a cada uma das fases e subfases que lhes estão associadas (Duarte, 1993).

Outras investigações utilizando o IPC como instrumento de medida, foram sendo realizadas e, mesmo diferindo quer nas amostras quer na inclusão de novas variáveis em estudo, permitiram sempre constatar a adequabilidade à população portuguesa dos índices de consistência interna e da validade do instrumento (Rafael, 1992; Bruto da Costa, 1997; Fraga, 2007; Fontainhas, 2008; Fernandes, 2010). Refira-se como exemplo, o recente estudo de Fernandes (2010), onde se constata que a amplitude dos coeficientes de precisão alfa de Cronbach se situam entre .71 e .96 e as correlações são elevadas e estatisticamente significativas entre as fases e subfases correspondentes (superiores a .74.).

O IPC é constituído por 61 itens, 60 dos quais assumem formato de resposta numa escala de tipo Likert de cinco pontos que varia entre “Não preocupa” (1) e “Preocupa muito” (5) e que traduzem as preocupações dos indivíduos na fase actual da sua carreira.

Estes itens estão organizados em quatro grupos de quinze, correspondendo cada um deles às quatro fases do modelo de desenvolvimento da carreira de Donald Super (Super, Thompson & Lindeman, 1988; Super, 1990): Exploração (itens 1 a 15), Estabelecimento (itens 16 a 30), Manutenção (itens 31 a 45) e Declínio (itens 46 a 60). Cada grupo de itens é composto por três subgrupos de cinco itens cada, que correspondem às subfases: (i) Cristalizar, Especificar, Implementar (Exploração); (ii) Estabilizar, Consolidar, Promover (Estabelecimento); (iii) Manter, Actualizar, Inovar (Manutenção); (iv) Desacelerar, Planear a Reforma e Reforma (Declínio) (Duarte, 1999). É possível obter um valor total para cada fase e subfase da carreira, adicionando os valores das respostas aos itens correspondentes a cada uma delas.

O último item (61) apresenta diferentes situações face à mudança de carreira, relativamente às quais os sujeitos devem seleccionar a que melhor descreve a sua actual situação.

Este instrumento conta ainda com uma folha de rosto, na qual consta a identificação do participante (nome, sexo, idade, habilitações literárias e estado civil), informação sobre a sua situação profissional (tempo inteiro, parcial, desempregado, reformado, contracto e efectivo), a profissão, as funções exercidas, o nome da empresa em que trabalha, o tempo de trabalho total, o tempo de trabalho na empresa anteriormente referida, o tempo na mesma categoria e se pensa mudar de categoria no período de um ano. Solicita-se ainda, ao individuo, que assinale o grau de satisfação (Muito satisfeito, Satisfeito, Algo insatisfeito ou Insatisfeito) quanto ao seu emprego actual, quanto ao progresso global da sua carreira até agora e quanto às perspectivas futuras da sua carreira.

2.2.2. Inventário sobre Adaptabilidade³

O Inventário sobre Adaptabilidade encontra-se ainda em fase experimental, o que significa que quer a nível internacional quer nacional, não existem, dados disponíveis acerca das características psicométricas do instrumento. Este foi desenvolvido no âmbito de um projecto de investigação com coordenação internacional de Mark Savickas e coordenação nacional de Maria Eduarda Duarte, e tem como objectivo, desenvolver modelos e métodos transnacionais ajustados aos diversos contextos culturais e conceber novas abordagens para toda a intervenção que vise a construção de projectos de vida/carreira (Savickas et al, 2009), ou seja, pretende definir o conceito de adaptabilidade e desenvolver instrumentos de medida, associados ao projecto.

A adaptação portuguesa do instrumento foi elaborada por etapas, a primeira das quais ditava a constituição de um grupo de trabalho com a finalidade de traduzir e adaptar para Portugal o seu conteúdo, de seguida procedeu-se à análise preliminar de uma primeira tradução, tendo-se chegado a uma segunda versão do instrumento que viria a ser utilizada no estudo pré-piloto, que consistiu na aplicação do instrumento a uma amostra de conveniência, bem como na recolha de comentários de âmbito qualitativo por parte dos participantes. Foi então, elaborada nova análise, centrada nas

³ Ver Anexo II – Instrumentos de medida utilizados (Inventário sobre Adaptabilidade).

instruções, escala de resposta, respostas dos participantes aos itens e comentários adicionais, que resultaram em algumas alterações com o objectivo de tornar os itens mais claros em termos de compreensão e chegar, assim, a uma versão para estudo experimental.

Este Inventário é composto por 50 itens, que estão formulados de modo a poderem ser aplicados e compreendidos com o nível de leitura correspondente ao mínimo de 10º ano de escolaridade (16 anos), embora, a formulação dos itens procure igualmente incluir conteúdos ajustados à população adulta. Os itens estão distribuídos por cinco dimensões – preocupação (*concern*), controlo (*control*), curiosidade (*curiosity*), cooperação (*cooperation*) e confiança (*confidence*), cuja definição foi já anteriormente referida no enquadramento teórico.

A resposta aos itens é dada utilizando uma escala Likert em cinco pontos (1-muito pouco; 2-pouco; 3-razoavelmente; 4-bastante; 5-muito), devendo a pessoa indicar aquele que melhor traduz o grau em que considera que é capaz de utilizar um determinado recurso para construir a sua carreira/vida.

Num estudo exploratório recentemente desenvolvido, Fernandes (2010) concluiu que a amplitude dos coeficientes de precisão do seu estudo variavam entre .84 e .88, o que evidencia elevados índices de consistência interna. Os coeficientes das cinco dimensões apresentavam resultados semelhantes, sendo o mais elevado o que corresponde à dimensão Curiosidade (.88), seguindo-se a dimensão Confiança (.87), Preocupação e Cooperação (.85) e Controlo (.84). Através da análise em componentes principais, obtiveram-se 13 componentes que explicam 73.73% da variabilidade total, sendo as primeiras 6 componentes responsáveis por 55.12% desta e a primeira componente a que explica a maior parte da variabilidade (32.5%). Importa ainda referir que no aludido estudo, grande parte dos itens saturam na primeira componente com correlações superiores a .50 e que quando efectuada a rotação, os itens tendem a agrupar-se segundo as dimensões teoricamente definidas.

3. Procedimento

A aplicação dos Inventários foi efectuada no âmbito do desenvolvimento da actividade profissional de uma empresa de consultoria, mais especificamente, através de um processo de selecção de candidatos à função de operadores de empilhador na sede da Organização cliente em Setúbal.

Foi efectuado um pedido de autorização prévio à responsável pelo Departamento de Recrutamento, Selecção e Avaliação psicológica dessa empresa de consultoria, tendo sido posteriormente enviada uma proposta formal por *e-mail* a essa mesma responsável para esclarecer os objectivos do presente estudo e os procedimentos a adoptar.

A recolha dos dados ocorreu em três dias distintos de Novembro de 2009, tendo sido distribuídos a cada um dos 88 participantes os dois Inventários e tendo-se optado por aplicar primeiro o Inventário das Preocupações de Carreira, seguido do Inventário sobre adaptabilidade. Todos os participantes foram convidados a preencher voluntariamente os respectivos Inventários, imediatamente após a entrevista de selecção.

Confirmada a disponibilidade por parte dos candidatos para preencherem os Inventários, procedia-se a uma breve apresentação do estudo e respectivo enquadramento no âmbito da Monografia a desenvolver enquanto aluna do Mestrado Integrado em Psicologia, após o que eram dadas todas as instruções necessárias ao preenchimento de cada Inventário, lembrando a não necessidade de indicarem o nome, (permitindo manter o anonimato), explicando que não haviam respostas certas ou erradas e que, em caso de qualquer dúvida, estaria disponível para as esclarecer. Era-lhes ainda, solicitado que no final tivessem o cuidado de verificar se assinalaram todos os campos, terminando com o agradecimento pela participação e disponibilidade do candidato.

Aos vinte e nove candidatos em situação de desemprego foi pedido que ao responderem aos Inventários se reportassem à sua última actividade profissional, não tendo sido, no entanto, controlado há quanto tempo estariam nessa mesma situação.

3. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Ao longo desta secção são apresentados e discutidos os resultados obtidos a partir da aplicação do Inventário das Preocupações de Carreira (IPC) e do Inventário sobre Adaptabilidade. Primeiramente, procedeu-se ao cálculo das medidas de tendência central e de dispersão e ao cálculo dos coeficientes alfa de Cronbach e dos coeficientes alfa se excluídos os itens (*Cronbach's alpha if item deleted*) para o estudo da precisão das medidas. Posteriormente, com o objectivo de estudar a validade, efectuou-se a análise das correlações entre as fases e subfases da carreira e a análise em componentes principais no caso do Inventário sobre Adaptabilidade.

Procedeu-se ainda à comparação dos resultados obtidos através da análise das fases e subfases para a amostra total e para os grupos etários considerados (≤ 24 anos e 25-44 anos) no que concerne ao Inventário das Preocupações de Carreira, bem como das dimensões da adaptabilidade através do Inventário sobre Adaptabilidade.

Por último, são apresentados os dados relativos ao cálculo das correlações entre as fases e subfases da carreira e as dimensões da adaptabilidade, com a finalidade de estudar a relação entre os dois instrumentos de medida.

3.1. Preocupações de carreira

No quadro que se segue apresentam-se as médias e desvios-padrão das fases e subfases do IPC para a amostra total e para os dois grupos, bem como os índices de consistência interna para o total da amostra.

Quadro 1
Alfa de Cronbach, Médias e Desvios-padrão das Fases e Subfases da Carreira para o total da amostra e grupos etários

Fases e Subfases	α^{**}	Grupos etários						Amostra total (N=88)		
		≤ 24 anos (N=14)			25-44 anos (n=74)			M	DP	O*
		M	DP	O*	M	DP	O*			
EXPLORAÇÃO	.95	51.86 (3)	14.65	0	54.88 (3)	12.25	2	54.38 (3)	12.62	2
Cristalizar	.83	16.64	5.20	0	17.81	3.79	0	17.62	4.03	0
Especificar	.91	16.93	5.68	0	18.22	4.87	1	18.01	5.00	1
Implementar	.88	18.29	4.60	0	18.89	4.50	1	18.79	4.49	1
ESTABELECIMENTO	.93	59.14 (1)	9.38	0	61.08 (1)	11.27	2	60.77 (1)	10.96	2
Estabilizar	.82	21.00	2.29	0	20.86	4.09	2	20.88	3.84	2
Consolidar	.82	20.00	3.62	0	20.99	3.96	0	20.83	3.90	0
Promover	.87	18.14	4.80	0	19.20	4.33	0	19.03	4.40	0
MANUTENÇÃO	.93	55.71 (2)	11.13	0	59.45 (2)	10.84	1	58.85 (2)	10.91	1
Manter	.83	18.43	3.98	0	19.60	4.41	1	19.41	4.34	1
Actualizar	.84	18.00	3.74	0	19.66	3.85	0	19.40	3.86	0
Inovar	.91	19.29	4.01	0	19.96	4.03	0	19.85	4.01	0
DECLÍNIO	.93	39.36 (4)	12.62	0	47.38 (4)	12.14	0	46.10 (4)	12.49	0
Desacelerar	.76	14.07	3.54	0	14.74	3.90	0	14.64	3.83	0
Planear a reforma	.85	11.79	5.38	0	15.12	4.53	0	14.59	4.80	0
Reforma	.90	13.50	4.97	0	17.51	5.15	0	16.87	5.30	0
Global α	.97									

*O = Omissões de resposta ** α = Alfa de Cronbach

No estudo sobre a consistência interna⁴ das medidas proporcionadas e de acordo com o patamar mínimo de .70 sugerido por Nunnally (1978), é possível afirmar que os índices de precisão sugerem a estabilidade das medidas, com a amplitude dos coeficientes a situar-se entre .76 e .95, sendo que o coeficiente mais baixo diz respeito à subfase Desacelerar ($\alpha=.76$) que, ainda assim, apresenta um alfa de Cronbach próximo de .80.

No que concerne às fases, os coeficientes de precisão obtidos são de .95 para a fase de Exploração e de .93 para as restantes fases (Estabelecimento, Manutenção e Declínio). No que toca às subfases, os índices sugerem igualmente a estabilidade das medidas proporcionadas, com a amplitude dos coeficientes a situar-se entre .76 e .91. No global, o instrumento de medida apresenta um índice de precisão de .97.

O cálculo dos coeficientes alfa se excluídos os itens (*Cronbach's alpha if item deleted*) revelou que, no geral, os itens parecem contribuir para a precisão do instrumento, com excepção do item 17 da subfase Estabilizar que apresenta um alfa de Cronbach de .84 (superior ao da subfase - .82), do item 21 da subfase Consolidar que apresenta um alfa de Cronbach de .86 (superior ao da subfase - .82), do item 31 da subfase Manter que apresenta um alfa de Cronbach de .84, (ligeiramente superior ao da subfase - .83), do item 39 da subfase Actualizar que apresenta um alfa de Cronbach de .86 (superior ao da subfase - .84), e por último, o item 55 da subfase Planear a reforma que apresenta um alfa de Cronbach de .86 (ligeiramente superior ao da subfase - .85) quando o item é eliminado.

A hierarquia das médias⁵ das preocupações relativas às tarefas das fases da carreira para o total da amostra é, por ordem decrescente, a seguinte: Estabelecimento (M=60.77, d.p.=10.96), Manutenção (M=58.85, d.p.=10.91), Exploração (M=54.38, d.p.=12.62) e Declínio (M=46.10, d.p.=12.49). Tendo em conta a maior concentração de participantes no grupo etário 25-44 e o facto da média de idades ser 29.93 (d.p.=4,55) é esperada uma predominância das preocupações relativas às tarefas da fase de Estabelecimento (Super, 1984), o que parece confirmar-se.

⁴ Ver Anexo III – Coeficientes de precisão alfa de Cronbach (IPC)

⁵ Ver Anexo IV – Médias e Desvios-padrão das Fases e Subfases do IPC para o total da amostra e grupos etários.

A análise das subfases revela que as preocupações Estabilizar ($M=20.88$, $d.p.=3.84$) e Consolidar ($M=20.83$, $d.p.=3.90$) têm as médias mais elevadas, sendo imediatamente seguidas pela preocupação Inovar ($M=19.85$, $d.p.=4.01$).

Esta predominância pode dever-se à actual situação profissional dos participantes e ao facto de aspirarem a uma situação profissional e pessoal mais estável, uma vez que se estão a candidatar a uma nova oportunidade de emprego. Também a análise das subfases Estabilizar e Consolidar reflectem uma busca pela segurança no emprego e/ou na organização onde trabalham ou procuram trabalhar, bem como assegurar a posição alcançada. Já as preocupações com a subfase Inovar (assim como a subfase Actualizar) parecem ser transversais a todo o desenvolvimento da carreira, podendo ser encaradas como um sinal de adaptação ao actual mercado de trabalho, independentemente do grupo etário dos indivíduos (Fontainhas, 2008).

A média mais baixa, diz respeito às preocupações com as tarefas da fase de Declínio, o que pode ser justificado pela inexistência de participantes da faixa etária na qual, segundo Super (1984), estas preocupações devem ser mais expressivas (≥ 65 anos). As médias mais baixas verificam-se nas tarefas correspondentes às subfases Planear a Reforma ($M=14.59$, $d.p.=4.8$), Desacelerar ($M=14.64$, $d.p.=3.8$) e Reforma ($M=16.87$, $d.p.=5.3$).

Ao analisar os grupos etários considerados é possível verificar que a média mais elevada na faixa etária ≤ 24 é a relativa às preocupações com as tarefas da fase de Estabelecimento ($M=59.14$, $d.p.=9.38$), seguindo-se por ordem decrescente, as preocupações com as tarefas da fase de Manutenção ($M=55.71$, $d.p.=11.13$), Exploração ($M=51.86$, $d.p.=14.65$) e Declínio ($M=39.36$, $d.p.=12.62$).

As subfases mais elevadas correspondem às preocupações com as tarefas das subfases Estabilizar ($M=21.00$, $d.p.=2.29$), Consolidar ($M=20.00$, $d.p.=3.62$), Inovar ($M=19.29$, $d.p.=4.01$) e Manter ($M=18.43$, $d.p.=3.98$), o que se traduz na preocupação em assegurar a posição alcançada no emprego, segurança no trabalho, assim como desenvolver novas competências e conhecimentos que lhe permitam realizar as tarefas de outra forma, ao mesmo tempo que procuram manter o estatuto adquirido. Já as médias mais baixas reportam às subfases da fase de Declínio: Desacelerar ($M=14.07$, $d.p.=3.54$), Reforma ($M=13.50$, $d.p.=4.97$) e Planear a Reforma ($M=11.79$, $d.p.=5.38$).

À luz do modelo de Super, os resultados obtidos parecem não corroborar a **hipótese 1a** (“Espera-se que os indivíduos com idade ≤ 24 anos manifestem mais

preocupações pelas tarefas de desenvolvimento da fase de Exploração”). As preocupações com as tarefas da fase de Estabelecimento em indivíduos com idade inferior ou igual a 24 anos, podem indicar que estes já ultrapassaram a exploração do tipo de trabalho e do nível de estudos e já definiram e iniciaram a sua actividade profissional, contando assim com alguma experiência no mundo do trabalho.

O facto de estarem a candidatar-se a uma nova oportunidade de emprego numa área na qual a maioria afirma já ter trabalhado anteriormente, parece ser determinante para a predominância da fase de Estabelecimento neste grupo etário, o que acaba por corresponder ao preconizado pelo modelo de Super, uma vez que os estádios do desenvolvimento se desenrolam, não de forma estanque, nem limitativa, mas sim de forma cíclica ao longo da vida, podendo ocorrer a cada transição uma reciclagem, durante a qual, os indivíduos podem lidar com tarefas de diferentes fases (Super, Savickas & Super, 1996).

Relativamente à faixa etária 25-44 anos verifica-se que a média mais elevada também é relativa às preocupações com as tarefas da fase de Estabelecimento ($M=61.08$, $d.p.=11.27$), seguindo-se as preocupações com as tarefas das fases de Manutenção ($M=59.45$, $d.p.=10.84$), Exploração ($M=54.88$, $d.p.=12.25$) e Declínio ($M=47.38$, $d.p.=12.14$). Esta hierarquia corresponde ao preconizado pelo modelo de Super, o que parece corroborar a **hipótese 1b** (“Espera-se que os indivíduos com idades entre os 25 e os 44 anos manifestem mais preocupações pelas tarefas de desenvolvimento da fase de Estabelecimento”).

As subfases mais elevadas correspondem às preocupações com as tarefas das subfases Consolidar ($M=20.99$, $d.p.=3.96$), Estabilizar ($M=20.86$, $d.p.=4.09$), Inovar ($M=19.96$, $d.p.=4.03$) e Actualizar ($M=19.66$, $d.p.=3.85$) que parecem apontar para que os participantes deste grupo etário manifestem mais preocupações em alcançar segurança no trabalho, assegurar a posição alcançada no emprego, actualizar os seus conhecimentos e competências que lhes permitam fazer face às exigências profissionais e realizar tarefas de forma diferente e inovadora.

À semelhança do que acontece com a faixa etária ≤ 24 anos, as médias mais baixas dizem respeito à fase e subfases de Declínio. Contudo, comparativamente com o grupo etário referido anteriormente, estas médias apresentam-se mais elevadas, indicando que apesar de serem as mais baixas, as preocupações com a preparação para a reforma parecem ser mais importantes neste grupo etário do que no anterior.

Seria de esperar, de acordo com a noção de maxi-ciclo, a existência de diferenças entre os grupos etários relativamente às preocupações de carreira por fase, o que no caso desta amostra não acontece. A hierarquia obtida quando analisadas as fases é a mesma para ambas as faixas etárias, apesar da faixa etária dos 25-44 anos obter médias ligeiramente mais elevadas, destacando-se a média obtida na fase de Declínio.

À luz de todos resultados obtidos e tendo em conta as hipóteses 1a e 1b, é possível considerar que a variável idade assume um papel preponderante, mas não limitativo nem estanque, nas tarefas de desenvolvimento das fases e subfases da carreira, o que leva a confirmar parcialmente a **hipótese 1** (“Há uma relação entre a idade e as tarefas de desenvolvimento das fases e subfases da carreira”).

Uma vez que a distribuição da amostra não apresenta uma configuração normal⁶, utilizou-se o coeficiente de Spearman para o cálculo da matriz de intercorrelações⁷ dos resultados obtidos nas fases e subfases do IPC, que visa o estudo da validade das medidas proporcionadas por este instrumento. Todas as correlações entre os resultados das fases e subfases são positivas e estatisticamente significativas e com tendência para um elevado número de correlações com valor superior a .50.

A amplitude das correlações entre as fases da carreira situa-se entre .48 e .76, sendo as mais elevadas as correlações entre a fase de Manutenção e as fases de Estabelecimento (.76) e Exploração (.75) e entre a fase de Estabelecimento e a de Exploração (.72). Já as correlações menos elevadas verificam-se entre a fase de Declínio e as fases de Manutenção (.57), Exploração (.49) e Estabelecimento (.48).

Para todas as fases observam-se correlações superiores a .78 com as respectivas subfases, sendo que a mais baixa corresponde à correlação entre a fase de Declínio e a subfase Desacelerar (.78). As correlações mais elevadas correspondem à relação entre Declínio e Reforma (.93), Estabelecimento e Consolidar (.93), Declínio e Planear a reforma (.93), Exploração e Especificar (.93), Exploração e Cristalizar (.91). Também se verificam algumas correlações superiores a .70 com outras fases e subfases, tais como: Estabelecimento e Implementar (.76), Exploração e Actualizar (.76), Estabelecimento e Actualizar (.72) e Manutenção e Promover (.72).

As correlações entre as subfases variam entre .25 (Planear a reforma e Estabilizar) e .84 (Planear a reforma e Reforma). Adoptando um critério mais exigente

⁶ Ver Anexo V – Teste da Normalidade (IPC).

⁷ Ver Anexo VI – Matriz de intercorrelações entre as fases e subfases do IPC.

(.70), as correlações mais elevadas verificam-se entre as subfases Planear a reforma e Reforma (.84), Especificar e Cristalizar (.80), Promover e Consolidar (.78), Consolidar e Estabilizar (.76), Implementar e Cristalizar (.76), Inovar e Actualizar (.75), Actualizar e Implementar (.74), Implementar e Especificar (.74), Inovar e Promover (.72) e Promover e Implementar (.70).

A análise dos resultados relativos ao item 61⁸, revela que no geral, 38.6% dos participantes tenciona mudar de carreira e estão a escolher uma nova actividade profissional, enquanto que 23.9% afirma ter escolhido uma nova actividade profissional e estar a tentar começar a trabalhar nela, 22.7% dos participantes não está a pensar numa mudança de carreira, 11.4% mudou recentemente de carreira e está a estabelecer-se na sua nova actividade profissional enquanto que 3.4% dos participantes está a pensar se deve ou não mudar de carreira.

Uma análise mais detalhada, de acordo com os grupos etários considerados, aponta para que 35.7% dos participantes com idade inferior ou igual a 24 anos, tencionem mudar de carreira e estão, por isso, a escolher uma nova actividade profissional, 21.4% afirmam não estar a pensar em mudar de carreira, 21.4% escolheram uma nova actividade profissional e estão a tentar começar a trabalhar nela, enquanto que 14.3% dos participantes mudaram recentemente de carreira e estão a estabelecer-se na nova actividade e 7.2% estão a ponderar se devem ou não mudar.

Na faixa dos 25-44 anos, o resultado é ainda mais expressivo, sendo que 39.2% dos participantes tencionam mudar de carreira e estão a escolher uma nova actividade profissional, 24.3% admitem ter escolhido uma nova actividade profissional, e estão por isso, a tentar começar a trabalhar nela, já 23% dos participantes afirmam não estar a pensar numa mudança de carreira, enquanto que 10.8% mudaram recentemente de carreira e estão a estabelecer-se na nova actividade profissional, e por fim, 2.7% estão a pensar se devem ou não mudar de carreira.

Quando questionados sobre a possibilidade de mudar de categoria daqui a um ano, metade dos participantes (50%) da amostra em estudo revela que pensa mudar, enquanto que 43.2% afirma que não e apenas 6.8% pondera essa possibilidade, o que parece estar de acordo com as percentagens anteriores, indicativas de que a grande

⁸ Ver Anexo VII – Item 61 do IPC (Frequência das respostas para o total da amostra e grupos etários)

maioria dos participantes tenciona mudar de carreira ou já o ter feito ou estar a pensar se deve ou não mudar de carreira.

3.2. Adaptabilidade

No quadro que se segue, apresentam-se as médias e desvios-padrão, com base nos resultados obtidos com o Inventário sobre Adaptabilidade, para a amostra total e para os dois subgrupos, bem como os índices de consistência interna para o total da amostra.

Quadro 2

Alfa de Cronbach, Médias e Desvios-padrão das Dimensões da Adaptabilidade para o total da amostra e grupos etários.

Dimensões	α^{**}	Grupos etários						Amostra total (N=88)		
		≤ 24 anos (N=14)			25-44 anos (N=74)					
		M	DP	O*	M	DP	O*	M	DP	O*
Preocupação	.83	41.93 (4)	3.87	0	42.45 (4)	4.31	1	42.37 (4)	4.22	1
Controlo	.80	42.57 (3)	3.39	0	43.75 (3)	4.09	3	43.55 (3)	3.99	3
Curiosidade	.82	41.43 (5)	4.22	0	42.38 (5)	4.26	0	42.23 (5)	4.24	0
Cooperação	.79	44.29 (2)	3.17	0	43.93 (2)	3.98	4	43.99 (2)	3.84	4
Confiança	.80	46.46 (1)	2.54	1	46.01 (1)	3.54	1	46.08 (1)	3.40	2
Global α	.94									

* O = omissão de resposta ** α = Alfa de Cronbach

No estudo sobre a consistência interna⁹, de acordo com o patamar mínimo de .70 de Nunnally (1978) e tal como se verificou no estudo exploratório de Fernandes (2010), os índices de precisão sugerem a estabilidade das medidas, com a amplitude dos coeficientes de precisão do presente estudo a situar-se entre .79 e .83.

Ao proceder-se ao cálculo dos coeficientes alfa se excluídos os itens (*Cronbach's alpha if item deleted*) foi possível constatar que, à semelhança do que se verificou no estudo exploratório referido (Fernandes, 2010), todos os itens parecem contribuir para a precisão do instrumento, com excepção do item 31 (“Tornar-me menos centrado em mim próprio(a)”) que apresenta um alfa de Cronbach de .83 e o item 40 (“Abdicar das minhas opiniões em favor do grupo”) que apresenta um alfa de Cronbach de .80, ambos pertencentes à dimensão Cooperação (.79).

⁹ Ver Anexo VIII – Coeficiente de precisão alfa de Cronbach (Inventário sobre Adaptabilidade).

A hierarquia das médias¹⁰ das dimensões relativas à adaptabilidade é, por ordem decrescente, a seguinte: Confiança (M=46.08, d.p.=3.40), Cooperação (M=43.99, d.p.=3.84), Controlo (M=43.55, d.p.=3.99), Preocupação (M=42.37, d.p.=4.22) e por último, Curiosidade (M=42.23, d.p.=4.24). À semelhança do que acontece no estudo exploratório de Fernandes (2010), as dimensões Confiança, Cooperação e Controlo são as que obtêm médias mais elevadas.

Este alinhamento traduz a capacidade dos indivíduos para resolver um problema ou desempenhar com sucesso uma determinada acção e estabelecer relações com pessoas em diversos contextos, nos quais se procura a realização dos objectivos de carreira, o que parece confirmar a **hipótese 2** (“Espera-se que os indivíduos manifestem sobretudo capacidade para resolver um problema ou desempenhar com sucesso uma determinada acção (Dimensão Confiança) e capacidade para estabelecer relações com pessoas em diversos contextos, nos quais se procura resolver um problema com sucesso (Dimensão Cooperação)”).

A média mais elevada na faixa etária ≤ 24 anos é também relativa às dimensões Confiança (M=46.46, d.p.=2.54), Cooperação (M=44.29, d.p.=3.17), Controlo (M=42.57, d.p.=3.39), Preocupação (M=41.93, d.p.=3.87) e Curiosidade (M=41.43, d.p.=4.22). O mesmo acontece com a faixa etária 25-44 anos, onde se verifica que a média mais elevada é a referente à dimensão Confiança (M=46.01, d.p.=3.54), seguida pelas dimensões Cooperação (M=43.93, d.p.=3.98), Controlo (M=43.75, d.p.=4.09), Preocupação (M=42.45, d.p.=4.31) e Curiosidade (M=42.38, d.p.=4.26).

A hierarquia das dimensões é a mesma para ambas as faixas etárias, bem como para o total da amostra, contudo, algumas diferenças nas médias apontam para que os participantes da faixa etária dos 25-44 anos manifestem médias ligeiramente superiores nas dimensões Preocupação, Controlo e Curiosidade, o que se traduz em níveis mais elevados de preocupação com o futuro, de controlo pessoal sobre o futuro profissional e de curiosidade na exploração do próprio e de cenários futuros (Savickas, 2004). Já os participantes da faixa etária ≤ 24 anos manifestam, por sua vez, médias ligeiramente mais elevadas em relação aos participantes da outra faixa no que toca às dimensões Confiança e Cooperação, o que aponta para níveis mais elevados de confiança para

¹⁰ Ver Anexo IX – Médias e Desvios-padrão das Dimensões da Adaptabilidade para o total da amostra e grupos etários.

concretizar as suas aspirações (Savickas, 2004) e de Cooperação através da capacidade para estabelecer relações com diferentes pessoas em diferentes contextos.

Os dados obtidos através do Inventário sobre Adaptabilidade foram submetidos a uma análise em componentes principais¹¹ com a finalidade de estudar a validade de construção do instrumento. Desta análise evidenciam-se 15 componentes que, no seu conjunto, explicam 73.7% da variabilidade total, sendo as primeiras 6 componentes responsáveis por metade (50.4%) da variabilidade, e a primeira componente, a que explica 26% da mesma.

Ao proceder-se à análise da matriz de componentes não rodada é possível constatar que saturam na primeira componente metade dos itens (25) com correlações iguais ou superiores a .50, 19 itens (1, 2, 3, 4, 8, 11, 12, 13, 20, 21, 30, 32, 33, 34, 36, 41, 42, 44 e 46) apresentam saturações superiores a .40, enquanto que os itens 16, 23, 43, 50 apresentam saturações na ordem dos .30 e o item 31 e 40 apresentam saturações superiores a .20. De todos eles, 12 apresentam saturações mais elevadas noutras componentes (4, 16, 18, 20, 23, 30, 31, 33, 40, 43, 46 e 50).

Através da análise com rotação varimax e tendo como critério o valor .50, é possível afirmar-se que saturam na primeira componente 7 itens da dimensão Cooperação, na segunda componente 2 itens da dimensão Controlo e 2 itens da dimensão Confiança, na terceira componente 4 itens da dimensão Preocupação, na quarta componente 3 itens da dimensão Controlo, na quinta componente outros 2 itens da dimensão Confiança e outros 2 da dimensão Controlo, na sétima componente 3 itens da dimensão Curiosidade, na décima componente outros 2 itens da dimensão Confiança e por fim, na décima primeira componente saturam outros 2 itens da dimensão Preocupação. Nas restantes componentes a saturação dos itens encontra-se dispersa. Como é facilmente observável, não há uma correspondência directa entre cada uma das dimensões e uma determinada componente, contudo parece haver uma tendência para alguns itens se agruparem nas dimensões teoricamente definidas (Savickas, 2004; Savickas et al., 2009).

É importante realçar que, tal como parece acontecer no estudo exploratório de Fernandes, os itens 31 e 40, pertencentes à dimensão Cooperação, quando eliminados levam à obtenção de um alfa de Cronbach mais elevado e saturam não na primeira

¹¹ Ver Anexo X – Teste da Normalidade e Análise em componentes principais (Inventário sobre Adaptabilidade).

componente mas sim, neste estudo, nas componentes 12 e 13, com valores iguais ou superiores a .75.

3.3. Preocupações de Carreira e Adaptabilidade

No quadro que se segue são apresentadas as correlações¹² obtidas entre as fases e subfases da carreira e as dimensões da adaptabilidade.

Quadro 3
Correlações entre as Fases e Subfases da Carreira e as Dimensões da Adaptabilidade

	Preocupação	Controlo	Curiosidade	Cooperação	Confiança
Exploração	.38**	.34**	.52**	.40**	.24*
Cristalizar	.31**	.31**	.41**	.38**	.16
Especificar	.29**	.28**	.46**	.30**	.15
Implementar	.42**	.34**	.54**	.39**	.31**
Estabelecimento	.37**	.33**	.45**	.31**	.33**
Estabilizar	.30**	.21	.36**	.28*	.31**
Consolidar	.32**	.27*	.34**	.26*	.22*
Promover	.42**	.40**	.51**	.36**	.40**
Manutenção	.39**	.42**	.56**	.39**	.39**
Manter	.20	.31**	.36**	.24*	.29**
Actualizar	.43**	.35**	.53**	.36**	.33**
Inovar	.47**	.42**	.61**	.48**	.43**
Declínio	.35**	.30**	.46**	.28*	.18
Desacelerar	.32**	.25*	.39**	.27*	.18
Planear a reforma	.35**	.31**	.45**	.24*	.22*
Reforma	.29**	.26*	.41**	.23*	.12

** A correlação é significativa ao nível 0.01

*A correlação é significativa ao nível 0.05

A amplitude das correlações entre os dois instrumentos situa-se entre .12 (subfase Reforma e dimensão Confiança) e .61 (subfase Inovar e dimensão Curiosidade), existindo seis correlações que assumem valores superiores a .50, nomeadamente, as correlações entre a dimensão Curiosidade e as fases Exploração (.52) e Manutenção (.56) e as subfases Implementar (.54), Promover (.51), Actualizar (.53) e

¹² Ver Anexo XI – Matriz de Correlações entre as fases e subfases da carreira e as dimensões da adaptabilidade.

Inovar (.61). De referir que todas as correlações entre a dimensão Curiosidade e as fases e subfases da carreira apresentam um nível de significância de 1%.

A dimensão Preocupação revela correlações significativas ($p < 0.01$) com todas as fases e subfases da carreira, exceptuando a subfase Manter (.20).

A maioria das correlações entre a dimensão Controlo e as fases e subfases da carreira são também significativas ($p < 0.01$ e $p < 0.05$) com excepção da correlação com a subfase Estabilizar (.21).

A dimensão Cooperação apresenta correlações estatisticamente muito significativas ($p < 0.01$) com a maioria das fases e subfases, com excepção da fase de Declínio (.28) e das subfases Estabilizar (.28), Consolidar (.26), Manter (.24), Desacelerar (.27), Planear a reforma (.24) e Reforma (.23) que só são significativas ao nível de probabilidade de 5%.

Por fim, a dimensão Confiança revela correlações não significativas com a fase de Declínio (.18) e as subfases Cristalizar (.16), Especificar (.15), Desacelerar (.18) e Reforma (.12) e correlações significativas ao nível de probabilidade de 5% com a fase de Exploração (.24) e as subfases Consolidar (.22) e Planear a reforma (.22), e ao nível de probabilidade de 1% com as restantes fases e subfases.

Em conformidade com os dados obtidos por Fernandes (2010), é possível verificar que embora não existam correlações muito elevadas, na sua maioria, as correlações entre as preocupações pelas fases e subfases da carreira e as dimensões da adaptabilidade são significativas ($p < 0.01$ ou $p < 0.05$), exceptuando sete correlações que se apresentam como não significativas, o que parece confirmar a **hipótese 3** formulada no presente estudo (“Há uma relação entre as preocupações de carreira e as dimensões da adaptabilidade”).

CONCLUSÕES

Antes de se proceder à apresentação dos principais resultados obtidos, é de realçar a utilização do Inventário sobre Adaptabilidade, instrumento de medida neste momento alvo de investigação no âmbito do Projecto Internacional *Career Adaptability*, o que acentua não só o carácter exploratório do presente estudo como também o contributo deste para a investigação de um novo instrumento de medida. Este facto, conjuntamente com o interesse pessoal pelo tema e a oportunidade de o desenvolver no âmbito de um processo de Selecção promovido pela entidade onde realizei o meu

estágio curricular, foram determinantes na escolha da temática em questão – o estudo das preocupações de carreira e das dimensões de adaptabilidade numa amostra de 88 candidatos à função de Operador de empilhador, bem como a exploração das relações entre os dois conceitos.

As principais conclusões vão no sentido de ambos os instrumentos de medida utilizados – Inventário das Preocupações de Carreira e Inventário sobre Adaptabilidade – apresentarem índices de precisão e de validade satisfatórios, e da predominância das preocupações pelas tarefas da fase de Estabelecimento, o que se pode dever à actual situação profissional dos participantes, ou seja, ao facto dos indivíduos se estarem a candidatar a uma nova oportunidade de emprego, levando-os, assim, a aspirarem a uma situação profissional e pessoal mais estável. Nesta sequência, a análise das respectivas subfases (Estabilizar e Consolidar) parece reflectir uma busca pela segurança no emprego e na organização onde os indivíduos pretendem trabalhar, bem como a vontade de assegurarem a posição alcançada. Já as preocupações com a subfase Inovar (realizar as tarefas de outra forma ou descobrir novos desafios) parecem ser transversais a todo o desenvolvimento da carreira, sendo encaradas como um sinal de adaptação ao actual mundo do trabalho, independentemente do grupo etário a que pertencem os indivíduos.

Procedendo-se a uma análise mais específica, é possível constatar que, à semelhança do que acontece com a faixa etária dos 25-44 anos, o grupo etário ≤ 24 anos manifesta, ao contrário do que seria de esperar, preocupações mais acentuadas com as tarefas da fase de Estabelecimento, o que se pode relacionar com o facto de se tratarem de indivíduos que já exploraram o tipo de trabalho e o nível de estudos e já iniciaram a sua actividade profissional.

Por outro lado, o facto de estarem a candidatar-se a uma nova oportunidade de emprego numa área na qual a maioria já trabalhou anteriormente parece também contribuir para a predominância da fase de Estabelecimento na amostra em estudo, o que acaba por estar de acordo com a concepção de que os estádios de desenvolvimento não são estanques ou limitativos (pois ocorrem de forma cíclica ao longo da vida) e de que em cada transição pode haver uma reciclagem, durante a qual, os indivíduos podem lidar com tarefas de diferentes fases (Super, Savickas e Super, 1996). Tal pode ser igualmente constatado através dos resultados obtidos na fase de Manutenção, também elevados, sobretudo no grupo dos 25 aos 44 anos, que apesar de manifestar predominantemente a fase de Estabelecimento, manifesta a preocupação em renovar os

seus conhecimentos (subfase Actualizar) e em realizar as tarefas de forma inovadora (subfase Inovar).

No que se refere às dimensões da adaptabilidade, os participantes manifestam sobretudo capacidade para resolver um problema com sucesso (Confiança) e estabelecer relações com pessoas em diversos contextos, nos quais se procura a realização dos objectivos de carreira (Cooperação), sendo a hierarquia das médias a mesma para ambos os grupos etários. Há, no entanto, algumas diferenças que vão no sentido dos participantes da faixa etária dos 25-44 anos manifestarem médias ligeiramente mais elevadas nas dimensões Preocupação, Controlo e Curiosidade, o que se traduz em níveis mais elevados de preocupação com o futuro, de controlo pessoal sobre o futuro profissional e de curiosidade na exploração do próprio e de cenários futuros (Savickas, 2004). Já os participantes do grupo etário ≤ 24 anos tendem a manifestar níveis mais elevados de confiança para concretizar as suas aspirações e de cooperação através da capacidade para estabelecer relações com diferentes pessoas em diferentes contextos.

Os resultados apontam ainda para a existência de uma relação entre determinadas fases e subfases da carreira e as dimensões da adaptabilidade, destacando-se a relação entre as dimensões Curiosidade e Cooperação e todas as fases e subfases da carreira. No entanto, a fase que mais significativamente se relaciona com a dimensão Curiosidade, isto é, com a procura de informação, a abertura a novas experiências e a vivência de aventuras que facilitam a aprendizagem sobre si próprio e o mundo que o rodeia trazendo objectividade e realismo a futuras escolhas é a fase de Manutenção. Este resultado parece apontar para que, na presente amostra, esteja bem patente a noção de que hoje em dia para manter o estatuto profissional alcançado é necessário promover cada vez mais a procura activa de informação de forma a renovar continuamente os conhecimentos e competências, fazendo assim face às contínuas exigências profissionais (Actualizar) e à realização das tarefas de forma diferente e inovadora (Inovar).

No que se refere à dimensão Cooperação (capacidade para estabelecer relações com pessoas em diversos contextos) relaciona-se mais com a fase de Exploração, que envolve a adaptação do indivíduo à sociedade e a procura de informação que permita adquirir conhecimento e experiência. Nesta sequência, poder-se-á afirmar que a manifestação desta dimensão e de atitudes e comportamentos de exploração parecem

contribuir mais favoravelmente para os indivíduos lidarem com tarefas de desenvolvimento da carreira.

A dimensão Preocupação, que está relacionada com a orientação para o futuro e com o sentimento de que é importante prepararmo-nos para o amanhã, Controlo que se refere à crença que os indivíduos têm sobre serem os responsáveis pela construção das suas carreiras e Confiança, que é a antecipação do sucesso ao depararem-se com novos desafios e que está relacionada com a auto-estima e auto-eficácia do indivíduo, correlacionam-se mais significativamente com a fase de Manutenção. Estes dados parecem indicar, no que se refere à amostra em estudo, a tendência para os indivíduos considerarem que, actualmente, para manter o seu estatuto profissional é importante prepararem-se para o amanhã, serem responsáveis pela construção das suas carreiras e possuírem um certo nível de auto-estima e de auto-eficácia.

Tendo ainda em conta as subfases da carreira, importa referir que de uma forma geral, as subfases que mais se correlacionam com as dimensões da adaptabilidade são Inovar, Actualizar, Promover e Implementar, o que parece traduzir a preocupação dos participantes em realizar tarefas de diferentes formas e actualizar os seus conhecimentos para que possam assim converter as suas escolhas em acções que lhes permitam avançar para posições de maior responsabilidade. Contudo, no que toca às dimensões Cooperação e Confiança, estas ainda se relacionam, respectivamente, com a subfase Cristalizar (exploração que permite perceber qual o lugar do indivíduo na sociedade) e Estabilizar (assegurar a posição alcançada no emprego).

Por se tratar de um estudo exploratório, este trabalho, reserva em si algumas limitações, tais como a dimensão da amostra, a pouca diversidade de grupos etários abrangidos, o nível de escolaridade relativamente baixo dos participantes e, no caso dos indivíduos desempregados, o não ter sido controlado há quanto tempo se encontravam nesta situação. Assim sendo, em posteriores investigações poder-se-á replicar este estudo com uma amostra mais abrangente, quer em termos de dimensão, quer de diversidade de faixas etárias.

No mundo de hoje, caracterizado por um ambiente em constante mudança, o contexto que envolve as organizações é extremamente dinâmico, exigindo destas e dos seus colaboradores, a grande capacidade de adaptação contínua, ajustamento e reorganização como condição básica de sobrevivência (Pulakos et al., 2000). Desta forma, a estratégia das organizações deve ser orientada para os seus colaboradores, no

sentido de lhes proporcionar a aquisição de conhecimentos relevantes para o seu futuro e antecipar escolhas e transições na óptica do desenvolvimento da sua carreira.

Assim, o estudo das Preocupações de Carreira e da Adaptabilidade pode ser considerado útil na medida em que permite às Organizações conhecer as principais preocupações de carreira dos seus colaboradores e procurar promover a sua adaptabilidade, enquanto práticas legítimas de gestão de recursos humanos. Neste processo, lucra o indivíduo, pois envolve-se activamente no planeamento da sua carreira e adquire novas competências que lhe permitem mais facilmente sobreviver num mercado cada vez mais sem fronteiras e lucra a própria organização, na medida em que, os seus colaboradores se tornam mais eficientes e mais capazes de lidar com a adversidade e a mudança.

Tendo como base a actual conjuntura sócio-económica pode merecer especial destaque, futuras investigações sobre o estudo das Preocupações de carreira e Adaptabilidade em adultos desempregados, de modo a posteriormente lhes conceder ferramentas que os tornem mais adaptáveis. No âmbito deste tema seria ainda interessante estudar a variável sexo, o que neste estudo teria sido impossível por todos os indivíduos serem do sexo masculino, bem como a influência que o nível de escolaridade pode ter na manifestação das preocupações de carreira e na adaptabilidade de um indivíduo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agostinho, R.I. (2007). *Preocupações de carreira e satisfação profissional: estudo exploratório numa amostra de trabalhadores da administração pública*. Dissertação de Mestrado em Psicologia dos Recursos Humanos. Lisboa: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Lisboa (policopiado).
- Bastos, A.V.B. (1997). A escolha e o comprometimento com a carreira: um estudo entre profissionais e estudantes de Administração. *Revista de Administração*, 32 (3) 28-39.
- Bruto da Costa, A. (1997). *As preocupações de carreira e os valores: estudo com candidatos ao curso de promoção a comissário e ao curso de promoção a chefe de esquadra*. Dissertação de Mestrado em Psicologia da Orientação e

Desenvolvimento da Carreira. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa (policopiado).

Duarte, M.E. (1993). *Preocupações de carreira, valores e saliências das actividades em adultos empregados. Para uma psicologia desenvolvimentistas da orientação de adultos em Portugal*. Dissertação de Doutoramento em Psicologia. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação (Policopiado).

Fernandes, M. (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.

Fontainhas, L. (2008). *A importância da adaptabilidade: A carreira, o individuo 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 Ciências da Educação.

Hall, D.T. (1996). *The career is dead, long live the career: A relational approach to careers*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Horta, A.C. (2003). *Plateauing e preocupações de carreira: uma abordagem desenvolvimentista*. Dissertação de Mestrado em Psicologia da Orientação e Desenvolvimento da Carreira. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.

Landau, J., & Hammer, T.H. (1986). Clerical employee's perceptions of intraorganizational career opportunities. *Academy of Management Journal*, 29, 385-404.

Martins, H.T. (2001). *Gestão de carreiras na era do conhecimento: abordagem conceitual & resultados de pesquisa*. Rio de Janeiro: Qualitymark.

- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Oliveira, 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.
- Pullakos, E.D., Arad, S., Donovan, M.A e Plamondon, K.E. (2000). Adaptability in workplace: development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 4, 612-624.
- Rafael, M. (1992). *Estudo das Preocupações de Carreira e dos Valores em alunos de cursos de formação de professores*. Dissertação de Mestrado em Ciências da Educação (Psicologia da Educação). Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação (policopiado).
- 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 da Universidade de Lisboa (policopiado).
- Savickas, M.L. (1994). Measuring career development: Current status and future directions. *Career Development Quarterly*, 43(1), 54-65.
- Savickas, M.L. (2001). A developmental perspective on vocational behaviour: career patterns, salience and themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 49-57.
- Savickas, M. L. (2004). The theory and practice of career construction. In S. Brown & R. Lent (Eds.), *Career development and counseling: putting theory and research to work* (pp. 42-70). NJ: Wiley.
- Savickas, M.L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P., Duarte, M.E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & Van Vianen, A.E.M (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250.

- Super, D.E. (1957). *The Psychology of careers: an introduction to vocational development*. New York: Harper & Brothers.
- Super, D.E. (1963). Towards making self-concept theory operational. In D.E. Super, R. Starishevsky, N. Matlin, & J.P. Joordan (Eds.). *Career development: Self-concept theory. Essays in vocational development* (pp. 17-32). Teachers College: Columbia University.
- Super, D.E. (1980). A Life-span, Life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D.E. (1983). Assessment in career guidance: toward truly developmental counseling. *The Personnel and Guidance Journal*, 61, 9, 555-562.
- Super, D.E. (1984). Career and life development. In D. Brown, e L. Brooks (Eds.). *Career choice and development* (pp. 192-234). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D.E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Eds.). *Career choice and development: applying contemporary theories to practice* (pp. 192-234). 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 and Counseling*, 9, 2, 194-201.
- Super D.E., Savickas, M.L. & Super, C.M. (1996). The Life-span, Life-space approach to career. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Eds.). *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, California: Consulting Psychologists Press.
- Whiston, S.C. (1990). Evaluation of the Adult Career Concerns Inventory. *Journal of Counseling & Development*, 69, 78-80.