

## **Estudos psicométricos do Inventário de Preocupações de carreira: para que servem?**

Psychometric studies of the Adult Career Concerns Inventory: what for?

MARIA EDUARDA DUARTE<sup>1</sup>, MANUEL RAFAEL

### **RESUMO**

Integradas numa perspectiva desenvolvimentista da carreira têm sido realizadas, desde a década de 90 do século XX, várias investigações em amostras de adultos portugueses utilizando o Inventário das Preocupações de Carreira. A diversidade das amostras, das variáveis consideradas e do tipo de estudos permite ter na actualidade um conhecimento relativamente extenso das propriedades do Inventário das Preocupações de Carreira e da sua relação com outras dimensões psicológicas. Neste artigo apresentam-se os fundamentos teóricos, as características do Inventário das Preocupações de Carreira e uma síntese dos principais resultados obtidos relativamente a características psicométricas (precisão, validade), análises de natureza diferencial e relação com outros instrumentos de avaliação psicológica. Discutem-se as principais implicações desses estudos nos planos interindividual e intraindividual e as necessidades ao nível da investigação no sentido de aprofundar o conhecimento da dimensão psicológica de adaptabilidade na carreira.

**Palavras chave:** Carreira, Adaptabilidade, Estudos psicométricos

---

1. Universidade de Lisboa, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação. Alameda da Universidade, 1649-013 Lisboa. E-mail: mecduarte@netcabo.pt

## ABSTRACT

Based on the developmental approach on career studies, the Adult Career Concerns Inventory has been administered to a variety of Portuguese adult samples, since the 90's. The diversity of participants, as well as the aggregated variables associated to these studies, allows, till the moment, a deep knowledge about the properties of the instrument, and the relationship with other psychological dimensions. The theoretical framework, the picture of the instrument, and a synthesis of the main psychometric properties (reliability, validity), differential analysis, and also the connections with other psychological devices are presented. Implications of the studies at inter- and intra-individual levels are discussed. The main conclusion suggests the importance of further research for a deeper understanding of the career adaptability dimension.

**Key-words:** Career, Adaptability, Psychometric studies

## INTRODUÇÃO

A avaliação psicológica em Desenvolvimento e Gestão de Carreiras tem uma longa tradição não apenas enquanto elemento de diagnóstico nos processos de ajuda mas também enquanto domínio de investigação.

Dispor de instrumentos de avaliação psicológica fundamentados em modelos teóricos, apoiados em metodologias de construção e / ou de adaptação rigorosas, e na investigação empírica constitui um factor chave de suporte da intervenção.

Integradas numa perspectiva desenvolvimentista da carreira têm sido realizadas, desde a década de 90 do século XX, várias investigações em amostras de adultos portugueses utilizando o Inventário das Preocupações

de Carreira (Duarte, 1987; Super, Thompson & Lindeman, 1985). A diversidade das amostras, das variáveis consideradas e do tipo de estudos permite ter na actualidade um conhecimento relativamente extenso das propriedades do Inventário das Preocupações de Carreira e da sua relação com outras dimensões psicológicas. Esse conhecimento permite também, por um lado, uma reflexão sobre o modelo teórico subjacente e, por outro, apoiar intervenções de ajuda.

Neste artigo apresentam-se os fundamentos teóricos, as características do Inventário das Preocupações de Carreira e uma síntese dos principais resultados obtidos relativamente a características psicométricas, estrutura factorial, análises de natureza diferencial e relação com outros instru-

mentos de avaliação psicológica, discutindo-se as principais implicações desses estudos nos planos interindividual e intraindividual e as necessidades ao nível da investigação no sentido de aprofundar o conhecimento da dimensão psicológica de adaptabilidade na carreira.

### **O INVENTÁRIO DAS PREOCUPAÇÕES DE CARREIRA**

#### **Fundamentos teóricos e características do instrumento**

O Inventário das Preocupações de Carreira insere-se no **modelo da adaptabilidade na carreira** que, por sua vez, decorre do prolongamento ao desenvolvimento do adulto das investigações e da análise do modelo da maturidade vocacional no adolescente. Inclui as mesmas cinco dimensões - duas dimensões atitudinais: planeamento e exploração; duas dimensões cognitivas: informação e tomada de decisão; e uma última dimensão, orientação para as realidades que abarca, para além de aspectos cognitivos, variáveis mais estritamente comportamentais, tais como o confrontar-se com as tarefas de desenvolvimento vocacional (Super, 1983; Super, Thompson & Lindeman, 1988). Esta proposta surge na continuidade da apresentação, em 1973, do primeiro modelo estrutural da maturidade vocacional nos adultos (Super & Zerkowitz, 1973) e procura dar conta

dos dados de investigações entretanto realizadas com adultos e das discussões sobre a adequabilidade do termo maturidade vocacional a esta faixa etária (Niles & Usher, 1993; Osborne, Brown, Niles & Miner (1997); Super, 1977; Super & Kidd, 1979; Super & Knasel, 1981; Super, Osborne, Walsh, Brown & Niles, 1992).

Uma dessas dificuldades remete directamente para o próprio termo. A maturação implica um processo de crescimento, com um padrão ontogénico, o qual, embora largamente dependente e modificável pelo ambiente exterior, se desenvolve de acordo com um esquema geral que é comum a todos os membros representativos de uma espécie ou grupo definível. Este modelo ontogénico, que subjaz à utilização do conceito de maturidade vocacional na descrição das atitudes e competências da carreira, é adequado no caso dos adolescentes mas não dos adultos, pelo que Super propõe em sua substituição o conceito de adaptabilidade na carreira para evitar as dificuldades que decorrem de um processo maturacional (Brizzi, 1990; Super & Knasel, 1981).

Esta proposta tem a vantagem de focar a atenção na interacção entre o indivíduo e o ambiente, num paralelo com a perspectiva piagetiana sobre os processos de adaptação e os seus mecanismos complementares de assimilação e acomodação (Piaget & Inhelder, 1979). Desta forma, o novo modelo baseado na adaptabilidade, ou

processo de adaptação, entende o indivíduo como um agente activo e responsável, actuando no interior de um ambiente também ele dinâmico (Super & Knasel, 1981) e permite reconhecer os fenómenos de reciclagem dos processos de crescimento, exploração, estabelecimento, manutenção e declínio, bem como as atitudes e a informação necessárias para lidar prontamente com as mudanças verificadas no trabalho e nas condições de trabalho (Super, Thompson & Lindeman, 1988).

A teoria das fases de Super estabeleceu a base para a formulação de preocupações de carreira. O instrumento procura, deste modo, avaliar as preocupações de carreira relativas às fases de Exploração, Estabelecimento, Manutenção e Declínio, cujas tarefas de desenvolvimento estão na base da formulação dos itens sendo que as fases compreendem a preparação para entrar no mundo do trabalho, o exercício da actividade e, cessada esta, a vida pós-profissional e são caracterizadas através de tarefas desenvolvimentistas com as quais as pessoas se confrontam ao longo da vida, desde a infância até à reforma (Super, Thompson & Lindeman, 1988).

A Exploração, que se inicia na adolescência e se prolonga até ao início da idade adulta, e que Super situa entre os 15 e os 24 anos. A exploração que ocorre nesta fase implica experimentar uma variedade de actividades, papéis e situações, nomeadamente em casa, na

escola e em actividades de tempos livres. A fase de Exploração subdivide-se em três subfases: Cristalizar, Especificar e Implementar. Cristalizar caracteriza-se pela identificação de campos e de níveis profissionais desejados, bem como de profissões com eles relacionadas; o confronto com estas tarefas é influenciado por diversos acontecimentos, designadamente os pontos de tomada de decisão curricular, a entrada para o mundo do trabalho e as deslocações decorrentes de mudanças económicas; as mudanças do próprio desenvolvimento, bem como as de natureza física (como sejam a doença), assumem também significado. Após a cristalização, a tarefa que se segue - Especificar - consiste em expressar, de uma forma mais precisa, as escolhas anteriores sob a forma de uma profissão específica, uma especialidade ou um emprego. Esta preocupação adquire bastante importância, em especial aos vinte anos de idade, e pode ser novamente relevante durante as transições de carreira e as crises da meia idade. A última subfase da fase de Exploração refere-se à necessidade de efectuar planos e concretizá-los, depois de ter sido seleccionado um objectivo, pelo que se designa de Implementar (Super, Thompson & Lindeman, 1988).

Na fase de Estabelecimento (25 aos 44 anos) o indivíduo, depois de adquirida a formação necessária, começa a trabalhar numa profissão procurando estabilizar, consolidar, melhorar o seu

estatuto profissional e fazer uso da formação adquirida e das suas capacidades; inicia-se, normalmente, cerca dos 25 anos, embora alguns indivíduos mantenham actividades exploratórias durante mais tempo do que outros e alguns não cheguem sequer a alcançar carreiras “estáveis”. Subdivide-se em três subfases: Estabilizar, Consolidar e Promover. Na primeira, espera-se que as pessoas se estabeleçam, consigam ser autónomas no plano económico e contribuam para o sustento da família; o desenvolvimento de um estilo de vida apropriado, o uso das aptidões e da formação são outras características relevantes. Na segunda - Consolidar - após se terem estabelecido, os indivíduos estão comunmente preocupados com o seu lugar numa profissão ou numa organização, sendo a segurança um objectivo importante. Finalmente, na terceira - Promover - existe geralmente a expectativa de que os indivíduos subam no plano económico/financeiro e progridam para níveis de responsabilidade mais desafiantes; obviamente, nem todos os indivíduos pretendem a promoção, mas esta é uma preocupação frequente entre os 25 e os 45 ou 50 anos e em algumas profissões e categorias socio-económicas, designadamente na classe média (Super, Thompson & Lindeman, 1988).

Na fase de Manutenção (45 a 64 anos), que se desdobra nas subfases Manter, Actualizar e Inovar, uma das características principais consiste em manter o estatuto e posição numa

dada profissão; a competição de outros, a mudança tecnológica, os problemas de saúde ou as exigências familiares podem ameaçá-la pelo que surgem, frequentemente, comportamentos defensivos. Nalguns campos profissionais ou para alguns indivíduos, manter não é suficiente; pode ser importante estar atento a novos desenvolvimentos à medida que o campo profissional muda e à medida que se alteram os próprios objectivos individuais - trata-se, pois, de actualizar. Assim, actualizar deverá ser entendido mais como uma tarefa do que como uma verdadeira subfase. Também a preocupação de Inovar é relevante nalguns campos profissionais ou para alguns indivíduos. É o caso dos campos profissionais caracterizados pela alta tecnologia e dos indivíduos que continuam a sentir a necessidade de explorar, de fazer coisas diferentes ou pelo menos fazê-las de forma diferente, mesmo que estejam bem estabelecidos, sentindo-se assim preocupados com algo mais do que a simples manutenção (Super, Thompson & Lindeman, 1988).

A fase de Declínio (a partir dos 65 anos) está relacionada com a preparação para a reforma e com a reforma. O papel de trabalhador adquire menor importância em detrimento de outros papéis como, por exemplo, os de tempos livres ou de prestação de serviços voluntários à comunidade (Super, Thompson & Lindeman, 1988). É, tal

como as fases anteriores, subdividida em três subfases: Desacelerar, Planear a Reforma e Reforma. Na primeira, à medida que envelhecem, os indivíduos sentem eventualmente a necessidade de reduzir o papel de trabalhador, o que se pode traduzir na delegação de parte da sua actividade em pessoas mais novas e no tornar-se mais selectivo no que se faz. Na segunda, Planear a Reforma é uma preocupação para os indivíduos que pretendem retirar-se da actividade profissional e está, claramente, relacionada com a idade. Por fim, a última subfase focaliza-se na passagem para a reforma (Super, 1985; Super, Thompson & Lindeman, 1988).

Entre os objectivos propostos para este instrumento destacam-se os seguintes: aconselhamento de carreira (por exemplo, através da comparação de perfis individuais com perfis de grupos de pares ou da análise intra-individual); análise de necessidades de grupos (que ajudem a delinear programas de intervenção); avaliação de programas e serviços (por exemplo, da eficácia de serviços de aconselhamento de carreira); estudo de relações entre adaptabilidade na carreira e outras variáveis, quer socio-económicas, quer psicológicas. O inventário destina-se a ser aplicado quer a adultos (que estão a repensar as suas

carreiras) quer a adolescentes (que pretendem abandonar a escola e ingressar no mundo do trabalho). Em qualquer dos casos, exige, em princípio, um nível de leitura equivalente ao 8º ano de escolaridade e a sua aplicação deverá ser efectuada por pessoas familiarizadas com as teorias do desenvolvimento da carreira (Super, Thompson & Lindeman, 1988).

O Inventário das Preocupações de Carreira é constituído por um total de 60 itens que se subdividem em grupos de 15, correspondendo, cada grupo, às fases de carreira. Assim, os itens 1 a 15 referem-se à fase de Exploração, os itens 16 a 30 à fase de Estabelecimento, os itens 31 a 45 à fase de Manutenção e, por fim, os itens 46 a 60 à fase de Declínio. Dentro de cada fase, os 15 itens que o compõem distribuem-se, em grupos de cinco, pelas respectivas subfases e pela ordem enunciada no modelo. Temos, assim, um total de 12 subescalas, com a seguinte designação: Cristalizar, Especificar, Implementar, Estabilizar, Consolidar, Promover, Manter, Actualizar, Inovar, Desacelerar, Planear a Reforma e Reforma.

As características do IPC acham-se esquematizadas no Quadro 1 no qual se incluem exemplos de itens relativos a cada uma das subescalas.

**Quadro 1. Inventário das Preocupações de Carreira. Designações das escalas (fases) e das subescalas (subfases) e exemplos de itens**

Escalas	Subescalas	Itens	Exemplos de itens (a)
Exploração		1 a 15	
	Cristalizar	1 a 5	Clarificar as minhas ideias sobre o tipo de trabalho de que realmente gostaria
	Especificar	6 a 10	Saber escolher entre as profissões em que estou a pensar
	Implementar	11 a 15	Começar a trabalhar na actividade profissional escolhida
Estabelecimento		16 a 30	
	Estabilizar	16 a 20	Estabelecer-me num trabalho para aí continuar
	Consolidar	21 a 25	Consolidar a minha posição actual
	Promover	26 a 30	Planear a minha ascensão profissional
Manutenção		31 a 45	
	Manter	31 a 35	Manter a posição profissional que consegui
	Actualizar	36 a 40	Estar ao corrente de conhecimentos, equipamento, e métodos novos no meu campo profissional
	Inovar	41 a 45	Identificar novos problemas para trabalhar neles
Declínio		46 a 60	
	Desacelerar	46 a 50	Desenvolver processos que aliviem o meu trabalho
	Planear a Reforma	51 a 55	Descobrir actividades que gostaria de praticar na reforma
	Reforma	56 a 60	Ter um bom sítio para viver quando me reformar

(a) Em todos os exemplos, o item apresentado é o primeiro da respectiva subfase.

Em cada item, o sujeito deve pronunciar-se sobre a importância, na fase actual da sua carreira, que têm as afirmações relativas a preocupações de carreira. A resposta é dada numa escala em cinco pontos, que significam: 1. Não Preocupa, 2. Preocupa

Pouco, 3. Preocupa, 4. Preocupa Bastante e 5. Preocupa Muito. A cotação corresponde à média das pontuações dos itens relativos a cada fase ou subfase, obtendo-se assim resultados para cada fase e para cada subfase.

## OS ESTUDOS REALIZADOS EM PORTUGAL

### O estudo preliminar

A versão portuguesa do *Adult Career Concerns Inventory*, com o título de Inventário das Preocupações de Carreira foi alvo de um estudo preliminar efectuado com uma amostra de 60 trabalhadores, com idades compreendidas entre os 37 e os 63 anos. Nesta versão experimental, verificou-se a tradução e adaptação dos itens e calcularam-se médias para as fases e as subfases bem como índices de consistência interna, que se situaram entre .92 e .96 (Duarte, 1993, 1999).

Na sequência do referido trabalho, a versão portuguesa do Inventário de Preocupações de Carreira ficou constituída por um caderno do qual constam as instruções e os itens e uma folha de respostas. Na primeira página da folha de respostas figura a identificação do sujeito (nome, sexo, idade, data de nascimento, habilitações escolares, estado civil e localidade onde reside), a sua situação no emprego (a tempo inteiro, a tempo parcial, desempregado, reformado, contratado, efectivo), a profissão, as funções exercidas, o nome da empresa em que trabalha, os anos de trabalho na

empresa, o tempo na categoria e se pensa mudar de categoria no período de um ano. Pede-se, ainda, ao sujeito 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. A folha está assim construída para ser utilizada com diferentes grupos e níveis profissionais. Na segunda página da folha de respostas, o sujeito responde ao Inventário, fazendo um traço oblíquo sobre o número que indica o grau de preocupação, para cada uma das afirmações, de acordo com a escala de cinco pontos já referida (Duarte, 1993, 1998, 2000).

### As amostras

No Quadro 2 apresenta-se uma síntese das características das amostras utilizadas nos principais estudos realizados em Portugal com o Inventário das Preocupações de Carreira. A análise dessas amostras evidencia uma elevada amplitude nas idades consideradas, diversidade dos grupos profissionais estudados, assim como dos objectivos específicos das investigações e das variáveis examinadas em paralelo com as preocupações de carreira.



**Quadro 2. Caracterização das amostras utilizadas nos estudos portugueses com o Inventário de Preocupações de Carreira**

Amostras	N	Características	Idades
Rafael, 1992	479 Masc: 76 Fem: 403	Professores (59,5%) e alunos (40,5%) de cursos de formação de professores	Média: 27,1 DP: 5,3 Amp: 21 a 53
Duarte, 1993	979 Masc:88 Fem: 98	“Trabalhadores de uma empresa industrial; grupos profissionais: Quadros, técnicos intermédios administrativos, fabricação, ensacagem, transportes, manutenção, pessoal auxiliar”	“Esmagadora maioria entre 25 e 60 anos; percentagem mais elevada no grupo de 30 a 39 anos (38,3%)”
Bruto da Costa, 1997	106 Masc:10 Fem: 6	Candidatos ao curso de promoção a comissário e ao curso de promoção a chefe de esquadra da Polícia de Segurança Pública	Média: 35,3 Amp: 28 a 42
Correia, 2001	114 Mas:53 Fem: 61	“Colaboradores de instituição bancária; funções técnicas e funções administrativas”	“Amp: 25 a 60; percentagem mais elevada no grupo de 40 a 45 anos (33,3%)”
Rafael, 2001	451 Masc:208 Fem:243	Bancários (50.6%), professores dos ensinos básico e secundário (36.8%) e um grupo heterógeneo (12.6%)	Média: 34,5 Amplitude: 18 a 64 Percentagem mais elevada no grupo de 30 a 39 anos
Ribeiro, 2002	181 Mas: 47 Fem:134	Professores, essencialmente 2º e 3º ciclo do ensino básico	Média: 37,0 DP: 8,9 Amp: 22 a 60
Horta, 2003	96 Mas: 54 Fem: 42	“Trabalhadores de empresas multinacionais do sector farmacêutico e distribuição;” Predomínio de funções comerciais e de gestão; algumas funções técnicas	Média: 33,4 DP: 6,9
Agostinho, 2007	62 Mas: 9 Fem: 53	Trabalhadores da Administração Pública	Média: 40,5 DP: 10,8

### A consistência interna

A grande maioria dos estudos efectuou o cálculo de coeficientes de precisão que se sintetizam no Quadro 3 (fases) e Quadro 4 (subfases).

Para as fases, os coeficientes situam-se entre .89 e .90 (Rafael, 1992), entre .93 e .97 (Duarte, 1993), entre .93 e .96 (Bruto da Costa, 1997), entre .91 e .94 (Correia, 2001) e entre .89 e .94 (Rafael, 2001), cuja análise é inequivocamente indicadora de uma elevada consistência interna do instrumento

No que respeita às subfases os coe-

ficientes situam-se entre .74 e .88 (Rafael, 1992), entre .79 e .96 (Duarte, 1993), entre .76 e .90 (Bruto da Costa, 1997), entre .68 e .93 (Matos, 2001) e entre .73 e .91 (Rafael, 2001). Tal como para as fases, também ao nível das subfases, os dados obtidos são reveladores de uma elevada consistência interna do instrumento. Outro tipo de análises efectuadas em alguns estudos que analisaram o efeito da exclusão dos itens nos coeficientes de precisão das escalas e das subescalas são também reveladores de elevada consistência interna (Rafael, 2001).

**Quadro 3. Inventário de Preocupações de Carreira**  
Coeficientes alfa de Cronbach nos estudos portugueses para as escalas

Amostras	Exploração	Estabelecimento	Manutenção	Declínio
<b>Rafael, 1992</b>	90	89	90	90
<b>Duarte, 1993</b>				
masculino	95	95	93	97
feminino	96	92	95	97
<b>Bruto da Costa, 1997</b>	96	96	93	93
<b>Correia, 2001</b>	91	92	94	92
<b>Rafael, 2001</b>				
<b>Total</b>	94	91	89	91
masculino	93	89	88	91
feminino	95	92	89	92

**Quadro 4. Inventário das Preocupações de Carreira**  
**Coefficientes alfa de Cronbach nos estudos portugueses para as subescalas**

Amostras	Cri	Esp	Imp	Est	Con	Pro	Man	Act	Ino	Des	Pla	Ref
<b>Rafael, 1992</b>	81	87	74	88	75	84	75	85	85	75	85	88
<b>masculino</b>	83	88	85	86	89	87	83	87	90	89	89	92
<b>feminino</b>	91	92	83	80	88	79	84	86	93	84	89	96
<b>Bruto da Costa, 1997</b>	88	89	76	83	86	83	79	84	87	76	87	90
<b>Correia, 2001</b>	85	82	70	82	84	86	83	87	93	68	87	89
<b>Rafael, 2001</b>												
<b>total</b>	87	91	81	84	82	84	78	81	85	73	86	89
masculino	85	90	77	80	78	83	78	83	84	74	83	89
feminino	87	91	82	86	84	85	78	80	86	73	88	90

Legenda: Cri - Cristalizar; Esp - Especificar; Imp - Implementar; Est - Estabelecer; Con - Consolidar;

Pro - Promover; Man - Manter; Act - Actualizar; Ino - Inovar; Des - Desacelerar; Pla - Planear a Reforma; Ref - Reforma.

Se se considerar a variável sexo, verificamos que, nas escalas, os coeficientes variam entre .88 e .93 (para o sexo masculino) e entre .89 e .95 (para o sexo feminino). Nas subescalas, a mediana de resultados situa-se em .83 e 86, respectivamente para o subgrupo masculino e feminino, enquanto a amplitude de resultados varia entre .74 e .90 (masculino) e entre .73 e .91 (feminino) (Rafael, 2001). Regista-se aqui algum paralelismo com os resul-

tados encontrados por Duarte (1993), isto é, resultados geralmente mais altos para o sexo feminino.

A conclusão geral é, pois, que os coeficientes obtidos são indicadores de elevada consistência interna do instrumento, em todas as escalas e subescalas, o que está em conformidade com os resultados obtidos com amostras norte-americanas (Halpin, Ralph & Halpin, 1987, 1990; Super, Thompson & Lindeman, 1988).

**A estrutura factorial**

As análises factoriais (em componentes principais, com rotação vari-

max) efectuadas ao nível das subfases isolam três ou quatro factores, conforme as amostras utilizadas, como se constata no Quadro 5.

**Quadro 5. Inventário das Preocupações de Carreira.  
Distribuição das subescalas pelos factores encontrados**

Amostras	Exploração			Estabelecimento			Manutenção			Declínio		
	Cri	Esp	Imp	Est	Con	Pro	Man	Act	Ino	Des	Pla	Ref
Rafael, 1992				1	1	1	1	1	1			
										2	2	2
	3	3	3									
Duarte, 1993 (masculino)	1	1	1	1	1	1						
										2	2	2
							3	3	3			
Duarte, 1993 (feminino)										1	1	1
	2	2	2									
							3	3	3			
				4	4	4						
Bruto da Costa, 1997					1	1	1	1	1			
	2	2	2	2								
										3	3	3
Rafael, 2001	1	1	1	1	1*	1*						
					3*	3*	3	3	3			
										2	2	2

Legenda: 1 - Factor 1; 2 - Factor 2; 3 - Factor 3; 4 - Factor 4

Cri - Cristalizar; Esp - Especificar; Imp - Implementar; Est - Estabelecer; Con - Consolidar; Pro - Promover; Man - Manter; Act - Actualizar; Ino - Inovar; Des - Desacelerar; Pla - Planear a Reforma; Ref - Reforma.

(\*) Subescalas que saturam em mais do que um factor.

A análise efectuada por Rafael (1992) com professores e alunos de cursos de formação de professores isola três factores: Estabelecimento/Manutenção, Exploração e Declínio (Rafael, 1992). Em adultos trabalhadores do sexo masculino, Duarte (1993) encontra também três factores, surgindo num mesmo factor as subescalas de Exploração e de Estabelecimento, e nos outros dois factores as subescalas de Declínio e de Manutenção. Na amostra feminina, isolam-se claramente os quatro factores previstos teoricamente: Exploração, Estabelecimento, Manutenção e Declínio (Duarte, 1993). Por seu turno, Bruto da Costa (1997) encontra três factores, ocorrendo uma situação muito similar à de Rafael (1992). Em 2001, este último autor isola também três factores: o primeiro que se define pelas três subfases de Exploração (Cristalizar, Especificar e Implementar) e pelas três subfases de Estabelecimento (Estabilizar, Consolidar e Promover); um segundo factor que integra as subfases Desacelerar, Planear a reforma e Reforma e, finalmente, um terceiro factor que inclui as subfases Manter, Actualizar e Inovar, da fase de Manutenção, e as subfases Consolidar e Promover da fase de Estabelecimento (Rafael, 2001).

Uma análise mais específica permite verificar que o único factor que surge de forma inequívoca, quando se comparam os trabalhos, é o que integra as preocupações nas subfases de Declínio e que a única situação em

que se isolam quatro factores correspondentes às preocupações nas fases é a de uma amostra feminina (Duarte, 1993) constituída por 98 sujeitos de uma empresa industrial.

Outras análises complementares da estrutura factorial ao nível dos itens fornecem também elementos importantes do ponto de vista da validade de construção do instrumento e, neste caso, isolaram-se oito factores, em que, considerando como critério saturações iguais ou superiores a .50, todos os factores incluem sempre os itens relativos às preocupações nas fases ou subfases (Duarte, 1993). Também a análise de itens efectuada por Rafael (2001) comprovou a consistência interna das medidas proporcionadas pelo instrumento, e destacou o agrupamento homogéneo e consistente dos itens por preocupações por fases e por subfases.

### As análises diferenciais

Foram também realizados estudos considerando as variáveis idade (Duarte, 1993; Rafael, 1992), sexo (Rafael, 1992), grupo profissional (Duarte, 1993) e anos de experiência profissional (Rafael, 2001).

Para estudar a relação entre preocupações de carreira e **idade cronológica** Duarte (1993) define oito subgrupos de idade, numa amostra de 881 sujeitos adultos do sexo masculino: menos de 24 anos, 25 a 29, 30 a 39, 40 a 45, 46 a 49, 50 a 55, 56 a 59 e mais

de 60. Nas conclusões, destaca-se que as preocupações com as tarefas da fase de Exploração são predominantes nos sujeitos com idade igual ou inferior a 24 anos, a importância das preocupações de Estabelecimento está evidenciada nos sujeitos 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 a de Declínio, o mesmo passando-se nos subgrupos etários dos 56-59 anos e de idade igual ou superior a 60 anos.

No trabalho com a amostra de alunos de cursos de formação de professores (Rafael, 1992), encontram-se resultados menos claros mas igualmente reveladores da importância da variável idade na determinação das preocupações de carreira. Subdividindo a referida amostra em quatro subgrupos (menos de 24 anos, 25 a 34 anos, 35 a 44 anos e mais de 45 anos) constata-se que, à medida que aumenta a idade diminuem as preocupações pela fase de Exploração, o que surge, efectivamente, em conformidade com o que se postula no quadro dos fases do desenvolvimento da carreira (Super, 1985).

O mesmo autor verificou, em outro estudo, que, para o grupo de sujeitos com menos de 25 anos, a ordem encontrada é a seguinte: Manutenção, Exploração, Estabelecimento e Declínio; nos grupos de 25 a 29 anos e de 30 a 39 anos a ordem é Manutenção,

Estabelecimento, Exploração e Declínio; por fim, nos grupos de 40 a 45 anos e 45 e mais anos a preocupação dominante é a de Manutenção, seguida das de Estabelecimento, Declínio e Exploração (Rafael, 2001). Salienta-se, assim, com o avanço no grupo de idade, uma diminuição da importância relativa das preocupações de Exploração tal como em outros estudos.

Para a variável **sexo**, embora se encontrem diferenças estatisticamente significativas, em algumas das preocupações de carreira, nos estudos de Rafael (1992, 2001) a ordenação muito similar das médias em ambos os dois sexos, sugere precaução na interpretação dessas diferenças e a conclusão de que o sexo não é uma variável diferenciadora das preocupações de carreira, o que se aproxima de resultados encontrados com a versão norte americana do Inventário das Preocupações de Carreira (Mahoney, 1986).

Quanto à **variável grupo profissional**, Duarte (1993) considerou oito grupos de sujeitos do sexo masculino: Quadros, Técnicos Intermédios, Administrativos, Fabricação, Ensacagem, Transportes, Manutenção e Pessoal Auxiliar. Apurou que as preocupações de Promoção, Inovação e Actualização são as que, em geral, têm as médias mais elevadas, pelo que destacou, assim, a aplicabilidade do modelo de desenvolvimento da carreira a qualquer grupo profissional e o aspecto não discriminatório do Inventário das Preocupações de

Carreira, relativamente ao nível profissional, retirando-se a mesma conclusão geral do trabalho de Rafael (2001) que compara duas amostras definidas por grupos profissionais, bancários e professores.

Por seu turno, a análise do efeito da variável **anos de experiência profissional**, efectuada por Rafael (2001) considerando cinco grupos de experiência (até 5 anos, 6 a 10 anos, 11 a 15 anos, 16 a 20 anos e mais de 20 anos) releva também a sua importância, embora o seu efeito seja claramente afectado pelo facto de, à medida que aumentam os anos de experiência profissional, aumentar também a idade o que, de certo modo, relativiza as conclusões obtidas.

#### **A relação com outras variáveis psicológicas**

Com assinalável interesse pela sua contribuição para a psicologia das carreiras são também de referir os trabalhos que relacionam as preocupações de carreira enquanto dimensão autónoma com outras dimensões psicológicas. Enquadram-se neste ponto os valores (Bruto da Costa, 1997; Duarte, 1993; Ferreira Marques & Duarte, 1992; Rafael, 1992), a **saliência das actividades** (Duarte, 1993, 1999; Duarte & Ferreira Marques, 1992), as **crenças de carreira** (Rafael, 2001), o *stress* profissional (Rafael, 2001) e a **satisfação profissional** (Agostinho, 2007).

No que respeita aos **valores**, a conclusão que se retira dos diferentes estudos, que utilizam a Escala de valores WIS, salienta uma relativa interdependência entre o Inventário das Preocupações de Carreira e a Escala de Valores WIS e, desta forma, sustenta claramente, como afirma Duarte «a distinção que Super preconiza no Modelo Desenvolvimentista de Avaliação e Aconselhamento entre a etapa IIB.Valores e a etapa IIC.Maturidade na carreira (C1.Planeamento e C2.Exploração), e reforça a utilidade e importância da utilização simultânea do Inventário das Preocupações de Carreira e da Escala de Valores no aconselhamento de carreira» (Duarte, 1993, p.408).

Quanto à relação entre o Inventário das Preocupações de Carreira e o Inventário sobre a **Saliência das Actividades**, as conclusões vão no sentido de os instrumentos avaliarem dimensões diferentes (Duarte, 1993).

Também nas outras análises efectuadas, as conclusões são similares. É o que sucede com as **crenças de carreira**, o **stress profissional** e a **satisfação profissional**, avaliadas, respectivamente, com o Inventário de Crenças de Carreira, o Inventário sobre o Stress Profissional e o Inventário sobre a Satisfação Profissional (Agostinho, 2007; Rafael, 2001), inequivocamente dimensões diferentes das preocupações de carreira.

## CONCLUSÕES

No seu conjunto, as investigações realizadas com o Inventário das Preocupações de Carreira destacam um instrumento sólido do ponto de vista psicométrico e com grandes potencialidades no plano da investigação em psicologia das carreiras e da intervenção em aconselhamento de carreira.

Os resultados obtidos confirmam empiricamente o modelo teórico subjacente, no respeitante ao desenvolvimento das preocupações de carreira. Particularmente significativa é a confirmação, em todos os estudos efectuados, da importância da variável idade como determinante das preocupações de carreira.

Naturalmente, a utilização em aconselhamento individual, não deve fazer esquecer a integração da história de vida do indivíduo e a consideração de que os limites de idade das fases e das subfases não são nem teórica nem empiricamente rígidos.

Finalmente, a actualidade do mundo do trabalho, caracterizada por mudanças rápidas nas características das carreiras (quer tomadas num sentido objectivo quer num sentido subjectivo), sugere que se tomem, com bastante relatividade, as conclusões esboçadas e se prossigam no futuro mais estudos, quer na linha dos efectuados, quer outros que visem uma constante actualização e refinamento do construto de preocupações de carreira.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agostinho, R. (2007). *Preocupações de carreira e satisfação profissional: estudo exploratório numa amostra de trabalhadores da administração pública..* Dissertação de Mestrado em Psicologia dos Recursos Humanos. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa (policopiado).
- Brizzi, J. S. (1990, March). *Career adaptability in adult vocational development*. Paper presented at the Annual Meeting of the American Association for Counseling and Development, Cincinnati.
- 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 de Carreira. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa (policopiado).
- Correia, C. M. (2001). *Preocupações de carreira e saliência de actividades em adultos. Estudo exploratório numa instituição financeira*. Dissertação de Mestrado em Psicologia da Orientação e Desenvolvimento de Carreira.



- Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa (policopiado).
- Duarte, M. E. (1987). *Inventário das Preocupações de Carreira*. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.
- Duarte, M. E. (1993). *Preocupações de carreira, valores e saliência das atividades em adultos empregados*. Dissertação de doutoramento em Psicologia da Orientação Escolar e Profissional. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa (policopiado).
- Duarte, M. E. (1998). *Inventário das Preocupações de Carreira. Manual*. Lisboa: Universidade de Lisboa. Centro de Psicometria e Psicologia da Educação.
- Duarte, M. E. (1999). Centralité des activités et développement vocationnel de l'adulte. In M. Huteau e J. Lautrey (Eds.), *Psychologie et Différences Individuelles* (pp.413-417). Rennes: Presses Universitaires de Rennes.
- Duarte, M. E. (2000). A avaliação da adaptabilidade da carreira em adultos trabalhadores portugueses. *Revista Ibero-Americana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 9 (1), 129-141.
- Duarte, M. E., e Ferreira Marques, J. H. (1992, Julho). *Career concerns and role salience in employed women*. Comunicação apresentada no International Symposium on Career Development, Ghent, Bélgica.
- Ferreira Marques, J. H., e Duarte, M. E. (1992, Julho). *Career concerns and values in employed adults*. Comunicação apresentada no 25th International Congress of Psychology, Bruxelas.
- Halpin, G., Ralph, J., e Halpin, G. (1987, November). *A study of the validity and reliability of the Adult Career Concerns Inventory*. Paper presented at the Annual Meeting of the Mid-South Educational Research, Mobile.
- Halpin, G., Ralph, J., e Halpin, G. (1990). The Adult Career Concerns Inventory: validity and reliability. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 22, 196-202.
- Horta, A. C. (2003). *Plateauing e preocupações de carreira: uma abordagem desenvolvimentista*. Dissertação de Mestrado em Psicologia da Orientação e Desenvolvimento de Carreira. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa (policopiado).
- Mahoney, D. J. (1986). *An exploration of the construct validity of a measure of adult vocational maturity*. Unpublished doctoral dissertation, Teachers College, Columbia University.
- Osborne, W. L., Brown, S., Niles, S., & Miner, C. U. (1997). *Career development, assessment & counseling: Applications of the Donald E. Super C-DAC Model*. Alexandria: American Counseling Association.

- 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 de carreira (C-DAC). Preocupações de carreira, crenças de carreira e stress profissional em adultos trabalhadores*. Dissertação de doutoramento em Psicologia da Orientação Escolar e Profissional. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa (policopiado).
- Ribeiro, C. M. (2002). *O desenvolvimento da carreira na vida adulta: um estudo com professores*. Dissertação de Mestrado. Braga: Instituto de Educação e Psicologia, Universidade do Minho (policopiado)
- Super, D. E. (1977). Vocational maturity in mid-career. *The Vocational Guidance Quarterly*, 25, 294-302.
- Super, D. E. (1983). Assessment in career guidance: Toward truly developmental counseling. *The Personnel and Guidance Journal*, 61 (9), 555-562.
- Super, D. E. (1985). Coming on age in Middletown: Careers in the making. *American Psychologist*, 40 (4) 405-414.
- Super, D. E., & Kidd, J. M. (1979). Vocational maturity in adulthood: Toward turning a model into a measure. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 255-270.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance and Counselling*, 9 (2) 194-201.
- Super, D. E., Osborne, W. L., Walsh, D. J., Brown, S. D., e Niles, S. G. (1992). Developmental career assessment and counseling: The C-DAC model. *Journal of Counseling & Development*, 71, 74-79.
- Super, D. E., Thompson, A. S., e Lindeman, R. H. (1985). *Adult Career Concerns Inventory*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press. (Tradução e adaptação para Portugal por M. Eduarda Duarte, Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, 1987).
- 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. E., & Zelkowitz, R. S. (1973). La madurez vocacional en la tercera decada de la vida: Definicion y medida del enfrentamiento con las tareas del desarrollo profesional en mitad de la carrera individual. *Revista de Psicologia General y Aplicada*, 29, 690-710.