

# **A Avaliação da Adaptabilidade da Carreira em Adultos Trabalhadores Portugueses**

## **Career Adaptability Assessment in Portuguese Adult Workers**

MARIA EDUARDA DUARTE\*

### **RESUMO**

Neste artigo descreve-se o modelo de adaptabilidade na carreira de Donald Super, e a sua relação com a construção do Inventário das Preocupações da Carreira. A versão portuguesa do Inventário foi aplicada a uma amostra de 881 homens, empregados, com um leque de idades que engloba as fases da carreira na vida adulta. É analisada a relação entre idade e preocupações de carreira dominantes, bem como algumas características metrológicas a nível da consistência interna e da validade de construção das medidas: estudo das intercorrelações e análise em componentes principais.

### **Palavras-Chave**

Adaptabilidade, Desenvolvimento, Preocupações de Carreira.

### **ABSTRACT**

This article examined Super's model of career adaptability and the development of the Adult Career Concerns Inventory (ACCI). The Portuguese adaptation of the ACCI were administered to 881 males, employed full-time, and with an age span that encompasses all adult career stages. The relations between age and dominant career concerns are reported, as well as internal consistency and validity measures: intercorrelations and principal components analysis were reported.

### **Key-Words**

Adaptability, Development, Career Concerns.

---

\* Professora Auxiliar da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa. Alameda da Universidade, 1600 Lisboa. Portugal.

## **RESUMEN**

En este artículo se describe el modelo de adaptabilidad en la carrera de Donald Super, y su relación con la construcción del Inventario de las Preocupaciones de la Carrera. La versión portuguesa del Inventario fue aplicada a una muestra de 881 hombres, empleados, con un abanico de edades que comprende las fases de la carrera en la vida adulta. Se analiza la relación entre la edad y las preocupaciones de carrera predominantes, así como algunas características metodológicas a nivel de la consistencia interna y de la validez de construcción de las medidas: estudio de las intercorrelaciones y análisis en componentes principales.

## **Palabras Clave**

Adaptabilidad, Desarrollo, Preocupaciones de Carrera.

## INTRODUÇÃO

O desenvolvimento de uma metodologia para descrever os factores psicológicos implicados no desenvolvimento da carreira nos adultos torna necessário um conceito novo. Este novo conceito, a adaptabilidade na carreira, e o modelo dele decorrente, o modelo de adaptabilidade na carreira (Super, Thompson e Lindeman, 1988), constituem um importante quadro teórico de referência para o estudo do desenvolvimento da carreira nos adultos, ao mesmo tempo que constitui o antecedente de um instrumento avaliativo, o *Inventário das Preocupações de Carreira* (IPC) (Duarte, 1991).

O modelo e a construção do Inventário das Preocupações de Carreira

O modelo engloba cinco dimensões: duas dimensões atitudinais (Planeamento Pessoal e Exploração), duas dimensões cognitivas (Informação e Tomada de Decisão), e uma última dimensão – Orientação para as Realidades, que engloba, para além de aspectos cognitivos, variáveis comportamentais como, por exemplo, o confronto com tarefas de desenvolvimento vocacional. Das cinco dimensões do modelo apenas as duas primeiras, as atitudinais, foram consideradas na construção do IPC, ou seja, apenas são focados aspectos do Planeamento e da Exploração, atitudes básicas e essenciais para a avaliação da adaptabilidade na carreira, e que são universalmente aprendidas e estão disponíveis em várias culturas (Super, Thompson e Lindeman, 1988, p.14).

Ao planear o IPC, a ênfase ficou limitada apenas à dimensão Perspectiva do Tempo (uma componente da dimensão Planeamento) e à Curiosidade (uma componente da dimensão Exploração). A restrição torna-se ainda

mais acentuada na dimensão Perspectiva do Tempo, uma vez que não se incluem a componente Passado e as respectivas sub-componentes (Cristalizar, Identificar áreas profissionais, e Analisar implicações), ficando assim restrito às sub-componentes Presente, Futuro a médio prazo, e Futuro a longo prazo. A omissão de duas componentes e das respectivas sub-componentes da dimensão Exploração, nomeadamente Recursos e Participação e Utilização, condiciona a elaboração do instrumento. As razões destas restrições são de natureza técnica e de natureza empírica: não se procedendo à avaliação psicométrica da componente Passado e das respectivas sub-componentes, e limitando-se a recolha a dados de ordem biográfica, esperava-se encontrar uma maior pureza factorial. Também, e pelas mesmas razões, não foram consideradas as componentes e sub-componentes de Recursos e Participação, embora neste caso acrescida de uma outra: diminuir o peso da componente cognitiva, e ultrapassar o problema das diferenças que existem nas várias experiências e tipos de trabalho (Super, Thompson e Lindeman, 1988, pp. 14-15).

Efectivamente, este instrumento de avaliação lida apenas com duas componentes atitudinais, em coerência com a definição do conceito de adaptabilidade na carreira, ou com as atitudes e a informação necessárias para enfrentar com facilidade as mudanças e as condições de trabalho; uma medida das atitudes torna-se essencial para a adaptabilidade vocacional e na carreira, e está destinada a avaliar o planeamento e a previsibilidade de pensar no futuro, naquilo que diz respeito ao trabalho de cada um e na vida de trabalho (Super, Thompson e Lindeman, 1988, p. 5).

Das duas definições operacionais formuladas no contexto do «Career Pattern Study», projecto longitudinal iniciado em 1951 e que tinha como objectivo estudar processos de desenvolvimento da carreira, uma centrada nas fases de desenvolvimento –Maturidade Vocacional I–, e a outra nas tarefas de desenvolvimento –Maturidade Vocacional II– (Super *et al.*, 1957, pp.57, 132), aquela que representa o método de avaliação utilizado no Inventário das Preocupações de Carreira é a Maturidade Vocacional I, que consiste num método normativo de comparação entre a fase em que o indivíduo se encontra e a fase em que a idade cronológica situa os sujeitos. Quer isto dizer que para a formulação dos itens se utilizou como critério as definições conceptualmente adequadas das fases e subfases da carreira, subseqüentemente rejeitadas ou retidas com base no critério agora de consistência interna e no grau de independência. As atitudes foram definidas, e os itens escritos e seleccionados de modo a que não fossem «simuladamente saturados com o factor cognitivo que contaminou tantas chamadas escalas de atitudes»; conceptualmente, os itens reflectem uma preocupação quer com o planeamento, quer com a adaptação (Super, Thompson e Lindeman, 1988, pp. 12-13).

A versão actual do Inventário das Preocupações de Carreira (Super, Thompson e Lindeman, 1985) caracteriza a natureza do desenvolvimento humano no adulto, ao mesmo tempo que realça a natureza unidimensional do instrumento, em contraste com a natureza multidimensional e bifactorial do Inventário de Desenvolvimento da Carreira para adolescentes e estudantes universitários (Super, Thompson e Lindeman, 1988, p.35). Este novo instrumento psicológico contribui

para a avaliação das preocupações de carreira dos indivíduos, e pode também constituir uma ajuda importante para a clarificação e compreensão de outras dimensões psicológicas que, de maneira directa ou indirecta, interfiram no desenvolvimento dos comportamentos e das tarefas desenvolvimentistas da carreira. Este inventário é uma medida das atitudes consideradas essenciais para a adaptabilidade vocacional e na carreira, que tem a intenção de avaliar o planeamento e prever o futuro sobre o trabalho de cada um e a respectiva vida de trabalho; o instrumento avalia este tipo de preocupação, e fornece resultados por preocupações por cada fase e subfase, dado que o agrupamento e sequência dos itens obedecem à teoria das fases da vida (Super, 1957), e correspondem, em cada grupo de quinze frases, às fases da carreira. Assim, os itens 1 a 15 correspondem à fase de Exploração; os itens 1 a 5 referem-se à subfase Cristalizar; os itens 6 a 10 à subfase Especificar; à subfase Implementar correspondem os itens 11 a 15. As preocupações respeitantes à fase de Estabelecimento são avaliadas pelos itens 16 a 30; a subfase Estabilizar, pelos itens 16 a 20; à subfase Consolidar correspondem os itens 21 a 25; os itens 26 a 30 referem-se à subfase Promover. As preocupações que correspondem à fase de Manutenção são avaliadas pelos itens 31 a 45; os itens 31 a 35 à subfase Manter; os itens 36 a 40 à subfase Actualizar; os itens 41 a 45 correspondem à subfase Inovar. Os últimos 15 itens do Inventário referem-se à fase de Declínio. Os itens 46 a 50 correspondem à subfase Desacelerar; os cinco itens seguintes –51 a 55– à subfase Planear a Reforma; e, por fim, à subfase Reforma correspondem os itens 56 a 60. O IPC apresenta ainda um item

(o item 61) que é constituído por cinco frases que exprimem situações diferentes de mudança de carreira, pedindo-se aos sujeitos que assinalem a frase que melhor descreva o seu caso actual. Este item não é cotado, e tem como principal objectivo ser analisado e comentado em situação de entrevista.

A versão portuguesa do Inventário é constituída por um caderno onde estão impressas as instruções, a escala de um a cinco pontos que indica o grau de preocupação, e os 60 itens que constituem o Inventário; o item 61 encerra o caderno. Tal como na versão original, os 60 itens correspondem, em cada grupo de 15 frases, às fases da carreira. No verso da folha de respostas, os indivíduos respondem ao Inventário fazendo um traço sobre o número que indica o grau de preocupação para cada uma das afirmações, em que 1 indica *Não Preocupa*, 2 indica *Preocupa pouco*, 3 indica *Preocupa*, 4 indica *Preocupa bastante* e 5 *Preocupa muito*. É de salientar que a palavra Preocupação tem o significado de interesse, envolvimento, expectativa face a acontecimentos; assim, um resultado elevado numa fase ou subfase pode significar o interesse por uma tarefa, uma expectativa de como lidar com uma tarefa com a qual se está a ser confrontado, ou uma apreensão pelo facto de se ter falhado numa tarefa recente. Na folha de rosto da folha de respostas constam espaços para a identificação do sujeito, a sua situação no emprego, a profissão, as funções exercidas, o nome da empresa onde trabalha, os anos de trabalho, os anos de trabalho na empresa, o tempo na categoria, e se pensa mudar de carreira no espaço de um ano; pergunta-se também qual a situação no emprego, e pede-se ainda que indiquem o que sentem sobre o emprego actual (ou situação

de reforma), o progresso global da carreira, e as perspectivas futuras da carreira. Para estes três aspectos, as hipóteses de resposta são: *Muito satisfeito*, *Satisfeito*, *Algo insatisfeito* e *Insatisfeito*.

## MÉTODOS

A versão portuguesa do Inventário das Preocupações de Carreira foi aplicada a 881 homens, trabalhadores de uma empresa industrial portuguesa. São trabalhadores a tempo inteiro, com idades que variam entre os 23 e os 63 anos, sendo a média de idades de 40.5 anos. A amostra integra sujeitos com diferentes ocupações profissionais: Quadros, Técnicos Intermédios, Administrativos, Fabricação, Ensacagem, Transportes, Manutenção e Pessoal Auxiliar (Duarte, 1993).

Para o estudo diferencial procedeu-se a uma análise aos dois níveis –preocupações pelas fases e subfases da carreira–, decorrendo os subgrupos de idade cronológica dos estudos de Super sobre fases e subfases da carreira (Super, 1957, 1976, 1984, 1990, 1992).

No Quadro 1 são apresentados os índices de tendência central e dispersão dos resultados, do conjunto da amostra e dos subgrupos de idade, nas preocupações pelas quatro fases da carreira, e, para cada preocupação, a razão crítica das diferenças entre as médias dos subgrupos de idade. Verifica-se que a média mais elevada para o conjunto da amostra é nas preocupações correspondentes à fase de Manutenção, seguida das de Estabelecimento, Declínio e Exploração. O facto de as preocupações relativas à Manutenção surgirem com a média mais alta corrobora o modelo teórico das fases da carreira, enfatiza a importância das transições (Super, 1990), e, assinala-se, dada a média das idades, a sequência e ordenação dos resultados

por preocupações de carreira. Considerando os resultados por preocupações dominantes pelas tarefas correspondentes a cada uma das fases do IPC, verifica-se que na Exploração a média

mais elevada encontra-se no subgrupo de idade igual ou inferior a 24 anos e as menos elevadas nos subgrupos de idade dos 56-59 anos e igual ou superior a 60 anos.

**QUADRO 1**  
**Inventário das Preocupações de Carreira**  
 MÉDIA E DESVIO-PADRÃO POR SUBGRUPOS DE IDADE  
 E PARA O TOTAL DA AMOSTRA NAS FASES DA CARREIRA  
*Análise de Variância*  
 N = 881 HOMENS

Subgrupos de Idade	N	Fases							
		EXPLORAÇÃO		ESTABELEC.		MANUTENÇÃO		DECLÍNIO	
		Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP
≤ 24	15	44.40	13.40	42.73	13.70	29.60	11.27	18.27	6.81
25 - 29	101	42.07	11.50	53.57	9.99	39.58	13.95	24.84	12.80
30 - 39	327	32.50	11.22	47.62	12.36	45.99	11.94	28.71	12.85
40 - 45	149	28.78	11.41	41.48	11.47	55.23	9.33	34.46	10.85
46 - 49	94	26.07	10.35	38.41	12.88	52.84	9.84	38.97	9.55
50 - 55	135	24.92	11.39	34.58	13.42	48.58	12.57	48.64	10.02
56 - 59	36	23.42	9.18	31.39	13.87	42.00	11.94	53.28	7.74
≥ 60	24	22.71	12.70	30.71	17.10	43.67	15.83	53.58	12.85
<b>TOTAL</b>	881	30.69	11.23	43.08	12.43	47.44	11.80	34.89	11.53
<b>F</b>		31.11**		35.70**		25.70**		80.07**	

*Graus de liberdade (7/873) \*\* p < .01 (2.64)*

Note-se a ordenação das médias em sentido decrescente quando se progride dos subgrupos de idade mais novos para os mais velhos. No Estabelecimento, a média mais alta é a do subgrupo de idade dos 25-29 anos, e as menos elevadas novamente nos subgrupos de idade dos 56-59 e de igual ou superior

a 60 anos. Na Manutenção, é no subgrupo dos 40-45 anos que se encontra a média mais alta, e no subgrupo de idade igual ou inferior a 24 anos a média mais baixa. No Declínio, as médias mais altas encontram-se nos subgrupos de idade dos 56-59 anos e de idade igual ou superior a 60 anos, e claramente a

menos elevada no subgrupo de idade igual ou inferior a 24 anos. Ao contrário dos resultados encontrados na Exploração, a ordenação das médias é em sentido crescente quando se progride dos subgrupos de idade mais novos para os mais velhos.

Analisando agora os resultados nos oito subgrupos de idade verifica-se que a média mais elevada do subgrupo de idade igual ou inferior a 24 anos se encontra nas preocupações pelas tarefas da fase de Exploração, e a mais baixa nas preocupações pelas tarefas da fase de Declínio. Nos subgrupos dos 25-29 e 30-39 anos, a inspeção das médias evidencia que as preocupações mais relevantes são nas tarefas de Estabelecimento e as menos relevantes de novo nas preocupações pela fase de Declínio. Nos subgrupos dos 40-45 e 46-49 anos as médias mais elevadas situam-se nas preocupações pelas tarefas da fase de Manutenção, e as menos elevadas nas preocupações de Exploração. No subgrupo dos 55 anos as médias nas preocupações pelas tarefas de Manutenção e de Declínio são, em termos relativos, elevadas e muito próximas, e a menos elevada nas preocupações de Exploração. Nos subgrupos dos 56-59 e igual ou superior a 60 anos a preocupação dominante é o Declínio, e a menos dominante a Exploração. A análise de variância evidencia que as diferenças de médias dos subgrupos de idade são significativas, no nível de significância de  $p < .01$ .

No Quadro 2 figuram os índices de tendência central e dispersão dos resultados do conjunto da amostra e dos subgrupos de idade nas preocupações pelas subfases da carreira, e, para cada subfase, a razão crítica das diferenças entre as médias dos subgrupos de idade.

A análise dos resultados por preocupações por subfases aponta no mesmo sentido verificado na análise por preocupações pelas fases; as três médias mais altas são, com efeito, nas tarefas das subfases de Manutenção – Inovar, Actualizar e Manter. Relativamente às médias mais baixas encontram-se predominantemente nas tarefas correspondentes à fase de Exploração – Cristalizar, Especificar e Implementar, e nas tarefas correspondentes à fase de Declínio – Desacelerar, Planear a reforma e Reforma.

No que respeita à análise por subgrupos de idade ao nível das preocupações por subfases, verifica-se que no subgrupo de idade igual ou inferior a 24 anos as preocupações mais relevantes são Especificar, Implementar e Consolidar. No subgrupo dos 25-29 anos, as três médias mais altas encontram-se nas preocupações pelas subfases de Consolidar, Promover e Estabilizar. No subgrupo dos 30-39 anos, Promover surge com a média mais alta, seguida de Consolidar e Actualizar. Entre os 40-45 e os 46-49 anos as três preocupações mais elevadas são Inovar, Actualizar e Manter. No subgrupo dos 50-55, Inovar surge ainda em primeiro lugar, seguida da primeira subfase de Declínio: Desacelerar. Nos dois subgrupos acima dos 56 anos, as três médias mais elevadas encontram-se nas preocupações pelas subfases de Declínio: Desacelerar, Reforma e Planear a reforma.

A análise de variância evidencia novamente que são significativas as diferenças entre as médias dos subgrupos de idade.

No estudo da precisão das medidas utilizou-se o Coeficiente Alfa de Cronbach. No Quadro 3 são apresentados os coeficientes encontrados para as medidas das preocupações de carreira pelas diferentes fases e subfases no Inventário.

**QUADRO 2**  
**Inventário das Preocupações de Carreira**  
**MÉDIA E DESVIO-PADRÃO POR SUBGRUPOS DE IDADE**  
**E PARA O TOTAL DA AMOSTRA NAS SUBFASES (SF) DA CARREIRA**

*Análise de Variância*  
 N = 881 HOMENS

SF	Subgrupos de Idade														Total		F		
	≤24		25-29		30-39		40-45		46-49		50-55		56-59		≥60			Média	DP
	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP			
1	13.20	4.13	12.35	4.25	9.82	3.98	9.11	3.88	7.98	3.53	8.06	3.76	7.78	2.95	7.67	4.67	9.44	3.91	16.50 **
2	15.47	4.79	14.08	4.34	10.48	4.39	9.21	4.53	8.41	3.80	7.96	4.12	7.75	3.81	7.33	4.53	9.96	4.30	26.63 **
3	15.73	5.23	15.64	4.26	12.20	4.35	10.46	4.20	9.68	4.17	8.90	4.31	7.89	3.47	7.71	3.87	11.29	4.26	34.06 **
4	14.53	6.25	17.36	4.89	14.58	4.76	12.47	3.65	11.87	4.26	10.59	4.37	9.39	4.54	9.54	4.98	13.29	4.52	30.76 **
5	15.67	4.88	18.18	3.99	15.97	4.77	13.76	5.09	13.00	5.12	11.39	5.50	10.83	6.52	10.96	7.26	14.48	5.06	24.94 **
6	12.53	3.96	18.04	4.59	17.06	5.21	15.25	4.58	13.54	4.58	12.60	4.77	11.17	4.05	10.21	5.51	15.30	4.85	26.69 **
7	9.07	3.13	13.09	4.58	14.92	4.71	18.11	4.61	16.28	4.44	15.51	4.66	14.19	4.32	14.33	5.71	15.34	4.64	16.37 **
8	10.53	4.93	13.40	4.92	15.74	4.74	18.37	4.22	17.05	4.25	15.64	5.16	13.53	4.82	14.25	6.04	15.82	4.74	15.12 **
9	10.00	4.64	13.10	5.24	15.33	4.64	18.74	4.07	19.51	4.13	17.42	5.31	14.28	5.23	15.08	6.06	16.28	4.75	26.27 **
10	6.87	3.25	8.87	4.84	9.95	4.01	11.90	3.47	13.15	3.39	17.19	4.07	18.64	4.19	18.33	5.68	12.14	4.03	79.73 **
11	5.60	1.84	7.30	3.78	9.15	4.34	11.03	4.10	13.08	3.60	15.84	3.72	17.25	3.60	17.37	5.05	11.19	4.03	77.89 **
12	5.80	1.93	8.67	5.31	9.60	5.33	11.53	4.71	12.73	4.08	15.61	4.27	17.39	3.97	17.87	4.24	11.56	4.83	43.52 **

LEGENDA. SUBFASES (SF): 1 = Cristalizar 2 = Especificar 3 = Implementar 4 = Estabilizar 5 = Consolidar 6 = Promover 7 = Manter 8 = Atualizar  
 9 = Inovar 10 = Desacelerar 11 = Planear a reforma 12 = Reforma

*Graus de liberdade (7/873) \*\*p < .01 (2.64)*



**QUADRO 3**  
**Inventário das Preocupações de Carreira**  
**COEFICIENTES DE PRECISÃO**  
**N = 881 HOMENS**

Fases e Subfases	Alfa de Cronbach	Fases e Subfases	Alfa de Cronbach
<b>EXPLORAÇÃO</b>	.95	<b>MANUTENÇÃO</b>	.93
Cristalizar	.83	Manter	.83
Especificar	.88	Actualizar	.87
Implementar	.85	Inovar	.90
<b>ESTABELECIMENTO</b>	.95	<b>DECLÍNIO</b>	.97
Estabilizar	.86	Desacelerar	.89
Consolidar	.89	Planear a reforma	.89
Promover	.87	Reforma	.92

A amplitude dos coeficientes é de .97 a .83, com a mediana em .89. O valor dos coeficientes evidencia a elevada consistência interna do instrumento. Com efeito, os coeficientes para as fases atingem .97 nas preocupações pela fase de Declínio, .95 nas preocupações correspondentes às fases de Exploração e de Estabelecimento, e .93 nas preocupações pela fase de Manutenção; os coeficientes iguais ou superiores à mediana surgem nas preocupações pelas subfases Reforma, Inovar, Consolidar, Desacelerar e Planear a reforma, enquanto os coeficientes menos elevados ocorrem nas preocupações pelas subfases Cristalizar e Manter.

Os coeficientes de precisão são elevados, o que até certo ponto contraria a noção de que os coeficientes de precisão de instrumentos de medida de maturidade vocacional são tendencialmente mais baixos do que os obtidos com outros testes psicológicos (Westbrook, 1983, p.279). Registe-se ainda a proximidade entre os coeficientes da versão portuguesa e os obtidos com a versão original americana

(Super, Thompson e Lindeman, 1988, p.38), no que se refere à elevada consistência inter-itens, em cada uma das preocupações pelas subfases, o que constitui um indicador positivo em termos da avaliação da adaptação portuguesa do instrumento.

Um dos aspectos do estudo da validade de construção do IPC consistiu em analisar a relação entre os resultados, no sentido de se verificar como estão correlacionadas, entre si, as preocupações pelas subfases. No Quadro 4 são apresentadas as intercorrelações das preocupações relativas às 12 subfases.

As intercorrelações das preocupações das subfases de cada fase são sempre elevadas, sendo globalmente superiores nas subfases de Exploração, Estabelecimento e Declínio. As correlações negativas significativas, e que se situam entre -.08 e -.32 são sobretudo entre as preocupações das subfases de Declínio e as de Exploração e de Estabelecimento. Registe-se ainda que as correlações entre as preocupações das subfases próximas, de

**QUADRO 4**  
**Inventário das Preocupações de Carreira**  
**INTERCORRELAÇÕES DOS RESULTADOS DAS SUBFASES**  
**N = 881 HOMENS**

SUBFASES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2	81											
3	67	78										
4	44	53	64									
5	48	56	64	73								
6	29	35	48	60	68							
7	<u>01</u>	<u>01</u>	04	13	24	36						
8	09	06	06	05	26	23	53					
9	<u>01</u>	<u>04</u>	<u>05</u>	<u>11</u>	06	08	50	74				
10	<u>03</u>	<u>08</u>	18	32	17	<u>26</u>	19	24	38			
11	<u>01</u>	<u>08</u>	<u>15</u>	<u>23</u>	<u>12</u>	<u>23</u>	16	20	30	79		
12	<u>10</u>	<u>06</u>	<u>02</u>	<u>16</u>	<u>02</u>	<u>14</u>	17	29	31	74	85	

LEGENDA. SUBFASES (SF): 1 = Cristalizar 2 = Especificar 3 = Implementar 4 = Estabilizar 5 = Consolidar 6 = Promover 7 = Manter 8 = Actualizar 9 = Inovar 10 = Desacelerar 11 = Planear a reforma 12 = Reforma

NOTA: As correlações sublinhadas são negativas. Decimais omitidos. As correlações iguais ou superiores a .07 e a .09 são, respectivamente, significativas ao nível de probabilidade de 5% e de 1% (teste bilateral).

acordo com o modelo teórico subjacente à construção do instrumento, são mais elevadas do que entre as preocupações das subfases que estão distanciadas, isto é, os coeficientes de correlação entre as preocupações correspondentes à Exploração e as preocupações de Estabelecimento, bem como as de Manutenção e de Declínio, são mais elevados comparativamente aos encontrados entre as preocupações das subfases de Exploração e de Declínio, ou entre Estabelecimento e Declínio.

A matriz das intercorrelações das 12 preocupações pelas subfases foi submetida a uma análise em componentes principais, cujos resultados (matriz dos factores rodada) são apresentados no Quadro 5.

Extraíram-se três factores com lambda superior a 1.00 e que explicam 75.6% da variância total dos resultados. Tomando como critério saturações de .50 ou mais, encontra-se um primeiro factor (Factor I), definido pelas preocupações correspondentes às subfases de Exploração (Cristalizar, Especificar e Implementar) e pelas preocupações relativas às subfases da fase de Estabelecimento (Estabilizar, Consolidar e Promover), que explica 34.4% da variância total dos resultados; um segundo factor (Factor II), que explica 26.4% da variância dos resultados, claramente definido pelas preocupações das subfases de Declínio: Desacelerar, Planear a reforma e Reforma; um terceiro factor (Factor III), que explica 14.8% da variância dos

**QUADRO 5**  
**Inventário das Preocupações de Carreira**  
**MATRIZ DOS FACTORES RODADA**  
**N = 881 HOMENS**

SUBFASES	I	II	III
Cristalizar	83	16	<u>11</u>
Especificar	89	09	<u>11</u>
Implementar	89	<u>06</u>	<u>02</u>
Estabilizar	76	<u>31</u>	12
Consolidar	79	<u>16</u>	31
Promover	58	<u>36</u>	44
Manter	06	04	81
Actualizar	08	19	83
Inovar	<u>08</u>	30	79
Desacelerar	<u>14</u>	88	18
Planear a reforma	<u>08</u>	91	13
Reforma	06	90	17

NOTA: Decimais omitidos. As saturações sublinhadas são negativas.

resultados, é definido pelas preocupações das subfases da Manutenção: Manter, Actualizar e Inovar.

Note-se que a interpretação dos resultados deve levar sempre em linha de conta as características da amostra, uma vez que os dados demográficos são determinantes para a interpretação das preocupações de carreira e para os estudos de validade (Super, Thompson e Lindeman, 1988, p.44). Encontrar as preocupações de Exploração e de Estabelecimento no mesmo factor talvez possa encontrar justificação nos seguintes aspectos: a média de idades destes sujeitos trabalhadores portugueses situa-se nos 40 anos, os sujeitos de uma maneira geral têm um tempo médio de trabalho elevado, e sentem segurança de emprego; além disso, como as atitudes exploratórias e de estabelecimento são teoricamen-

te sequenciais, e não é fácil, na empresa onde foi feito o estudo, empreender mudanças de local de trabalho e de funções, ou enveredar por uma mudança de direcção de carreira. Os aspectos idade, tempo de trabalho, atitudes e contexto não são concerteza negligenciáveis.

## CONCLUSÕES

Poder-se-á questionar os critérios adoptados por Super para os agrupamentos das idades cronológicas, perante os resultados globais encontrados, designadamente no que se refere à grande faixa etária entre os 25 e os 50 anos. Uma análise mais fina, no entanto, põe em evidência a diferenciação dos subgrupos: o facto de nos subgrupos de 25-29 e 30-39 anos serem prevaletentes as preocupações de Estabelecimento, é concomitante com o facto

de no primeiro as preocupações imediatamente seguintes serem de Exploração, e no segundo as de Manutenção; situação análoga se verifica relativamente aos subgrupos de 40-45 e 46-49 anos, ambos na Manutenção, com a proximidade clara das preocupações de Estabelecimento no primeiro caso, e a proximidade ambígua (Estabelecimento e Declínio) no segundo caso. As médias obtidas, como evidencia a análise de variância, estão de acordo com a formulação teórica das fases da carreira. E mais, parece ir ao encontro das atitudes de planeamento e de adaptabilidade que o indivíduo vai desenvolvendo ao longo da sua carreira.

O facto de não se dever considerar as fases rigidamente definidas por limites de idade (Super, 1984, p.200), também encontra suporte nestes resultados: com efeito, a partir dos 30 anos as preocupações de Estabelecimento vão diminuindo com a idade; a partir dos 40 anos, a Manutenção prevalece sobre o Estabelecimento, e só a partir dos 55 anos o Declínio prevalece sobre a Manutenção.

O Inventário das Preocupações de Carreira revela-se, relativamente ao conceito de adaptabilidade e aos pressupostos teóricos que lhe estão subjacentes, uma medida adequada para as preocupações de carreira, cujas tarefas de desenvolvimento estão na origem dos itens. As características metrológicas deste novo instrumento psicológico – elevada consistência interna das medidas das preocupações de carreira, bem como a validade de construção, analisada através de correlações e análise factorial ao nível das subfases – permitem a sua utilização no estudo do desenvolvimento da carreira em adultos. O enquadramento da prática psicológica numa base desenvolvimentista pode, efectivamente, proporcionar uma melhor compreensão da carreira, ajudar a construir planos de carreira, e possibilitar intervenções mais eficazes, contribuindo assim para ajudar as pessoas a alcançarem uma melhor qualidade de vida, a qual é, também, relacionável com o grau de adaptabilidade na carreira.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- DUARTE, M. E. (1995). O desenvolvimento da carreira nos adultos: da maturidade vocacional à adaptabilidade. In J. Ferreira Marques e M. Rafael (Eds.). *Actas da Conferência Internacional de Orientação Escolar e Profissional (AIOSP) «Os Serviços de Orientação para os anos 90»* (248-255), Lisboa.
- DUARTE, M. E. (1993). *Preocupações de Carreira, Valores e Saliência das Actividades em adultos empregados. Para um psicologia desenvolvimentista da orientação de adultos em Portugal*. Dissertação de doutoramento em Psicologia. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação. (Policopiado).

- SUPER, D. E. (1957). *The Psychology of careers. An introduction to vocational development*. New York: Harper & Brothers.
- SUPER, D. E. (1976). Vocational Guidance: emergent decision-making in a changing society. *In Actas do VII Seminário da Associação Internacional de Orientação Escolar e Profissional, Vol.1* (pp.123-153). Lisboa: Sociedade Portuguesa de Psicologia.
- 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 e L. Brooks (Eds.), Career choice and development* (2nd ed) (pp.197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- SUPER, D. E. (1992). Toward a comprehensive theory of career development. *In D. H. Montross e C. J. Shinkman (Eds.), Career Development: Theory and practice* (pp.35-64). Springfield, Illinois: Thomas.
- SUPER, D. E., CRITES, J. O., HUMMEL, R. C., MOSER, H. P., OVERSTREET, P. L., e WARNATH, C. F. (1957). *Vocational development: a framework for research*. New York: Teachers College, Columbia University.
- SUPER, D. E., THOMPSON, A. S. e LINDEMAN, R. H. (1985). *Adult Career Concerns Inventory*. Palo Alto, California: 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. e LINDEMAN, R. H. (1988). *Adult Career Concerns Inventory. Manual for research and exploratory use in counseling*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- WESTBROOK, B. (1983). Career maturity; the concept, the instruments and the research. *In B. WALSH (Ed), Handbook of vocational psychology*, (pp.263-303). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.