

UNIVERSIDADE DE COIMBRA

BEM-ESTAR SUBJETIVO NO
(DES)EMPREGO:
UM ESTUDO SOBRE O AJUSTAMENTO
PESSOA-AMBIENTE PROFISSIONAL

Rosina Inês
Ribeiro de Sá
Fernandes

Rosina Inês Ribeiro de Sá Fernandes

BEM-ESTAR SUBJETIVO NO
(DES)EMPREGO:
UM ESTUDO SOBRE O AJUSTAMENTO
PESSOA-AMBIENTE PROFISSIONAL

2012



UNIVERSIDADE DE COIMBRA



FPCEUC FACULDADE DE PSICOLOGIA
E DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE DE COIMBRA

Rosina Inês Ribeiro de Sá Fernandes

Bem-estar subjetivo no (des)emprego: um estudo sobre o ajustamento pessoa-ambiente profissional

Dissertação de Doutoramento em Psicologia, na especialidade de Aconselhamento, apresentada à
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra
para obtenção do grau de Doutor

Orientador: Prof. Doutor Joaquim Armando Gomes Alves Ferreira
Coorientador: Prof. Doutor Richard Haase

Coimbra, 2012

Trabalho financiado pelo Instituto Politécnico de Viseu
no âmbito do 1º concurso do Programa de Apoio à Formação Avançada de Docentes
do Ensino Superior Politécnico (PROTEC)
da Fundação para a Ciência e Tecnologia

Texto escrito conforme o Acordo Ortográfico.

Agradecimentos

O percurso interativo de aprendizagem que se encerra nestas palavras de agradecimento a todos os que direta ou indiretamente contribuíram para a sua construção constitui-se simultaneamente como uma etapa primeira de um novo ciclo que parte de uma outra compreensão da realidade. A todos os que permitiram a finalização deste projeto, o meu muito obrigada! Agradeço porque me concederam a possibilidade de agora iniciar uma nova etapa coconstruída de conhecimento e afeto.

Desde o primeiro dia deste percurso que o apoio do orientador científico deste trabalho, Professor Doutor Joaquim Armando Ferreira, se revelou incondicional. Obrigada pelo empenho e interesse constantes, pela competências científicas e humanas reveladas, pela exigência e rigor tão necessários, pelas críticas e sugestões pertinentes, pela aprendizagem estimulante e enriquecedora, pelos esclarecimentos que diminuíram incertezas e estimularam a segurança, pela confiança e otimismo depositados, pelos conselhos e atenção dispensados, pelo frequente estímulo ao questionar e aprender, pela disponibilidade e incentivo em todos os momentos.

Agradeço com orgulho a oportunidade de percorrer esta etapa repleta dos seus ensinamentos que serão simultânea e inegavelmente estímulos para um futuro melhor e sempre positivo.

Este desafio foi coorientado cientificamente pelo Professor Doutor Richard Haase, cuja continuada disponibilidade permitiu diluir a distância que separa o nosso país dos Estados Unidos da América. O seu reconhecido valor na comunidade científica é equiparável ao trato delicado e à humildade demonstrados no interesse constante pelo processo de codescoberta. Os seus esclarecimentos perspicazes quanto a procedimentos estatísticos e a possibilidade de reflexão no momento certo, revelaram-se fundamentais neste processo de aprendizagem.

As competências adquiridas com o seu apoio revelam-se pilares fundamentais para a concretização de próximos projetos de investigação e de ação em geral no percurso de vida que se avizinha.

Não posso deixar de salientar que o impulso para a entrada neste ciclo de aprendizagem partiu da Professora Doutora Emília Martins. Afinal, este impulso revelou-se permanente em todo o processo permitindo com alento não desistir e querer sempre avançar um pouco mais com coragem até ao último dia desta caminhada. A minha gratidão ultrapassa este desafio estendendo-se à construção da minha carreira e pessoa nos últimos anos. Nenhuma palavra conseguirá traduzir algum dia o meu profundo e sincero agradecimento.

Certamente que novas etapas coconstruídas se seguirão, repletas de um profissionalismo incessante pautado por momentos de risadas incontroláveis, num equilíbrio admirável entre o rigor científico, a justiça humanitária e o bom humor permanente.

Institucionalmente a minha gratidão estende-se necessariamente à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra que me acolheu neste percurso, salientando-se ainda que pela primeira vez na minha formação académica, atendendo à formação anterior noutras instituições de ensino.

São estendíveis os meus agradecimentos ao Instituto Politécnico de Viseu, especificamente à Escola Superior de Educação, pelo apoio financeiro e temporal concedido, em parceria com a Fundação da Ciência e Tecnologia, fundamental à concretização deste projeto que em muito enriquecerá o meu desempenho profissional.

Aos participantes que colaboraram ativamente no estudo desenvolvido, às instituições que generosamente divulgaram este trabalho na fase da recolha de dados, em última instância, a todos os que permitiram investigar concretamente esta temática, deixo aqui a minha gratidão. Sem esta colaboração o trabalho não seria aqui apresentado. Grata pela potencialidade que este contributo me trará na compreensão de diversas temáticas no domínio do aconselhamento.

Agradeço também aos colegas da Escola Superior de Educação Viseu pela compreensão e pela paciência quando os desabafos eram necessários e por todas as partilhas de ideias que enriquecerão a minha história pessoal no que concerne à carreira que com todos tenho construído. Certamente que estes momentos de saudável convívio profissional se irão repetir nos tempos vindouros.

Ao longo deste ciclo de aprendizagens outros se cruzaram no meu caminho, ajudando a ultrapassar os obstáculos, facilitando a concretização deste trilho de descobertas. À minha família, amigos e Nicolas Calheiros, agradeço a ajuda incansável, o carinho animador, o encorajamento diário, o otimismo nos momentos mais difíceis, a tolerante compreensão pelas ausências e, como ficou tantas vezes prometido, aqui fica mais uma vez: agora que este ciclo se encerra, vamos juntos iniciar uma nova etapa mais enriquecidos de conhecimentos e afetos, agradáveis consequências inerentes a qualquer processo mais desafiante que a vida nos oferece.

Resumo

Este trabalho constitui-se como mais um contributo para o estudo do bem-estar subjetivo em trajetórias de emprego e desemprego no âmbito do ajustamento pessoa-ambiente profissional.

O projeto apresenta uma abordagem complementar ao modelo de Holland (1959, 1985, 1997) que partiu dos estudos de Haase e seus colaboradores (2008, 2010, 2011), procurando compreender as dimensões cognitivas relativas a cinco domínios de processamento de informação (peso da informação, interpessoal, mudança, estrutura da atividade e temporal) subjacentes ao ajustamento pessoa-ambiente profissional, assumindo-se a relevância do temperamento neste âmbito.

Explorou-se o bem-estar subjetivo em geral e no domínio laboral (satisfação, sucesso e longevidade laboral) no âmbito do ajustamento pessoa-ambiente profissional e de outros constructos incluindo o temperamento, o processamento de informação e o tipo ocupacional de acordo com Holland bem como, variáveis sociodemográficas.

Finalmente, procedeu-se à análise do bem-estar subjetivo no desemprego, numa perspetiva meramente exploratória, lançando pistas para investigações futuras.

Participaram no estudo empírico de carácter quantitativo 562 adultos em situação de emprego e 73 sem emprego. A distribuição dos adultos em situação de emprego atendendo à tipologia de Holland foi a seguinte: 15 eletricitas (realista), 87 farmacêuticos (investigador), 88 jornalistas (artístico), 185 professores do 1º Ciclo do Ensino Básico (social), 88 agentes imobiliários (empreendedor) e 99 contabilistas (convencional).

A recolha de dados decorreu de novembro de 2009 a maio de 2011 e os contactos foram estabelecidos pessoalmente e por e-mail, por conveniência e através de pesquisa aleatória de instituições, aplicando-se os instrumentos em papel e suporte digital.

Foi construído um questionário de caracterização geral e profissional. No âmbito do bem-estar subjetivo utilizou-se a *Satisfaction With Life Scale* (SWLS) validada por Simões (1992) e a *Positive and Negative Affect Schedule* (PANAS) - versão portuguesa desenvolvida por Simões (1993). Aplicou-se no âmbito da satisfação com o trabalho, o *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) – versão reduzida, de Weiss, Dawis, England e Lofquist (1967) adaptado à população portuguesa por Ferreira, Fernandes, Haase e Santos (2009).

Os instrumentos decorrentes dos trabalhos de Haase e seus colaboradores foram: o *Pavlovian Temperament Survey* (PTS-AmE) de Newberry et al. (1997); o Inventário de Preferências de Carreira (Haase et al., 2008); o Inventário de Preferências Ambientais - *Polychronicity Index* (PI) - versão reduzida de Haase, Lee e Banks (1979); e as Tarefas de Estimativa da Magnitude (Haase et al., 2008) sobre 42 profissões distribuídas pelos seis tipos ocupacionais de Holland.

Os dados foram analisados com o *Statistical Package for Social Sciences* (IBM 20), adotando-se o grau de confiança de 95%, valor de referência nas Ciências Sociais e Humanas. Foram usadas as técnicas pertinentes e adequadas às variáveis em análise e hipóteses delineadas.

Verificou-se numa perspectiva descritiva a variabilidade na estimativa do processamento de informação em cinco domínios nas 42 ocupações. Salientam-se como principais resultados com significado estatístico no âmbito do primeiro objetivo: (1) a existência de diferenças nas capacidades de processamento de informação em função da profissão e não do tipo ocupacional; (2) as dimensões temperamentais diferenciaram os participantes em função da profissão e tipo ocupacional; e (3) a associação entre características de temperamento e capacidades de processamento de informação.

Avançou-se para a segunda etapa tendo em conta as correlações estatisticamente significativas entre variáveis do bem-estar subjetivo em geral e no domínio laboral.

Acresce-se a constatação em parte dos contributos evidenciados por Holland sobre o ajustamento pessoa-ambiente profissional e a sua relação com a satisfação profissional. O salário parece ter importância no sucesso e a longevidade laboral foi superior em indivíduos com menor ajustamento. Foi possível também verificar que: (1) o tipo ocupacional revelou-se significativo no bem-estar no domínio laboral, e em interação com o ajustamento, manteve a sua importância na longevidade laboral; e (2) as características temperamentais parecem ter mais relevância que as capacidades de processamento da informação na satisfação intrínseca com o trabalho.

Verificaram-se resultados estatisticamente significativos em variáveis pessoais e contextuais incluindo as sociodemográficas, no bem-estar subjetivo em geral e laboral.

No âmbito do terceiro objetivo constatou-se que em relação ao bem-estar subjetivo em geral: (1) a situação de desemprego não favorece os resultados; (2) a situação face ao emprego em interação com características temperamentais, bem como com capacidades de processamento de informação mostrou-se significativa; e

(3) os indivíduos sem subsídio de desemprego apresentaram mais afetividade negativa.

Encerrou-se o estudo explorando algumas variáveis em função dos grupos constituintes da amostra, constatando-se que: (1) os professores revelaram resultados inferiores no prestígio social; (2) há maior importância do trabalho nos participantes sem emprego; (3) parece haver mais pessimismo nos professores em relação ao futuro.

A análise dos resultados permitiu a sugestão de pistas de investigação atendendo às limitações de natureza metodológica, nomeadamente da amostra. Enquadrado numa perspetiva cada vez mais atual da psicologia, na qual se destaca o paradigma positivo, este estudo permitiu acrescentar contributos à compreensão do bem-estar subjetivo em situação de emprego ou desemprego, nomeadamente através dos modelos de ajustamento pessoa-ambiente profissional.

Abstract

This work constitutes a further contribution to the study of subjective well-being in (un)employment trajectories within the person-environment fit models.

The project presents a complementary approach to Holland's (1959, 1985, 1997) model. It was based on the studies of Haase and colleagues (2008, 2010, 2011) seeking to understand the cognitive dimensions related to five areas of information processing (information overload, interpersonal overload, change overload, time structure and activity structure) underlying the person-environment fit, assuming the relevance of temperament.

We also explored the subjective well-being in general and in the work domain (satisfaction, success and longevity) within the person-environment fit and other constructs including characteristics of temperament, information processing capacities and occupational type according to Holland, as well as sociodemographic variables.

Finally, we proceeded to the analysis of subjective well-being in unemployment, in an exploratory propose, suggesting directions for future investigations.

Participated in the quantitative empirical study, 562 employed adults and 73 unemployed. The distribution of employed adults according to Holland's types was: 15 electricians (realistic), 87 pharmacists (investigative), 88 journalists (artistic), 185 teachers (social), 88 real estate agents (enterprising) and 99 accountants (conventional).

Data collection took place from November 2009 to May 2011 and contacts were established personally and by e-mail, by convenience and through random survey of institutions, applying the instruments in print and digital forms.

A questionnaire was constructed for general and professional characterization of the sample.

Within the framework of subjective well-being we used the Satisfaction With Life Scale (SWLS) validated by Simões (1992) and the Positive and Negative Affect Schedule (PANAS) - portuguese version developed by Simões (1993). Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) - short version of Weiss, Dawis, England and Löfqvist (1967) adapted to the portuguese population by Ferreira Fernandes, Haase and Santos (2009) was used to access job satisfaction.

The instruments from Haase and his colleagues work were: Pavlovian Temperament Survey (PTS-AmE) of Newberry et al. (1997); Career Preference Inventory (Haase et al., 2008); Inventory of Environmental Preferences - Polychronicity Index (PI) - short version of Haase, Lee and Banks (1979); and Magnitude Estimation

Scaling Tasks (Haase et al., 2008) with 42 professions distributed among the Holland's six occupational types.

Data were analyzed using the Statistical Package for Social Sciences (IBM 20) assuming the confidence level of 95% as reference value in the Social Sciences.

The relevant and appropriate techniques were used depending on the variables under analysis and hypotheses outlined.

We obtained relative variability in the information processing demand in five domains on the 42 occupations and six types. The main results with statistical significance related to the first objective were: (1) the existence of differences in information processing capacities depending on the occupation and not on the occupational type; (2) the temperamental dimensions differentiated participants within occupation and occupational type; and (3) the association between temperament characteristics and information processing capacities.

We advanced to the second stage of the study given the statistically significant correlations between variables of subjective well-being in general and in the work domain.

In addition we found relevant contributions to Holland's perspective on the person-environment fit and its relationship with job satisfaction. Salary seems to be important for the success but employment longevity was higher in participants with lower levels of fit.

It was also possible to verify that: (1) the occupational type was significant in well-being in the work domain, and in interaction with the fit, retained its importance in employment longevity; and (2) the characteristics of temperament seem to have more relevance than the information processing capacities on intrinsic satisfaction with work.

There were statistically significant results within personal and contextual variables including sociodemographic in subjective well-being in general and in the work domain.

Related to the third objective, results suggest that: (1) the unemployment situation is related with lower levels of subjective well-being; (2) the situation regarding employment in interaction with characteristics of temperament, as well as with information processing capacities was significant in subjective well-being results; and (3) individuals without unemployment social benefits showed more negative affectivity.

The study ended up exploring some variables within occupational groups in study, noting that: (1) teachers showed lower results in occupational prestige; (2) unemployed participants evaluated work as more important than all other participants; and (3) it seems that there is more pessimism within the future perspective in teachers.

The analysis of the results allowed us to suggest lines of research given the methodological limitations specifically concerned with the sample used.

Framed in the growing positive perspective of psychology, this study adds contributions to the understanding of subjective well-being in employment and unemployment, particularly through models of person-environment fit.

ÍNDICE GERAL

| | |
|--|-----|
| Introdução | 1 |
| Capítulo I – Constructo de carreira: convergências na sua compreensão | 10 |
| 1. Convergências: teoria, investigação e prática | 11 |
| 2. Articulação entre perspectiva vocacional e organizacional..... | 17 |
| 3. Consulta psicológica no desenvolvimento da carreira | 19 |
| 3.1. Aconselhamento psicológico versus psicoterapia? Uma breve consideração... .. | 20 |
| 3.2. Perspetiva integrada da consulta psicológica no desenvolvimento da carreira .. | 30 |
| 4. Síntese sobre as convergências na compreensão do constructo de carreira | 37 |
| Capítulo II – Perspetivas teóricas sobre o desenvolvimento da carreira | 40 |
| 1. Relevância do estudo do desenvolvimento da carreira: nota cronológica..... | 41 |
| 1.1. Antecedentes do estudo do desenvolvimento da carreira | 41 |
| 1.2. Origens teóricas da conceptualização do desenvolvimento da carreira..... | 42 |
| 1.3. Expansão de modelos teóricos na compreensão do constructo de carreira | 45 |
| 1.4. Consolidação científica e contributos pós-modernos | 58 |
| 1.5. Evolução terminológica na conceptualização da carreira | 61 |
| 1.6. Enquadramento histórico dos contributos portugueses | 63 |
| 2. Principais perspetivas teóricas no âmbito do desenvolvimento da carreira | 74 |
| 2.1. Modelos desenvolvimentais, construtivistas e contextualistas | 75 |
| 2.1.1. Perspetiva desenvolvimental de Gottfredson | 76 |
| 2.1.2. Abordagem construtivista de Savickas | 83 |
| 2.1.3. Contributos contextualistas de Young, Valach e Collin..... | 90 |
| 2.2. Contributos decorrentes da teoria da aprendizagem e teoria sócio-cognitiva..... | 96 |
| 2.2.1. Perspetiva sócio-cognitiva de Lent, Brown e Hackett | 96 |
| 2.2.2. Abordagem cognitiva do processamento da informação de Peterson, Sampson, Lenz e Reardon..... | 105 |
| 2.3. Perspetivas de traço-fator e correspondência pessoa-ambiente..... | 109 |
| 2.3.1. Teoria dos tipos de personalidade e ocupações de Holland | 110 |
| 2.3.1.1. A compreensão dos interesses vocacionais..... | 122 |
| 2.3.1.2. Breve consideração sobre as competências e a carreira | 128 |
| 2.3.1.3. A relevância dos valores na compreensão da carreira | 130 |
| 2.3.1.4. Personalidade e profissão..... | 133 |
| 2.3.2. Teoria de correspondência pessoa-ambiente de Dawis | 141 |

| | |
|--|------------|
| 2.3.3. Novas propostas no âmbito dos modelos de traço-fator e ajustamento pessoa-ambiente profissional | 150 |
| 3. Contributos recentes e perspetivas futuras no aconselhamento de carreira..... | 160 |
| 4. Síntese sobre as perspetivas teóricas do desenvolvimento da carreira..... | 170 |
| Capítulo III – Carreira e Bem-Estar Subjetivo | 174 |
| 1. Psicologia Positiva e bem-estar subjetivo | 175 |
| 2. O aconselhamento numa perspetiva positiva da psicologia | 195 |
| 3. O contexto de trabalho e o bem-estar | 205 |
| 3.1. Contributos para a compreensão da satisfação com o trabalho..... | 206 |
| 3.1.1. A satisfação com o trabalho e o ajustamento pessoa-ambiente profissional..... | 220 |
| 3.1.2. O bem-estar subjetivo em geral e a satisfação com o trabalho..... | 226 |
| 3.2. O sucesso profissional na compreensão da carreira | 234 |
| 3.3. Longevidade laboral: o caso particular do abandono laboral..... | 242 |
| 4. Síntese sobre a carreira e bem-estar subjetivo..... | 254 |
| Capítulo IV - (Des)emprego e desenvolvimento da carreira | 261 |
| 1. Desemprego: clarificação de conceitos | 264 |
| 2. Das razões do desemprego aos seus efeitos..... | 271 |
| 3. Bem-estar subjetivo no desemprego | 280 |
| 4. O papel do aconselhamento de carreira no desemprego | 286 |
| 5. Síntese sobre o (des)emprego e desenvolvimento da carreira | 293 |
| Capítulo V – Estudo empírico sobre o bem-estar subjetivo no (des)emprego e o ajustamento pessoa-ambiente profissional | 301 |
| 1. Enquadramento do estudo: questões orientadoras, objetivos e hipóteses | 301 |
| 2. Metodologia | 307 |
| 2.1. Variáveis em estudo: dependentes, independentes e preditoras | 307 |
| 2.2. Participantes: critérios de seleção da amostra e sua caracterização | 309 |
| 2.3. Instrumentos..... | 323 |
| 2.3.1. Questionário de caracterização geral e profissional | 323 |
| 2.3.2. Satisfaction With Life Scale (SWLS)..... | 327 |
| 2.3.3. Positive and Negative Affect Schedule (PANAS)..... | 329 |
| 2.3.4. Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) – versão reduzida | 330 |
| 2.3.5. Pavlovian Temperament Survey (PTS) | 333 |
| 2.3.6. Instrumentos propostos por Haase et al. (2008, 2010, 2011)..... | 335 |

| | |
|---|-----|
| 2.4. Procedimento | 341 |
| 2.5. Análises estatísticas..... | 345 |
| 3. Apresentação, análise e discussão dos resultados..... | 346 |
| 3.1. Etapa I - Análise do processamento de informação (autorrelatado e estimado) e temperamento na correspondência pessoa-ambiente profissional..... | 346 |
| 3.2. Etapa II – Exploração do bem-estar subjetivo no (des)emprego..... | 396 |
| 4. Principais conclusões..... | 476 |
| Considerações finais | 494 |
| Bibliografia | 513 |
| Anexos | 554 |
| Anexo A - Questionário de Caracterização Geral e Profissional (versão para participantes com emprego)..... | 555 |
| Anexo B - Questionário de Caracterização Geral e Profissional (versão para participantes sem emprego)..... | 558 |
| Anexo C - Escala de Satisfação com a Vida | 561 |
| Anexo D - Escalas de Afectividade Positiva e Afectividade Negativa..... | 562 |
| Anexo E - Minnesota Satisfaction Questionnaire (Short Form)..... | 563 |
| Anexo F - Pavlovian Temperament Survey (versão americana e inglesa)..... | 564 |
| Anexo G - Inventário de Preferências de Carreira..... | 568 |
| Anexo H - Inventário de Preferências Ambientais (Polychronicity Index)..... | 569 |
| Anexo I - Tarefas de Escalonamento da Estimativa da Magnitude das Ocupações ... | 570 |
| Anexo J - Tarefas de Classificação da Magnitude | 576 |
| Anexo K - Carta de apresentação via contacto directo (participantes em situação de emprego) | 586 |
| Anexo L - Carta de apresentação via e-mail (participantes em situação de emprego) | 587 |
| Anexo M - Carta de apresentação via contacto directo (participantes em situação de desemprego)..... | 588 |
| Anexo N - Carta de apresentação via e-mail (participantes em situação de desemprego)..... | 589 |

ÍNDICE DE QUADROS

| | |
|--|-----|
| Quadro 1. Síntese das perspectivas e modelos de intervenção no desenvolvimento da carreira..... | 60 |
| Quadro 2. Adaptação da síntese descritiva dos seis tipos de pessoas e profissões (Isaacson, 1985; Peterson et al., 1991; Ferreira, 1991; cit. por Hood & Ferreira, 1993)..... | 116 |
| Quadro 3. Síntese dos principais contributos sobre o bem-estar em geral e variáveis exploradas no estudo empírico apresentado no Capítulo V..... | 193 |
| Quadro 4. Síntese dos principais contributos sobre a satisfação com o trabalho e o ajustamento pessoa-ambiente profissional..... | 225 |
| Quadro 5. Síntese dos principais contributos sobre o bem-estar em geral e no domínio laboral, considerando a satisfação com o trabalho..... | 234 |
| Quadro 6. Síntese dos principais contributos sobre o bem-estar em geral e no domínio laboral, considerando o sucesso profissional..... | 242 |
| Quadro 7. Síntese dos principais contributos sobre o bem-estar em geral e no domínio laboral, considerando a longevidade laboral..... | 254 |
| Quadro 8. Síntese dos principais contributos sobre o bem-estar e (des)emprego, bem como outras dimensões do trabalho com relevo para o estudo empírico | 299 |
| Quadro 9. Hipóteses em estudo no âmbito do processamento de informação e temperamento..... | 304 |
| Quadro 10. Hipóteses em estudo no âmbito do bem-estar subjetivo, ajustamento e outras dimensões pessoais ou contextuais..... | 305 |
| Quadro 11. Hipóteses em estudo no âmbito do bem-estar subjetivo e desemprego..... | 306 |
| Quadro 12. Código da profissão e das preferências de carreira para o nível médio de ajustamento..... | 308 |
| Quadro 13. Distribuição dos participantes com e sem emprego por região do país..... | 312 |
| Quadro 14. Média, DP, mínimo e máximo relativamente à idade dos participantes..... | 313 |
| Quadro 15. Distribuição dos participantes em função do género..... | 314 |
| Quadro 16. Distribuição dos participantes em função do estado civil. | 314 |
| Quadro 17. Distribuição dos participantes em função da relação profissional. | 319 |
| Quadro 18. Distribuição dos participantes em função do código RIASEC. | 322 |
| Quadro 19. Distribuição dos participantes em função do nível de ajustamento. | 323 |

| | |
|--|-----|
| Quadro 20. Correlações entre as dimensões de processamento de informação nas Tarefas de Escalonamento da Estimativa da Magnitude e nas Tarefas de Classificação da Magnitude..... | 341 |
| Quadro 21. Média e Desvio Padrão das Estimativas de Magnitude de Cinco Dimensões de Processamento de Informação para o tipo R. | 347 |
| Quadro 22. Média e Desvio Padrão das Estimativas de Magnitude de Cinco Dimensões de Processamento de Informação para o tipo I. | 350 |
| Quadro 23. Média e Desvio Padrão das Estimativas de Magnitude de Cinco Dimensões de Processamento de Informação para o tipo A..... | 352 |
| Quadro 24. Média e Desvio Padrão das Estimativas de Magnitude de Cinco Dimensões de Processamento de Informação para o tipo S..... | 354 |
| Quadro 25. Média e Desvio Padrão das Estimativas de Magnitude de Cinco Dimensões de Processamento de Informação para o tipo E..... | 357 |
| Quadro 26. Média e Desvio Padrão das Estimativas de Magnitude de Cinco Dimensões de Processamento de Informação para o tipo C..... | 359 |
| Quadro 27. Comparações, em função da profissão (ANOVA), das médias nas dimensões de processamento de informação (autorrelatadas) | 368 |
| Quadro 28. Média, DP, mínimo e máximo das dimensões de processamento de informação (autorrelatadas) por profissão..... | 369 |
| Quadro 29. Comparações, em função do código RIASEC (ANOVA), das médias nas dimensões de processamento de informação (autorrelatadas)..... | 372 |
| Quadro 30. Média, DP, mínimo e máximo das dimensões de processamento de informação (autorrelatadas) por código RIASEC..... | 373 |
| Quadro 31. Distribuição dos participantes dos diferentes grupos em função código RIASEC. | 376 |
| Quadro 32. Análise da significância dos rácios F do número de escolhas por tipo RIASEC..... | 378 |
| Quadro 33. Valores próprios associados às funções discriminantes do número de escolhas por tipo RIASEC..... | 378 |
| Quadro 34. Funções discriminantes do número de escolhas por tipo RIASEC. | 378 |
| Quadro 35. Coeficientes canónicos do número de escolhas por tipo RIASEC. | 379 |
| Quadro 36. Matriz de estrutura do número de escolhas por tipo RIASEC. | 379 |
| Quadro 37. Média, DP, mínimo e máximo do número de escolhas por tipo RIASEC em função dos grupos profissionais..... | 380 |
| Quadro 38. Validação da análise discriminante para o número de escolhas por tipo RIASEC..... | 381 |

| | |
|---|-----|
| Quadro 39. Análise da significância dos rácios F das dimensões do temperamento..... | 383 |
| Quadro 40. Valores próprios associados às funções discriminantes das dimensões do temperamento..... | 383 |
| Quadro 41. Funções discriminantes das dimensões do temperamento. | 383 |
| Quadro 42. Coeficientes canónicos das dimensões do temperamento. | 383 |
| Quadro 43. Matriz de estrutura das dimensões do temperamento. | 384 |
| Quadro 44. Análise das funções para os centróides dos grupos no âmbito das dimensões do temperamento..... | 384 |
| Quadro 45. Comparações, em função do código RIASEC (ANOVA), das médias nas características de temperamento..... | 385 |
| Quadro 46. Média, DP, mínimo e máximo das dimensões de temperamento em função do código RIASEC..... | 386 |
| Quadro 47. Matriz de correlações entre capacidades de processamento de informação e dimensões do temperamento..... | 389 |
| Quadro 48. Sumário da Regressão Múltipla para as capacidades de processamento de informação em relação a FI..... | 391 |
| Quadro 49. Coeficientes de regressão nas capacidades de processamento de informação em relação a FI..... | 391 |
| Quadro 50. Sumário da Regressão Múltipla para as capacidades de processamento de informação em relação a FE..... | 392 |
| Quadro 51. Coeficientes de regressão nas capacidades de processamento de informação em relação a FE..... | 392 |
| Quadro 52. Sumário da Regressão Múltipla para as capacidades de processamento de informação em relação a MO..... | 393 |
| Quadro 53. Coeficientes de regressão nas capacidades de processamento de informação em relação a MO..... | 393 |
| Quadro 54. Matriz de correlações entre variáveis no âmbito do bem-estar subjetivo em geral e no domínio do trabalho..... | 398 |
| Quadro 55. Comparações, em função dos níveis de ajustamento (MANOVA), das variáveis do bem-estar subjetivo em geral e no domínio do trabalho. | 402 |
| Quadro 56. Média, DP, mínimo e máximo em função dos níveis de ajustamento no bem-estar subjetivo em geral..... | 403 |
| Quadro 57. Média, DP, mínimo e máximo em função dos níveis de ajustamento no bem-estar subjetivo no domínio do trabalho..... | 404 |

| | |
|--|-----|
| Quadro 58. Comparações, em função dos níveis salariais (MANOVA), nas variáveis do bem-estar subjetivo no domínio do trabalho..... | 409 |
| Quadro 59. Média, DP, mínimo e máximo em função dos níveis salariais no bem-estar subjetivo no domínio laboral..... | 411 |
| Quadro 60. Comparações, em função dos níveis salariais (ANOVA), nas variáveis do bem-estar subjetivo em geral..... | 412 |
| Quadro 61. Média, DP, mínimo e máximo em função dos níveis salariais no bem-estar subjetivo em geral..... | 413 |
| Quadro 62. Comparações, em função do código RIASEC (MANOVA), nas variáveis do bem-estar subjetivo no domínio do trabalho..... | 414 |
| Quadro 63. Média, DP, mínimo e máximo em função do código RIASEC no bem-estar subjetivo no domínio laboral..... | 415 |
| Quadro 64. Comparações, em função da interação código RIASEC*ajustamento, nas variáveis do bem-estar subjetivo no domínio do trabalho..... | 416 |
| Quadro 65. Média, DP, mínimo e máximo em função da interação código RIASEC*ajustamento na longevidade laboral..... | 417 |
| Quadro 66. Sumário da Regressão Múltipla para as dimensões do temperamento em relação a MSQI..... | 419 |
| Quadro 67. Coeficientes de regressão nas dimensões do temperamento em relação a MSQI..... | 420 |
| Quadro 68. Sumário da Regressão Múltipla para as capacidades de processamento da informação em relação a MSQI..... | 422 |
| Quadro 69. Coeficientes de regressão nas capacidades de processamento da informação em relação a MSQI..... | 422 |
| Quadro 70. Sumário da Regressão Múltipla para MSQI considerando as características temperamentais (Modelo 1) e capacidades de processamento da informação (Modelo 2)..... | 424 |
| Quadro 71. Comparações, em função do género (testes t), nas médias do bem-estar subjetivo em geral e no domínio do trabalho..... | 427 |
| Quadro 72. Média e DP em função do género nas médias do bem-estar subjetivo em geral e no domínio do trabalho..... | 428 |
| Quadro 73. Comparações (testes t), em função do estado civil (com e sem parceiro), nas médias do bem-estar subjetivo em geral e no domínio do trabalho. | 430 |
| Quadro 74. Média e DP em função do estado civil (com e sem parceiro) nas médias do bem-estar subjetivo em geral e no domínio do trabalho..... | 431 |

| | |
|---|-----|
| Quadro 75. Comparações (ANOVA), em função da idade (≤ 31 , 32-40 e ≥ 41), nas médias do bem-estar subjetivo em geral e no domínio do trabalho..... | 433 |
| Quadro 76. Média, DP, mínimo e máximo em função da idade (≤ 31 , 32-40 e ≥ 41) nas médias do bem-estar subjetivo em geral e no domínio do trabalho. | 435 |
| Quadro 77. Comparações, em função da profissão (ANOVA), nas médias do bem-estar subjetivo em geral e no domínio do trabalho..... | 438 |
| Quadro 78. Média, DP, mínimo e máximo em função da profissão nas médias da longevidade laboral (em meses)..... | 438 |
| Quadro 79. Média, DP, mínimo e máximo em função da profissão na satisfação com a situação profissional..... | 439 |
| Quadro 80. Média, DP, mínimo e máximo em função da profissão no sucesso profissional..... | 442 |
| Quadro 81. Média, DP, mínimo e máximo em função da profissão em MSQ, MSQI e MSQE..... | 445 |
| Quadro 82. Média, DP, mínimo e máximo em função da profissão em SWLS, PA e NA..... | 447 |
| Quadro 83. Comparações (testes t), em função da mudança prévia de emprego (sim e não,) nas médias do bem-estar subjetivo em geral e no domínio do trabalho. | 448 |
| Quadro 84. Média e DP em função da mudança prévia de emprego (sim e não) nas médias do bem-estar subjetivo em geral e no domínio do trabalho. | 449 |
| Quadro 85. Comparações (testes t), em função da relação profissional (efetivo e não efetivo), nas médias do bem-estar subjetivo em geral e no domínio do trabalho..... | 450 |
| Quadro 86. Média e DP em função da relação profissional (efetivo e não efetivo) no bem-estar subjetivo em geral e no domínio do trabalho..... | 451 |
| Quadro 87. Comparações (testes t), em função da vontade de mudar de emprego (sim e não), nas médias do bem-estar subjetivo em geral e no domínio do trabalho..... | 452 |
| Quadro 88. Média e DP em função da vontade de mudar de emprego (sim e não) nas médias do bem-estar subjetivo em geral e no domínio do trabalho..... | 454 |
| Quadro 89. Média, DP, mínimo e máximo nas variáveis dos instrumentos SWLS, PANAS, MSQ e Questionário de Caracterização Geral e Profissional nos participantes com emprego..... | 458 |
| Quadro 90. Média, DP, mínimo e máximo nas variáveis dos instrumentos SWLS e PANAS nos participantes sem emprego..... | 460 |
| Quadro 91. Comparações (testes t), em função da situação face ao emprego, nas variáveis SWLS, PA e NA..... | 461 |

| | |
|---|-----|
| Quadro 92. Comparações (testes t), em função do subsídio de desemprego (sim e não), nas variáveis SWLS, PA e NA..... | 466 |
| Quadro 93. Média e DP em função do subsídio de desemprego (sim e não) nas variáveis SWLS, PA e NA..... | 466 |
| Quadro 94. Média, DP, mínimo e máximo na valorização social e prestígio da profissão..... | 469 |
| Quadro 95. Média, DP, mínimo e máximo na importância atribuída ao trabalho. | 471 |
| Quadro 96. Média, DP, mínimo e máximo na perspetiva de futuro profissional. | 473 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|-----|
| Figura 1. Representação esquemática da articulação das modalidades de intervenção no constructo integrado de consulta psicológica..... | 29 |
| Figura 2. Esquema da perspectiva integradora da consulta psicológica de desenvolvimento de carreira. | 36 |
| Figura 3. Adaptação da representação esquemática do modelo desenvolvimental de Gottfredson (2002). | 82 |
| Figura 4. Síntese esquemática da proposta de Savickas (2002) | 89 |
| Figura 5. Síntese esquemática da perspectiva contextualista de Young, Valach e Collin (2002) | 95 |
| Figura 6. Síntese adaptada de Lent, Brown e Hackett (2002) da formação de interesses, definição de escolhas e desempenho no desenvolvimento da carreira..... | 104 |
| Figura 7. Pirâmide dos níveis hierárquicos de processamento cognitivo (adaptada de Peterson, Sampson, Lenz & Reardon, 2002). | 107 |
| Figura 8. Representação hexagonal das relações entre as tipologias de Holland (1985) retirada de Hood e Ferreira (1993). | 117 |
| Figura 9. Esquema síntese da proposta de correspondência pessoa-ambiente de Dawis (2002) | 149 |
| Figura 10. Esquema síntese da proposta de Haase e colaboradores (2008, 2010, 2011) associando-se a dimensão do bem-estar subjetivo em análise no estudo empírico..... | 158 |
| Figura 11. Gráfico sobre as razões subjacentes à vontade de mudança de emprego..... | 320 |
| Figura 12. Gráfico da média do peso da informação nos diferentes tipos de Holland..... | 360 |
| Figura 13. Gráfico da média do peso da interpessoal nos diferentes tipos de Holland..... | 361 |
| Figura 14. Gráfico da média do peso da mudança nos diferentes tipos de Holland..... | 362 |
| Figura 15. Gráfico da média do peso da estrutura da atividade nos diferentes tipos de Holland..... | 362 |
| Figura 16. Gráfico da média do peso da estrutura temporal nos diferentes tipos de Holland..... | 363 |

| | |
|---|-----|
| Figura 17. Gráfico da interação entre o ajustamento e o código RIASEC relativamente à longevidade laboral..... | 418 |
| Figura 18. Gráfico com as médias em SWLS nos participantes com e sem emprego..... | 462 |
| Figura 19. Gráfico com as médias em PA nos participantes com e sem emprego..... | 462 |
| Figura 20. Gráfico com as médias em NA nos participantes com e sem emprego..... | 462 |

LISTA DE ABREVIATURAS

- A** - Artístico
- APA** - Associação Americana de Psicologia
- C** - Convencional
- CEB** - Ciclo do Ensino Básico
- CENOR** - Centro Nacional de Recursos para a Orientação
- E** - Empreendedor
- EUA** - Estados Unidos da América
- FE** - Força da Excitação
- FI** - Força da Inibição
- I** - Investigador
- INE** - Instituto Nacional de Estatística
- MO** - Mobilidade dos processos nervosos
- MSQ** - *Minnesota Satisfaction Questionnaire*
- MSQE** - Satisfação Extrínseca
- MSQI** - Satisfação Intrínseca
- NA** – Afetividade Negativa
- NUTS** - Nomenclaturas de Unidades Territoriais para fins Estatísticos
- OMS** - Organização Mundial de Saúde
- OVP** - *Organismic Valuing Process*
- PA** - Afetividade Positiva
- P-E** - Pessoa-Ambiente
- PEC** - Correspondência Pessoa-Ambiente
- PI** - Índice de Policronicidade
- PI est** - Peso da Estrutura da atividade
- PI inf** - Peso da Informação
- PI int** - Peso Interpessoal
- PI mud** - Peso da Mudança
- PI tem** - Peso Temporal
- PTS** - *Pavlovian Temperament Survey*
- PTS-AmE** - *Pavlovian Temperament Survey* (versão americana e inglesa)
- RESAPES** - Rede de Serviços de Apoio Psicológico no Ensino Superior
- R** - Realista
- RIASEC** - Realista, Investigador, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional
- S** - Social

SDS - *Self-Directed Search*

SNC - Sistema Nervoso Central

SPO - Serviços de Psicologia e Orientação

SPSS - *Statistical Package for Social Sciences*

SWLS - *Satisfaction With Life Scale* (satisfação em geral com a vida)

TWA - Teoria do Ajustamento ao Trabalho

UE 27 - União Europeia a 27

VPI - *Vocational Preference Inventory*

Introdução

No mundo global deste início do século XXI perante o decréscimo das oportunidades de acesso ao mundo do trabalho e simultaneamente o aumento crescente do desemprego, as questões em torno do desenvolvimento da carreira revelam-se cruciais na construção de projetos de vida que conduzam o ser humano à aspiração intemporal de bem-estar.

Neste cenário de incerteza, imprevisibilidade e insegurança, emerge a necessidade de uma compreensão holística do desenvolvimento da carreira, que nas últimas décadas tem vindo a ser preconizada pelos modelos mais recentes no âmbito deste campo da psicologia. Destaca-se a importância de uma compreensão atualizada das novas dinâmicas que afetam o desenvolvimento da carreira, com implicações práticas no papel que os profissionais do aconselhamento desempenham face aos novos desafios que se colocam.

Estas mudanças no âmbito do desenvolvimento de carreira, verificam-se em Portugal e no restante espaço Europeu, estendendo-se a todas as sociedades ditas desenvolvidas. No caso particular da situação portuguesa ao nível da intervenção, à semelhança de outros países do sul da Europa (como Espanha, Itália e Grécia) o apoio institucionalizado de aconselhamento apresenta características mais particulares, se compararmos com a intervenção realizada em países anglo-saxónicos, nomeadamente no que concerne à transição escola-trabalho (Rede de Serviços de Apoio Psicológico no Ensino Superior [RESAPES], 2002a).

A este respeito e no caso particular do apoio ao nível do ensino superior, Abreu (1996, cit. por RESAPES, 2002a) reconhece que Portugal se encontra praticamente num ponto de partida, verificando-se apenas algumas tentativas promissoras de apoio institucionalizado e devidamente articulado no âmbito do aconselhamento no desenvolvimento da carreira. Também na transição escola secundária/ensino superior se constata estas especificidades culturais.

Contudo, de acordo com a RESAPES (2002a), a preocupação crescente no nosso país com estas questões tem potenciado um aumento da investigação na área, bem como a criação de serviços de apoio aos estudantes nas respetivas instituições revelando o interesse dos teóricos e investigadores, assim como dos poderes políticos, pelo menos na transição para o mercado de trabalho.

Tendo em conta as características sociais, económicas e políticas que pontuam a atualidade, a intervenção neste âmbito deve ser entendida numa perspetiva ao longo da vida, alargando a prática da consulta psicológica de desenvolvimento de carreira a

outros contextos para além dos educativos, salientando-se a sua preocupação, não só na escolha de uma profissão, mas na construção e reconstrução de trajetórias de vida, particularmente na sua dimensão profissional, que se traduzam em bem-estar subjetivo e qualidade de vida.

Na história da psicologia do desenvolvimento da carreira encontramos diferentes abordagens teóricas, desde as teorias de traço-fator, modelos de correspondência pessoa-ambiente, abordagens psicodinâmicas, perspetivas desenvolvimentais, contributos sociológicos e contextuais, teorias construtivistas, abordagens decorrentes das teorias da aprendizagem, entre outras (Hood & Ferreira, 1993).

É no âmbito das primeiras que se salienta a teoria dos tipos de personalidade e ocupações de Holland (1959, 1985, 1997), segundo a qual, é o tipo de personalidade, que se desenvolve na interação entre potencialidades biológicas e histórias pessoais distintas, que exerce a principal influência na escolha vocacional.

De acordo com Hood e Ferreira (1993), apesar desta teoria assentar nas diferenças individuais dos tipos de personalidade conceptualizados por exemplo, por Murray (1938), alia simultaneamente os contributos dos trabalhos dos investigadores que se identificam com os modelos teóricos de traço-fator (Roe, 1956), ao relacionar as características da personalidade com determinadas ocupações profissionais.

Este modelo defende que o indivíduo se sentirá mais satisfeito num ambiente profissional compatível com as características da sua personalidade. Aliás, uma das razões explicativas do facto das pessoas mudarem de emprego, relaciona-se com a excessiva incompatibilidade entre o seu tipo de personalidade e o tipo de ambiente profissional (Hood & Ferreira, 1993). Denota-se aqui também uma conceção de correspondência pessoa-ambiente profissional, para além da perspetiva de traço-fator.

Apesar das críticas ao modelo, considerado demasiado simplista, é de salientar que esta simplicidade constitui simultaneamente um aspeto positivo porque proporciona um esquema simples através do qual o conhecimento do próprio indivíduo pode ser relacionado com o conhecimento sobre as profissões, partindo do pressuposto que o comportamento humano é função da interação entre a personalidade e o ambiente, e que as escolhas profissionais constituem uma expressão da personalidade (Hood & Ferreira, 1993). Pressuposto este, que encontra paralelo, em parte, nas teorias mais recentes sobre o desenvolvimento humano, nomeadamente a teoria sistémico-ecológica de Bronfenbrenner (1979), que define o desenvolvimento como uma acomodação progressiva e mútua, ao longo da vida, entre um organismo ativo caracterizado por um complexo distinto de capacidades para

pensar, sentir e agir, inter-relacionadas, dinâmicas e em evolução, e as propriedades em mudança dos cenários imediatos em que a pessoa em desenvolvimento vive.

O modelo hexagonal de Holland (1959, 1985, 1997) dos tipos de pessoas e carreiras destaca-se assim, como um dos modelos de traço-fator e correspondência pessoa-ambiente que dominou o campo da psicologia vocacional por mais de quatro décadas. Na atualidade revela-se largamente difundido na investigação e prática do aconselhamento no desenvolvimento da carreira. O ajustamento entre o tipo de personalidade (Realista, Investigador, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional – assim definidos no acrónimo RIASEC por Holland em 1985) e as correspondentes exigências do ambiente profissional é apenas uma das formas de utilizar os contributos dos modelos de correspondência pessoa-ambiente.

Outros esquemas de correspondência pessoa-ambiente têm sido propostos, centrando-se no ajustamento entre necessidades pessoais e reforços profissionais (Lofquist & Dawis, 1969), capacidades cognitivas e exigências cognitivas dos ambientes (Gottfredson, 2003), valores pessoais e recompensas ambientais (Super, 1957), entre outros.

De facto, diversos critérios podem ser investigados na compreensão dinâmica deste modelo, nomeadamente a capacidade individual de processamento de informação e o seu ajustamento às exigências ambientais concomitantes de processamento de informação, como defendem Haase, Ferreira, Santos, Aguayo e Fallon (2008), Haase et al. (2010) e Haase et al. (2011).

De acordo com Hall (1959, 1966) as culturas variam na sua forma de lidar com o tempo e o espaço (policronicidade). Segundo Haase et al. (2008) estas diferenças são também de carácter individual e podem gerar desajustes entre a pessoa e o ambiente. Assim, os indivíduos também variam significativamente na sua capacidade para lidar com condições de sobrecarga de informação (Bellak, 1975; Broadbent, 1971; Miller, 1959; Miller, 1961; Millord & Perry, 1977; Wohlwill, 1974). Simultaneamente, de acordo com os autores, verificam-se diferenças individuais relativamente aos traços de temperamento (Strelau, 1997).

Estes e outros contributos podem ser aplicados no âmbito dos modelos de correspondência pessoa-ambiente, na medida em que as diferentes ocupações profissionais colocam exigências de processamento de informação distintas, que por sua vez deverão ajustar-se às capacidades de processamento de informação dos participantes nesses contextos profissionais. Também Holland (1997) já havia sugerido diferenças nas exigências de informação em diferentes situações

ocupacionais salientando a importância do ajustamento entre a pessoa e o ambiente, na promoção do sucesso, satisfação e estabilidade profissionais.

Com base nestes contributos, Haase et al. (2008, 2010, 2011) apresentam uma nova proposta de compreensão dos modelos de ajustamento pessoa-ambiente, salientando que as ocupações profissionais podem apresentar diferenças quantificáveis ao nível do processamento de informação que é exigido aos profissionais em cinco dimensões: peso da informação, peso interpessoal, peso da mudança, peso da estrutura temporal e peso da estrutura da atividade. Ao ser possível simultaneamente caracterizar os indivíduos na sua capacidade autorrelatada de processamento de informação nas mesmas dimensões, será viável potenciar o ajustamento pessoa-ambiente profissional (Haase et al., 2008, 2020, 2011).

Esta investigação parte do pressuposto evidenciado nos estudos de Haase et al. (2008, 2010, 2011) de que, se encontrarmos um perfil de processamento de informação exigido pela ocupação profissional, com o qual possamos comparar um perfil de capacidades individuais também de processamento de informação nas mesmas dimensões, será possível avaliar a sua compatibilidade e, respetivamente, o ajustamento pessoa-ambiente, que por sua vez se relaciona com a probabilidade de experienciar longevidade, satisfação e sucesso com a ocupação profissional, potencialmente associados ao bem-estar subjetivo do indivíduo.

Vários contributos teóricos têm vindo a permitir a compreensão do bem-estar subjetivo num contexto de desenvolvimento da carreira. Estas teorias enquadram-se no domínio da relação recíproca pessoa-ambiente abordadas anteriormente, que têm as suas raízes em Lewin (1935, cit. por Haase et al., 2008). Este autor defende que o comportamento das pessoas deve ser perspectivado em função da pessoa e do meio, ambos com o mesmo grau de importância.

É neste contexto teórico que Holland (1959, 1985, 1997) defende que os trabalhadores do mesmo ambiente tendem a apresentar personalidades semelhantes, pelo que os ambientes podem ser definidos também em termos de “personalidades” e a congruência entre a pessoa e o ambiente de trabalho está relacionada com a satisfação, estabilidade e envolvimento no trabalho, qualidade do mesmo, produtividade e bem-estar (Walsh & Eggerth, 2005). Também os resultados dos estudos de Morris e Campion (2003, cit. por Walsh & Eggerth, 2005), demonstram que pessoas em ambientes congruentes com as suas personalidades tendem a ser mais saudáveis psicologicamente, mais satisfeitas e mais produtivas que pessoas em ambientes não ajustados à sua personalidade.

Estas teorias do ajustamento pessoa-ambiente, entendem o trabalho como um processo interativo e recíproco entre indivíduo e o ambiente profissional. Dawis e Lofquist (1984) afirmam que se o indivíduo preenche os requisitos do trabalho em troca o ambiente de trabalho satisfaz um conjunto de necessidades financeiras, sociais e psicológicas dos trabalhadores. Estes autores postulam que por exemplo, quando as capacidades do indivíduo coincidem com os requisitos de competências do local de trabalho, o trabalhador é perspectivado satisfatoriamente pelo seu empregador.

Do mesmo modo, quando as necessidades de reforço do trabalhador são garantidas pelo local de trabalho, este experiencia satisfação com o mesmo.

Outros investigadores encontram resultados no mesmo sentido. Rounds (1981, cit. por Walsh & Eggerth, 2005) verificou uma correlação mediana entre a congruência e a satisfação com o trabalho.

Lofquist e Dawis (1991) alargaram estes pressupostos a outros ambientes para além do trabalho propondo uma teoria de ajustamento pessoa-ambiente que defende que a maioria dos problemas pessoais emerge da incongruência entre pessoa e contexto.

O modelo de Moos (1987) fornece igualmente uma base conceptual para avaliar o ajustamento das pessoas e ambientes em diversos contextos. Semelhante à teoria de Holland (1997), Moos (1987) defende que os ambientes, tal como as pessoas, têm “personalidades” distintas e quanto maior for a congruência entre as personalidades das pessoas e dos ambientes, mais satisfatórios serão os resultados daí emergentes.

O autor acrescenta ainda que as variáveis de relação são centrais para a descrição do clima social em diferentes domínios da vida, isto é, a forma como as pessoas percebem os seus ambientes sociais tem efeitos no seu crescimento pessoal e no seu bem-estar subjetivo: as pessoas tendem a ser mais produtivas e apresentar-se mais satisfeitas em ambientes com relações satisfatórias. Assim, também as relações positivas com os outros parecem constituir uma dimensão-chave do bem-estar subjetivo como demonstram diversos estudos que apontam novas direções no campo da psicologia.

A satisfação com a ocupação profissional é sem dúvida uma dimensão da satisfação em geral com a vida, que por sua vez, se relaciona com a noção de bem-estar subjetivo. Este conceito tem vindo a despertar a atenção dos investigadores no âmbito da psicologia positiva.

A leitura da psicologia como preventiva e promotora, mais do que remediativa, contrasta com a psicologia do passado, centrada essencialmente no funcionamento

negativo do ser humano, negligenciando a relevância do estudo e aplicação de constructos positivos na promoção do bem-estar (Oliveira, 2000).

Apesar dos conceitos de felicidade, bem-estar subjetivo, satisfação com a vida e outros explorados pela psicologia positiva, reunirem algumas críticas na comunidade científica, revelam-se essenciais na compreensão do desenvolvimento da carreira, dimensão fulcral do projeto de vida do ser humano.

De acordo com Rogers (1959), o bem-estar subjetivo depende da realização das próprias esperanças e aspirações e do nível de congruência entre o “eu atual” e o “eu ideal”. Para Beck (1976, cit. por Oliveira, 2000), implica a realização das próprias expectativas e a consecução dos objetivos propostos.

São inúmeros os autores que abordam este conceito, que se constitui complexo e multidimensional. Algumas variáveis têm sido associadas ao conceito de bem-estar subjetivo, nomeadamente o temperamento (variável pessoal) e o emprego (variável contextual).

De uma forma consensual, poder-se-á definir este constructo como “a reação avaliativa das pessoas à sua própria vida quer em termos de satisfação com a mesma (avaliação cognitiva), quer em termos de afetividade (reações emocionais estáveis)” (Diener & Diener, 1995, cit. por Simões et al., 2000, p. 653).

Procurar entender as relações entre bem-estar subjetivo e a situação de emprego ou desemprego parece-nos assim fundamental, principalmente num país onde a taxa de desemprego no início de 2012 era de aproximadamente 15% (Instituto Nacional de Estatística [INE], 2012) e o emprego se caracteriza pela insegurança e precariedade. São muitos os investigadores que apontam as consequências negativas do desemprego.

De acordo com a síntese realizada por P. Araújo (2009), podemos apontar: (1) a perda de competências decorrente da desaprendizagem; (2) a deterioração ao nível das relações sociais; (3) a diminuição da autoestima; (4) a redução dos recursos financeiros; (5) e o aumento dos riscos no âmbito da saúde, entre outros efeitos adversos frequentemente descritos na literatura.

Por sua vez, “os impactos da vivência de situações precárias estão pouco documentados e grande parte dos estudos está relacionada com a insegurança laboral” no entanto, tal como no âmbito do desemprego, “as formas de trabalho flexível poderão trazer perigos para a saúde” (Benach, 2002, cit. por P. Araújo, 2009, p. 5).

Complementando estes dados menos positivos associados ao desemprego será fundamental também compreender no âmbito do bem-estar subjetivo que

resultados se encontram associados a estas situações laborais, tendo em conta a perspetiva da psicologia positiva.

O projeto de investigação aqui delineado, visa globalmente apresentar uma nova abordagem ao modelo de Holland (1959, 1985, 1997), numa tentativa de compreensão das suas dimensões cognitivas, atendendo à proposta de Haase et al. (2008, 2010, 2011) centrada no processamento de informação, procurando simultaneamente explorar o conceito de bem-estar subjetivo associado ao desenvolvimento da carreira. Pretende-se acrescentar um contributo que permita que os indivíduos encontrem cenários profissionais que correspondam ao seu estilo de personalidade no que concerne ao processamento de informação e procurar que as suas escolhas profissionais encontrem uma maior probabilidade de se traduzirem em geral na construção pessoal do seu bem-estar subjetivo. Neste sentido, a investigação realizada envolve um estudo de caráter quantitativo desenvolvido em duas etapas.

A primeira etapa permitirá explorar o primeiro objetivo deste projeto de investigação que consiste em apresentar uma nova compreensão dos modelos de ajustamento pessoa-ambiente, nomeadamente o de Holland (1959, 1985, 1997), procurando explorar as suas dimensões cognitivas subjacentes, nomeadamente no que se refere ao processamento da informação.

Neste contexto, pretende-se acrescentar contributos já evidenciados por Haase et al. (2008, 2010, 2011), numa amostra de estudantes, relativamente à capacidade autorrelatada de processamento de informação e exigências de processamento de informação inerentes ao ambiente profissional, nomeadamente em cinco domínios: (1) peso da informação, (2) peso interpessoal, (3) peso da mudança, (4) peso da estrutura da atividade e (5) peso temporal. Simultaneamente procurar-se-á considerar a dimensão do temperamento na compreensão das diferenças individuais.

A análise destas questões em participantes adultos de diferentes ocupações profissionais (em situação de emprego ou desemprego) constitui um aspeto inovador para o panorama da investigação científica neste âmbito, nomeadamente no que concerne à área do aconselhamento de carreira.

Numa segunda etapa, podemos considerar a análise de dois objetivos principais, ambos centrados nos contributos da psicologia positiva, especificamente no que concerne ao bem-estar subjetivo.

Pretende-se compreender a relação entre o ajustamento pessoa-ambiente e o bem-estar subjetivo em diferentes grupos profissionais. Neste âmbito incluímos ainda fatores empiricamente relacionados com o bem-estar subjetivo no domínio do trabalho, nomeadamente a satisfação, o sucesso e a longevidade profissionais. Na

compreensão destas questões teremos em consideração outras variáveis para além do ajustamento, como o temperamento, as capacidades de processamento de informação, o tipo de perfil profissional de acordo com o acrónimo RIASEC e diversos aspetos de natureza sociodemográfica, de modo a podermos realizar uma análise compreensiva do bem-estar subjetivo.

Finalmente, e assumindo um caráter meramente exploratório neste trabalho, pretendemos analisar a relação entre bem-estar subjetivo e desemprego, de forma a construir um ponto de partida para investigações futuras nesta linha.

Em síntese, à abordagem do modelo de Holland (1959, 1985, 1997) explorada na primeira etapa, será associada numa segunda fase, a dimensão do bem-estar subjetivo numa tentativa de compreensão da sua relação com o ajustamento pessoa-ambiente, apenas em participantes com uma ocupação profissional. Nesta etapa será ainda explorada a relação entre bem-estar subjetivo e o fenómeno do desemprego, numa amostra mais reduzida de participantes em situação de desemprego.

O percurso realizado na persecução destes objetivos, através das etapas estratégicas já enunciadas, consubstancia-se numa incursão inicial pelo constructo de carreira, procurando explorar as convergências teóricas, empíricas e práticas, bem como a potencialidade de uma articulação entre contributos da psicologia vocacional e da psicologia organizacional, para uma conceção integrada da consulta psicológica do desenvolvimento da carreira (Capítulo I).

Segue-se a exploração dos contributos teóricos de relevo na literatura científica sobre os temas envolvidos nesta investigação relacionados com o desenvolvimento da carreira (Capítulo II). Parte-se de uma breve retrospectiva que permite compreender o percurso teórico-prático efetuado no âmbito do estudo do desenvolvimento da carreira na psicologia, para uma descrição mais pormenorizada das principais teorias e modelos que enquadram conceptualmente esta temática na atualidade.

Salienta-se neste ponto do trabalho, a influência determinante de três categorias de teorias no campo do desenvolvimento da carreira: (1) abordagens desenvolvimentais, construtivistas e contextualistas; (2) perspetivas baseadas na teoria da aprendizagem e teoria sócio-cognitiva; e (3) teorias de traço-fator e de correspondência pessoa-ambiente profissional, com ênfase especial no modelo de Holland (1959, 1985, 1997) subjacente às considerações empíricas decorrentes deste trabalho de investigação. O segundo capítulo termina com a apresentação de contributos recentes no estudo do desenvolvimento da carreira e perspetivas futuras neste campo da psicologia.

A abordagem da psicologia positiva subjacente a este trajeto será apresentada no capítulo seguinte (Capítulo III), procurando-se efetuar uma ponte com a vertente do aconselhamento e o contexto de trabalho, nomeadamente no que concerne: (1) à satisfação com o trabalho e a sua relevância quer no âmbito do ajustamento pessoa-ambiente profissional, quer no bem-estar subjetivo em geral; (2) ao sucesso ocupacional na compreensão da carreira; e (3) à estabilidade profissional, entendida enquanto longevidade profissional, analisando-se o caso particular do abandono laboral.

A temática do (des)emprego, associada ao desenvolvimento da carreira explorar-se-á brevemente no Capítulo IV, procurando-se a clarificação necessária de conceitos que permita entender as razões e efeitos da situação de desemprego, nomeadamente ao nível do bem-estar subjetivo, de forma a apontar estratégias de intervenção no âmbito do aconselhamento de carreira.

Os caminhos metodológicos percorridos com vista à meta já enunciada descrevem-se no último capítulo deste trabalho (Capítulo V) sendo apresentado o estudo empírico realizado neste âmbito.

A dissertação termina efetuando-se as considerações finais sobre o trabalho realizado.

Procurou-se nesta reflexão sobre o bem-estar subjetivo no ajustamento pessoa-ambiente profissional em situação de (des)emprego, partir da teoria para o contexto real, para de novo integrar em conceções teóricas algumas questões por este estudo levantadas.

O principal propósito deste processo de investigação é que este percurso pelos trilhos do aconselhamento no desenvolvimento da carreira contribua, em última instância, para a sua melhoria.

Capítulo I – Constructo de carreira: convergências na sua compreensão

O percurso teórico-prático que aqui se inicia, parte da compreensão do constructo nuclear subjacente a este trabalho, o de carreira, numa trajetória de exploração do *cognos* e da *praxis* desta temática da psicologia, atravessando caminhos delineados pela investigação, a fim de se atingir no final desta viagem, uma meta de construção progressiva de conhecimento, à partida desejada.

Assim, parte-se da compreensão da carreira numa perspetiva de conciliação de pontos de vista que promova um sentido de coerência na exposição de abordagens teóricas e resultados empíricos, em pontos posteriores deste trabalho.

De facto, este constructo nem sempre reúne consenso na comunidade científica no entanto, surge como evidente (e urgente) o desejo de convergência teórica e prática do aconselhamento de carreira, no sentido do seu desenvolvimento atual e futuro (Osipow, 1990; Santos et al., 2001).

Esta ambição decorre da constatação de frequentes clivagens na compreensão da carreira, exemplificadas por Savickas (1995) da seguinte forma: (1) entre teoria, investigação e prática; (2) entre psicologia vocacional e outras áreas da psicologia; e (3) entre aconselhamento de carreira e outras modalidades de intervenção (nomeadamente a psicoterapia). Acrescente-se ainda a cisão entre psicologia e outras ciências que se debruçam sobre a compreensão da carreira, como por exemplo, a sociologia.

Não serão exploradas com pormenor neste trabalho, as razões subjacentes a estas fronteiras artificiais, na medida em que se afigura como uma tarefa de carácter epistemológico merecedora de uma reflexão aprofundada. Contudo, apresentam-se a título exemplificativo, algumas dificuldades sentidas ao longo do tempo na construção de convergências sobre a carreira.

Tendo por base a obra de Collin e Patton (2009), que constitui uma tentativa promissora de redução de uma das clivagens referidas no parágrafo anterior especificamente, entre a psicologia vocacional e a psicologia organizacional, salienta-se a dificuldade de comunicação entre teóricos, investigadores e profissionais, quer no seio da mesma área disciplinar, quer em relação a outras disciplinas e ciências. Mais se acrescenta que esta dificuldade coexiste no seio dos três grupos referidos, isto é, não se verifica apenas uma lacuna na comunicação, por exemplo, entre teóricos e profissionais, mas entre os próprios teóricos, e assim se verifica nos outros dois grupos também – investigadores e profissionais.

Pode-se ainda apontar, fatores como a formação, a terminologia utilizada, os significados construídos sobre a realidade, os meios de publicação científica, entre outros (Collin, 2009) na consolidação destas visões.

As transformações tecnológicas e a crescente globalização que caracterizam a sociedade atual, poderão constituir o determinante impulsionador desta ambição integrativa já há muito reconhecida e desejada. Gradualmente, têm vindo a construir-se pontes entre as diversas teorias e metodologias num esforço de integração conceptual coerente, tendo em conta os elementos comuns que partilham, apesar dos aspetos únicos que as diferenciam, com vista à renovação e inovação da compreensão da carreira (Santos et al., 2001).

1. Convergências: teoria, investigação e prática

Na construção de relações entre teóricos, investigadores e práticos, bem como, no seio de cada um destes grupos, a aceitação da construção social do comportamento, assume um papel de relevo. As teorias procuram cada vez mais descrever a realidade conceptualizando-a como uma construção (Kvale, 1992, cit. por Santos et al., 2001). Assim, não existe uma verdade única mas múltiplas versões da realidade, pelo que as diversas perspetivas teóricas constituem pontos de vista contextual e culturalmente construídos sobre os fenómenos em análise (Cushman, 1995, cit. por Santos et al., 2001).

Por sua vez, os investigadores, embebidos destas construções da realidade, devem analisar a aplicabilidade das suas matrizes teóricas ao contexto cultural onde levam a cabo os seus estudos, procurando articular a teoria com a investigação e aceitando a diferenciação empírica (entre investigadores) decorrente das especificidades contextuais (Santos et al., 2001). Estes resultados empíricos contextualmente específicos, por sua vez, serão integrados pelos teóricos na atualização das suas descrições sobre a realidade, aceitando o relativismo necessário a esta integração teoria-investigação.

Destas convergências decorrem implicações para a prática do aconselhamento, que mais uma vez, é igualmente percebida como socialmente construída, logo não considerada como verdade universal, pelo que a seleção dos instrumentos de avaliação a utilizar deve ter em atenção os condicionalismos culturais subjacentes à sua construção (Santos et al., 2001).

A intervenção passa também necessariamente a englobar outras dimensões da vida do sujeito, tendo em conta, as interações entre dimensões laborais e pessoais, na

construção do projeto de vida do sujeito. A valorização das histórias de vida, em detrimento de resultados psicométricos, constitui assim o cerne do processo de mudança numa perspetiva sistémica do funcionamento humano (Santos et al., 2001).

Apesar das diferenças entre as práticas dos profissionais de aconselhamento, verificam-se assim pontos comuns que constituem fatores de convergência entre os profissionais e, simultaneamente, entre a teoria, a investigação e a prática.

Uma proposta de análise das convergências nos planos da teoria, investigação e prática, apresentada em 1992 por Herr e Cramer, com o objetivo de inovar e renovar a compreensão da carreira, assume especial importância ao explorar cuidadosamente os contributos produzidos nesta área. Os autores evidenciam dois paradigmas subjacentes às teorias propostas, investigações realizadas e intervenções implementadas ao nível da carreira, que constituem grelhas de leitura assentes nas convergências detetadas nesta área: paradigma diferencial e desenvolvimental.

O primeiro paradigma inclui teorias, estudos e intervenções centrados na relevância da construção de instrumentos (testes, inventários e outros) e na produção de novas metodologias de validação de conceitos e propostas teóricas. Assentam igualmente na implementação de intervenções pontuais orientadas para a resolução de problemas no âmbito da decisão necessária em momentos específicos de transição ecológica (Bronfenbrenner, 1979, 1986; Vondracek, Lerner & Shulenberg et al., 1986) e de acordo com a teoria subjacente, de resposta a problemas vocacionais sistematizados nas principais taxonomias propostas, utilizando técnicas com o objetivo de remediação das situações. Estas taxonomias promovem a construção de instrumentos psicométricos, mas apresentam um carácter meramente descritivo e assentam em conceções pouco consistentes (Paixão, 2005).

As sete principais taxonomias de problemas vocacionais são apresentadas por Herr e Cramer (1992): (1) não há escolha, a escolha é incerta, a escolha é insensata e há discrepância entre interesses e aptidões (Williamson, 1939); (2) ausência de problemas, dependência, falta de informação, conflito pessoal e ansiedade de escolha (Bordin, 1946, cit. por Herr & Cramer, 1992); e (3) falta de competências de resolução de problemas, de "insight", de informação e de segurança, imaturidade e dependência da autoridade (Byrne, 1958, cit. por Herr & Cramer, 1992).

Os autores acrescentam ainda: (4) reduzida informação sobre o meio, falta de competências, imaturidade, dificuldades de ajustamento pessoal, planos indefinidos e conflito com figuras significativas (Robinson, 1963, cit. por Herr & Cramer, 1992); (5) patologia expressa, problemas de identidade, conflitos ao nível da motivação e da gratificação, dificuldades de síntese e défices na orientação para a mudança (Bordin &

Kopplin, 1973, cit. por Herr & Cramer, 1992); (6) problemas de ajustamento, irrealismo e indecisão (Crites, 1981); e finalmente, (7) problemas na tomada de decisão, na implementação dos planos de carreira, bem como no desempenho e adaptação organizacional (Campbell & Cellini, 1981, cit. por Herr & Cramer, 1992).

Mais recentemente, Multon, Wood, Heppner e Gysbers (2007), apresentaram uma nova categorização dos problemas de carreira, que se pretende mais ajustada à realidade atual. Os autores no seu estudo começam por salientar que esta preocupação não é recente, fazendo referência a várias taxonomias anteriormente referidas.

Acrescentam ainda o interesse pela categorização de indivíduos que experienciam indecisão no âmbito da carreira, salientando os contributos de Brown e Krane (2000): (1) indivíduos que precisam de informação ocupacional adicional; (2) aqueles que apresentam problemas de escolha relacionados com a formação da identidade; (3) os que apresentam identidades vocacionais bem desenvolvidas, com reduzida necessidade de informação, mas cuja realização da escolha é influenciada por tendências para experienciar insatisfação e ansiedade com a escolha, focando-se nos aspetos negativos das suas opções de carreira; e finalmente, (4) os clientes que apresentam as três dimensões anteriores.

Os autores referem também a tipologia de Rochlen, Milburn e Hill (2004): (1) indivíduos com níveis moderados de *stress*, desconforto e incerteza relativos à carreira; e (2) clientes com elevados níveis de preocupação no que concerne à carreira, *stress* ao nível pessoal e estigma em relação ao aconselhamento de carreira.

Estes estudos no entanto, não se centram nos adultos e nos seus problemas para além dos relacionados com a decisão. Neste sentido, Multon et al. (2007) procuraram apresentar uma taxonomia de diagnóstico que possa ser aplicada a indivíduos de diferentes idades e com diferentes problemas apresentados no contexto de consulta, no âmbito da intervenção, mas com implicações teóricas e orientações empíricas inerentes.

Os autores constataram então, a existência de clientes: (1) psicologicamente saudáveis e certos das suas escolhas de carreira, capazes de utilizar recursos para tomar as suas decisões, necessitando apenas de reconhecimento e afirmação de que estão no “caminho certo”; (2) também saudáveis psicologicamente, mas menos certos dos seus percursos de carreira, manifestando desconforto em relação às suas decisões, beneficiando de uma avaliação completa e fornecimento de informação de elevada qualidade; (3) com elevados níveis de *stress* psicológico que deve ser trabalhado no processo de consulta e moderada capacidade de decisão necessitando

de avaliação e reforço do seu percurso de carreira; e finalmente (4) com elevados níveis de *stress* psicológico, e simultaneamente um grau elevado de indecisão e desconforto ao nível da carreira.

Estes dados revelam a heterogeneidade de problemas que surgem no aconselhamento de carreira, incluindo dimensões pessoais e vocacionais, o que implica uma visão convergente da prática da consulta (explorada no terceiro ponto deste capítulo).

Retomando a procura de convergência, verifica-se que contrariamente ao paradigma diferencial, existem teorias, investigações e práticas de carácter desenvolvimental ou de “promoção de processos construtivos de crescimento pessoal no domínio vocacional e/ou de vida” (Campos & Coimbra, 1991, cit. por Paixão, 2005, p. 212) que constituem o segundo paradigma no âmbito da carreira.

Estes contributos procuram identificar os aspetos inerentes às continuidades e discontinuidades no processo de desenvolvimento da carreira (Dittman-Köhli, 1986; Raposo, 1987; Vondracek et al., 1986; cit. por Paixão, 2005), que decorre ao longo da vida e não apenas em momentos críticos (Lerner, 1984, cit. por Paixão, 2005), de forma a promover o desenvolvimento de comportamentos que permitam a tomada de decisão sempre que necessária e consolidação da identidade pessoal, onde se inclui a dimensão vocacional (Abreu, 1985; Blustein, 1994; Savickas, 2004; cit. por Paixão, 2005).

As propostas que se inserem neste paradigma caracterizam-se pela sua continuidade, dinamismo e contextualismo (Cole & Siegel, 2003; Vondracek, 1992; Vondracek & Kawasaki, 1995; cit. por Paixão, 2005).

No mesmo sentido, em contexto português emerge a análise reflexiva e historicamente contextualizada de Gonçalves (2000) acerca dos principais contributos neste âmbito que se podem organizar em perspetivas naturalistas, racionalistas/instrutivas e construtivistas, sendo que as duas primeiras se aproximam do paradigma diferencial proposto por Herr e Cramer (1992) e a última, corresponde ao segundo paradigma apresentado pelos autores.

A abordagem naturalista enfatiza os aspetos intrapsíquicos do sujeito salientando que o ser humano nasce “predestinado” para uma “vocaçãõ”, que pode ser descoberta através do “exame psicológico” (aplicação de testes vocacionais ou psicotécnicos de aptidões, interesses, valores e personalidade), complementado com o fornecimento de informação sobre oportunidades do contexto social, de forma a promover a satisfação e sucesso na formação e exercício futuro da profissão (Campos, 1977; 1980; cit. por Gonçalves, 2000).

Nesta perspetiva, o papel assumido pelo sujeito caracteriza-se pela passividade, enquanto o psicólogo exerce a sua autoridade legitimada pelo conhecimento das características do indivíduo (não tendo em conta as experiências de vida que influenciam as escolhas) e oportunidades do meio, através de práticas de orientação que permitam o ajustamento (sem questionamento, nem consideração) entre o indivíduo e o projeto social, perpetuando e legitimando desigualdades sociais (Campos, 1980; 1991; cit. por Gonçalves, 2000).

Neste âmbito, importa também a “descoberta” de capacidades, interesses, valores e habilidades profissionais (consideradas separadas das competências pessoais) “naturais” no sujeito, negligenciando-se o processo de construção e aprendizagem das mesmas.

De acordo com Gonçalves (2000) a configuração social, económica e política ocidental, decorrente da recessão económica resultante da crise petrolífera de 1973, caracterizava-se por uma competitividade no mercado de emprego devido à escassez de oportunidades, refletindo-se num descrédito acentuado pelo otimismo do pleno emprego do pós-guerra.

É neste cenário que o foco na importância das oportunidades sociais sobre o percurso vocacional volta a imperar no âmbito da psicologia vocacional, após uma atenção centrada na relevância das realidades subjetivas (Gonçalves, 2000).

O mesmo autor refere que neste contexto histórico, o papel do psicólogo no âmbito da psicologia vocacional centrava-se na orientação para o projeto social e político, através de sessões de informação sobre oportunidades de formação e profissão disponíveis e treino de competências essenciais à procura e manutenção do emprego.

Esta perspetiva racionalista/instrutiva originou o aparecimento de programas de procura de emprego, treino assertivo, treino de resolução de problemas e criação da própria empresa. Mais uma vez o protagonismo é assumido pelo técnico e não pelo sujeito.

Contrariamente a estas duas abordagens, na visão construtivista, o papel do sujeito na construção (e não descoberta) do seu projeto vocacional no contexto histórico-social em que se insere, é entendido como ativo na sua relação com a realidade.

É neste contínuo processo de construção, desconstrução e reconstrução que o percurso vocacional se vai (re)escrevendo numa narrativa pontuada por vários projetos resultantes de encontros, experiências, contactos, questionamentos e

significados, implicando reorganizações do sistema pessoal do indivíduo (Campos & Coimbra, 1991).

Segundo Gonçalves (2000) este afastamento em relação ao inatismo, descoberta, certeza e racionalidade, aproxima a intervenção vocacional a uma perspetiva desenvolvimental e construtivista do funcionamento humano com repercussões na prática de orientação.

De acordo com o autor, a intervenção baseia-se assim, nas atividades de exploração, recorrendo a meios mais clássicos (como os inventários de interesses vocacionais) ou mais recentes (como os suportes multimédia e informáticos), no âmbito da formação, trabalho e realidade social, proporcionadas pela família, escola, grupo de pares e comunidade.

Esta exploração resulta em investimento, isto é, em mudança construída de forma idiossincrática e pró-ativa e não em descoberta ou instrução (Gonçalves, 2000). Neste contexto, o sujeito emerge como um ser competente, não por acumulação de competências inatas ou treinadas em situações de simulação ou *role-playing*, mas pela sua integração e transformação numa competência geral decorrente da realização de experiências reais ou *role-taking* e reflexão, garantindo a transversalidade e generalização dos seus saberes (Gonçalves, 2000).

Esta mudança assenta ainda numa relação segura e apoiante que permita a expressão de sentimentos e a exploração e integração das suas experiências, bem como necessariamente desafiante de forma a possibilitar a experimentação de novas alternativas de pensar, sentir e agir (Coimbra, Campos & Imaginário, 1994).

Em Portugal e no restante espaço Europeu, esta perspetiva sobre o desenvolvimento vocacional existe em simultâneo com outras visões sobre a intervenção vocacional. Não é única, nem a sua aceitação é consensual, mas parece mais ajustada no desenvolvimento de competências exigidas por um mundo globalizado e pautado pela incerteza, principalmente em sociedades ditas desenvolvidas (Castell, 1999, cit. por Gonçalves, 2000).

Depois da exposição destas duas propostas de análise das convergências teóricas, empíricas e práticas na compreensão da carreira, é possível constatar o que foi referido inicialmente neste ponto do trabalho, isto é, caminha-se para uma compreensão da carreira numa forma holística e construtiva, não se negligenciando os contributos decorrentes de perspetivas teóricas, estudos empíricos e intervenções práticas assentes noutras visões da realidade, numa tentativa de integração de contributos relevantes para a compreensão deste constructo complexo.

Neste trabalho, procurar-se-á igualmente partir das concepções teóricas, procurando articular os contributos de relevo na compreensão dos resultados empíricos obtidos, para poder lançar pistas úteis para a melhoria do aconselhamento de carreira, na sua intervenção prática de promoção do bem-estar subjetivo dos sujeitos.

As convergências teóricas e as decorrentes de várias investigações, verificadas neste trabalho, serão refletidas noutros capítulos da dissertação e constituirão o enquadramento fundamental para a compreensão dos dados empíricos encontrados, que por sua vez, espera-se, possam contribuir para um aconselhamento de carreira com qualidade.

2. Articulação entre perspectiva vocacional e organizacional

Como foi referido anteriormente, mesmo que a convergência se verifique entre teoria, investigação e prática no seio de uma disciplina, muitas vezes constata-se a diferenciação entre áreas disciplinares duma mesma ciência e ainda entre ciências (nomeadamente entre a psicologia e a sociologia).

De facto, no estudo da carreira é possível constatar a existência de múltiplas abordagens decorrentes de diversos campos do conhecimento. De acordo com Arthur, Hall e Lawrence (1989, cit. por Collin, 2009) estas áreas do saber incluem a psicologia, psicologia social, sociologia, antropologia, economia, ciência política, história e geografia. Aliás na perspetiva de Herr (1990, cit. por Collin, 2009) vários especialistas do comportamento organizacional, gestão de recursos humanos, educação vocacional, psiquiatria, entre outros, manifestam o seu interesse pela compreensão da carreira.

Alguns autores procuram explorar que áreas têm contribuído mais para o estudo deste constructo e apesar das divergências, salienta-se a proposta de Moore, Gunz e Hall (2007) que releva o papel da psicologia e da sociologia no estudo deste constructo.

Vários autores defendem igualmente um trabalho de interdisciplinaridade entre as diversas abordagens no futuro da compreensão da carreira (Herr, 1990; Hesketh, 2001; Betz, 2001; Fouad, 2001; cit. por Collin, 2009), nomeadamente na exploração do papel dos fatores contextuais no desenvolvimento da carreira. Esta visão interdisciplinar é defendida quer por psicólogos, quer por investigadores no âmbito das perspetivas organizacionais, decorrentes por exemplo da sociologia. No entanto, nem sempre foi assim na história do estudo deste constructo.

Na perspectiva de Collin (1990) parece existir uma compartimentação entre abordagens vocacionais e organizacionais ao longo dos tempos, bem como, entre as sub-disciplinas destes dois campos do conhecimento e ainda no seio da implementação da intervenção neste âmbito.

Os autores das perspectivas organizacionais e da psicologia vocacional têm consciência desta divisão e enfatizam a necessidade de integração na compreensão de fatores individuais e contextuais associados ao desenvolvimento da carreira, bem como na implementação de intervenções de carácter holístico e sinérgico (Collin, 2009).

De facto, o contexto atual é caracterizado por mudanças económicas com repercussões ao nível da carreira, sistematizadas por Santos et al. (2001) em: (1) maior pressão sobre o mundo do trabalho e competitividade crescente, decorrentes da globalização e conseqüente facilidade de comércio e investimento a uma escala global, que por sua vez resulta da melhoria no sistema de transportes e de comunicação; (2) valorização do trabalhador como causa do desenvolvimento e riqueza, procurando aumentar-se a sua produtividade, ao investir-se na sua formação; e (3) avanço tecnológico que ora elimina empregos, ora cria novos empregos que exigem maior competência.

Estas exigências do mundo do trabalho estudadas principalmente pela psicologia organizacional (e pela sociologia), nem sempre são acompanhadas pelo aconselhamento vocacional, nem pela intervenção educativa. Aliás, relativamente à articulação escola-trabalho, Santos et al. (2001) salientam a importância da alteração de programas escolares e de formação profissional, para a aquisição de competências adequadas a estas novas exigências, reduzindo-se a probabilidade de desemprego nos jovens. Também a promoção da formação contínua é fundamental no âmbito do desemprego em adultos, na medida em que o trabalhador desta forma se mantém preparado para enfrentar os desafios decorrentes, por exemplo, do avanço tecnológico (Santos et al., 2001).

No que concerne ao papel dos psicólogos no âmbito do aconselhamento de carreira, estes deverão, de acordo com Santos et al. (2001): (1) valorizar o investimento contínuo na escolaridade e formação dos trabalhadores, bem como na aquisição de competências abrangentes e atuais; (2) ter em conta as mudanças económicas nas suas conceptualizações teóricas e intervenções práticas; e (3) promover estratégias pró-ativas para lidar com estas alterações.

Assim, salienta-se mais uma vez a relevância da convergência entre disciplinas e ciências, a par de articulações cada vez mais necessárias entre políticas educativas, profissionais, económicas e sociais (Reich, 1991, cit. por Santos et al. 2001).

No contexto deste trabalho, procurar-se-á ultrapassar as barreiras rumo à integração desejável numa compreensão mais completa e complexa deste constructo.

Apenas por uma questão de organização estrutural desta dissertação, serão apresentados em primeiro lugar (no capítulo II) os contributos da psicologia vocacional (mas incluindo variáveis tipicamente abordadas no âmbito organizacional especificamente relacionadas com os modelos teóricos apresentados) e num ponto posterior as propostas mais relacionadas com a compreensão da carreira e trabalho, numa perspetiva organizacional (mais uma vez, procurando articular estes aspetos com o que fora descrito no capítulo II).

A título de exemplo, inicia-se este percurso de compreensão da carreira explorando-se o ajustamento pessoa-ambiente profissional (modelos apresentados em 2.3.), para depois se abordar a satisfação com o trabalho (no capítulo III) no entanto, atendendo-se à sua interação recíproca na promoção do bem-estar subjetivo do ser humano.

Esta opção encontra paralelo na própria evolução histórica da compreensão da carreira, partindo duma perspetiva mais centrada no indivíduo, para interpretações mais dinâmicas destes fenómenos, decorrentes da valorização da interação do indivíduo com os seus contextos de vida, como será possível constatar na nota cronológica apresentada posteriormente.

3. Consulta psicológica no desenvolvimento da carreira

Nesta reflexão sobre as convergências associadas ao constructo de carreira, urge explorar uma das clivagens mais frequentes ao longo da história da intervenção psicológica: o hiato entre aconselhamento e psicoterapia. Parte-se duma breve consideração sobre estas modalidades de intervenção, para se incluir os aspetos nucleares de ambas numa perspetiva integrada da consulta psicológica no desenvolvimento da carreira. Este terceiro ponto do primeiro capítulo será explorado com mais pormenor, em comparação com os dois anteriores, tendo em conta a natureza deste trabalho inerentemente associada à área do aconselhamento.

3.1. Aconselhamento psicológico versus psicoterapia? Uma breve consideração...

As diferentes modalidades de intervenção psicológica incluem o aconselhamento psicológico, a psicoterapia, os grupos de desenvolvimento e educação psicológica, a consultadoria psicológica, entre outras. A confusão terminológica surge essencialmente associada às duas primeiras modalidades.

Tendo em conta que este trabalho se debruça sobre o aconselhamento no desenvolvimento da carreira, urge iniciar este percurso, pelo esclarecimento destas questões de terminologia, a fim de garantir a coerência linguística necessária ao alcance do rigor que se impõe a uma investigação desta natureza. Para isso, afigura-se como fundamental abordar as três dimensões associadas à intervenção psicológica em geral, sistematizadas por Campos (1988) em: (1) alvos da intervenção (sistema pessoal/sistemas transpessoais); (2) estratégias de intervenção (tipo direto, indireto e a utilização dos *mass media*); e (3) objetivos da intervenção (remediar, prevenir e promover).

Segundo este autor, relativamente aos alvos de intervenção psicológica, podemos considerar a modificação de determinadas dimensões do funcionamento intrapsíquico do indivíduo, numa perspetiva de ciclo vital dotando o sujeito de mais “poder” – *empowerment* – a partir da aquisição de competências que lhe permitam lidar melhor com os acontecimentos de vida ou com as tarefas de desenvolvimento. É possível ainda, considerar o desenvolvimento psicológico das estruturas da ação humana promovendo o desenvolvimento global do sujeito psicológico nas suas estruturas de funcionamento (abordagem estruturalista de Piaget).

Por outro lado, há intervenções mais centradas na mudança ao nível dos sistemas transpessoais, isto é, nos contextos de vida do indivíduo (perspetiva ecológica de Bronfenbrenner de 1979), tendo em conta que as características dos ecossistemas onde estão inseridos influenciam a sua ação (Campos, 1988).

No que concerne às estratégias ou modalidades de intervenção, é possível implementar uma abordagem direta (psicoterapia, aconselhamento psicológico e grupos de desenvolvimento e educação) que implica contacto direto psicólogo-cliente ou indireta (consultadoria) em que o alvo é o cliente mas a intervenção ocorre via contextos de vida do mesmo. Uma terceira estratégia possível passa pela promoção de mudanças através dos meios de comunicação social, por exemplo, em campanhas de sensibilização (Campos, 1988).

Ainda na perspectiva de Campos (1988), os objetivos centrais a trabalhar no âmbito da intervenção psicológica são os seguintes: promoção de mudança ou desenvolvimento, autonomização do cliente em relação ao psicólogo e responsabilização do cliente em relação à mudança.

No entanto, segundo o autor há objetivos que podem ser mais ou menos valorizados consoante a perspectiva adotada: (1) remediação, de forma a superar a situação problemática existente, restabelecendo o equilíbrio homeostático anterior à crise; (2) prevenção, no sentido de evitar a situação de crise; ou (3) promoção da robustez psicológica necessária à superação da crise provável, tendo em conta que a vida tem momentos críticos. Considera-se que a melhor prevenção é a promoção e que podemos remediar promovendo.

Tendo em conta estas dimensões, como diferenciar as modalidades de intervenção psicológica? Será possível a integração destes alvos, estratégias e objetivos, numa única modalidade de intervenção? Não será artificial esta diferenciação? Para dar resposta a estas questões é importante centrarmo-nos na conceptualização ao longo da história, das modalidades do trabalho do psicólogo, nomeadamente a psicoterapia e o aconselhamento psicológico, sobre as quais recai a maior confusão terminológica, como foi referido no início deste ponto do trabalho.

A psicoterapia surge associada ao modelo médico que dominou o trabalho dos psicólogos até aos anos 30 do século XX. Esta modalidade centra-se na alteração de estados de profunda disfuncionalidade psicológica ou psicopatologia, via reestruturação e reorganização da personalidade, o que ao implicar mudanças nucleares, necessariamente acarreta maior longevidade ao processo de intervenção (Campos, 1988).

Relativamente ao aconselhamento psicológico, é possível situar o seu aparecimento em 1909, considerando Parsons o seu autor. Nesta altura, surge relacionado com questões sociais, curiosamente no âmbito do desenvolvimento da carreira, através da “criação de Centros de Orientação Juvenil, em colaboração com o município da cidade norte-americana de Boston, num mundo novo aberto ao grande fluxo migratório” (Santos, 2009, p. 13). Simultaneamente, surge o Movimento de Saúde Mental (Beers, 1981, cit. por Santos, 2009), em que o aconselhamento psicológico realizado em contextos psiquiátricos procura ultrapassar as limitações do modelo médico.

Santos (2009) refere que mais tarde, em 1928, surgem em França os primeiros Conselhos de Orientação Profissional. Por sua vez, nos EUA, após a Segunda Grande Guerra Mundial, a orientação vocacional inserida no aconselhamento psicológico, é

alvo de um forte crescimento, ao serem contratadas instituições de ensino superior para prestarem serviços neste âmbito (Faria, 2008). Também o aparecimento da Associação Americana de Psicologia (*American Psychological Association – APA*) e do *Journal of Counseling Psychology* contribuem para a base da construção da profissão de psicólogo (Dorn, 1989, cit. por Faria, 2008) associada ao aconselhamento psicológico de caráter vocacional.

No entanto, até aos anos 30 do século XX permanece uma visão redutora desta modalidade de intervenção, geralmente considerada breve e de caráter remediativo e racional, demasiado centrada nos resultados e não nos processos psicológicos (Osipow, 1982).

Nesta perspetiva o aconselhamento psicológico passa apenas pelo ajustamento da pessoa a uma profissão num único momento (Parsons, 1909; Williamson, 1939, 1950, 1965, 1972; Williamson & Biggs, 1979; cit. por Faria, 2008) e o papel do psicólogo é considerado mais ativo e diretivo, de forma a resolver o problema vocacional (ao contrário do profissional da psicoterapia, mais associado a uma função facilitadora e exploradora de processos psicológicos), o que contribuiu para a desvalorização do valor e prestígio do aconselhamento no seio da intervenção psicológica (Faria, 2008).

Contudo, nos anos 60 do século XX o aconselhamento psicológico estende-se à consulta conjugal e o contributo de Rogers (1961, cit. por Santos, 2009) - intervenção centrada na pessoa - no âmbito da Psicologia Clínica, alarga-se ao aconselhamento psicológico. Evolui assim, na perspetiva de Faria (2008) de uma visão determinista e objetiva, para uma visão mais centrada no papel ativo do sujeito na sua relação com o contexto. Aqui o cliente deixa de ser considerado um recetor passivo de informação e assume um papel ativo na construção do seu autoconhecimento e do conhecimento sobre oportunidades educativas e laborais, na tomada de decisão, planificação e ação.

Mais recentemente, em 1987, o aconselhamento psicológico vê reconhecido o seu estatuto como intervenção também no âmbito da saúde ao ser incluído pela Organização Mundial de Saúde (OMS), como uma das modalidades de intervenção com pacientes infetados pelo HIV (Santos, 2009). Esta evolução histórica é acompanhada, com os naturais adiamentos temporais, por Portugal (Duarte, Paixão & Lima, 2007, cit. por Santos, 2009).

Apesar do alargamento do aconselhamento psicológico à intervenção no âmbito da saúde mental e dos aspetos conjugais, e mais recentemente até no âmbito da saúde, como é possível constatar pela sua história emerge essencialmente

associado ao desenvolvimento da carreira. Assim sendo, no contexto deste trabalho, parece-nos fundamental aprofundar a exploração desta modalidade de intervenção, mais do que a psicoterapia ou outras modalidades.

Recorrendo à definição e caracterização do aconselhamento psicológico de acordo com a APA, *Counseling Psychology* pode ser definida como: uma prática geral no seio das especialidades da psicologia que se centra no funcionamento pessoal e interpessoal (típico ou disfuncional) ao longo do ciclo vital, numa perspetiva individual, familiar, grupal, sistémica ou organizacional, na qual o psicólogo ajuda a melhorar o bem-estar, aliviar o *stress* e resolver crises, através da avaliação, diagnóstico e resolução dos motivos da intervenção (Santos, 2009).

Santos (2009) refere ainda que segundo a APA, o profissional de psicologia, no âmbito do aconselhamento psicológico deverá possuir conhecimentos ao nível do desenvolvimento da carreira e comportamento vocacional, bem como, diferenças individuais, avaliação psicológica e ambiental, psicologia social e organizacional, desenvolvimento ao longo da vida, consulta e supervisão, psicopatologia, aprendizagem, personalidade, métodos de investigação, e intervenção individual e grupal.

Segundo Santos (2009), quanto à população-alvo da intervenção, a APA sintetiza três categorias: indivíduos, grupos (incluindo casais e famílias) e organizações. Estes psicólogos podem trabalhar com indivíduos e grupos de diferentes faixas etárias, incluindo adolescentes com preocupações educacionais e de carreira, adultos em mudança de carreira e idosos em fim de carreira na transição para a reforma. Também podem trabalhar no âmbito organizacional na promoção dum bom ambiente de trabalho, produtividade e eficiência (Santos, 2009). A APA salienta que o paradigma que enquadra os múltiplos problemas abordados no aconselhamento psicológico, deve envolver perspetivas desenvolvimentais, ambientais e culturais:

“paradigma que se aplica desde as questões educacionais e vocacionais/carreira/trabalho que são uma das matrizes fundadoras do aconselhamento psicológico, às questões das transições normativas e não-normativas do desenvolvimento humano, passando pelos domínios relacionais, quer a nível individual, familiar e organizacional, até campos específicos como as deficiências e a doença mental, culminando na promoção da saúde e do bem-estar psicológico” (Santos, 2009, p. 12).

Podemos assim constatar que o campo do aconselhamento psicológico é diverso mas integrativo. Esta diversidade integrativa parte da conceção complexa do

sujeito psicológico, enquanto objeto na relação com o outro, isto é, auto organiza-se e auto (re)constrói-se numa interação com os seus sistemas (Ford & Ford, 1987, cit. por Santos, 2009).

No entanto, esta visão do aconselhamento psicológico e do papel do sujeito foi sofrendo alterações ao longo da sua evolução. Assim, o aconselhamento psicológico que emerge no seio da tradição anglo-saxónica, veio romper com a visão psicopatológica da intervenção psicológica, alargando o campo de intervenção à generalidade dos problemas do quotidiano, para além dos aspetos disfuncionais (Campos, 1988).

De acordo com Campos (1988) o objetivo aqui passa por ajudar a desenvolver e a mobilizar recursos pessoais que permitam responder às transições de vida e tarefas desenvolvimentais, num processo tendencialmente mais breve e pontual.

Esta conceptualização da intervenção psicológica veio abalar a cientificidade defendida para a psicologia, assente na descoberta de leis de comportamento (quantificados e mensuráveis) com base no método científico semelhante ao das restantes ciências consideradas exatas, sua previsão e alteração mediante técnicas objetivas de intervenção (Campos, 1988). Assim, se justifica a sua diferenciação em relação à psicoterapia, ao longo de décadas no seio dos académicos da psicologia.

De facto, é entre estas duas modalidades – psicoterapia e aconselhamento psicológico - que o problema da diferenciação se coloca com maior ênfase, visto que a modalidade de intervenção em grupos de desenvolvimento e educação se centra especificamente na promoção do desenvolvimento em grupo (apelando à tendência de autoatualização proposta por Rogers) e a consultadoria psicológica, procura promover a mudança através dos sistemas que rodeiam o cliente (Campos, 1988).

Por vezes estes dois termos são utilizados indiferenciadamente, noutros casos de forma distinta. De acordo com a designação oficial da *British Association for Counselling and Psychotherapy*, a existirem diferenças, estas centram-se mais na formação e interesses dos psicólogos e seu contexto de trabalho (Santos, 2009).

Atualmente, podemos considerar então que a distinção entre aconselhamento psicológico e psicoterapia se tem vindo a esbater. É possível incorporar os mesmos alvos, estratégias e objetivos nestas duas modalidades, o que naturalmente aproxima estas duas vertentes de intervenção. Não parece fazer sentido estabelecer esta diferenciação, nem quanto aos modos de compreender os problemas, embebidos em perspetivas teóricas comuns, nem quanto às metodologias utilizadas, decorrentes dessas mesmas teorias, nem ainda no que concerne à relação psicólogo-cliente.

Aliás, no que diz respeito a esta última questão, Greensberg (1985) apresenta uma abordagem integrativa da relação em qualquer tipo de consulta psicológica, envolvendo três componentes: aliança terapêutica, transferência na relação e relação propriamente dita.

Salienta ainda a importância de dois aspetos nesta relação: *I-Thou* e aceitação do cliente. O primeiro refere-se à tentativa para quebrar as barreiras entre exterior e interior, entre a imagem e o real, e assim comunicar a experiência intrínseca que geralmente parece irreal socialmente, permitindo que o sujeito se revele simultaneamente a si mesmo e aos outros. Nesta perspetiva, o envolvimento emocional entre cliente e psicólogo a par da aceitação dos objetivos e tarefas da consulta asseguram ainda as condições para o sucesso de qualquer tipo de intervenção.

Segundo Tinsley, Tokar e Helwig (1994) no que concerne especificamente ao aconselhamento de carreira, têm vindo a ser investigadas as variáveis que influenciam positiva ou negativamente a qualidade da relação estabelecida, que é crucial para o desenrolar do processo de consulta e para a obtenção de resultados adequados, independentemente da abordagem subjacente, visto que enfatizam igualmente o valor da relação positiva psicólogo-cliente na consulta.

Uma das variáveis estudada neste âmbito diz respeito às expectativas dos clientes sobre a consulta e a sua relação com o grau de envolvimento no processo. De acordo com Apfelbaum (1958, cit. por Tinsley et al., 1994) estas expectativas determinam a vontade de fornecer informação pessoal no processo de consulta. Por sua vez, Klein, Mathieu-Coughlan e Kiesler (1986, cit. por Tinsley et al., 1994), salientam que estas revelações pessoais constituem uma componente fundamental do envolvimento do cliente, que determina a qualidade da intervenção.

De facto, segundo Lewis (2001) as expectativas do cliente parecem constituir a única dimensão que apresenta diferenças significativas quando se compara o aconselhamento de carreira e o aconselhamento pessoal.

Aliás, tendo em conta o que já foi referido anteriormente, verificam-se inúmeros aspetos que justificam a convergência destas duas formas de intervenção, numa perspetiva integrada de consulta psicológica, sintetizados por Lewis (2001): (1) Lucas (1992) salienta que os clientes de ambas as modalidades experienciam o mesmo tipo de problemas pessoais; (2) Gold e Scanlon (1993, cit. por Lewis, 2001) referem que ambos experienciam níveis comparáveis de desconforto emocional; (3) mais de um terço dos problemas apresentados no âmbito do aconselhamento de carreira não estão relacionados diretamente com a carreira (Anderson & Niles, 1995); (4) os

clientes em aconselhamento de carreira revelam maior satisfação com o processo quando se abordam problemas pessoais e de carreira (Nevo, 1990, cit. por Lewis, 2001); e (5) o foco em aspetos mais pessoais, como a personalidade, no âmbito do aconselhamento de carreira contribui para a resolução das preocupações de carreira (Kirschner, Hoffman & Hill, 1994, cit. por Lewis, 2001).

No estudo realizado por este autor, procurou-se comparar o aconselhamento de carreira e o aconselhamento pessoal, ao nível dos resultados (ajustamento pessoal e decisão de carreira) e processos (expectativas do cliente e relação estabelecida com o psicólogo), de forma a colmatar as lacunas existentes no âmbito desta relação entre aspetos de carreira e pessoais ao nível do estudo dos seus resultados e processos, apesar do apoio conceptual existente quanto à abordagem integrativa da consulta psicológica (Betz & Coming, 1993; Krumboltz, 1993; Lucas, 1993; Manuele-Adkins, 1992; Miller, 1999; cit. por Lewis, 2001).

Relativamente aos resultados da consulta, este estudo revelou que os clientes de ambas as modalidades não diferiam significativamente no ajustamento pessoal e decisão de carreira. O mesmo se verificou ao nível da relação psicólogo-cliente que é igualmente fundamental no aconselhamento de carreira e no aconselhamento pessoal, tal como defendem vários autores (Anderson & Niles, 2000; Canaff, 1997; Meara & Patton, 1994; Niles, 1997; Corbishley & Yost, 1989; cit. por Lewis, 2001). Este dado acarreta implicações práticas nomeadamente no que concerne à utilização da tecnologia no aconselhamento de carreira, que não deve substituir, mas adaptar-se de forma a não negligenciar esta dimensão crucial do processo de consulta.

Tal como já foi referido a única dimensão, de âmbito processual que apresentou diferenças significativas diz respeito às expectativas dos clientes (June & Smith, 1983; Corbishley & Yost, 1989; cit. por Lewis, 2001): no âmbito do aconselhamento de carreira os indivíduos apresentavam níveis inferiores de motivação para continuar o processo de consulta, esperando resolver os seus problemas em poucas sessões, o que vem ao encontro dos estereótipos tradicionalmente associados ao aconselhamento de carreira, assente sobretudo na testagem de aspetos individuais (interesses, traços de personalidade, entre outros) e fornecimento de informação sobre oportunidades profissionais.

Também em Portugal, apesar de não existirem resultados disponíveis, a experiência de intervenção confirma que a maioria dos jovens em consulta vocacional espera uma avaliação psicotécnica com base em testes (Nascimento & Coimbra, 2005). Daqui decorre a necessidade dos profissionais apoiarem os clientes no

reconhecimento da relação entre assuntos pessoais e de carreira (Corbishley & Yost, 1989; Lucas, 1993; Miller, 1999; cit. por Lewis, 2001).

Estes resultados vêm apoiar a literatura existente sobre a dificuldade em diferenciar estas duas formas de intervenção (Betz & Corning, 1993; Blustein, 1992; Manuele-Adkins, 1992; Miller, 1999; Niles & Pate, 1989; cit. por Lewis, 2001).

Aliás, de acordo com Lewis (2001) autores de relevo no âmbito da psicologia vocacional salientam esta questão: Krumboltz (1993, cit. por Lewis, 2001) refere que os assuntos pessoais e de carreira estão intimamente relacionados, pelo que a distinção entre ambos é artificial; também Super (1993, cit. por Lewis, 2001) e Meara e Patton (1994, cit. por Lewis, 2001) salientam que os profissionais que adotam uma perspetiva integrativa serão mais eficazes.

Relativamente à questão aqui levantada sobre os aspetos de processo e resultado na compreensão da intervenção psicológica no âmbito da carreira, salienta-se a relevância de uma breve consideração acerca do estudo da eficácia da consulta.

No que concerne à compreensão do processo, salienta-se como pioneiro Robinson, que em 1938 (cit. por Porter, 1943) procurou analisar as variáveis de processo no âmbito da consulta psicológica pessoal, definindo categorias do comportamento do psicólogo e cliente, como o silêncio, reflexão, tentativa de análise e interpretação com impacto em comportamentos posteriores de ambos.

Faria (2008) salienta que ao longo da história da psicologia vocacional, constata-se ora um interesse elevado por estas questões de processo (Blustein & Spengler, 1995) ora um desinteresse no seu estudo (Strupp, 1973; Malan, 1973; Goldman, 1976, cit. por Faria, 2008).

Esta desvalorização é bem patente quando se efetua uma revisão dos estudos sobre os resultados da consulta vocacional e se constata que durante muito tempo foi dada uma maior atenção a estes aspetos. Gradualmente os investigadores dos resultados foram aceitando que esta separação entre processo e resultados é meramente artificial, pois para se compreender os resultados é necessário explorar o processo subjacente à sua produção. Simultaneamente os investigadores do processo, começaram a valorizar o estudo dos resultados de forma a validar os seus estudos de processo (Faria, 2008).

Assim, começaram a emergir inúmeras investigações (Applebaum, 1978; Barrett-Lennard, 1962; Fiedler, 1950; Frank, 1973; Garfield, 1974; Gurman, 1977; Orlinsky & Howard, 1986; Strupp, 1973; Torrey, 1986; cit. por Faria, 2008) sobre variáveis de processo, concluindo-se que para que ocorra mudança e se garanta a eficácia da consulta (vocacional ou pessoal), existem quatro fatores: (1) qualidade da

relação; (2) *insight* cognitivo, ou seja, a crença dos clientes de que uma nova percepção sobre os seus próprios problemas pode ajudar a resolvê-los; (3) experiência afetiva, isto é, um ambiente onde ocorra expressão emocional segura, motivando o cliente e potenciando a mudança; e (4) expectativas do cliente (Frank, 1973; Patterson, 1974; Ungersma, 1961; cit. por Faria, 2008). Estes quatro aspetos são comuns às duas modalidades de consulta e referem-se ao que acontece durante as sessões ao nível dos comportamentos de psicólogo e cliente, em separado e entre ambos (Hill & Williams, 2000; Swanson, 1995; cit. por Faria, 2008).

Outras linhas de investigação têm sido propostas neste âmbito, para além dos quatros aspetos já referidos, nomeadamente: (1) o comportamento verbal e não verbal de psicólogo e cliente; (2) técnicas utilizadas pelo psicólogo para conduzir o processo; (3) visão da consulta como processo de aprendizagem; (4) subtipos de clientes de carreira; (5) perspetivas culturais dos clientes e psicólogos; (6) papel da autoeficácia; (7) respostas encobertas do psicólogo; e (8) tipo de orientações metodológicas e análises estatísticas utilizadas na investigação (Faria, 2008).

Apesar de todos os avanços, esta temática continua pouco estudada (Spokane, 2004) pelo que estas sugestões devem potenciar novos estudos no âmbito do processo de consulta, nomeadamente no aconselhamento de carreira.

De acordo com Faria (2008) relativamente ao estudo dos resultados da consulta, um aspeto é consensual: a consulta psicológica de âmbito vocacional é eficaz. A origem dos estudos sobre os resultados da intervenção psicológica situa-se em 1952 com Eysenk, mais uma vez, no âmbito da consulta pessoal. No entanto, também os autores no âmbito da psicologia vocacional constataram esta relevância de comprovação da eficácia da intervenção.

Inúmeras investigações foram realizadas neste sentido, salientando-se a revisão de estudos realizada por Krumboltz (1979), que permitiu concluir que a intervenção vocacional: (1) permite alcançar resultados mais elevados nos clientes em medidas como a maturidade vocacional; (2) contribui para a melhoria de competências de âmbito vocacional, como a procura de emprego; e (3) ajudará os indivíduos a realizar melhores escolhas, se os psicólogos atuarem como modelos de comportamento adequados, fornecerem informação concreta, reforçarem comportamentos adequados e emitirem *feedback* que promova o autoconhecimento.

Segundo Faria (2008) também Holland e seus colaboradores em 1981 efetuaram uma revisão de estudos neste âmbito, refletindo sobre componentes que são comuns a intervenções eficazes: (1) aquisição de uma estrutura cognitiva que permita a compreensão de si, do mundo do trabalho e da relação entre os dois; (2)

informação vocacional sobre si e o mundo do trabalho; (3) ensaio cognitivo ou narrativas cognitivas sobre aspirações, sonhos, esperança; (4) reforço ou apoio social por parte do psicólogo e outros significativos; e (5) mobilização de comportamento exploratório persistente.

Fretz e Leong (1982) por sua vez, constataram que determinadas intervenções são mais eficazes com um determinado tipo de personalidade e/ou sexo, do que outras. Na perspectiva de Faria (2008) outros autores procuraram realizar investigações de carácter quantitativo verificando igualmente resultados positivos decorrentes da intervenção psicológica vocacional. As investigações realizadas quer no âmbito do processo, quer ao nível dos resultados, evidenciam semelhanças entre a consulta de âmbito pessoal e a de cariz vocacional (Faria, 2008).

Esta breve consideração acerca do aconselhamento psicológico e psicoterapia pode ser sintetizada num esquema que procura articular as reflexões neste ponto apresentadas sobre a intervenção psicológica numa perspectiva integrada (Figura 1), incluindo diferentes modalidades (onde se ressaltam a psicoterapia e o aconselhamento) num único constructo - o de consulta psicológica - na medida em que estão embebidas de teorias e práticas comuns e assentes no papel central da relação psicólogo-cliente.

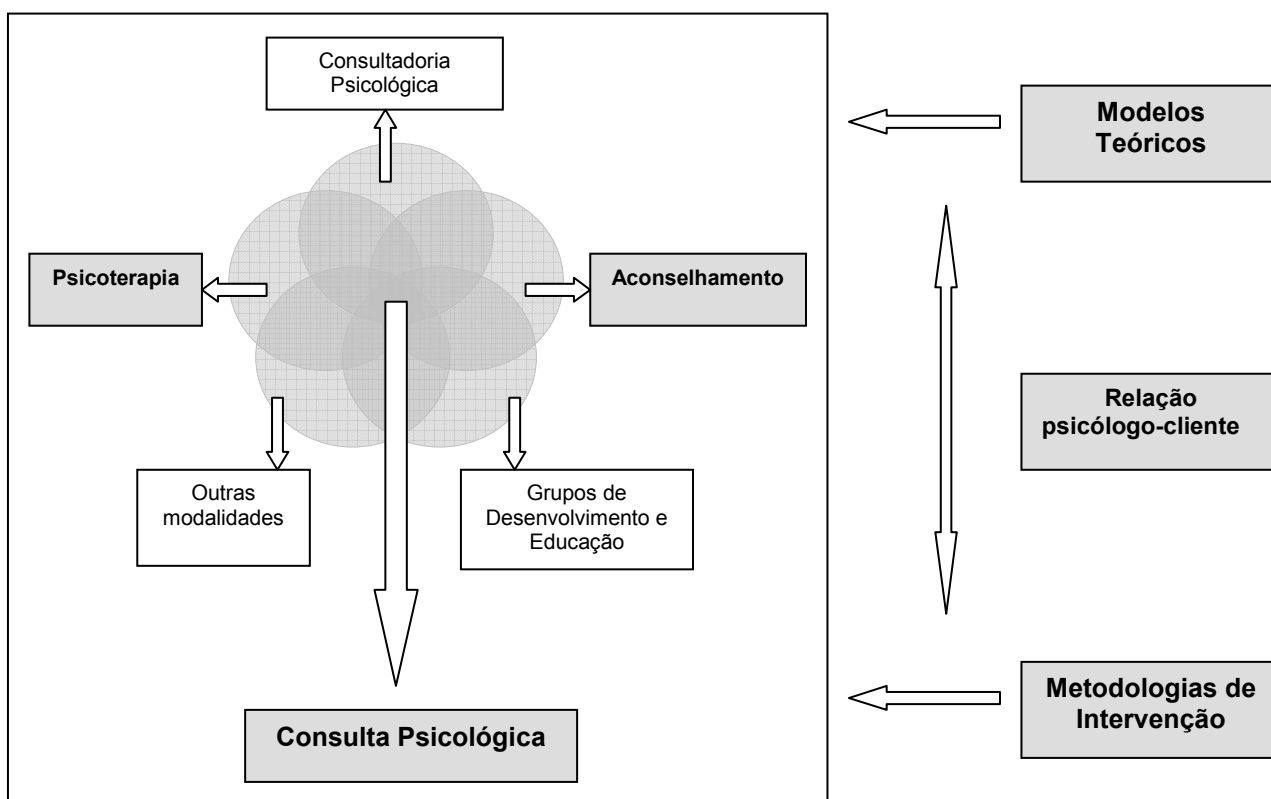


Figura 1. Representação esquemática da articulação das modalidades de intervenção no constructo integrado de consulta psicológica.

Sintetizando, “a psicoterapia e o aconselhamento psicológico são modalidades possíveis de intervenção dos psicólogos para o desenvolvimento dos sistemas pessoais e que se integram numa conceção alargada da intervenção psicológica designada por consulta psicológica” (Campos, 1991, cit. por Matos & Costa, 1993, p. 19). Também Santos (2009, p. 4) salienta a ponte entre o aconselhamento psicológico e a psicoterapia ao defender que a sua essência assenta na relação entre a “estabilidade comportamental e as virtualidades de mudança e de desenvolvimento do ser humano (Messer, 1992; Stricker & Gold, 1993), nos seus múltiplos contextos e sistemas de evolução (Safran & Messer, 1997); esta é a sua matriz identitária”.

3.2. Perspetiva integrada da consulta psicológica no desenvolvimento da carreira

As fronteiras que classicamente separavam a psicoterapia (intervenção centrada em dimensões sócio-afetivas, motivacionais e desenvolvimentais) do aconselhamento psicológico no desenvolvimento da carreira (relacionado com aspetos formativos e profissionais) têm vindo a abrir-se, na medida em que de acordo com Nascimento e Coimbra (2005, p. 16) “os processos psicológicos subjacentes à mudança em qualquer das vertentes do sistema pessoal são, na generalidade, semelhantes (Betz & Corning, 1993; Blustein & Spengler, 1995; Lecomte & Guillon, 2000)”.

Neste sentido, a conceção atual da consulta psicológica no âmbito do desenvolvimento da carreira distancia-se necessariamente da visão tipicamente associada a este processo desde os anos 30 do século XX, que o caracterizava como pontual, breve e racional, consistindo na escolha de uma carreira ou profissão com base numa abordagem psicométrica da complexidade do indivíduo e numa perspetiva cognitiva da realidade formativa e profissional (Nascimento & Coimbra, 2005).

De facto, a partir do final da década de 50 do século XX, a consulta psicológica no âmbito do desenvolvimento da carreira começa a ser compreendida como um processo de apoio ao cliente no desenvolvimento e aceitação de uma imagem de si próprio resultante da integração de dimensões adaptativas, numa relação potencialmente satisfatória com a sociedade e especificamente com o mundo do trabalho (Lecomte & Guillon, 2000).

A consulta psicológica de desenvolvimento da carreira tem como objetivo, já não ensinar a tomar decisões e fornecer informação sobre o mundo profissional, mas promover o desenvolvimento de competências que facilitam a tomada de decisão

(Brown & Brooks, 1991; Herr & Cramer, 1992; cit. por Faria, 2008) quer no domínio vocacional, quer noutros domínios da vida (Harren, 1979; Knepfelpamp & Slepitzka, 1976; Krumboltz, 1979; Welfel, 1982; cit. por Faria, 2008). Assim, atualmente verificam-se práticas mais centradas na dinâmica de funcionamento global do indivíduo, integrando o comportamento vocacional nas restantes dimensões do ser humano (Nascimento & Coimbra, 2005).

Emerge então um sujeito que exerce agência sobre o seu percurso de vida global, através da produção de significados em torno das suas “estórias” incluindo as de âmbito profissional (Gergen, 1988; Gonçalves & Gonçalves, 2000; Lakoff & Johnson, 1980; Sarbin, 1986; Valach & Young, 2002; Wertsch, del Rio & Alvarez, 1995; cit. por Santos, 2009).

De facto, tendo em consideração o construcionismo social, não é possível separar o ser humano da sua história construída nos seus contextos sociais de vida. Esta conceção é fundamentada historicamente, se tivermos em conta as ideias precursoras de Rogers (1959) ou Allport (1937), considerados também fundadores do aconselhamento: a base prioritária para o pedido do cliente assenta no sofrimento psicológico, mas o ser humano é capaz de mudar através de uma projeção dos seus estados no futuro tendo como base uma relação psicólogo-cliente que promove a aliança terapêutica necessária a esta mudança (Wachtel, 1993, cit. por Santos, 2009).

Geralmente as questões vocacionais surgem associadas a outras necessidades dos clientes (Lucas, 1992; Anderson & Niles, 1995; cit. por Oliveira-Cardoso, Melo-Silva, Piovesani & Santos, 2010). Aliás, estes últimos autores verificaram que mais de um terço das preocupações apresentadas pelos clientes com pedidos de âmbito vocacional se relacionavam com aspetos como relacionamentos interpessoais e problemas emocionais. Assim, é importante refletir acerca do papel dos psicólogos que intervêm no desenvolvimento da carreira no planeamento de intervenções integradoras, psicologicamente orientadas e responsivas a estas necessidades que transcendem a dimensão vocacional (Nascimento & Coimbra, 2005).

Richardson (1993) salienta que não é possível estudar a carreira isolada das múltiplas e interativas trajetórias de desenvolvimento que decorrem ao longo da vida. Neste contexto, a divisão entre aconselhamento psicológico no desenvolvimento da carreira e a consulta psicológica no seu sentido lato, parece artificial tendo em consideração as transações pessoais-vocacionais, isto é, entre papéis de trabalho e outros papéis de vida (Faria, 2008).

Muitas vezes na avaliação do pedido, o psicólogo deteta uma dificuldade de âmbito vocacional dominante e outras necessidades pessoais que podem ser relevantes ou residuais, mas que se cruzam com a questão vocacional (Nascimento & Coimbra, 2005). Se um problema vocacional emerge ou está na origem de uma dificuldade pessoal será importante avaliar se esta ligação pode influenciar o funcionamento psicossocial do cliente (Corbishley & Yost, 1989; Davidson & Gilbert, 1993; Dorn, 1992; Herr, 1989; Manuele-Adkins, 1992; Spokane, 1989; cit. por Nascimento & Coimbra, 2005). Se os aspetos pessoais constituírem recursos a potenciar de forma a enriquecer o percurso vocacional, será igualmente fundamental mobilizá-los no processo de consulta (Corbishley & Yost, 1989; Dorn, 1992; Nascimento & Coimbra, 2001; cit. por Nascimento & Coimbra, 2005).

Segundo Nascimento e Coimbra (2005) as opções de intervenção emergem assim com novas exigências, bem diferentes da prática estandardizada de orientação vocacional, confrontando-se o psicólogo com três pontos de partida possíveis. Por um lado pode centrar-se na resposta ao tipo de pedido do cliente focando-se meramente nos aspetos vocacionais não explorando outras necessidades do cliente para além do motivo da consulta.

Por outro lado, poderá explorar questões não vocacionais relacionados com a dimensão vocacional, considerando conteúdos individuais ou interpessoais que ultrapassam o pedido inicial, mas mantendo o foco da intervenção nesta dimensão. Neste caso, o psicólogo pode considerar relevante o envolvimento do cliente num processo de psicoterapia (podendo encaminhar para um profissional mais especializado) em simultâneo com a intervenção vocacional, *a priori* ou depois de resolvida a questão de âmbito vocacional (Nascimento & Coimbra, 2005).

Finalmente, o psicólogo pode ter como prioridade a aceitação e valorização da pessoa do cliente, o que na perspetiva de Kelly (1991) implica a (re)significação do seu pedido.

Por sua vez, esta (re)formulação do problema, acarreta implicações ao nível da intervenção, que de acordo com Mahoney (1991) se traduz em três níveis (triade dos níveis de intervenção): (1) intervenção ao nível de problemas específicos expressos no pedido, neste caso de carácter vocacional; (2) processo de consulta ao nível de padrões relativamente circunscritos em que as dificuldades vocacionais evidenciam outros aspetos pessoais relevantes; ou (3) intervenção ao nível dos processos, que implica a integração de várias dimensões da experiência subjetiva do cliente com implicações no seu comportamento vocacional de forma articulada. É neste último nível que a consulta vocacional assume um carácter psicológico, ao promover

mudanças ao nível pessoal que se repercutem em ganhos vocacionais e vice-versa (Nascimento & Coimbra, 2005).

Contudo, na perspetiva de Nascimento e Coimbra (2005) esta intervenção alargada da consulta psicológica no âmbito do desenvolvimento da carreira pode acarretar dificuldades ao profissional, na medida em que geralmente os planos de formação em psicologia segmentam estas duas práticas de intervenção em orientação vocacional e psicoterapia, podendo este sentir-se mal preparado para lidar com esta situação.

Os autores salientam que os clientes também esperam que o psicólogo seja capaz de intervir em qualquer dimensão do funcionamento humano. No entanto, estas dificuldades devem promover no psicólogo a procura contínua de qualidade e responsabilidade ética no exercício da sua profissão. Assim, na perspetiva destes autores, pode apostar na aquisição de competências que lhe permitam trabalhar de forma integrada aspetos vocacionais e pessoais ou pode considerar a hipótese do encaminhamento para um profissional mais habilitado, considerando as vantagens e desvantagens da interrupção do processo.

De acordo com o estudo de Repetto et al. (2003), realizado com o objetivo de desenvolver padrões internacionais de definição das competências principais dos psicólogos neste âmbito do desenvolvimento da carreira necessárias à promoção de serviços de qualidade, numa sociedade global caracterizada por mudanças contextuais constantes, o profissional desta área necessariamente terá de ser capaz de: (1) demonstrar uma conduta ética e profissional adequada; (2) deter um conhecimento atualizado ao nível educacional, formativo, tendências de empregabilidade, mercado laboral e assuntos sociais; (3) comunicar adequadamente com colegas e clientes; e (4) revelar competência e liderança na promoção da aprendizagem do cliente, seu desenvolvimento da carreira e pessoal.

A um nível mais específico, os profissionais envolvidos no estudo de Repetto et al. (2003) salientam dez aspetos fundamentais neste âmbito: (1) o uso de diferentes técnicas e instrumentos de diagnóstico; (2) a utilização da informação recolhida sobre as necessidades do cliente de forma adequada; (3) a identificação da necessidade de encaminhamento para serviços mais especializados; (4) o apoio aos estudantes na promoção do seu autoconhecimento e tomada de decisão; e (5) o conhecimento sobre assuntos teóricos relacionados com o desenvolvimento da carreira e comportamento vocacional, materiais de planeamento de carreira e sistemas informáticos de informação de carreira.

Acrescentam-se ainda outras características, nomeadamente: (6) o apoio aos indivíduos no estabelecimento de objetivos e tomada de decisão; (7) a demonstração de empatia, respeito e de uma relação construtiva com o cliente; a gestão da informação; (8) a atualização constante em relação à investigação e prática; o desenvolvimento de relações com parceiros da comunidade; (9) a utilização da *internet* na procura de emprego; e (10) o treino das competências de procura de emprego nos clientes.

Neste sentido, a formação destes profissionais terá que permitir a aquisição de competências que lhes permitam trabalhar em contextos de aconselhamento diversificados, numa perspetiva integrada.

Convém salientar que a decisão de integrar questões pessoais no processo de consulta psicológica no âmbito do desenvolvimento da carreira deve ter em consideração a vontade do cliente em ultrapassar a dimensão meramente vocacional (Nascimento & Coimbra, 2005). Segundo estes autores, mesmo que não se efetue uma autorização formal, inevitavelmente o psicólogo terá de contextualizar o problema vocacional explorando diferentes aspetos do *self* do indivíduo, alertando o cliente para a sua pertinência na solução do problema vocacional.

A iniciativa desta integração de várias dimensões do funcionamento do cliente no processo de consulta pode também partir mesmo do cliente (sem necessidade do psicólogo o confrontar com a sua relevância), com o recurso a estratégias não diretivas como reflexões de sentimento e de conteúdo, clarificações, confrontações e silêncios (Tolsma, 1993, cit. por Nascimento & Coimbra, 2005) o que garante uma intervenção não intrusiva valorizando-se o papel ativo do indivíduo no processo.

Segundo Nascimento e Coimbra (2005) esta última opção parece preferível, potenciando a construção de uma relação segura essencial ao sucesso do processo de intervenção e a diminuição da possibilidade de desistência do cliente.

Apesar das vantagens desta intervenção integrada, em que o aconselhamento de carreira não será fundamentalmente diferente do aconselhamento pessoal ou psicoterapia (Swanson, 1995, cit. por Nascimento & Coimbra, 2005), aliás estas questões integram-se (Hackett, 1997, cit. por Oliveira-Cardoso et al., 2010), sem uma matriz teórico-conceptual compreensiva, a adesão dos psicólogos a esta abordagem pode ser dificultada (Blustein, 1987; Blustein & Spengler, 1995; Lecomte & Guillon, 2000; Spokane, 1991; cit. por Nascimento & Coimbra, 2005).

Neste sentido, a conceção de um modelo integrativo realizada por Spokane (1991) permite a aproximação destes dois tipos de consulta. Contudo, trata-se de um

modelo clínico adaptado à orientação vocacional, ao invés de uma proposta de interação pessoal-vocacional.

Spokane (1989, cit. por Oliveira-Cardoso et al., 2010) apresenta um modelo em que as questões do trabalho e a saúde mental se intercetam apenas em momentos de maior *stress* ou de transição psicossocial. Tendo em conta que a dimensão laboral é central na vida do sujeito no atual contexto político, económico e social, esta constitui-se fundamental na compreensão do processo de saúde mental do indivíduo (Borsoi, 2007, cit. por Oliveira-Cardoso et al., 2010).

Assim, apesar de inovador, este modelo continua a considerar a dimensão vocacional como o núcleo central da consulta.

Também a proposta de Savickas (1997b) procura alargar as questões vocacionais a outras dimensões no âmbito do processo de consulta vocacional. Nascimento e Coimbra (2005) salientam ainda a inovação da perspetiva desenvolvimental e construtivista do desenvolvimento de carreira, ao centrar-se na história de vida dos clientes (foco da intervenção) e nas narrativas (como metodologia de intervenção).

A perspetiva de uma intervenção no âmbito da orientação vocacional centrada na exploração da relação entre o cliente e as questões vocacionais, procura igualmente atender às múltiplas dimensões que constituem o funcionamento humano, na solução do problema vocacional (Campos & Imaginário, 1977; Campos, 1980; 1989; Campos & Coimbra, 1991a, 1991b; Imaginário & Campos, 1987; cit. por Nascimento & Coimbra, 2005).

Neste âmbito, a resolução da dificuldade vocacional parte da promoção do desenvolvimento global e construção da identidade do cliente de forma a que possa ser capaz de tomar decisões vocacionais, integrá-las entre si e articulá-las com outras decisões a tomar ao longo da vida, constituindo-se como sujeito ativo na construção do seu percurso de vida (Campos, 1980; 1989; Campos & Coimbra, 1991b; cit. por Nascimento & Coimbra, 2005).

Na opinião de Nascimento e Coimbra (2005), a abordagem sensível ao terreno de Blustein e Spengler (1995), centrada nos clientes e seus contextos de vida, está na base do que poderá constituir um modelo integrado de consulta psicológica envolvendo aspetos vocacionais e não vocacionais.

Assim, no âmbito do desenvolvimento da carreira, o psicólogo deverá aceitar a perspetiva do cliente sobre o seu problema e intervir no âmbito dos significados pessoais e expectativas do mesmo relativamente ao processo de consulta, promovendo o seu papel ativo na reconstrução do problema e processo de

intervenção, de forma a articular na sua vida a dimensão profissional e pessoal, potenciando o seu bem-estar e qualidade de vida. O papel do psicólogo, neste âmbito da intervenção ao nível do desenvolvimento da carreira, passará por questionar ou confrontar o cliente relativamente ao seu pedido, rever as suas expectativas e ideias pré-concebidas, testar hipóteses alternativas e integrar novas informações.

O psicólogo tem ainda várias opções para contextualizar a sua intervenção em termos teóricos garantindo a integração necessária ao processo de consulta.

Santos (2009) refere estas possibilidades salientando a perspetiva de Norcross e Goldfried (2005) e Stricker (1994), segundo as quais pode optar pela: (1) abordagem da procura de fatores comuns entre diferentes escolas na intervenção; (2) abordagem da integração de aspetos de outras escolas assimilados à opção terapêutica principal; (3) abordagem do ecletismo técnico; ou (4) abordagem da integração teórica, que acaba por incluir as anteriores de um ponto de vista holístico.

De acordo com Santos et al. (2001, p. 162), “o projeto da unificação teórica e prática, aplicado também ao campo da psicologia vocacional, apresentará grandes vantagens em termos de inovação desta disciplina”, se centrado num projeto de convergência sistémica.

Neste contexto e de acordo com a representação esquemática apresentada em seguida (Figura 2) a integração da intervenção vocacional/de carreira numa perspetiva holística da consulta psicológica de desenvolvimento de carreira, que abrange necessariamente aspetos pessoais para além do domínio laboral, apresenta-se como uma conceptualização mais atual do desenvolvimento da carreira.

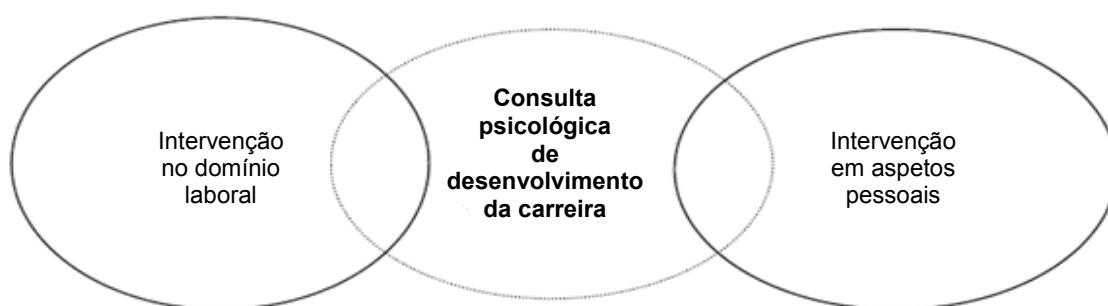


Figura 2. Esquema da perspetiva integradora da consulta psicológica de desenvolvimento de carreira.

Concluindo, o aconselhamento no âmbito do desenvolvimento da carreira constitui-se como um processo de mudança global em várias dimensões do funcionamento humano, consubstanciando-se numa perspetiva integradora da

consulta psicológica de desenvolvimento da carreira, embebida de uma matriz teórica diversificada, com as respetivas implicações práticas especificamente decorrentes. Assumir-se-á neste trabalho a utilização do termo “aconselhamento” (numa perspetiva integradora da consulta psicológica), apenas por uma questão de coerência com a terminologia histórica desta temática.

4. Síntese sobre as convergências na compreensão do constructo de carreira

O constructo de carreira emerge assim como multidimensional e complexo. A riqueza na sua compreensão decorre da articulação teórica, empírica e prática, pautada pela interdisciplinaridade construída na interação entre abordagens de diversas disciplinas da psicologia, onde se destacam a psicologia vocacional e a psicologia organizacional (e até mesmo, entre ciências, salientando-se os contributos da sociologia), consubstanciando-se numa perspetiva integrada da consulta psicológica de desenvolvimento da carreira.

Estas convergências, nem sempre contempladas na literatura, têm vindo a ser valorizadas cada vez mais, procurando estabelecer-se um diálogo assente numa conceção do ser humano, como um elemento ativo na construção da sua realidade, profundamente influenciado pelos contextos culturais onde se insere e com os quais interage. Numa visão construtivista e contextualista do comportamento humano, o projeto de carreira e os projetos sociais interagem mediados pelo sujeito que constrói a sua história culturalmente contextualizada.

Depois da análise das convergências na compreensão do constructo de carreira, revela-se fundamental proceder à sua definição. Assim, encerra-se este ponto apresentando uma clarificação do constructo de carreira que será explorado no próximo capítulo com mais pormenor permitindo a construção da sua compreensão devidamente contextualizada (histórica, geográfica, teórica e empiricamente).

Neste âmbito, destaca-se a perspetiva de Castro e Pego (1999/2000) no seu texto intitulado “ A carreira já não é o que era...”. O título deste trabalho não podia ser mais atual, mesmo uma década depois da sua publicação.

Os autores salientam que numa conceção clássica o constructo assume uma lógica de progressão hierárquica regular e clara, com etapas bem definidas no âmbito de uma profissão num determinado contexto organizacional ou setor de atividade.

Na atualidade, esta natureza social evolui para uma conceção individual, na medida em que se refere ao conjunto de experiências de trabalho desenvolvidas ao

longo da vida pela pessoa, envolvendo aspetos objetivos e subjetivos (Greenhaus, 1987).

Se atendermos à distinção em relação ao conceito de profissão, a clarificação do constructo de carreira será mais facilmente entendida. Segundo Castro e Pego (1999/2000, p. 14) a profissão “refere-se ao conjunto de tarefas, papéis e desempenhos prováveis, que requerem certas aptidões, conhecimentos, capacidades, interesses e que produzem um conjunto de recompensas”. Por sua vez, a carreira “seria a sequência de ocupações, empregos e funções assumidas ou ocupadas durante a existência da pessoa” (Castro & Pego, 1999/2000, p. 14).

Assim, a carreira constitui-se como um processo de ligações e ruturas que ocorre ao longo da vida, em função da interação dinâmica entre expectativas e desejos pessoais e os contextos de vida caracterizados por oportunidades e ameaças (Castro & Pego, 1999/2000).

Segundo os autores, constitui-se como um conjunto de micro-projetos (e já não a concretização de um projeto estável e no sentido da prosperidade económica) ou trajetórias diversificadas percorridas no mundo do trabalho, aproximando-se da sua definição etimológica, isto é, um caminho estreito e difícil de percorrer. Esta história pessoal de trabalho, pautada por descontinuidades, obriga a tomadas de decisão que não ocorrem apenas na adolescência e juventude, mas ao longo da vida.

Procurou-se no trabalho empírico que será apresentado adiante, entender o constructo de carreira, assumindo esta flexibilidade inerente à sua definição mais atual. Incluíram-se adultos na amostra em estudo no sentido de se atender à preocupação mais recente com os processos vocacionais para além da adolescência e juventude.

Entendeu-se que apesar da seleção de determinados modelos como ponto de partida para as hipóteses formuladas, a convergência teórica pode ser construída através de contributos empíricos específicos que permitam atualizar as diversas perspetivas. Não se excluíram propostas de relevo na compreensão do ser humano mas apenas na circunscrição necessária na seleção de variáveis em análise. Também não se pretendeu substituí-las, almejando-se apenas acrescentar e enriquecer a construção teórica sobre o tema.

Espera-se que o trabalho empírico desenvolvido permita em última análise refletir sobre práticas decorrentes da evidência empírica teoricamente suportada, que possibilitem a sua aplicação no âmbito do aconselhamento de carreira, não se defendendo a universalidade de uma determinada proposta mas a individualidade que cada rosto ordena.

Como será possível constatar nos próximos capítulos, procurou-se abordar aspetos quer da psicologia vocacional (por exemplo, os modelos de traço-fator e correspondência pessoa-ambiente profissional e as suas renovações mais recentes, como a proposta de Haase e seus colaboradores em 2008, 2010 e 2011), quer da psicologia organizacional (por exemplo, a satisfação com o trabalho).

Incluíram-se ainda contributos da sociologia (nomeadamente na compreensão do constructo de trabalho), da gestão de recursos humanos (especificamente a abordagem do abandono laboral), entre outros campos do conhecimento (como a economia, na compreensão do desemprego), numa perspetiva integradora e certamente mais rica na compreensão das temáticas em análise neste trabalho.

Finalmente, o aconselhamento será perspetivado de forma abrangente, incluindo aspetos pessoais, para além dos laborais, como será possível constatar por exemplo, na abordagem da relação família-trabalho, entre outros temas adiante desenvolvidos.

A revisão destes contributos inicia-se no próximo capítulo com uma síntese das perspetivas teóricas sobre o desenvolvimento da carreira.

Capítulo II – Perspetivas teóricas sobre o desenvolvimento da carreira

Depois da incursão sobre as convergências na compreensão do constructo de carreira explorar-se-á o conhecimento apresentado na literatura no âmbito das perspetivas teóricas sobre o desenvolvimento da carreira. Partimos do enquadramento histórico deste campo de intervenção, explorando igualmente a evolução terminológica e os contributos portugueses neste âmbito.

Apresentam-se sobretudo as principais abordagens teóricas que emergem frequentemente nas publicações específicas desta área.

Como se poderá constatar, apesar de termos optado por partir de determinados modelos como base teórica para o estudo empírico realizado, considerou-se que seria fundamental efetuar uma revisão das várias abordagens, atendendo ao que temos vindo a salientar sobre a importância da adoção de uma perspetiva holística na compreensão do complexo constructo de carreira.

Encarou-se assim este capítulo, como uma síntese de contributos decorrentes de linhas de pensamento nem sempre convergentes, mas essenciais na análise das questões exploradas neste trabalho, mesmo que este tenha partido de determinados modelos de compreensão.

Procurou-se garantir a isenção necessária a qualquer processo de investigação, ao explorar-se em igual medida diversas perspetivas teóricas. Se atendermos ao título deste trabalho, poderia esperar-se um maior investimento na revisão dos modelos de ajustamento pessoa-ambiente profissional do que na descrição de outras propostas teóricas.

De facto, não dedicámos nenhum capítulo específico apenas aos modelos que servem de base ao estudo empírico realizado. Uma das consequências desta opção pode traduzir-se no aparente desinvestimento nas questões centrais analisadas no estudo empírico. Por outro lado, pensamos que este risco, conscientemente tomado, potenciará a reflexão mais completa e menos enviesada na interpretação dos resultados encontrados no último capítulo.

Apesar desta intenção, salienta-se que possivelmente em determinados pontos deste capítulo se evidenciará espontaneamente a ênfase colocada nalgumas questões enquadradas em determinados modelos teóricos que foram considerados na definição dos objetivos deste trabalho.

Termina-se este capítulo, explorando-se sucintamente os contributos mais recentes e que constituem tendências futuras neste campo do conhecimento. Por agora, centremo-nos na importância do tema explorando o seu passado...

1. Relevância do estudo do desenvolvimento da carreira: nota cronológica

A transformação da Europa numa sociedade economicamente competitiva num cenário de coesão social é um dos principais objetivos para 2010 da agenda política europeia, concretamente através dos processos de educação e orientação vocacional. Esta valorização da intervenção no âmbito vocacional como um dos pilares de desenvolvimento económico e social europeu, é salientada também pela União Europeia (EU Commission, 2000, cit. por Faria, 2008) e pela Organization for Economic Co-operation and Development (OCDE/EC, 2004, cit. por Faria, 2008). Neste sentido tem-se verificado uma preocupação crescente com a qualidade dos serviços na área vocacional/de carreira (Esbroeck, 2002; Plant, 2001; cit. por Faria, 2008).

Para que a promoção da qualidade da intervenção no que concerne ao desenvolvimento da carreira seja crescente no contexto político, social e económico atual, é fundamental efetuar uma revisão dos contributos teóricos mais ou menos recentes e uma atualização das práticas de consulta psicológica nesta área, procurando enquadrar historicamente este campo da psicologia, no sentido de o melhorar na atualidade e o perspetivar rumo aos desafios futuros.

Tendo em conta que o constructo de desenvolvimento da carreira nem sempre reuniu consenso na comunidade científica, emerge a necessidade de elaborar um esboço acerca das conceptualizações elaboradas ao longo do tempo com base em diversas perspetivas teóricas, com as respetivas implicações práticas na promoção do mesmo.

1.1. Antecedentes do estudo do desenvolvimento da carreira

Os esforços para ajudar as pessoas a desenvolver a sua carreira podem situar-se desde o século XV. Aliás, este campo da psicologia vê reconhecido o seu valor histórico se tivermos em conta que até ao século XIX, cerca de 65 livros foram publicados sobre este assunto (Zytowski, 1972, cit. por Brown, 2002a).

Apesar desta preocupação com a atribuição de um trabalho à pessoa se poder situar desde a antiguidade, a utilização de teorias e técnicas (como na atualidade) neste processo de ajuda, remonta ao final do século XIX e princípio do século XX (Nogueira, Pereira & Ferreira, 2007).

Nesta altura, emerge nos EUA a orientação vocacional de forma a responder às características económico-sociais da época (nomeadamente a mudança duma

economia assente sobretudo no setor primário da agricultura para uma sociedade industrializada e conseqüentemente urbanizada), através do fornecimento de informação ao indivíduo para que pudesse selecionar e aceder a profissões emergentes (Herr, 2001). De acordo com Herr (2001) também as mudanças na estrutura familiar, nomeadamente com a entrada da mulher no mundo do trabalho e o aumento do trabalho infantil, influenciaram o desenvolvimento desta área de intervenção.

De facto, é no final do século XIX (em 1888), com a vinda em massa de pessoas para as cidades em rápido crescimento e com a crescente chegada de imigrantes à procura de melhores oportunidades, que o primeiro programa de orientação vocacional emergiu nos EUA (Brower, 1942, cit. por Brown, 2002a) com Merrill, no sentido de apoiar os professores na observação e aconselhamento dos seus alunos nas suas escolhas ocupacionais e preparação necessária às mesmas (Savickas, 2009).

Entre 1904 e 1906 Weaver organizou nas escolas de *New York* um programa de aconselhamento por pares na seleção dos cursos necessários às diversas profissões (Savickas, 2009). Também Goodwin (1907, cit. por Savickas, 2009) implementou em algumas escolas públicas dos EUA um programa de orientação organizado. Neste contexto norte-americano, a orientação vocacional expande-se pelas escolas e centros comunitários iniciando a sua evolução, marcada por processos de industrialização, urbanização e imigração, até aos dias de hoje (Nogueira, Pereira & Ferreira, 2007).

De acordo com Savickas (2009), na Europa verifica-se também por esta altura (1908) uma preocupação crescente com estes serviços (abertura do departamento de aconselhamento vocacional na Alemanha, por Wolff) e com esta área de conhecimento (publicação de um modelo de informação educativa e profissional por Gordon na Escócia).

1.2. Origens teóricas da conceptualização do desenvolvimento da carreira

Em termos teóricos, de acordo com Brown (2002a) as raízes sobre a conceptualização do desenvolvimento de carreira e aconselhamento neste âmbito situam-se no paradigma de três passos - modelo trifásico - proposto por Parsons em 1909.

Este autor propôs um esquema de escolha bem sucedida da carreira no seu livro *Choosing a Vocation*, que não pode ser considerado uma teoria no seu sentido

estrito, mas que constitui uma primeira abordagem conceptual do processo de tomada de decisão sobre a carreira tornando-se o primeiro guia de intervenção para psicólogos de orientação vocacional (Brown, 2002a) assente na importância do diagnóstico, da avaliação psicológica e previsão, bem como, na exploração e resolução de problemas ao nível da tomada de decisão vocacional ou do ajustamento profissional (Taveira, 2005; Yost & Corbishley, 1987; cit. por Faria, 2008).

Estes problemas vocacionais apresentados pelo cliente podiam ser agrupados em quatro categorias: (1) incapacidade para efetuar a escolha vocacional; (2) incerteza sobre a escolha vocacional realizar ou a efetivar; (3) imprudência na escolha vocacional; e (4) discrepância entre interesses e atitudes de cariz vocacional (Faria, 2008).

Na perspetiva de Parsons (1909) a incapacidade, a incerteza ou a imprudência ao nível da escolha, derivam da falta ou reduzida informação pessoal e laboral e/ou de fatores pessoais como a insegurança do indivíduo. Por outro lado, o desajustamento entre competências da pessoa e requisitos duma determinada ocupação profissional está na origem do último problema anteriormente referido (Faria, 2008).

Neste sentido, as estratégias utilizadas pelos profissionais implicavam a correspondência entre pessoas e profissões (Herr, 2001) num único momento através duma única escolha (Parsons, 1909).

Para isso primeiro era fundamental potenciar um conhecimento acerca de si próprio (aptidões, habilidades, interesses, recursos e limitações), depois um entendimento acerca dos requisitos para o sucesso, vantagens e desvantagens de diferentes ocupações e finalmente, o estabelecimento de uma relação ajustada entre ambos (Herr, 2001).

Contudo, Parsons (1909) não possuía instrumentos padronizados para aplicar a sua teoria recorrendo à observação das características do cliente através de listas extensas de questões e ao *coaching* na tomada de decisão de acordo com as informações disponíveis sobre as oportunidades de trabalho (Herr, 2001).

Parsons (1909) defendia que as pessoas apresentariam uma maior satisfação com o seu percurso de carreira se se envolvessem ativamente na escolha das suas vocações em vez de deixarem a sorte definir o seu emprego. Também ao nível da organização existiriam ganhos ao reduzirem os custos com os trabalhadores e aumentarem a sua eficiência produtiva (Brown, 2002a).

Estas ideias simples foram aprofundadas por Holland (1985, 1997) e Lofquist e Dawis (1969) e ainda se encontram no núcleo das teorias mais recentes de escolha e desenvolvimento da carreira.

O segundo aspeto do modelo tripartido de Parsons (1909), ou seja, aumentar o conhecimento sobre a ocupação profissional de forma a colocar as pessoas em profissões onde se pudessem sentir realizadas de forma satisfatória, foi o foco de atenção da prática do aconselhamento no desenvolvimento da carreira na primeira metade do século XX. Na perspetiva de Parsons (1909) esta prática não se devia designar de orientação vocacional mas aconselhamento vocacional.

Segundo Brown (2002a) o contexto socioeconómico e político nesta fase, decorrente da Primeira Grande Guerra, Grande Depressão dos anos 30 e Segunda Grande Guerra, potenciou a necessidade de classificação das pessoas de acordo com as suas características individuais através de instrumentos padronizados.

A utilização de testes para medir o funcionamento intelectual começou durante a Primeira Grande Guerra, acelerou e expandiu-se nos anos 20 e 30, de forma a incluir interesses, atitudes específicas e outros aspetos da personalidade (Brown, 2002a). Aliás, o autor salienta que o recurso a este tipo de instrumentos ainda se verifica na prática atual do aconselhamento de carreira. Esta explosão de tecnologia levou a uma alteração na designação da proposta de Parsons (1909), passando a incluir-se esta abordagem numa perspetiva de traço-fator.

Um dos modelos de intervenção de traço-fator que emerge em 1939, de forma mais diferenciada e perspetivando a reciclagem de pessoas ao invés duma intervenção única no tempo, é a proposta de Williamson (1939) - um seguidor de Parsons - acerca da sequência do processo de consulta em seis passos: (1) análise de informação sobre o indivíduo, nomeadamente, atitudes, interesses, estatuto familiar, percurso educativo e capacidades; (2) síntese e integração da informação recolhida através do método do estudo de caso e técnicas baseadas na escrita; (3) diagnóstico das características e problemas vocacionais do sujeito, bem como as suas causas, comparando com o perfil de oportunidades educativas e laborais; (4) prognóstico de possíveis consequências destes problemas e avaliação das possibilidades de ajustamento, assim como, indicação de vias de ação alternativas.

As duas últimas etapas referem-se ao (5) tratamento, ou seja, o aconselhamento sobre o que o cliente precisa de fazer para atingir um resultado vocacional satisfatório e ajustamento; e finalmente (6) o acompanhamento no sentido de rever os passos anteriores quando surgem novos problemas (Williamson, 1939).

Apesar deste avanço, nomeadamente ao nível da aplicação prática das ideias existentes sobre o desenvolvimento de carreira, os contributos teóricos e práticos, na primeira metade do século XX eram escassos (Nogueira, Pereira & Ferreira, 2007). De acordo com Brown (2002a) salientam-se apenas os trabalhos de Binet (testes de

inteligência), Spranger (tipos de personalidade em função dos tipos de profissões), Munsterberg (escolha ocupacional e realização do trabalhador) e Davis e Weaver (problemas educativos e de carreira em estudantes), embebidos por esta visão de traço-fator.

Esta permaneceu não desafiada até Rogers (1942, 1951; cit. por Brown, 2002a) ter publicado a sua obra sobre terapia centrada no cliente, questionando as abordagens diretivas defendidas por Williamson (1939). No entanto, teve um impacto reduzido na alteração da visão de traço-fator dominante na época ao nível do aconselhamento no desenvolvimento da carreira (Brown, 2002a).

1.3. Expansão de modelos teóricos na compreensão do constructo de carreira

O verdadeiro impacto em alternativa ao modelo estático de traço-fator, surgiu com a proposta de cariz desenvolvimental de Ginzberg, Ginsburg, Axelrad e Herma (1951) que concebia o desenvolvimento da carreira numa perspetiva de ciclo vital, enfatizando contudo, a irreversibilidade do compromisso entre os desejos do sujeitos e as suas reais possibilidades no âmbito da escolha vocacional. Neste processo de tomada de decisão vocacional, segundo os autores, denota-se a relevância de quatro variáveis: (1) valores do indivíduo; (2) fatores emocionais; (3) quantidade e qualidade da educação; e (4) efeitos da realidade.

Numa reformulação posterior, Ginzberg (1972) procurou dar resposta às críticas associadas à questão da irreversibilidade, assumindo que as carreiras podem ser reorientadas, mas que os custos inerentes podem estar na base de um processo irreversível. Como qualquer abordagem desenvolvimental, também esta se caracteriza pela conceptualização teórica assente em estádios de desenvolvimento da carreira.

De acordo com Ginzberg et al. (1951) o primeiro estádio é o da fantasia: até aos 10 ou 12 anos, as preferências vocacionais emergem arbitrariamente e não orientadas para a realidade, decorrentes do prazer que a crianças retira das atividades lúdicas que realiza, principalmente ao nível do jogo simbólico, sendo gradualmente orientadas pelas recompensas extrínsecas dos educadores e pares.

No final deste período ocorre uma identificação vocacional com os modelos que a rodeiam, nomeadamente os pais, mas o estádio da tentativa caracteriza-se por redireccionamentos nas preferências profissionais, tendo em conta a constatação de incongruências entre as escolhas dos pais e as suas características pessoais, passando a assumir escolhas de outros modelos mais ajustadas a si (Ginzberg et al., 1951).

Os autores defendem que só no último estágio designado por realismo, entre os dezasseis e dezoito anos, ocorre a escolha definitiva.

Esta perspetiva, apesar de inovadora no panorama teórico do desenvolvimento da carreira, foi alvo de críticas tendo em conta as suas limitações na descrição dos processos de desenvolvimento da escolha vocacional e do compromisso.

Decorrente desta abordagem desenvolvimental, assente na progressão da escolha vocacional ao longo da vida, emerge a proposta de Super (1953). No entanto, alia os contributos da perspetiva de traço-fator - no sentido de melhorar a compreensão da escolha e desenvolvimento da carreira e não substituir o paradigma dominante de ajustamento pessoa-profissão - e da proposta de constructo pessoal (Kelley, 1955, cit. por A. Araújo, 2009).

Este modelo de Super (1953) é considerado por Savickas (2002) como o segundo marco de relevo (depois de Parsons, 1909) na história do desenvolvimento da carreira. Aliás, segundo Herr e Cramer (1992) esta foi a abordagem desenvolvimental mais investigada neste campo da psicologia.

Segundo Silva (2008) em 1953 Super parte dos modelos de desenvolvimento já existentes (Ginzberg et al., 1951; Miller & Form, 1951; Bühler, 1933, 1935) e dos dados empíricos resultantes dos seus estudos e apresenta uma análise mais aprofundada do processo de desenvolvimento da carreira procurando compreender este processo na vida adulta.

Nesta perspetiva o constructo de carreira assume-se já como uma sequência de posições profissionais, que decorre ao longo da vida e que se relaciona com outras dimensões pessoais, isto é, a vocação passa a ser entendida como a ocupação caracterizada por uma motivação de realização pessoal (Super, 1990). Mais do que uma teoria, Super (1990) apresenta propostas ou segmentos que ao longo do tempo foram aperfeiçoadas, almejando a sua integração num modelo de compreensão do desenvolvimento da carreira, no futuro deste campo da psicologia.

O primeiro contributo refere-se à conceção do desenvolvimento da carreira como um processo em que a expressão das preferências profissionais reflete a forma como o sujeito de vê a si próprio, o seu autoconceito - conjunto de autoatributos considerados pelo indivíduo relevantes no âmbito vocacional (Betz, 1994) - isto é, de forma a funcionar de forma consistente com o conceito que tem de si e obter a satisfação com o trabalho devidamente proporcional (A. Araújo, 2009).

Super (1990) propõe o termo “constructos pessoais” para designar esta avaliação do sujeito (o autoconceito), porque pressupõe uma definição mais alargada

da perspetiva pessoal do *self* de forma a incluir meta-dimensões como a autoestima e a autoeficácia que influenciam a implementação do autoconceito (Betz, 1994).

De acordo com Betz (1994), muita da investigação neste âmbito, citada por Super (1963) e revista por Osipow (1983), centrou-se apenas na sua implementação ao nível das preferências e escolhas ocupacionais, operacionalizada através da análise dos *selves* percebidos e ideais e a sua relação com os conceitos relativos aos papéis ocupacionais.

No entanto, verificou-se um reduzido investimento no seu estudo empírico e utilização no âmbito do aconselhamento, devido à sua conceptualização e avaliação não serem as mais adequadas, isto é, muitas vezes encontram-se sujeitas à visão particular do investigador/conselheiro em questão (Osipow, 1983; 1990; Gottfredson, 1985; Pryor, 1985; cit. por Betz, 1994).

Investigações posteriores à proposta de Super (1963), procuraram operacionalizar melhor este constructo do autoconceito, aliando-o por exemplo, à autoestima (global, académica ou de desempenho), à autoeficácia, às escolhas e desenvolvimento da carreira, entre outras questões.

No que concerne à autoestima, Korman (1967, cit. por Betz, 1994) salienta que se esta for reduzida, menor a probabilidade do indivíduo efetuar um ajustamento adequado entre o *self* e o papel ocupacional, atuando assim como um fator mediador neste processo.

De facto, apesar de nem todos os investigadores defenderem este efeito, alguns estudos comprovam o papel relevante desta variável, bem como, a influência de outros aspetos do autoconceito, nomeadamente no desenvolvimento da carreira das mulheres (Osipow, 1983). Aplicando a proposta de Super (1963) a estes dados da investigação, é possível constatar que as mulheres com elevada autoestima serão mais capazes de implementar com sucesso outros aspetos do seu autoconceito, nomeadamente ao nível académico e no desempenho laboral.

Relativamente à autoeficácia (constructo decorrente da proposta de Bandura em 1982) alguns autores salientam que se muitos comportamentos ou domínios do comportamento são fundamentais no âmbito educacional e no desenvolvimento da carreira, então as expectativas de autoeficácia, influenciam a escolha, desempenho e persistência ao nível da carreira (Betz, 1994).

Estas propostas decorrentes da teoria da aprendizagem, serão exploradas com mais pormenor num ponto seguinte deste trabalho contudo, a sua relação com o contributo de Super (1963) pode-se verificar na medida em que, autoconceitos específicos (neste caso, a perceção de autoeficácia na carreira) estão relacionados

(ou são implementados, seguindo a terminologia de Super, 1963) nas escolhas, preferências e outros comportamentos no âmbito da carreira.

Finalmente, no que diz respeito ao processo de desenvolvimento da carreira, Gottfredson (1981) procura aplicar este constructo do autoconceito numa perspetiva desenvolvimental (que será igualmente explorada posteriormente neste trabalho). Também Super (1963) salienta este processo de desenvolvimento, no entanto, apesar de ocorrerem mudanças ao longo do percurso vocacional, de acordo com o autor, o autoconceito permanece mais ou menos estável desde a adolescência até à vida adulta, o que explica a continuidade na escolha vocacional.

Ainda assim, este percurso é pautado por diferentes tarefas de desenvolvimento que permitem identificar cinco estádios de desenvolvimento, que serão explorados posteriormente por Savickas (2002) e descritos num ponto subsequente deste trabalho, ou não fosse esta uma abordagem desenvolvimental: (1) crescimento na infância; (2) exploração durante a adolescência; (3) estabelecimento efetuado na idade adulta; (4) manutenção na meia-idade; e (5) desinvestimento na fase da velhice.

Super (1990) no Modelo do Arco-Íris da Carreira alia a esta conceptualização do desenvolvimento da carreira em estádios (*life-span* ou curso de vida) a importância dos papéis desempenhados nos vários contextos (*life-space* ou espaço de vida) numa perspetiva espaço-temporal integrada através do autoconceito. Salienta que os papéis desempenhados (filho, estudante, trabalhador, companheiro, pai, cidadão, doméstico e de lazer) interagem entre si definindo o estilo de vida do indivíduo. Assim, o melhor desempenho dos vários papéis não profissionais determina o sucesso e a satisfação no papel profissional, em suma a maturidade vocacional.

De forma a poder enquadrar a sua proposta nas mudanças socioeconómicas mais atuais, em que os papéis não são apenas desempenhados num determinado cenário mas podem coexistir no mesmo (por exemplo, a possibilidade de exercer o papel de trabalhador em casa através do computador e simultaneamente o papel de pai) o autor propõe a substituição do termo maturidade por adaptabilidade (Super, Thomson, & Lindeman, 1988, cit. por A. Araújo, 2009).

Segundo o autor a adaptabilidade corresponde às trocas entre pessoas e ambientes, através das quais se ajustam os vários papéis desempenhados às exigências externas.

Aliás, Savickas (1997a) sugere que esta adaptabilidade remete para uma conceção do desenvolvimento da carreira enquanto um processo de adaptação

contínua, mais do que a resolução de tarefas desenvolvimentais previsíveis numa sequência linear, como propostas por Super (1990) na sua conceptualização.

Verifica-se também numa das suas propostas, nomeadamente no Modelo Interativo, a influência da teoria da aprendizagem social de Bandura (1982), aqui designada por aprendizagem experiencial ou interativa, numa tentativa de explorar o desenvolvimento da carreira, salientando a importância da aprendizagem e tomada de decisão (Savickas, 1997a).

Assim, segundo Silva (2008) a teoria do espaço (*life-space*) e curso (*life-span*) de vida proposta por Super (1990) alia os contributos da Psicologia do Desenvolvimento (estádios ao longo da vida) aos da Sociologia (papéis de vida) e oferece desta forma uma perspetiva compreensiva da carreira. Apesar das limitações deste modelo (apontadas pelo seu autor em 1990) relacionadas com a desarticulação entre os vários segmentos da teoria, as suas ideias permanecem na atualidade com um elevado impacto nesta área.

De acordo com Brown (2002a) uma das poucas perspetivas de âmbito psicodinâmico neste campo da psicologia é a apresentada por Roe (1956) assente nas propostas de Murphy (1947) sobre a importância das experiências precoces nas escolhas vocacionais e na teoria de necessidades de Maslow (1954), com reduzida influência na prática do aconselhamento no desenvolvimento da carreira. Roe (1956) desenvolveu uma classificação das ocupações, defendendo a influência das experiências precoces na escolha vocacional.

Segundo a autora, as predisposições inatas e as experiências precoces de socialização, nomeadamente as interações pais/criança, refletem-se nas escolhas vocacionais, visto que o indivíduo procurará satisfazer necessidades de infância não atendidas.

A título exemplificativo, pais demasiado protetores ou por outro lado excessivamente exigentes, estariam a promover escolhas vocacionais passíveis de garantirem níveis elevados de reforço, como as ligadas às artes (Roe, 1957, cit. por A. Araújo, 2009). Por outro lado, relações pais-filhos caracterizadas pela rejeição ou negligência, estariam a potenciar a escolha de profissões de cariz científico ou mecânico garantindo autogratificação. A escolha de profissões que não impliquem aprovação externa ou isolamento social, como as anteriormente referidas, decorreria de práticas parentais de aceitação, confiança e encorajamento da criança e consubstancia-se na seleção de ocupações de ajuda ao outro (Roe, 1957, cit. por A. Araújo, 2009).

Em estudos posteriores a autora concluiu que apesar destas experiências precoces estarem relacionadas com as escolhas vocacionais, a validação empírica das suas propostas seria difícil tendo em conta o determinismo apontado na primeira teoria. Assim, Roe e Siegelman (1964, cit. por A. Araújo, 2009) acrescentaram outras variáveis mediadoras neste processo de escolha vocacional (antecedentes socioeconómicos, educação e capacidade do indivíduo) e salientaram que as interações pais-filhos são mais flexíveis ao longo do tempo. Apesar das críticas a este modelo com reduzido impacto na atualidade, enfatiza-se a sua tentativa pioneira de compreensão completa dos aspetos subjacentes à escolha de carreira.

Outra teoria nesta perspetiva psicodinâmica com relevância para este domínio é a apresentada por Adler (1956). A sua importância e aplicação foram reconhecidas apenas décadas mais tarde, com os trabalhos de outros autores (Watkins, 1984; Savickas, 1988; cit. por A. Araújo, 2009).

Na proposta de Adler (1956) algumas variáveis assumem um papel de relevo no desenvolvimento da carreira: (1) o estilo de vida implementado em função da profissão escolhida; (2) as tarefas de vida, incluindo o trabalho como um meio de contribuição do indivíduo para a sociedade; (3) o ambiente familiar que determina os valores relativos ao trabalho, a identidade laboral e os comportamentos de trabalho; e (4) as recordações de infância que são fundamentais na construção da personalidade e necessariamente no que concerne ao funcionamento vocacional e comportamento laboral.

Têm vindo a realizar-se diversos estudos sobre estes contributos (Santos & Paixão, 1992, 1993; Watkins & Savickas, 1990; Shulman & Mosak, 1990; cit. por Santos, 1996) salientando-se como principal o trabalho de Watkins (1984, cit. por Santos, 1996). Segundo Santos (1996, p. 58) afigura-se como um “modelo compreensivo da escolha e da decisão vocacional integrado numa perspetiva global do desenvolvimento da personalidade”.

Apesar de pouco valorizadas na atualidade, as abordagens psicodinâmicas apresentam alguns contributos fundamentais para a descrição da personalidade e dos impulsos na escolha vocacional.

Por sua vez, o contributo desenvolvimental nesta década, parece ter tido um impacto mais significativo na história do desenvolvimento da carreira. Apesar das críticas à abordagem estática de traço-fator no estudo do desenvolvimento da carreira, esta perspetiva inicial continuou a despertar o interesse de teóricos e práticos deste campo da psicologia na década de 50.

De forma a propor um modelo mais dinâmico da teoria de traço-fator, emerge o contributo de Holland (1959) revisto em 1973, 1985 e 1997, que articula a personalidade e o ambiente ocupacional numa perspetiva de traço-fator e de correspondência pessoa-ambiente, tendo sido considerado o modelo mais influente nesta área, com um enorme impacto na prática do aconselhamento no âmbito do desenvolvimento da carreira e por isso descrito com mais pormenor no ponto que se segue neste capítulo da dissertação.

Convém salientar que a utilização desta terminologia de forma conjunta, “desenvolvimento” e “carreira”, pode situar-se apenas na década de 60 do século XX, no âmbito deste campo da psicologia (Nogueira, Pereira & Ferreira, 2007).

É nesta década também, que emerge mais um modelo de carácter psicodinâmico, proposto por Bordin, Nachmann e Segal (1963, cit. por Brown, 2002a) salientando que a escolha de profissão se relaciona com a satisfação que proporciona.

À semelhança de Roe (1957, cit. por Brown, 2002a), também estes autores se centram na importância da infância ao nível da formação da personalidade (necessidades, impulsos e motivações) com influência no percurso vocacional. Numa reformulação posterior Bordin (1990) acrescenta a relevância das relações de vinculação, bem como das interações de carácter étnico, cultural e nacional, no desenvolvimento vocacional. Também é enfatizado o papel do jogo na promoção de competências essenciais na escolha de tarefas vocacionais, assegurando o ajustamento entre o princípio da realidade e do prazer (Bordin, 1990).

Decorrente das visões psicodinâmicas do funcionamento humano, uma outra conceção teórica de relevo na psicologia, que forneceu importantes contributos nesta área, é a perspetiva psicossocial de Erikson (1963, 1968, 1982). A conceção de desenvolvimento apresentada por este autor pressupõe a interação entre a pessoa e ambiente num processo de sucessão de oito estádios caracterizados por tarefas ou crises a resolver. As experiências vividas em cada estádio, inevitavelmente irão influenciar o percurso vocacional do indivíduo ao potenciarem o desenvolvimento de características como a confiança, autonomia, iniciativa, produtividade, entre outros aspetos essenciais para o futuro ocupacional.

Mais uma vez, apesar do reduzido impacto destas perspetivas psicodinâmicas na atualidade, a sua importância nesta nota cronológica revela-se pelo facto de chamarem a atenção para a influência das experiências da infância, nomeadamente as vividas em ambiente familiar, na qualidade das vivências vocacionais dos indivíduos adultos comprovada pela investigação.

No final desta década (em 1969), surge a primeira versão da teoria de ajustamento ao trabalho, na linha das perspetivas de traço-fator, apresentada por Lofquist e Dawis, que não teve um impacto significativo (Brown, 2002a), pelo menos até ao momento, no âmbito do desenvolvimento da carreira, situando-se o expoente máximo deste tipo de propostas, mais uma vez na teoria de Holland (que será explorada posteriormente neste trabalho, a par da sistematização mais recente da teoria de correspondência pessoa-ambiente apresentada por Dawis, 2002).

Na década seguinte, podemos encontrar o primeiro contributo de relevo no âmbito das abordagens assentes na teoria da aprendizagem social de Bandura (1982) um dos grupos de abordagens com maior influência na atualidade.

Krumboltz e seus colaboradores (Krumboltz, 1979; Krumboltz, Mitchell, & Jones, 1976; Mitchell & Krumboltz, 1990, 1996; cit. por A. Araújo, 2009) procuram descrever a influência interativa de diversos fatores no processo de tomada de decisão: (1) fatores genéticos (sexo, aparência física, inteligência, aptidões, entre outros); (2) aspetos do meio (oportunidades de emprego e formação, políticas sociais, legislação do trabalho, recursos económicos, sistema educativo, recursos da comunidade, entre outros); (3) experiências de aprendizagem (que constituem a história de vida do indivíduo e decorrem da interação entre os primeiros dois fatores); e (4) respostas cognitivas, emocionais e comportamentais (competências resultantes das experiências de aprendizagem instrumental ou associativa.

Na perspetiva destes autores, a aprendizagem instrumental decorre do reforço positivo ou da punição atribuídos ao comportamento do indivíduo, que potencia (se recompensado) ou inibe (se punido) o desenvolvimento de determinadas competências. Assim funciona também o mecanismo de formação de preferências vocacionais. Por sua vez, a aprendizagem associativa ocorre quando o sujeito associa um estímulo positivo ou negativo a outro de natureza neutra. Estes processos de aprendizagem são contudo, mediados pelas crenças que o indivíduo desenvolve relativamente ao *self* e ao meio (Krumboltz & Nichols, 1990; Mitchell & Krumboltz, 1990).

A sequência de aprendizagem de acordo com estes autores ocorre ao longo do ciclo de vida numa abordagem não desenvolvimental, mas que influenciará a escolha vocacional de forma determinante.

Desta proposta assente na teoria da aprendizagem emerge a conceptualização de um modelo de intervenção proposto por Krumboltz (1996) organizado em três fases: (1) o diagnóstico que implica a identificação de crenças que possam influenciar a definição de objetivos de carreira, para ajudar o cliente a tomar decisões

satisfatórias; (2) intervenção, ou seja, promoção da aprendizagem de competências, crenças, interesses e outras características pessoais que potenciem a satisfação com a vida em geral por parte do cliente, tendo em conta as mudanças no trabalho e noutras dimensões da vida do sujeito; e (3) avaliação dos resultados da intervenção.

Nesta perspetiva, a consulta pode atuar preventivamente por exemplo, ao nível da educação para a carreira, ou numa dimensão remediativa por exemplo, através da intervenção cognitiva ou comportamental.

Contrariamente a outras abordagens anteriores em que a eficácia da consulta se media pela redução da indecisão ou pelo aumento do ajustamento, neste modelo a indecisão no final da intervenção é até desejável no sentido em que promove a motivação para atividades de aprendizagem; e a congruência não é o melhor critério devido às mudanças nas ocupações e ao facto de várias pessoas com características diferentes serem bem sucedidas em várias ocupações (Faria, 2008). Aqui importa a satisfação com a vida e a aprendizagem de competências, crenças e interesses, assumindo o psicólogo o papel de facilitador destes processos (Krumboltz, 1996).

O facto de assentar em princípios básicos da aprendizagem torna-o um modelo com aplicação universal, necessitando apenas de alguns ajustes ao nível da terminologia ou conteúdos culturais (Subich & Simeonson, 2001, cit. por Faria, 2008).

Apesar destas vantagens da abordagem decorrente da teoria da aprendizagem, continuam a emergir contributos de traço-fator, nomeadamente ao nível da implementação prática destas ideias, como por exemplo, o modelo compreensivo de Crites (1981) que pressupõe três fases no processo de consulta.

A primeira fase refere-se ao diagnóstico, realizado através da entrevista de carácter não diretivo para exploração do problema, cujas interpretações das respostas do cliente servirão posteriormente para clarificar o problema do próprio (Taveira, 2005). Segundo Faria (2008) o diagnóstico realizado é de três tipos: (1) diferencial, ou seja, a análise da indecisão e irrealismo que constituem duas formas de discrepância na tomada de decisão vocacional; (2) dinâmico, na medida em que se procura as causas do problema; e (3) decisional, que corresponde à avaliação da maturidade vocacional. Segue-se a avaliação psicológica, através de testes interpretativos de forma a recolher informação sobre o cliente, que lhe será depois comunicada (Crites, 1981). Finalmente, segundo Crites (1981) o cliente recolhe informação sobre o mundo do trabalho fora das sessões de consulta, assumindo um papel mais ativo neste processo.

A informação e a exploração continuam a constituir meios de resolução do problema de (in)decisão vocacional neste modelo teórico (Faria, 2008).

Nesta altura emerge mais um contributo de relevo de âmbito desenvolvimental, a teoria desenvolvimental de Gottfredson (1981) que será descrita num ponto posterior deste trabalho.

Numa abordagem desenvolvimental e centrada na pessoa emergem dois modelos de referência ao nível intervenção no final desta década de 80 do século XX: a proposta de Yost e Corbishley (1987) e o contributo similar de Gysbers e Moore (1987).

O primeiro modelo conceptualiza o processo de consulta numa sequência de oito etapas, que embora para a maioria dos clientes siga esta ordem específica, para alguns pode ocorrer uma sobreposição ou alteração da ordem da fase (Yost & Corbishley, 1987).

Nesta perspetiva o processo de consulta começa com uma avaliação inicial da história pessoal e de trabalho do indivíduo e uma explicação ao cliente sobre o processo de consulta, nomeadamente o seu papel e o do psicólogo, definindo-se ainda os objetivos a atingir e o seu *timing*.

Segue-se depois o processo de autocompreensão onde o cliente explora, com o apoio do psicólogo, os seus interesses, valores, experiências e capacidades, relacionados com os objetivos (Yost & Corbishley, 1987).

De acordo com os autores, a significação sobre a autocompreensão ocorre na fase seguinte, isto é, a síntese da informação explorada, é apresentada pelo psicólogo num conjunto de afirmações coerente ao qual o indivíduo irá atribuir um significado em consonância com os objetivos definidos. Também nesta fase se enumeram os possíveis obstáculos ao alcance dos objetivos planeados.

A principal tarefa na quarta fase corresponde à criação de alternativas de carreira e significação das mesmas, processos que resultam na elaboração de uma lista de opções, na quinta etapa, necessária ao sexto passo da consulta que corresponde à realização da escolha e tomada de decisão face às alternativas listadas (Yost & Corbishley, 1987).

Finalmente, segundo os autores é elaborado o plano essencial ao alcance dos objetivos e este é implementado, de forma a pôr em prática a opção selecionada.

Semelhante a esta proposta de intervenção, é o modelo de Gysbers e Moore (1987) consubstanciado em duas etapas fundamentais, cada uma constituída por diferentes sub-fases.

De acordo com os autores, a primeira etapa corresponde à identificação de objetivos e implica: (1) o estabelecimento de uma relação psicólogo-cliente e clarificação do processo de consulta; (2) a obtenção de informação pessoal laboral

pelo cliente nomeadamente, como se vê a si próprio e ao mundo, que linguagem utiliza para representar as suas ideias, que quadros de referência estão na base do seu comportamento, que papéis desempenha, e que contextos e acontecimentos caracterizam a sua vida; (3) a compreensão dessa informação relacionando-a com os problemas e objetivos do cliente; e (4) a definição de conclusões e do diagnóstico, através por exemplo, do sistema de classificação dos problemas vocacionais proposto por Campbell e Cellini (1981, cit. por Faria, 2008).

Esta classificação inclui quatro grandes categorias de problemas vocacionais: (1) de tomada de decisão vocacional; (2) de concretização dos projetos vocacionais; (3) de realização na organização; e (4) de adaptação aos contextos.

Na segunda etapa, procede-se à resolução de problemas através da implementação da intervenção adequada ao diagnóstico, onde se clarificam e especificam os problemas e objetivos do cliente, podendo surgir vários obstáculos a trabalhar pelo psicólogo (Gysbers & Moore, 1987).

Segundo Kinner e Krumboltz (1984, cit. por Faria, 2008) estes problemas podem ser os seguintes: (1) informação incorreta/crenças mal adaptativas; (2) dúvidas nas prioridades e valores; (3) falta de conhecimento sobre competências e interesses pessoais e de informação sobre as profissões; e (4) falta de competências de decisão de carreira e de procura de trabalho.

Numa sub-fase posterior a esta segunda etapa, procede-se à elaboração e implementação do plano vocacional individual, onde o cliente recolhe e organiza a informação sobre si e a carreira (Gysbers & Moore, 1987). Finalmente, segundo os autores avalia-se o impacto da intervenção, revendo-se as fases do processo de consulta e a necessidade de o reciclar ou não.

Nestes dois modelos de intervenção no desenvolvimento da carreira verifica-se a valorização do papel ativo do cliente no processo de consulta. Também o modelo de intervenção de Spokane (1991) se centra na colaboração psicólogo-cliente durante o processo de três fases da consulta: (1) iniciação que implica o estabelecimento da relação, a análise das expectativas do cliente e o esclarecimento acerca do processo de intervenção, bem como a identificação das aspirações de carreira do cliente e respetivas incongruências; (2) ativação, ou seja, exploração e avaliação das ocupações e aspetos pessoais relacionados, bem como estabelecimento do compromisso necessário à tomada de decisão e escolha vocacional; e (3) finalização do processo de intervenção onde se espera que o cliente se sinta satisfeito e com certezas relativamente às decisões tomadas e escolhas efetuadas e seja capaz de prosseguir sem ajuda no seu percurso selecionado.

Um aspeto inovador desta proposta refere-se à atenção focalizada na experiência emocional dos clientes (Faria, 2008).

No mesmo sentido, Isaacson e Brown (1993) salientam a importância do psicólogo identificar estados psicológicos e papéis desempenhados que influenciam o desenvolvimento da carreira, para além do simples ajustamento entre a pessoa e a ocupação profissional.

No seu modelo de intervenção propõem cinco etapas: (1) estabelecimento e estruturação duma relação assente na confiança e respeito, a par do esclarecimento acerca do processo de consulta; (2) avaliação diagnóstica do problema (comunicada ao cliente) que deve ser realizada ao longo de todo o processo de forma a rever interesses, valores, aptidões, traços de personalidade e estilo de tomada de decisão; e (3) definição e hierarquização de objetivos específicos, exequíveis e desejados/ditados pelo cliente.

As fases finais incluem: (4) a intervenção sugerida pelo psicólogo para atingir os objetivos através do armazenamento de informação profissional identificação de competências transferíveis a diferentes ocupações, organização das ocupações em categorias de acordo com diversos critérios, melhoramento da perspetiva temporal, isto é, promoção de pensamento orientado para o futuro, entre outras técnicas; e (5) a avaliação de todo o processo (Isaacson & Brown, 1993).

De acordo com Brown (2002a) em 1993 e 1996 emergem as propostas construtivistas e contextualistas, respetivamente a teoria da construção da carreira de Savickas (1993) e a teoria contextualista da carreira de Young, Valach e Collin (1996) que serão exploradas posteriormente com o devido pormenor atendendo à sua importância na história da psicologia do aconselhamento de carreira. Também o modelo sócio-cognitivo de Lent, Brown e Hackett (1994) que surge nesta altura, será explorado adiante.

Nesta década surge ainda um contributo de cariz sociocultural proposto por Foud e Bingham (1995, cit. por Faria, 2008) enfatizando os fatores culturais na compreensão do processo de consulta no âmbito do desenvolvimento da carreira.

Este modelo salienta que as teorias existentes até ao momento não explicam o comportamento vocacional de minorias étnicas, enfatizando a importância de se considerar a dimensão cultural no processo de escolha vocacional (Sue & Sue, 1990, cit. por Faria, 2008).

Assim, a sua proposta de intervenção inclui a preparação do psicólogo para lidar com estas questões culturais, nomeadamente ao nível da inclusão da avaliação dos efeitos das variáveis culturais nos problemas vocacionais, bem como definição de

objetivos e realização de atividades culturalmente adequados no processo de consulta (Foud & Bingham, 1995, cit. por Faria, 2008). Nesta proposta também se incluem fases semelhantes às referidas em modelos anteriores, como por exemplo, o estabelecimento da relação, a identificação de temas a abordar, a implementação de planos, entre outras.

Também Chartrand (1996) salienta a importância de variáveis sociais a par das cognitivas no seu modelo sócio-cognitivo interativo da consulta no desenvolvimento da carreira. Neste modelo as componentes sócio-cognitivas, isto é, os constructos centrais ou meta-cognições que contêm crenças essenciais para dar sentido ao *self*, bem como os aspetos interpessoais, desempenham um importante papel no processo de intervenção, nomeadamente ao nível dos conteúdos abordados, prontidão do cliente para a resolução do problema vocacional, reações do cliente à intervenção do psicólogo, seu funcionamento interpessoal, entre outros.

Assim, durante as fases do processo de intervenção (inicial, intermédia e final) as variáveis pessoais e contextuais são tidas em consideração, na medida em que predizem experiências de aprendizagem que determinam a autoeficácia, interesses, objetivos e escolhas de ação. Estes processos cognitivos e estilos de respostas afetivos e comportamentais determinam por sua vez o comportamento vocacional (Chartrand, 1996).

De acordo com A. Araújo (2009) a integração de contributos anteriores de perspetivas desenvolvimentais (nomeadamente a de Super) com pressupostos das abordagens centradas na aprendizagem, resulta na teoria do desenvolvimento da aprendizagem de carreira de Law e McGowan (1999) que procura compreender a forma como a aprendizagem vocacional decorre ao longo do tempo. Tal como outras aprendizagens do ser humano, também no âmbito vocacional se verifica uma sequência de experiências mais básicas para aprendizagens mais complexas em momentos posteriores (Law, 1996).

Nesta perspetiva o processo de aprendizagem vocacional decorre em quatro fases progressivas: (1) sensibilização, onde as crianças começam por adquirir alguma consciência acerca do *self* e perceber o que as outras pessoas sentem acerca das suas atividades profissionais; (2) significação, que consiste na organização da informação em narrativas acerca de si próprio e do mundo profissional; (3) focalização em relação a interesses e papéis relativos ao trabalho, bem como ao seu *self* no contexto sociocultural; (4) e finalmente, compreensão das relações existentes no seu mundo e antecipação das consequências destas relações no futuro (Law, 1996; Law & McGowan, 1999).

Esta conceptualização teórica de Law e McGowan (1999) acarreta implicações práticas ao nível da intervenção que se podem concretizar pela orientação direta (diagnóstico de competências e limitações do indivíduo na aprendizagem sobre a carreira) e pela intervenção no currículo (o diagnóstico permite a definição de atividades de sensibilização, significação, focalização ou compreensão, a incluir no currículo para promover a exploração do *self* e do mundo profissional).

Esta perspetiva de educação para a carreira salienta assim a importância da interligação escola-trabalho (Gomes & Taveira, 2001, cit. por A. Araújo, 2009) destacando-se no âmbito dos modelos de intervenção no desenvolvimento da carreira pelo seu carácter educativo-desenvolvimental, isto é, preventivo-promocional (Taveira, 1999, cit. por A. Araújo, 2009).

Finalmente, na obra de Brown em 2002a, são apontadas as perspetivas teóricas com relevo na atualidade, salientando-se a teoria cognitiva do processamento de informação de Peterson, Sampson, Lenz e Reardon (2002) e a teoria de correspondência pessoa-ambiente de Dawis (2002), constituindo os contributos mais recentes na história do aconselhamento de carreira. Estas propostas serão exploradas num ponto posterior deste trabalho referente às principais perspetivas teóricas do aconselhamento de carreira.

Após a expansão de contributos teóricos na literatura sobre este campo de intervenção desde meados do século XX, constata-se uma consolidação científica no novo século assente em perspetivas teóricas relativamente consensuais na comunidade científica.

1.4. Consolidação científica e contributos pós-modernos

De facto, nos últimos anos do século XX e início do século XXI, surgiram várias teorias assentes em perspetivas diversas da psicologia como foi possível constatar na apresentação destes últimos contributos teóricos no âmbito do desenvolvimento da carreira.

Vários autores salientam diversas abordagens teóricas como fundamentais na compreensão deste constructo. Adotando nesta dissertação a perspetiva de Brown (2002a), salienta-se um conjunto de contributos teóricos cientificamente consolidados e com pistas para novas (re)conceptualizações, que serão aprofundados no ponto seguinte deste trabalho e que se podem agrupar em três conjuntos de abordagens de acordo com as conceptualizações psicológicas do funcionamento humano.

O primeiro grupo refere-se às abordagens desenvolvimentais, construtivistas e contextualistas e inclui: (1) teoria desenvolvimental de Gottfredson (1981); (2) teoria da construção da carreira de Savickas (1993); (3) e teoria contextualista da carreira de Young et al. (1996).

Seguem-se as perspectivas baseadas na teoria da aprendizagem: (1) teoria sócio-cognitiva da carreira de Lent et al. (1994) decorrente da teoria sócio-cognitiva de Bandura (1982); e (2) teoria cognitiva do processamento de informação de Peterson et al. (2002).

Finalmente, incluem-se as teorias de traço-fator e correspondência pessoa-ambiente: (1) teoria dos tipos de personalidades e ocupações de Holland (1959) e a teoria de correspondência pessoa-ambiente de Dawis (2002).

Estas sete teorias na perspectiva de Brown (2002a) são as que têm maior influência na atualidade, embora algumas mais do que outras.

No primeiro grupo de teorias, alguma adesão tem sido verificada ao nível da teoria contextualista da carreira de Young et al. (1996), da teoria desenvolvimental de Gottfredson (1981) que tem estimulado a investigação na área e utilização na prática do aconselhamento de carreira, bem como da teoria da construção da carreira de Savickas que continua tão viável como em 1996, altura em que surgiu no campo do aconselhamento de carreira (Brown, 2002a).

A teoria sócio-cognitiva da carreira de Lent et al. (1994) despoletou um grande conjunto de investigações e construção de instrumentos úteis na prática do aconselhamento. Também a teoria cognitiva de processamento de informação de Peterson et al. (2002), tem ganho alguma atenção na comunidade científica e potencialmente será mais explorada no que concerne aos instrumentos a utilizar na intervenção (Brown, 2002a).

Ao nível do último grupo de teorias a perspectiva de Holland (1959) assume grande relevo neste âmbito, enquanto que a teoria de Dawis (2002) de correspondência pessoa-ambiente não tem tido a adesão esperada (Brown, 2002a).

Estes modelos mais recentes de relevo ao nível do desenvolvimento da carreira, não serão explorados neste ponto do trabalho relativo ao percurso histórico deste campo da psicologia, pois serão alvo de uma apresentação posterior mais pormenorizada enquanto contributos teóricos que enquadram o campo do desenvolvimento da carreira na atualidade.

Sistematiza-se no quadro que se segue (Quadro 1) esta nota cronológica sobre as perspectivas teóricas e modelos de intervenção no âmbito do desenvolvimento da carreira, devidamente agrupados de acordo com os pressupostos da psicologia

subjacentes, salientando-se as abordagens que na atualidade enquadram esta área do conhecimento com base na perspectiva de Brown (2002a).

Quadro 1. Síntese das perspectivas e modelos de intervenção no desenvolvimento da carreira.

| Perspetivas de traço-fator e de correspondência pessoa-ambiente | Abordagens Psicodinâmicas | Modelos desenvolvimentais, construtivistas e contextualistas | Contributos decorrentes da teoria da aprendizagem e teoria sócio-cognitiva |
|--|--|---|--|
| Modelo trifásico de Parsons (1909) | Perspetiva teórica de Roe (1956) | Teoria desenvolvimental de Ginzberg, Ginsburg, Axelrad e Herma (1951) | Perspetiva da aprendizagem de Krumboltz (1979) |
| Modelo de intervenção de Williamson (1939) | Proposta teórica de Adler (1956) | Modelo de desenvolvimento vocacional de Super (1953) | |
| Modelo compreensivo da intervenção de Crites (1981) | Modelo teórico de Bordin, Nachmann e Segal (1963) | Teoria desenvolvimental de Gottfredson (1981) | Modelo sócio-cognitivo de Lent, Brown e Hackett (1994) |
| Teoria dos tipos de personalidade e ocupações de Holland (1959) | Contributos da perspetiva psicossocial de Erikson (1963) | Modelos de intervenção desenvolvimental e centrados na pessoa de Yost e Corbishley (1987), de Gysbers e Moore (1987) e de Isaacson e Brown (1993) | Modelo sócio-cognitivo interativo da consulta vocacional de Chartrand (1996) |
| Teoria de ajustamento ao trabalho de Lofquist e Dawis (1969) | | Modelo de intervenção vocacional de Spokane (1991) | |
| Teoria de correspondência pessoa-ambiente de Dawis (2002) | | Contributo sociocultural da consulta vocacional de Foud e Bingham (1995) | |
| | | Teoria da construção da carreira de Savickas (1993) | |
| | | Teoria contextualista da carreira de Young, Valach e Collin (1996) | Teoria cognitiva do processamento de informação de Peterson, Sampson, Lenz e Reardon (2002) |
| | | Teoria do desenvolvimento da aprendizagem de carreira de Law e McGowan (1999) | |

Na retrospectiva realizada neste ponto, pretende-se sobretudo sistematizar o passado do aconselhamento de carreira, a fim de se refletir posteriormente sobre a atualidade (nomeadamente as principais propostas teóricas), perspetivando o futuro neste âmbito.

Neste percurso, não se constata apenas mudanças de natureza teórica, verificando-se igualmente alterações nas designações utilizadas.

1.5. Evolução terminológica na conceptualização da carreira

No que concerne à terminologia utilizada nesta área é possível constatar algumas mudanças ao longo da sua história. De facto, o termo desenvolvimento era pouco utilizado antes dos anos 50, bem como o termo carreira, antes dos anos 60 do século XX (Herr, 2001). Segundo Herr (2001) quando começaram a ser utilizados em conjunto, nos últimos anos da década de 60, como já foi referido anteriormente, tendiam a descrever o desenvolvimento vocacional ou a psicologia vocacional.

Também ao nível da intervenção a terminologia utilizada não incluía a designação de aconselhamento no desenvolvimento da carreira, mas orientação vocacional ou aconselhamento vocacional (Herr, 2001). A definição de orientação vocacional ou aconselhamento vocacional desde 1937 referia-se ao processo de assistência ao indivíduo na escolha de uma ocupação, preparação para a mesma, sua entrada e progressão (Super, 1951).

De acordo com Herr (2001) autores como Hoppok (1950) e Super (1951), chamaram a atenção para a desatualização desta definição, salientando que o foco deve situar-se no indivíduo que escolhe e não apenas na escolha, isto é, não só na correspondência entre o indivíduo e a profissão (devidamente orientada ou aconselhada) mas na inclusão de outros aspetos como a evolução do desenvolvimento da carreira ao longo da vida e na atenção às dimensões pessoais.

Os contributos teóricos das décadas de 50, 60 e 70 referidos anteriormente, começaram então subtilmente a alterar as designações anteriormente utilizadas centradas no termo vocacional, substituindo-as por orientação de carreira ou aconselhamento de carreira (Crites, 1981; Gysbers & Moore, 1971; Herr & Cramer, 1996; Wrenn, 1964; cit. por Herr, 2001), emergindo as noções mais atuais do aconselhamento no desenvolvimento de carreira.

Desde o final do século XX o termo desenvolvimento da carreira tem vindo a descrever, de acordo com a *National Career Development Association*, os aspetos “psicológicos, sociológicos, educacionais, físicos, económicos e de oportunidade que

combinados moldam o comportamento individual na carreira ao longo da vida” (Nogueira, Pereira & Ferreira, 2007, p. 2) e as intervenções que permitem os indivíduos tomarem decisões de carreira efetivas (Spokane, 1991).

Na perspetiva de Herr (2001) a utilização da designação desenvolvimento de carreira envolvendo diversos fatores e processos que afetam o comportamento do indivíduo ao nível da carreira é relativamente recente.

Neste sentido encontramos a definição de desenvolvimento da carreira apresentada por Engles, Minor, Sampson e Splete (1995, cit. por Nogueira, Pereira & Ferreira, 2007, p. 4), envolvendo “intervenções gerais e específicas ao longo da vida do indivíduo”, que lidam com problemáticas relacionadas com: (1) a autocompreensão e outros aspetos intrapessoais; (2) fenómenos interpessoais; e (3) questões relacionadas com o estilo de vida e equilíbrio entre trabalho, família e lazer.

Esta conceção implica uma abordagem desenvolvimental e contextual no trabalho dos psicólogos no âmbito do aconselhamento de carreira, onde a responsabilidade individual se conjuga com a responsabilidade de pais e outros educadores, empregadores e líderes dos setores público e privado (Nogueira, Pereira & Ferreira, 2007).

Também o *Academic Staff da University of New South Wales* (2003, cit. por Nogueira et al. 2007) define o desenvolvimento da carreira como um processo de desenvolvimento de habilidades, conhecimentos e atributos ao longo da vida. Outra definição atual e bastante completa é a proposta por Maddy-Bernstein (2000, cit. por Nogueira et al., 2007, p. 5) em que o desenvolvimento de carreira “é o total da constelação entre o psicológico, o sociológico, a educação, o físico, o económico e os fatores de sorte que combinam para influenciar a natureza e significância do trabalho no total do período de vida de qualquer indivíduo”.

Esta conceptualização atual permite compreender as relações entre os papéis pessoais e de carreira, na sua influência ao nível da satisfação com o trabalho e com a vida em geral. Salienta-se assim, a relevância do seu estudo, tendo em conta a aspiração universal de bem-estar e qualidade de vida.

Neste sentido parece estar a emergir no campo do desenvolvimento da carreira uma mudança do paradigma positivista para um pós-moderno, como sugerido por Savickas e Lent (1994, cit. por Brown, 2002a) e Patton e McMahon (1999), no qual a sensibilidade a questões culturais deve estar patente de forma a procurar uma universalidade nas conceções teórico-práticas, que não é garantida por várias teorias referidas anteriormente. Salienta-se por exemplo, que apesar da relevância atual da abordagem de Holland (1959), vários autores questionam a sua validade cultural

(Hansen, Scullard & Haviland, 2000; Leung & Hou, 2001; Soh & Leong, 2001; cit. por Brown, 2002a).

Tendo em conta as características económicas, sociais e políticas da atualidade parece-nos que uma conceptualização dinâmica e complexa da carreira fará mais sentido do que algumas abordagens teóricas que se salientaram no passado. Mais do que um modelo vocacional, emerge a necessidade de modelos de desenvolvimento da carreira que se adequem à instabilidade ao nível da empregabilidade e conseqüente flexibilidade na construção de um percurso ao nível da carreira.

A respeito destas características socioeconómicas e políticas atuais, Herr (2001) aponta: (1) os elevados níveis de desemprego; (2) a mudança frequente de emprego; (3) os preconceitos em relação à idade, etnia ou sexo do trabalhador; (4) a substituição do fator humano decorrente da evolução tecnológica; (5) a valorização da produção económica em detrimento do bem-estar do trabalhador, entre outros.

Segundo Brown (2002a) mais de cem anos depois do aparecimento do contributo de Parsons (1909), a complexidade dos modelos de aconselhamento no desenvolvimento da carreira é bem distinta das propostas iniciais de orientação vocacional. Nesta evolução as teorias de traço-fator foram responsáveis pelos principais avanços conceptuais, a par do papel das abordagens assentes no constructo de autoeficácia (Brown, 2002a) e das perspetivas desenvolvimentais.

No entanto, ainda há um longo caminho a percorrer na promoção de uma melhoria teórica neste campo da psicologia com as decorrentes implicações práticas fundamentais para a construção de projetos de vida ajustados nos indivíduos.

1.6. Enquadramento histórico dos contributos portugueses

Nesta nota cronológica a situação portuguesa merece também o seu destaque, pois apesar de acompanhar (com os habituais atrasos temporais) a evolução teórico-prática internacional, procura acrescentar os seus contributos de relevo na promoção deste campo do conhecimento.

Salienta-se neste contexto, a proposta de Imaginário e Campos (1987) assente numa perspetiva desenvolvimental no âmbito da promoção de mudanças vocacionais. O seu modelo de consulta psicológica concretiza-se em cinco etapas: (1) definição do problema vocacional; (2) identificação e análise dos recursos do meio para o resolver (oportunidades educativas e profissionais); (3) análise do investimento afetivo/emocional (interesses, motivações, valores, desejos e aspirações); (4)

exploração dos recursos pessoais (aptidões, competências e aprendizagens); (5) e finalmente, a tomada de decisão. Os autores salientam que a reavaliação constante do processo de intervenção é essencial.

Imaginário e Campos (1987) consideram quatro tipos de intervenção neste âmbito: (1) pontuais (de resposta a crises) ou mais prolongadas e sistemáticas; (2) de apoio a jovens ou adultos; (3) de ajuda à conceção e implementação de projetos; e (4) de caráter individual ou em grupo.

Mais recentemente Taveira (2001) apresenta o seu modelo desenvolvimentista-relacional, com base nas propostas de Spokane (1991) e Gysbers e colaboradores (1998), bem como na abordagem desenvolvimental centrada na pessoa (Drumond & Ryan, 1995; Kelly, 1997; Walsh & Osipow, 1990).

Neste tipo de intervenção é fundamental aceitar o que o cliente pensa, sente e como atua (dimensão humanista), assim como, analisar a sua situação desenvolvimental, de forma a apoiá-lo na promoção do seu desenvolvimento (perspetiva desenvolvimental).

A relação terapêutica assume-se assim o núcleo da intervenção e desenrola-se em quatro momentos. Os dois primeiros passam por (1) iniciar a relação de apoio e aliança relacional, avaliando-se expectativas, preocupações e necessidades, bem como formas de pensar e sentir, definindo-se o contrato de intervenção; e (2) explorar o comportamento e atitudes do cliente que podem influenciar as suas decisões, bem como aspetos contextuais envolvidos neste processo, definindo-se os objetivos e planos da intervenção, a par da utilização de várias técnicas de exploração das aspirações e identificação de incongruências e conflitos internos/externos ao nível da carreira (Taveira, 2001).

Depois destes momentos surgem as duas últimas fases: (3) comprometimento afetivo, cognitivo e comportamental com as opções exploradas; e (4) finalização do processo, antecipando o que é necessário para o sucesso na concretização da opção e concluindo-se a aliança relacional (Taveira, 2001).

Neste processo, psicólogo e cliente colaboram na definição de objetivos e estratégias, na mobilização de expectativas e na promoção de processos cognitivo-afetivo-comportamentais (Faria, 2008).

Para além das propostas de intervenção, do ponto de vista da investigação, podemos salientar os estudos de Haase et al. iniciados em 2008 nesta síntese dos contributos portugueses, na medida em que incluem investigadores do nosso país em parceria com autores norte-americanos, que têm vindo a centrar-se na análise do processamento de informação envolvido no ajustamento pessoa-ambiente profissional.

Esta proposta será explorada com pormenor noutro ponto deste trabalho, na medida em que constitui um dos pontos de partida para o estudo empírico realizado.

Estes três apontamentos portugueses não esgotam obviamente os contributos que o nosso país tem trazido a este campo. Optamos por sintetizar este ponto, apontando apenas estes três exemplos, na medida em que os contributos que têm surgido emergem essencialmente de perspetivas teóricas que serão exploradas com mais pormenor adiante.

Duma forma geral verifica-se que também em Portugal surgem propostas de intervenção que procuram conciliar aspetos sugeridos por diversas propostas teóricas e práticas no âmbito do desenvolvimento da carreira.

Para compreender estas questões, não podemos esquecer as características políticas e socioeconómicas que pautaram a sociedade portuguesa até há bem pouco tempo.

A evolução de práticas de agricultura e artesanato para uma economia mais diversificada é uma transformação com um curto passado no nosso país (Santos & Ferreira, 1998). De acordo com estes autores, durante muito tempo a família era a principal instituição educativa em parceria com a comunidade envolvente, assumindo a escola um papel complementar. Neste âmbito não fazia muito sentido o aconselhamento vocacional porque o leque de oportunidades de livre escolha no âmbito profissional era extremamente restrito (Santos & Ferreira, 1998).

Depois da revolução de 1974, para além das alterações políticas associadas à passagem do fascismo à liberdade, emergiram inúmeras mudanças no estilo de vida da população também ao nível da educação (Santos & Ferreira, 1998).

Segundo Santos e Ferreira (1998) com o aparecimento de economias industriais e urbanas, outras mudanças sociais começaram a ocorrer no nosso país, as pessoas começaram a sair do campo para a cidade e a complexidade da estrutura organizacional aumentou. Os autores referem que se tornou cada vez menos frequente o autoemprego e mais regular a existência de patrões, bem como uma menor produção manual numa base de tradição familiar e mais habitual a construção de uma carreira com posições hierarquicamente ascendentes.

Também as escolas começaram a mudar, já não constituindo um complemento quase familiar mas assumindo-se como plataformas estruturais de aprendizagem, onde a decisão vocacional se começou a circunscrever ao 9º ano de escolaridade (por volta dos 15 anos de idade), com consequências a longo prazo nas possibilidades de escolha educativa, formativa ou profissional (Santos & Ferreira, 1998).

Ao nível da entrada no ensino superior a escolha vocacional encontra-se igualmente limitada no nosso país, neste caso no que se refere ao número de vagas existentes em função da média. Uma vez entrando num curso é também difícil alterar o percurso (Santos & Ferreira, 1998).

Neste contexto, de acordo com Santos e Ferreira (1998) o aconselhamento vocacional deve assumir-se como uma estratégia fundamental no ensino não só na escolha realizada no 9º ano acerca do percurso no ensino secundário, mas também durante o secundário e ensino superior permitindo que os jovens desenvolvam a flexibilidade necessária à sua escolha vocacional.

A adoção de uma perspetiva de aconselhamento ao longo da vida e uma abordagem desenvolvimental será o mais adequado em Portugal, atendendo às mudanças recentes em termos históricos (depois de 1974) e mais ultimamente no caso do desemprego que atinge níveis históricos no nosso país (Santos & Ferreira, 1998).

Neste sentido a integração de aspetos pessoais no aconselhamento de carreira é indiscutível segundo Santos e Ferreira (1998), bem como a promoção de competências ao longo da vida que permitam lidar com as mudanças constantes, na medida em que a vida profissional se caracteriza hoje por empregos que podem ser mais ou menos estáveis ou satisfatórios. Sabemos que o trabalho não é tudo e que podem verificar-se vários recomeços da vida profissional, pelo que a carreira deve ser gerida eficazmente (Santos & Ferreira, 1998).

No que concerne à aplicação destes contributos ao nível dos serviços disponibilizados à população portuguesa no âmbito do aconselhamento de carreira, salienta-se a criação dos Serviços de Psicologia e Orientação (SPO) nos estabelecimentos de educação (que desenvolvem a sua ação desde o pré-escolar, até ao ensino básico e secundário) em 1991, disponibilizando: (1) apoio psicopedagógico a alunos e professores; (2) apoio ao desenvolvimento de relações na comunidade educativa; e (3) orientação escolar e profissional (Decreto-Lei nº. 190/91 de 17 de maio).

Estes serviços, que gradualmente se foram proliferando nas escolas portuguesas, procuram planear e executar atividades de orientação escolar e profissional através de programas e ações de aconselhamento individual e em grupo, em colaboração com outros serviços. Pretende-se a organização de informação e orientação profissional, destinadas a alunos, pais e comunidade em geral, no que concerne às opções escolares e profissionais (Decreto-Lei nº. 190/91 de 17 de maio).

Também inclui outras ações no âmbito do apoio psicopedagógico (por exemplo, ao nível do insucesso escolar) e de articulação com as áreas da saúde e segurança social na avaliação e intervenção mais alargada, permitindo o desenvolvimento global dos projetos de vida dos estudantes (Decreto-Lei nº. 190/91 de 17 de maio). Verifica-se aqui uma conceção integrada da consulta psicológica no âmbito do desenvolvimento da carreira.

Em 1997, é criada a carreira de psicólogo em Portugal no âmbito do Ministério da Educação, definindo-se as suas funções e regras para concursos (Decreto-Lei nº. 300/97 de 31 de dezembro). Este foi um importante passo para a consolidação da intervenção psicológica em meio escolar, incluindo no âmbito da orientação escolar e profissional. Dois anos depois, é publicada a rede nacional destes serviços, organizados por Direcções Regionais de Educação no Despacho nº. 9022/99 de 6 de maio.

Estes avanços legislativos, preconizam uma vontade de melhoria da qualidade da educação, onde a orientação se assume como uma componente fundamental, concretizando-se a necessidade de implementação de ações de apoio psicológico e orientação escolar e profissional, já prevista em 1986 no âmbito da Lei de Bases do Sistema Educativo. Contudo, estes serviços de orientação escolar e profissional destinam-se essencialmente, de acordo com o Decreto-Lei nº. 190/91 de 17 de maio, aos estudantes do 3º ciclo do ensino básico e do ensino secundário.

Ainda assim, verifica-se também na década de 90 a criação do Centro Nacional de Recursos para a Orientação (CENOR), que enquanto membro da *Euroguidance* (organização europeia de apoio ao nível da aprendizagem ao longo da vida), procura divulgar informação sobre oportunidades educativas, formativas e profissionais no espaço europeu, numa perspetiva de orientação ao longo da vida (Centro Nacional de Recursos para a Orientação [CENOR], s.d.).

Quanto aos serviços de apoio psicológico especificamente implementados no ensino superior, a realidade portuguesa é bem diferente.

A sua criação partiu de iniciativas individuais ou de departamentos das instituições, carecendo do apoio institucional que caracteriza os SPOs, com repercussões económicas, logísticas e ao nível dos recursos humanos (RESAPES, 2002a). Contudo, apesar destas limitações, têm vindo a expandir-se devido às necessidades verificadas nos estudantes deste nível de ensino, reconhecidas no âmbito da Resolução da Assembleia da República nº. 71/2000 de 7 de novembro (uma década depois da criação dos SPOs).

Aliás de acordo com a RESAPES (2002a, p. 6) “as consultas direcionadas para a aprendizagem e o aconselhamento vocacional, potenciam os processos de aprendizagem e de construção de carreira, contribuindo os vários tipos de consulta para o sucesso académico, a integração sociocultural do aluno e o seu bem-estar”.

Verifica-se assim que os serviços de aconselhamento psicológico nas instituições de ensino superior assumem um papel de relevo, por se situarem num ponto de transição e articulação entre dois mundos - o académico e o profissional – prevenindo ou apoiando na resolução de problemas do domínio pessoal, social, académico e vocacional dos jovens.

Apesar desta constatação patente no interesse crescente de investigadores e profissionais da educação superior, a criação da Rede de Serviços de Aconselhamento Psicológico no Ensino Superior surgiu apenas em 2000, partindo da iniciativa de alguns responsáveis por serviços de aconselhamento psicológico no ensino superior, de forma a promover a colaboração entre estes serviços, potenciando a sua melhoria e a criação de novas respostas (RESAPES, 2002a).

Refira-se que em 2001 apenas 25 serviços constituíam esta rede, situando-se a grande maioria nos grandes centros urbanos (Lisboa e Porto) e litoral, salientando-se a não existência de serviços deste tipo num grande número de distritos principalmente no interior do país (RESAPES, 2002b).

Se compararmos esta evolução do apoio psicológico no ensino superior português com o percurso verificado nos restantes países da Europa e nos Estados Unidos da América (EUA), constata-se mais uma vez um desfasamento temporal que explica esta atual escassez de respostas institucionalizadas e devidamente legisladas neste âmbito.

Estes serviços na Europa e EUA começaram por constituir uma ajuda pontual por parte de um professor ou tutor, relativamente a dificuldades académicas ou no sentido da recomendação para um emprego (RESAPES, 2002a).

Nas décadas de 20 e 30 tornaram-se mais personalizados e regulares, assumindo um carácter especializado. Entre os anos 40 e 60, com a explosão da população universitária, emergem em primeiro lugar nos EUA serviços de aconselhamento psicológico universitários (na atualidade cada instituição possui o seu sistema de aconselhamento a estudantes), seguindo-se na Europa esta preocupação prioritariamente pela Inglaterra (RESAPES, 2002a).

Ainda na Europa, verifica-se na década de 80, mais precisamente em 1988, a organização do *Forum Européen d’Orientation Académique* que atualmente inclui

todos os países da União Europeia no apoio ao desenvolvimento de serviços de aconselhamento psicológico de qualidade no ensino superior (RESAPES, 2002a).

A inclusão de todos os países europeus não significa a existência de um modelo único de implementação destes serviços, até porque culturalmente continuam a verificar-se diferenças por exemplo entre países do norte e do sul, sendo que nestes últimos a desvalorização do aconselhamento profissional e dos seus profissionais é uma realidade, defendendo-se a atuação da família e outras redes de suporte social local neste âmbito, o que explica em parte, o atraso temporal na institucionalização destes serviços no nosso país (RESAPES, 2002a).

O relatório elaborado pela RESAPES (2002a) sobre estes serviços aponta algumas conclusões de relevo em contexto europeu neste âmbito.

Na Alemanha em 1994 aproximadamente 94% das instituições de ensino superior providenciavam serviços de aconselhamento com 83% de profissionais a trabalhar a tempo inteiro. Por sua vez, na Áustria estes serviços existem nas seis cidades onde há universidades e são estabelecidos por legislação específica. Também na Bélgica se constata a existência de legislação, nomeadamente ao nível do financiamento (RESAPES, 2002a).

Quase todas as universidades dinamarquesas prestam estes serviços e todos os estudantes do ensino superior finlandês e sueco têm acesso ao aconselhamento psicológico. Em França os estudantes deste nível de ensino têm apoio desde a integração até à saída. Os serviços de orientação estão presentes em todas as instituições de ensino superior da Irlanda e na Holanda a atenção a estes serviços e aos recursos humanos que trabalham com os alunos, é visível se considerarmos os orçamentos disponibilizados para este setor. Finalmente, no Reino Unido verifica-se igualmente uma enorme diversidade de serviços à disposição dos estudantes ((RESAPES, 2002a).

Se analisarmos os dados disponibilizados em 2002a pela RESAPES referentes a países do sul da Europa verificam-se algumas diferenças que justificam o que foi referido anteriormente sobre o hiato cultural europeu: (1) na Espanha estes serviços existem em algumas instituições, embora a taxa de cobertura esteja muito longe de cobrir toda a rede de ensino superior; (2) a mesma situação se constata na Grécia e na Itália; e (3) em última análise no nosso país.

Apesar deste desfazamento temporal verificado em Portugal, é de congratular o esforço desenvolvido no seio académico para promover serviços de aconselhamento de qualidade, reconhecida por exemplo, pelos próprios estudantes, num estudo realizado em 2001 pelo Serviço de Consulta da Universidade do Minho. Os estudantes

classificaram estes apoios como “muito bons” e “bons” num total de 92.6% da amostra (McIntyre et al. 2001, cit. por RESAPES, 2002a). No entanto, urge refletir sobre o seu alargamento e regulamentação, potenciando a aproximação entre os países do norte e sul da Europa.

Nesta consideração sobre os serviços disponibilizados em Portugal, procurou-se pormenorizar a situação do ensino superior, na medida em que se verifica a maior lacuna do ponto de vista quantitativo, não se explorando neste ponto do trabalho as questões envolvidas na sua qualidade. Destaca-se então neste tipo de aconselhamento no ensino superior, a baixa taxa de cobertura no nosso país, que noutros níveis de ensino já se verifica adequada.

Na perspetiva de Gonçalves e Cruz (1998, cit. por RESAPES, 2002a) Portugal deverá potenciar respostas remediativas, preventivas, de desenvolvimento pessoal e de investigação, bem como, prestar um apoio mais alargado à comunidade, na medida em que o aconselhamento de carreira, não termina com o final da escolaridade.

No que diz respeito à intervenção fora do sistema escolar, salienta-se o papel do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, nomeadamente através do Instituto de Emprego e Formação Profissional e dos seus respetivos centros de âmbito local, responsáveis entre outros aspetos, pela orientação vocacional e de carreira de jovens e adultos desempregados, pessoas em situação de emprego mas em formação, empregadores e gestores de recursos humanos e jovens inseridos no sistema de ensino.

Este trabalho é efetuado em articulação com os sistemas escolares, de formação profissional e entidades empregadoras, bem como com outras iniciativas como as Unidades de Inserção na Vida Activa (UNIVAs), Clubes de Emprego, Rede de Clubes Saber +, Rede Nacional de Informação Juvenil, entre outras (Vicente & Afonso, 2007).

Sintetizando, em Portugal estes serviços de aconselhamento encontram-se sobretudo sob alçada do Ministério da Educação e Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, salientando-se a necessidade de uma crescente aposta ao nível do Ensino Superior.

As práticas de orientação implementadas hoje no nosso país evoluíram bastante procurando paulatinamente ajustar-se aos desafios complexos do mundo laboral deste século XXI.

Tendo em conta que o nosso país se insere na União Europeia, urge compreender como esta prática do aconselhamento de carreira é definida e caracterizada, com base em diretrizes internacionais no âmbito da Organização para a

Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) e da Comissão Europeia: (1) assenta numa noção de apoio a jovens e adultos ao longo da vida e não só na transição escola-trabalho, envolvendo qualquer transição ocupacional que influencie a sua vida; (2) apresenta-se como um processo menos diretivo, promovendo o desenvolvimento da capacidade de decisão mais autónoma do indivíduo, com base nas competências construídas através das suas experiências de vida (neste âmbito veja-se a valorização crescente no nosso país de iniciativas como “Novas Oportunidades” no âmbito do balanço de competências); e (3) procura eliminar as fronteiras artificiais entre educação, formação, orientação vocacional e orientação profissional (Vicente & Afonso, 2007).

De acordo com Vicente e Afonso (2007) destas alterações na sua conceptualização resultam mudanças ao nível da implementação do aconselhamento: (1) disponibilizam-se serviços de apoio em múltiplos contextos, desde escolas, instituições de formação profissional, centros de emprego, locais de trabalho, e outros serviços comunitários, a pessoas de qualquer idade, nas escolhas escolares, formativas e profissionais e na gestão da carreira; e (2) providencia-se apoio individual ou em grupo, numa interação direta ou à distância, por exemplo, através das novas tecnologias de informação e comunicação, como a internet.

Ainda assim, a OCDE (2003, cit. por Vicente & Afonso, 2007) lança desafios ao aumento e melhoria destes serviços no espaço europeu, nomeadamente uma aposta na promoção de serviços que apoiem o desenvolvimento de competências de gestão da carreira não se confinando à ajuda na tomada de decisão imediata e ampliação do acesso dos cidadãos a estes serviços ao longo da vida.

De facto, a perspetiva baseada na educação ao longo da vida defendida no seio da União Europeia tem sido também considerada como relevante no nosso país (referimos anteriormente a iniciativa “Novas Oportunidades”).

Segundo Santos e Ferreira (1998) a educação ao longo da vida é entendida como o processo de continua aquisição de conhecimento e competências que potenciam o desenvolvimento pessoal e da própria sociedade. Portugal é uma democracia recente, pelo que a aposta política na educação e formação é fundamental para a promoção do desenvolvimento do país.

Os autores defendem que o aconselhamento de carreira a par dos professores e dos pais, entendido numa perspetiva política, deve encorajar ainda a cidadania ou responsabilidade social, pelo que as práticas de aconselhamento não se devem restringir a assuntos escolares ou puramente educativos.

Portugal também acompanhou as mudanças no mundo do trabalho, pelo que se começam a verificar poucos trabalhadores com emprego para a vida, o emprego temporário tem vindo a crescer, a distância em relação ao local de trabalho tem aumentado, etc. (Santos & Ferreira, 1998). Neste âmbito, as pessoas devem ser capazes de gerir a sua carreira com adaptabilidade, permitindo por exemplo, que as competências possam ser utilizadas dum emprego para outro.

Assim, o aconselhamento ao longo da vida revela-se fundamental, atendendo aos múltiplos papéis sociais desempenhados durante a vida em diferentes cenários sociais e culturais. É neste contexto que Santos e Ferreira (1998) propõem a educação e formação ao longo da vida no âmbito do aconselhamento de carreira e psicologia vocacional, de forma a preparar os indivíduos para se expressarem vocacionalmente neste labirinto de relações de autoridade, estruturas organizacionais, estratégias políticas, relações sociais, ambientes de trabalho, etc.

Para fazer face às mudanças contextuais da nossa sociedade europeia e portuguesa, é fundamental prevenir o desemprego e exclusão social procurando uma adequação entre oferta e procura no mercado de trabalho, que passa por promover qualificações e competências que permitam aos indivíduos acompanhar estas transformações.

As mudanças verificam-se nos sistemas de valores constatando-se um crescente individualismo e competitividade, na organização familiar com a entrada tardia dos jovens na vida ativa e alterações nos papéis desempenhados pelos homens e mulheres, e conseqüentemente, nos seus projetos de vida (Vicente & Afonso, 2007).

Neste contexto o aconselhamento de carreira deve ser repensado e constantemente ajustado, para assegurar uma maior equidade social no acesso a oportunidades educativas e profissionais. De acordo com Santos e Ferreira (1998) necessitamos de uma política de vocações, direcionada para a prática do aconselhamento de carreira focado nos objetivos de *empowerment* pessoal.

Para finalizar este ponto e tendo em conta que há ainda um longo caminho a percorrer por Portugal neste âmbito, apresentam-se em seguida as boas práticas identificadas pela OCDE (2005, cit. por Vicente & Afonso, 2007) em vários países, que poderão orientar a evolução do aconselhamento de carreira no nosso país.

Salienta-se neste âmbito a experiência do Canadá onde o planeamento pessoal e da carreira constituem áreas de trabalho dos alunos em parceria com os pais e comunidade, ao longo da escolaridade obrigatória e não em momentos de decisão ou escolha vocacional (OCDE, 2005, cit. por Vicente & Afonso, 2007).

De acordo com a OCDE (2005, cit. por Vicente & Afonso, 2007) outra prática de revelo passa pela utilização de portfolios na Áustria, Dinamarca e Alemanha, enquanto documentos integradores de conhecimentos, competências e atitudes relativos ao trabalho, construídos pelos alunos em contacto com os professores, de forma a apoiar a gestão da aprendizagem e a análise dos planos de carreira.

A articulação adequada e próxima com o mundo de trabalho realizada pela Alemanha assente em experiências de trabalho e acompanhamento de trabalhadores no seu dia e local de trabalho, por parte dos estudantes e a responsabilização interdisciplinar de toda a comunidade educativa neste processo de orientação, com tarefas bem definidas verificada na Finlândia, constituem práticas essenciais à promoção de um aconselhamento de qualidade que podem ser implementadas no nosso país.

Também no ensino superior se salienta a promoção do contacto com a realidade do mundo de trabalho (experiências de trabalho em tempo de férias, por exemplo, na Irlanda) e o desenvolvimento de competências de empregabilidade (OCDE, 2005, cit. por Vicente & Afonso, 2007).

Enfatiza-se ainda por exemplo, no Reino Unido o apoio a adultos já trabalhadores através de incentivos governamentais (subsídios) e certificados de qualidade às empresas que oferecem serviços de aconselhamento (OCDE, 2005, cit. por Vicente & Afonso, 2007).

No âmbito dos jovens em risco, a OCDE (2005, cit. por Vicente & Afonso, 2007) salienta uma integração de serviços eficaz, caracterizada pela cooperação entre técnicos, patente em programas de intervenção inovadores, que assentam na responsabilização dos municípios no contacto com jovens que abandonam a escola e apoio na sua integração educativa e formativa (Dinamarca) partindo dos problemas específicos destes jovens (Irlanda).

Relativamente aos adultos em situação de desemprego, a OCDE (2005, cit. por Vicente & Afonso, 2007) refere: (1) a necessidade de melhoria na formação dos técnicos (Irlanda) através de oferta de formação gratuita e aumentos salariais aos que a concluem; (2) implementação de apoio através das novas tecnologias da informação e comunicação como a internet e as linhas de apoio gratuitas, promovendo o acesso a instrumentos de diagnóstico, informações sobre as profissões, mercado de trabalho e oportunidades educativas e formativas (Irlanda, Bélgica, Reino Unido); (3) e criação de serviços de orientação de âmbito comunitário (Luxemburgo e Canadá).

A implementação destas diretrizes no nosso país constitui-se um desafio para os profissionais do aconselhamento, mas sobretudo para a sociedade em geral. No

mesmo sentido, os contributos teóricos e empíricos, no âmbito do estudo da carreira, revelam-se fundamentais rumo à melhoria da prática do aconselhamento de carreira.

2. Principais perspetivas teóricas no âmbito do desenvolvimento da carreira

Na história deste campo da psicologia encontrámos diferentes teorias de âmbito psicológico na compreensão do desenvolvimento da carreira. No entanto, convém lembrar que também a sociologia traz contributos de relevo para este campo de estudo nomeadamente, no que concerne à influência da família, género, etnia e outras variáveis de carácter socioeconómico e cultural (Brown, 2002a). Serão contudo, explorados com mais pormenor neste ponto do trabalho, os contributos da psicologia, não negligenciando variáveis tipicamente estudadas pela sociologia, fundamentais para uma compreensão mais completa da carreira.

Os vários modelos teóricos numa perspetiva vocacional apresentam falhas relacionadas por um lado com o facto de emergirem da visão que o autor tem da realidade, e por outro, associadas à procura da simplificação de fenómenos complexos de forma a poder compreendê-los (Brown, 2002a).

Para ultrapassar estas limitações e aceder a um modelo mais completo do desenvolvimento da carreira, na perspetiva de Brown (2002a) é fundamental os teóricos começarem por seleccionar e definir em termos mensuráveis os constructos a utilizar decorrentes da teoria a partir da qual apresentam as suas ideias, renomeados e redefinidos a partir da teoria original, ou criados de raiz para a sua nova proposta.

Depois, segundo o mesmo autor é crucial perceber as interações entre os constructos neste processo de desenvolvimento geralmente através da proposta de hipóteses a testar empiricamente. Para além disso, o teórico deve identificar os níveis de importância dos diferentes constructos na sua abordagem e utilizar o menor número possível de constructos de forma a construir teorias parcimoniosas, mas simultaneamente compreensivas e aplicáveis a diversos grupos da população (Brown, 2002a).

De facto, as teorias devem apresentar utilidade prática, talvez por isso na história da psicologia vocacional algumas propostas apresentem um impacto superior, como é exemplo a teoria de Holland (1997) devido à facilidade com que os seus constructos são implementados. Este impacto não implica uma maior ou menor verdade da teoria, esta é ou não apoiada pela investigação que origina, constituindo-se apenas uma aproximação à compreensão do fenómeno complexo que é o desenvolvimento da carreira (Brown, 2002a).

Tendo em conta os aspetos referidos anteriormente, ao invés de apresentar um modelo teórico que permita o enquadramento conceptual deste estudo, parece mais sensato descrever as abordagens de relevo no estudo do desenvolvimento da carreira, refletindo sobre as suas potencialidade e limitações, de forma a construir um significado de desenvolvimento de carreira devidamente fundamentado que permita compreender os resultados obtidos nesta trabalho.

Para isso, optou-se por agrupar as sete propostas com relevo na atualidade, de acordo com a perspetiva de Brown (2002a), em três categorias com base em critérios como a semelhança conceptual entre os modelos e o foco assumido pelos seus autores na intervenção no desenvolvimento da carreira: (1) modelos desenvolvimentais, construtivistas e contextualistas; (2) contributos decorrentes da teoria da aprendizagem e teoria sócio-cognitiva; e (3) perspetivas de traço-fator e correspondência pessoa-ambiente.

Assumiu-se claramente neste enquadramento teórico das perspetivas sobre o desenvolvimento da carreira a proposta de Brown (2002a), procurando-se resumir a sua obra, na medida em que se considerou o principal contributo de síntese nos últimos tempos.

Em seguida serão apresentadas estas perspetivas, organizadas de acordo com os tipos de fatores estudados e não pela sua ordem evolutiva na história do desenvolvimento da carreira, já apresentada no ponto anterior deste trabalho.

2.1. Modelos desenvolvimentais, construtivistas e contextualistas

Contrariamente às primeiras perspetivas da história da psicologia vocacional que se iniciaram com Parsons (1909), centradas nas diferenças individuais, isto é, assentes no ajustamento entre o tipo de pessoas com traços característicos de personalidade e os requisitos específicos das diferentes ocupações, de forma a aumentar o sucesso e satisfação profissionais, emergem as abordagens descritas neste ponto.

Neste âmbito as propostas aqui apresentadas centram-se no desenvolvimento dos indivíduos (a partir do contributo de Super, 1957) e necessariamente na construção do seu percurso de carreira ao longo da vida (Savickas, 2002), devidamente contextualizado.

Assim, mais do que procurar entender o comportamento vocacional como resultado (a escolha vocacional) por comparação entre indivíduos, estas abordagens desenvolvimentais, construtivistas e contextualistas asseguram a compreensão do

processo de desenvolvimento deste comportamento, isto é, a carreira dum mesmo indivíduo ao longo da vida (Savickas, 2002).

As teorias desenvolvimentais contribuíram para o avanço da compreensão do desenvolvimento da carreira ao longo da história deste campo da psicologia e continuam a apresentar contributos de relevo na atualidade. Salienta-se neste sentido, a conceção da carreira como a história de vida de trabalho do sujeito, incluindo a sua preparação ao nível educativo, influência familiar e atividades de lazer (Jepsen, 1990, cit. por A. Araújo, 2009), bem como a sua consideração enquanto processo de desenvolvimento, ou seja, o conjunto de mudanças comportamentais ao longo da vida.

Assentam ainda, nos conceitos de estágio e tarefa desenvolvimental, tendo em conta que o indivíduo apresenta determinados comportamentos padrão durante um período de tempo que por sua vez se caracteriza por tarefas de desenvolvimento específicas.

2.1.1. Perspetiva desenvolvimental de Gottfredson

Uma das teorias desenvolvimentais mais influentes na atualidade é a apresentada por Gottfredson (1981, 1996) sobre as aspirações ocupacionais. Esta autora defende que a tarefa desenvolvimental inerente à definição da vida profissional é simultaneamente uma opção e uma responsabilidade, que não é fácil de tomar, mas que afeta o bem-estar do ser humano (Gottfredson, 2002).

Assim, procura incluir os contributos da psicologia e da sociologia na compreensão deste processo de desenvolvimento como uma tentativa de articulação do *self* psicológico com o *self* social, que se sobrepõe ao primeiro (expectativas relacionadas com o género e prestígio social), no esforço de implementação da identidade social (A. Araújo, 2009).

Procura ainda articular a perspetiva de Super (1990) e de Holland (1973, 1985, 1992) na sua descrição dos processos de desenvolvimento e conteúdos das aspirações vocacionais, ao defender que a satisfação com a escolha profissional decorre do grau em que a mesma corresponde ao autoconceito do indivíduo.

Numa recente reformulação da sua teoria, pretende integrar os contributos da genética comportamental (*nature*) e da importância da autocriação e construção pessoal do seu percurso com base nas experiências vividas (*nurture*), no âmbito do desenvolvimento da carreira (Gottfredson, 2002).

Este desenvolvimento das aspirações e escolhas vocacionais assenta em três constructos fundamentais: autoconceito, circunscrição e compromisso.

Segundo Gottfredson (2002), o primeiro constructo refere-se à visão que o indivíduo tem de si mesmo (é o objeto da cognição, o “me” mas também reflete o “eu” da pessoa). No que concerne especificamente ao desenvolvimento do *self*, a autora defende que este processo é dirigido de forma ativa pelo indivíduo e que os elementos sociais e publicamente visíveis, bem como os mais psicológicos e privados, são incorporados no autoconceito em momentos diferentes do seu desenvolvimento cognitivo, resultando uma imagem de si cada vez mais complexa e diferenciada (Gottfredson, 1981, 1996).

Por outro lado, segundo a autora as pessoas também constroem uma imagem das ocupações, emergindo um mapa cognitivo do mundo profissional, organizado de acordo com as categorias propostas por Holland em 1959 (realista, investigador, artístico, social, empreendedor e convencional) classificadas com base em estereótipos de género e prestígio social.

Neste processo de construção de mapas cognitivos do mundo profissional e do seu autoconceito, o sujeito assume um papel ativo, de forma a compatibilizar (este termo remete-nos para outras conceções teóricas assentes na congruência ou ajustamento pessoa-ambiente) as diferentes ocupações com a imagem que possui de si mesmo, tendo ainda em consideração a acessibilidade destas profissões (Gottfredson, 2002). Desta interação entre compatibilidade e acessibilidade resulta a aspiração vocacional realista. Se por outro lado não existir um conhecimento sobre as oportunidades e limitações das ocupações, pode-se considerar que a aspiração é idealista (Gottfredson, 2002).

Neste processo de escolha vocacional (afirmação pública do *self*), o mecanismo de circunscrição é implementado de forma a eliminar gradualmente as alternativas vocacionais menos adequadas, isto é, as que entram em conflito com o autoconceito do indivíduo e que não estão acessíveis devido a barreiras externas (Gottfredson, 2002).

Esta circunscrição decorre em quatro estádios, relacionados com o desenvolvimento cognitivo. Para uma compreensão detalhada destes estádios a autora apresenta um conjunto de princípios, enunciados em seguida.

O primeiro diz respeito à crescente capacidade de abstração do ser humano, isto é, à medida que a criança cresce, vai progredindo na sua capacidade de aprender e organizar a informação acerca de si e do meio, desde um ponto de vista intuitivo, passando por um nível mais concreto, até à incorporação de elementos mais

abstratos, essenciais à escolha vocacional, como a compreensão de valores associados ao trabalho (Gottfredson, 2002).

Por outro lado, segundo a autora, verifica-se um desenvolvimento interativo do *self* e das preferências ou aspirações vocacionais, na medida em que o autoconceito funciona como um aspeto central na avaliação que o sujeito faz da compatibilidade entre o *self* e a profissão, pelo que as preferências vocacionais estão relacionadas com desenvolvimento do *self* do indivíduo.

Nesta interação desenvolvimental, na perspetiva da autora há uma sequencialização ou adição progressiva e sucessiva de novos critérios como o género, nível de prestígio e domínio do trabalho, que apesar de emergirem numa sequência de complexidade crescente, subsistem simultaneamente em determinado momento, na passagem para níveis de desenvolvimento posteriores.

Gottfredson (2002) defende que à medida que vão incluindo aspetos mais abstratos na articulação do *self* com a profissão, as pessoas vão excluindo alternativas incompatíveis, circunscrevendo o leque de opções de uma forma irreversível, reconsiderando profissões anteriormente excluídas, apenas se se verificarem alterações significativas no seu meio social, como por exemplo, quando um professor sugere uma ocupação que até então a criança pensaria fora do seu alcance.

Finalmente, estes processos de definição do *self* e de circunscrição de preferências vocacionais são tomados como garantidos e óbvios, pelo que dificilmente é verbalizada a razão da escolha, até porque pode ser considerada desadequada (Gottfredson, 2002).

Tendo em conta estes pressupostos, é possível compreender a evolução desenvolvimental da escolha vocacional, num *contínuo* de estreitamento do espaço social e sua articulação com a definição do *self* público, decorrente da integração do *self* na sociedade e vice-versa.

No primeiro estágio, o da orientação para o tamanho e para o poder (entre os três e os cinco anos), as crianças evoluem do pensamento mágico (deixam de referir que gostariam de ser por exemplo, um coelho quando crescerem) para o intuitivo. Começam a compreender a constância dos objetos, o que lhes permite classificar as pessoas de acordo com critérios simples relacionados com o tamanho e o poder (por exemplo, grande e poderoso, *versus* pequeno e fraco), que por sua vez constituem a base da sua preferência de imitação do adulto, revelando preferência pelas atividades do seu progenitor “grande e poderoso” (Gottfredson, 2002).

Segundo a autora, nesta fase estabelecem-se as bases para a apresentação de concepções definidas dos papéis sexuais e da noção abstrata de masculino e

feminino, manifestando a sua preferência por brincar com pares do mesmo sexo e também por atividades desempenhadas pelos adultos do mesmo sexo. Também percebem que trabalhar é um dos aspetos do mundo dos adultos (Gottfredson, 2002).

De facto, é no segundo estágio, o da orientação para os papéis sexuais, que as crianças (entre os seis e os oito anos) são capazes de efetuar distinções concretas, baseadas em pistas visíveis dos papéis sexuais. Tendem a sentir-se impelidas a aderir aos papéis associados ao seu género sexual, nomeadamente ao nível das profissões, rejeitando veementemente comportamentos típicos do sexo oposto (Gottfredson, 2002). Assim, excluem profissões que ultrapassam a barreira relativa à sua identidade de género. Segundo Gottfredson (2002), também aqui começam a formar-se as bases da distinção entre profissões pelo seu prestígio social, mas ainda numa perspetiva dicotómica ao nível da classe social (rico *versus* pobre).

É no período dos nove aos treze anos que emerge a orientação para a valorização social, devido à consciência mais clara da avaliação social de que o ser humano é sujeito por parte da sociedade, nomeadamente dos seus pares, excluindo assim, preferências anteriores não compatíveis com o estatuto social desejado decorrente da profissão e das possibilidades que esta lhe pode proporcionar ao nível da qualidade de vida (Gottfredson, 2002).

Segundo a autora esta circunscrição decorre também da consciência das limitações de capacidade (nomeadamente a inteligência, devido aos resultados escolares obtidos) e a sua relevância na escolha de profissões alcançáveis. Neste estágio, apesar da indecisão vocacional, verifica-se uma clara definição das suas preferências em função da identidade social.

Na perspetiva de Gottfredson (2002), à medida que o indivíduo se desenvolve, o *self* vai assumindo um papel cada vez mais relevante neste processo de circunscrição, evidenciado sobretudo ao nível do quarto estágio, *de orientação para o self interno e único*, no sentido de analisar as preferências restantes de estádios anteriores em função da sua realização pessoal (compatibilidade com o *self* pessoal, alargada a um projeto de vida global e não só profissional).

Este processo é possível devido à crescente complexificação cognitiva caracterizada por uma maior abstração na conceptualização da personalidade (conhecimento dos seus interesses, aptidões, atitudes, entre outros) e do domínio do trabalho (categorias laborais, valores associados ao trabalho, oportunidades de empregabilidade, entre outros), tal como propostos por Holland (1959, cit. por Gottfredson, 2002).

Contudo, como estas características nem sempre são passíveis de observação, regista-se alguma insegurança e confusão vocacional, que se vai estreitando, de forma a que o espaço social inclua um conjunto de opções preferíveis e acessíveis, que constituem o culminar do processo de circunscrição, iniciando-se o processo de compromisso com a opção vocacional (Gottfredson, 2002).

De acordo com a autora, este processo consiste no abandono de alternativas consideradas anteriormente viáveis, no sentido de ajustar as aspirações à realidade externa, isto é, verifica-se um reconhecimento e acomodação a constrangimentos externos à preferência vocacional. Salaria ainda que o compromisso antecipatório surge quando o indivíduo começa a integrar as suas esperanças relativas a uma determinada opção (avaliação da compatibilidade) com as perceções que tem da realidade (avaliação da acessibilidade), alterando as aspirações ideais, que passam a esperadas ou realmente possíveis. Por vezes, os indivíduos defrontam-se com barreiras quando implementam as suas escolhas preferidas, neste caso, verifica-se o compromisso experiencial (Gottfredson, 2002).

Neste processo, a avaliação da acessibilidade caracteriza-se por uma atenção seletiva à informação sobre as ocupações para minimizar o elevado custo de tempo na recolha de informação, por questões de disponibilidade do sujeito ou de desatualização da informação e pela sua rápida mudança em função das características da realidade. Quanto mais preferida é a profissão mais atenção o indivíduo dedica à informação disponível sobre a mesma. Para além disso, à medida que o tempo da implementação se aproxima (por exemplo, ao terminar um curso), mais rapidamente as aspirações idealistas se tornam realistas, através da procura de informação junto de fontes que o indivíduo considera credíveis (Gottfredson, 2002).

Para Gottfredson (2002) o grau de compromisso pode variar e gerar maior ou menor dificuldade de ajustamento da preferência ao autoconceito. Isto é, se o indivíduo é forçado a aceitar um emprego que seria inaceitável (compromisso maior), o seu autoconceito pode ser fortemente ameaçado. Por outro lado, se o compromisso é menor (escolha no âmbito das alternativas aceitáveis), maior será a probabilidade de ajustamento da escolha ao seu autoconceito.

Segundo a autora, existem quatro princípios que regulam o processo de compromisso, enfatizando todos eles a necessidade do indivíduo proteger o seu *self* público, e muitas vezes deixar para um momento posterior da vida, a realização ao nível do seu *self* interno.

Assim, de acordo com Gottfredson (2002): (1) perante um compromisso maior, a tendência é para proteger pelo menos a identidade de género relacionada com a

escolha profissional; (2) se este é moderado, para além do aspeto relacionado com o género, poderá procurar o prestígio social; (3) só se for menor, se garantirá um ajustamento relativo aos interesses do indivíduo.

Este princípio relaciona-se com o estabelecimento de prioridades ao nível do compromisso, que por sua vez se relaciona com o segundo princípio, visto que o que se constata é que a escolha não é sempre a melhor, mas suficientemente boa (Gottfredson, 2002).

De acordo com a autora, muitas vezes se o sujeito não está satisfeito com as opções acessíveis, evita a escolha, procurando mais alternativas, permanecendo com preferências inatingíveis ou simplesmente adiando a tomada de decisão.

Por fim, a acomodação ao compromisso é em maior grau relativamente ao domínio do trabalho, menor no que concerne ao prestígio social e ainda mais reduzida nos aspetos de género (Gottfredson, 2002).

Sintetizando esta perspetiva de Gottfredson (2002) numa representação esquemática (Figura 3), salienta-se a forma como se desenvolvem as perceções das pessoas sobre si (autoconceito) e sobre o mundo social (mapa cognitivo) e a sua influência na definição de um espaço social ou uma zona de alternativas aceitáveis, que decorre do processo de circunscrição e desemboca no compromisso. Neste processo verifica-se uma procura de ajustamento entre os aspetos pessoais e do mundo do trabalho, isto é, entre a compatibilidade pessoal e a acessibilidade externa, tendo em conta fatores como o género, o prestígio social e o domínio do trabalho.

Gottfredson (2002) deixa-nos ainda um conjunto de sugestões ao nível da implementação da sua teoria na prática do aconselhamento no desenvolvimento da carreira: (1) é fundamental que o psicólogo ajude o indivíduo a tomar consciência das oportunidades disponíveis na sua cultura; (2) o cliente deve aprender mais acerca das suas forças e fraquezas, competências e interesses geneticamente condicionados; (3) e finalmente, os sujeitos devem reconhecer melhor como gradualmente se constroem a si próprios através do conjunto de experiências que procuram, rejeitam e retiram dos outros no seu dia a dia.

Esta chamada de atenção de Gottfredson (1981) para a influência das oportunidades e barreiras contextuais e internas, na tomada de decisão vocacional, de acordo com Creed, Patton e Bartrum (2004) foi das mais significativas na história do desenvolvimento da carreira, nomeadamente no que diz respeito à questão das barreiras.

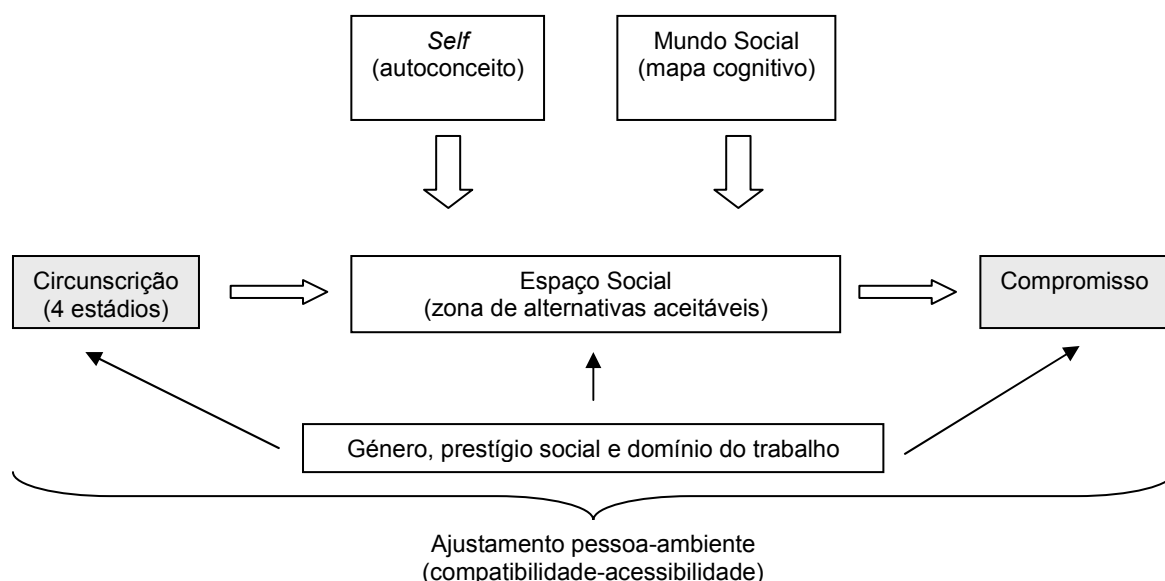


Figura 3. Adaptação da representação esquemática do modelo desenvolvimental de Gottfredson (2002).

A autora sugeriu que os indivíduos quando se confrontam com estas limitações comprometem os seus objetivos vocacionais (Creed et al., 2004). Por sua vez Luzzo (1996, cit. por Creed et al., 2004) também acrescenta que a confiança do indivíduo e outras variáveis relacionadas com a carreira, são afetadas quando este reconhece estes obstáculos.

Para além disso, a teoria de Gottfredson (1981, 1996) também salienta a influência da interação entre as barreiras internas (relacionadas com o autoconceito) e as externas (como a acessibilidade percebida) noutras variáveis no âmbito do desenvolvimento da carreira. Mais uma vez, Luzzo (1995, 1996, cit. por Creed et al., 2004) e outros autores (como Swanson & Tokar, 1991a, 1991b, cit. por Creed et al., 2004) acrescentam que esta perceção das barreiras não é necessariamente negativa para o indivíduo, podendo até constituir um desafio.

Verifica-se assim, que esta proposta teórica continua relevante no âmbito teórico e na prática do aconselhamento no desenvolvimento da carreira na atualidade, constatando-se a emergência de estudos sobre determinados constructos, como por exemplo, o de indecisão na carreira, que será explorado num ponto seguinte deste trabalho, referente às investigações mais recentes neste campo da psicologia.

2.1.2. Abordagem construtivista de Savickas

Uma outra teoria de relevo ao nível destas abordagens é a proposta construtivista de Savickas (1993), decorrente dos contributos de Super (1990) e assente em várias proposições.

A primeira refere-se ao contextualismo desenvolvimental e papéis de vida, isto é, Savickas (2002) defende que a sociedade e as suas instituições (como os contextos familiares, escolares, religiosos, entre outros) determinam o percurso de vida (constructo de tempo de vida) dos indivíduos, que assumem diferentes papéis (constructo de espaço de vida) mais periféricos ou mais nucleares, sendo que estes últimos influenciam fortemente a sua estabilidade (por exemplo, a possibilidade de conciliação família-trabalho).

Para a maioria dos indivíduos o papel relativo à profissão desempenhada (a par do papel de estudante, pai, cidadão, entre outros) é central na sua vida (embora para algumas pessoas seja mais periférico) e tal como os restantes papéis desempenhados, está profundamente enraizado em práticas sociais que envolvem os indivíduos e que determinam as desigualdades sociais.

Assim, o percurso de carreira (nível profissional alcançado, bem como sequência, frequência e duração dos empregos) é influenciado por fatores como o nível socioeconómico dos pais, o nível educativo, capacidades, traços de personalidade, autoconceitos e adaptabilidade da carreira, em transação com as oportunidades fornecidas pela sociedade (Savickas, 2002).

Aliás, de acordo com Vondracek et al. (1986) as carreiras desenvolvem-se num determinado espaço e tempo. Estes autores defendiam a importância da ecologia social na sua abordagem do desenvolvimento da carreira ao longo da vida, denominada de contextualismo desenvolvimental. Advogavam que a organização e coerência do indivíduo interagem com as oportunidades e constrangimentos, de forma a produzir o desenvolvimento, num processo de influência mútua e recíproca.

Assim, de acordo com Savickas (2002) os autores propõem que os profissionais do aconselhamento de carreira atendam à plasticidade do desenvolvimento, ou seja, acreditem no potencial de mudança do indivíduo e do contexto, bem como na sua capacidade de autoconstrução do desenvolvimento.

Um segundo aspeto central nesta proposta refere-se à pessoa, nomeadamente ao constructo de autoconceito vocacional apresentado por Super em 1963, como a conceção de atributos autopercebidos relevantes para os papéis laborais.

De acordo com Savickas (2002), as pessoas diferem nas características vocacionais, tais como as capacidades, traços de personalidade e autoconceitos que se desenvolvem através da interação entre aptidões herdadas, constituição física, oportunidade de observar e desempenhar diferentes papéis e grau em que este desempenho é aprovado por pares e supervisores. Por sua vez, segundo o autor, cada profissão requer um padrão específico de características vocacionais, com uma tolerância suficiente de forma a incluir alguma variedade de indivíduos.

Assim, as pessoas estão qualificadas para uma determinada profissão devido às suas características vocacionais e requisitos exigidos pela profissão. Se os indivíduos encontram no seu papel laboral, um canal para a expressão das suas características vocacionais, nomeadamente o autoconceito vocacional, então terão sucesso e satisfação profissional (Savickas, 2002).

De acordo com Savickas (2002) estas ideias encontram paralelismo com as primeiras abordagens no âmbito da psicologia vocacional, nomeadamente as ideias de Parsons (1909) e concepções mais recentes de ajustamento pessoa-ambiente, como as de Holland (1997) e Lofquist e Dawis (1991).

Nesta perspetiva o processo de construção da carreira consiste então em desenvolver e implementar autoconceitos vocacionais nos papéis laborais desempenhados, o que implica uma síntese e compromisso entre aspetos individuais e sociais. Apesar destes autoconceitos resultantes da aprendizagem social se tornarem cada vez mais estáveis depois da adolescência - o que explica alguma continuidade nas preferências e escolhas vocacionais - também podem mudar com o tempo, de acordo com as experiências e situações de vida e de trabalho das pessoas (Savickas, 2002).

Em 2004, Savickas refere a existência de dois autoconceitos essenciais à compreensão deste processo: (1) o eu de carreira, construído pela autorreflexão e responsável pelo caráter subjetivo que o sujeito confere à carreira, nomeadamente aos papéis de trabalho; e (2) o eu vocacional, que corresponde aos estímulos externos do meio.

De acordo com Savickas (2004) é o primeiro que adiciona autoconsciência ao segundo, isto é, permite que o indivíduo proactivamente produza significados que orientam o seu comportamento realizando escolhas coerentes entre as alternativas. Neste sentido, a carreira enquanto construção subjetiva de memórias, experiências atuais e aspirações futuras, permite promover a consciencialização do percurso vocacional ao longo do tempo, potenciar o autocontrolo, intencionalizar e orientar o

comportamento vocacional e avaliar os resultados deste ajustamento adaptativo (Savickas, 2004).

Um terceiro aspeto nuclear desta teoria, refere-se à importância das tarefas de desenvolvimento neste processo de mudança vocacional. Este processo pode ser considerado um maxiciclo de cinco estádios progressivos de carreira que decorrem de períodos de crescimento, exploração, estabelecimento, manutenção e desinvestimento, marcados por tarefas de desenvolvimento, que os indivíduos experienciam como expectativas sociais e que lhes permitem transitar para o estágio seguinte (Savickas, 2002).

De acordo com o autor, nesta transição entre estádios ou quando um acontecimento destabiliza a carreira (doença ou acidente, redução de efetivos na empresa ou outros eventos sociais e pessoais) ocorre um pequeno ciclo ou um miniciclo que implica um novo crescimento, exploração e estabelecimento.

Esta conceção difere da perspetiva de Super (1980, 1990, cit. por Savickas, 2002) ao considerar que este é um processo de adaptação contínua, mais do que a resolução de tarefas desenvolvimentais previsíveis numa sequência linear.

O primeiro estágio (dos quatro aos doze anos) corresponde a um período de crescimento caracterizado por quatro tarefas desenvolvimentais: (1) preocupação com o futuro, incluindo ao nível da carreira; (2) aumento do controlo pela sua própria vida; (3) convicção em realizar-se na escola e no trabalho; (4) e aquisição de atitudes e hábitos de trabalho competentes. Verifica-se assim, um aumento ao nível da autonomia e autoestima, em simultâneo com uma aprendizagem no que concerne à cooperação e competição equilibradas, no sentido de uma crescente perspetiva temporal de futuro (Savickas, 2002).

Depois deste período e até aos 24 anos, o indivíduo passa por uma fase de exploração que implica uma cristalização dos *selves* possíveis numa identidade profissional explícita, que se traduz numa preferência por um conjunto de profissões num certo nível de capacidade (Savickas, 2002). Segundo o autor, este conjunto de profissões é depois explorado no sentido de especificar uma escolha coerente com o autoconceito privado. Por sua vez, esta escolha será implementada quando o sujeito obtiver sucesso na formação e conseguir um emprego no âmbito da profissão escolhida.

As tarefas desenvolvimentais que se seguem inserem-se no estágio do estabelecimento (entre os 25 e os 44 anos) e implicam segundo Savickas (2002): (1) uma estabilização do posto de trabalho que por sua vez decorre da assimilação da cultura organizacional, a fim de se desempenhar as funções de forma satisfatória; (2)

uma consolidação profissional mostrando atitudes e hábitos de trabalho positivos e produtivos, incluindo um relacionamento adequado com os colegas de trabalho; (3) e o avanço nos níveis de responsabilidade, que é um aspeto que muitos trabalhadores evitam. No final deste período por vezes colocam-se várias questões relativas à possibilidade de mudança na carreira, podendo originar uma nova exploração e estabelecimento (Savickas, 2002).

Por outro lado, de acordo com o autor, se a opção for a manutenção, o indivíduo procurará continuar o que realizou, atualizando as suas competências e conhecimentos de forma a ir correspondendo aos desafios que vão surgindo, procurando inovar ou descobrir novos desafios (entre os 44 e 65 anos).

Finalmente, a partir dos 65 anos ocorre o estágio do desinvestimento, caracterizado por várias tarefas desenvolvimentais: (1) diminuição da energia e interesse pela profissão e início da delegação de funções nos colegas mais novos ao se perspetivar a reforma; (2) planear a reforma e uma nova estrutura de vida decorrente da separação da profissão; (3) e viver a reforma lidando com um novo estilo de vida (Savickas, 2002).

De acordo com o autor, estas fases podem ocorrer também em simultâneo dentro do mesmo estágio, por exemplo, na adolescência verifica-se para além do crescimento necessário ao desenvolvimento de um autoconceito realista, uma exploração no sentido de aprender mais sobre diferentes oportunidades profissionais, bem como a possibilidade do estabelecimento de um campo profissional escolhido e verificação da escolha profissional atual e até um desinvestimento ao nível da redução das atividades de lazer.

Neste processo de desenvolvimento da carreira, os fatores sociais desempenham um importante papel, influenciando a maturidade vocacional.

Este constructo remete-nos para o grau de desenvolvimento vocacional do indivíduo ao longo do contínuo de estágios, através da comparação entre as tarefas de desenvolvimento que são enfrentadas e as que seriam esperadas para a idade cronológica do sujeito (Savickas, 2002).

De acordo com o autor, a preparação do indivíduo e os seus recursos (atitudes, crenças e competências) para lidar com as tarefas de desenvolvimento atuais e futuras, determinam a sua adaptabilidade de carreira ao longo das linhas de desenvolvimento.

Este constructo de adaptabilidade (já proposto por Super), na perspetiva de Savickas (1997a) constitui o aspeto integrador dos segmentos apresentados por Super

na sua abordagem desenvolvimental assente nos autoconceitos e numa perspetiva de *life-span* e *life-space*.

Por um lado, relaciona-se com as abordagens de traço-fator ao aproximar-se do conceito de congruência, e por outro lado, das teorias desenvolvimentais ao salientar o ajustamento através da mudança (Savickas, 1997a). De acordo com este autor, permite uma melhor compreensão do desenvolvimento da carreira na idade adulta do que o constructo de maturidade vocacional originalmente proposto por Super na compreensão dos aspetos vocacionais na adolescência.

Assim, na perspetiva de Savickas (1997a) a adaptabilidade de carreira implica a capacidade de mudança contínua no sentido de responder a novas circunstâncias que se colocam ao longo da vida profissional.

Neste contexto, os profissionais de aconselhamento podem ajudar os clientes a antecipar escolhas e transições, bem como explorar possibilidades e selecionar percursos ao longo da vida, no sentido de aumentar o ajustamento e desenvolver o *self* (Savickas, 1997a).

Esta abordagem, segundo o autor adequa-se ao contexto político, social e económico mais atual, caracterizado pela necessidade constante de adaptação às mudanças rápidas no mundo do trabalho e à relevância da sua antecipação por parte do indivíduo.

Neste sentido, a perspetiva temporal de futuro constitui-se como fundamental na compreensão da construção da carreira e determinante da maturidade/adaptabilidade na carreira (Savickas, 1990; Super & Hall, 1978; Super, 1983; 1980; Paixão, 1986; 1996; 2004; cit. por Silva, 2008).

O modelo de três fatores sobre esta experiência subjetiva do tempo, apresentado por Ringle e Savickas (1983, cit. por Silva, 2008) pressupõe: (1) perspetiva temporal, ou seja, a forma como o sujeito se vê e orienta no tempo; (2) diferenciação temporal, que corresponde ao número de acontecimentos num espaço temporal específico – densidade – e o quão longe no tempo se consegue pensar relativamente ao passado e ao futuro – amplitude; e (3) integração temporal que implica ligação cognitiva e afetiva entre acontecimentos de diferentes espaços de tempo.

De acordo com Savickas (1997a) esta orientação para o futuro e necessárias atitudes de planeamento, sustentam a escolha de carreira no sentido da sua adaptabilidade e conseqüente sucesso e satisfação com a vida também profissional. Esta planificação é considerada o núcleo central da adaptabilidade, podendo facilitar a

exploração e tomada de decisão, constituindo estes três elementos as dimensões fundamentais da adaptabilidade na carreira.

O constructo de adaptabilidade de carreira como já foi salientado anteriormente, procura dar seguimento ao constructo de maturidade de carreira, assente numa perspetiva desenvolvimental, referindo-se ao progresso do indivíduo nas tarefas de desenvolvimento associadas à carreira (Crites, 1976, cit. por Patton & Creed, 2001).

Assim, esta maturidade diz respeito à preparação do indivíduo para tomar decisões devidamente informadas e ajustadas à idade e lidar com as tarefas desenvolvimentais da carreira (Savickas, 1984, cit. por Patton & Creed, 2001).

Segundo Patton e Creed (2001) este constructo originalmente proposto na teoria de Super (1990) foi alvo de inúmeras críticas, relacionadas sobretudo com a não consideração dos contextos temporais e culturais. Apesar destas críticas, os mesmos autores salientam a sua utilidade na preparação e desenvolvimento de programas de intervenção no âmbito do aconselhamento com adolescentes.

Vários estudos se têm centrado na relação entre a maturidade de carreira e outras variáveis.

Segundo Patton e Creed (2001), no que concerne à idade, encontram-se estudos (Watson & Van Aarde, 1986) que defendem uma relação entre a maturidade e o nível de ensino, mais do que com a idade, enquanto outros (Powell & Luzzo, 1998) não verificaram relações significativas entre estas variáveis.

Ainda de acordo com Patton e Creed (2001), relativamente ao género, também se constata resultados contraditórios: (1) a maioria dos estudos (Alvi & Khan, 1983; Herr & Enderlein, 1976; King, 1989; Lokan, 1984; Luzzo, 1995; Westbrook, 1984) reporta resultados mais elevados de maturidade da carreira para as mulheres; (2) noutras investigações (Fouad, 1988) apenas se verificam estes resultados superiores em algumas subescalas; (3) finalmente, no estudo de Achebe (1982), os homens apresentaram resultados superiores às mulheres.

Uma dimensão específica da maturidade de carreira refere-se às atitudes e competências de tomada de decisão neste âmbito. Também nesta dimensão se tem vindo a procurar compreender a influência de variáveis como a idade e o género.

No que concerne à idade e respetivo nível educacional, Patton e Creed (2001) salientam que não se têm encontrado padrões desenvolvimentais específicos relativos à tomada de decisão (Neice & Bradley, 1979; Stead, 1989), embora se verifiquem pontos de transição especificamente relacionados com a necessidade de selecionar um curso ou determinadas disciplinas do currículo escolar (Watson & Stead, 1994).

Mais uma vez, Patton e Creed (2001) também apontam estudos com resultados diversos na relação desta dimensão da maturidade com o género: (1) uma vez, resultados superiores para os rapazes; (2) outras para as raparigas; (3) e ainda resultados sem qualquer relação significativa.

Apesar destes resultados nem sempre se apresentarem no mesmo sentido, é indiscutível a relevância destas variáveis e outras numa compreensão desenvolvimental na definição do percurso de carreira.

Sintetizando esquematicamente (Figura 4) a proposta de Savickas (2002), é possível constatar a relevância do autoconceito e da sociedade, na definição do percurso de vida e dos papéis desempenhados ao longo do mesmo, que por sua vez enquadram o processo de construção da carreira (em estádios) no sentido de uma crescente maturidade/adaptabilidade (em que o equilíbrio entre a pessoa e os requisitos profissionais promove a satisfação e sucesso) compreendidas numa perspetiva temporal de futuro, assumindo o indivíduo um papel ativo nesta trajetória.

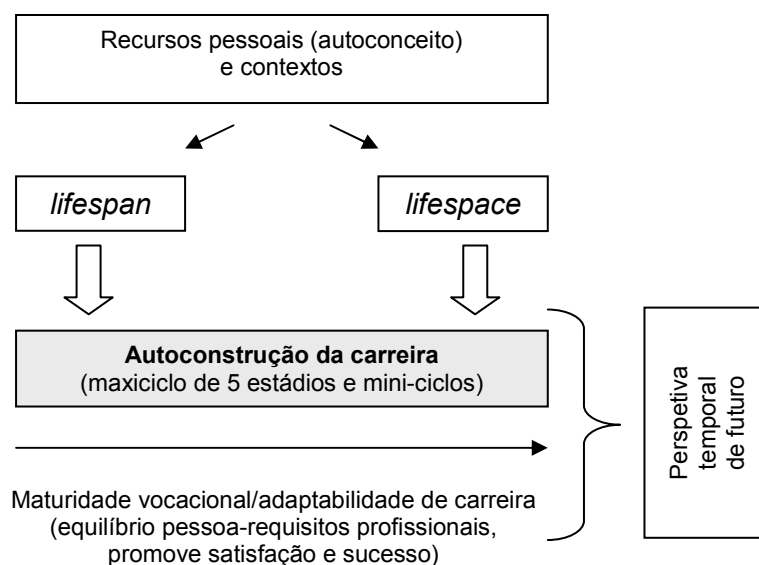


Figura 4. Síntese esquemática da proposta de Savickas (2002).

Assim, o processo de construção da carreira é determinado pelas tarefas desenvolvimentais e as respostas às mesmas, pelo que a intervenção neste âmbito deve passar por: (1) explicação das tarefas de desenvolvimento vocacional; (2) exercícios que fortaleçam o funcionamento adaptativo; (3) e finalmente, por atividades que clarifiquem e validem os autoconceitos vocacionais, facilitando a maturação das capacidades, interesses e recursos de *coping* (Savickas, 2002).

Neste contexto, segundo o autor, o indivíduo exerce a sua agência pessoal, atribuindo significados pessoais com o apoio do psicólogo, reconstruindo-os e negociando-os, tendo como base a dimensão relacional da consulta, isto é, a construção de uma aliança cooperativa psicólogo-cliente.

Savickas (2002) propõe então uma aplicação prática do seu modelo, que passa por uma avaliação do espaço de vida (papéis e estrutura de vida), da adaptabilidade de carreira (recursos para lidar com as tarefas desenvolvimentais), autoconceito vocacional e temas de carreira (escolhas ocupacionais como implementação do seu autoconceito), e finalmente, da identidade vocacional (valores do trabalho, interesses ocupacionais e capacidades vocacionais).

Estes dados recolhidos devem ser integrados numa grande narrativa da carreira devidamente interpretada, por comparação com as preocupações do indivíduo na consulta, a fim de se proceder à elaboração de um plano de ação/aconselhamento que facilite o desenvolvimento (Savickas, 2002).

Nesta perspetiva construtivista, o aconselhamento consiste em ajudar o indivíduo a desenvolver uma imagem integrada e adequada de si e dos seus papéis de vida, testando este conceito contra a realidade, de forma a convertê-lo numa realidade, isto é, efetuar escolhas e implementar o autoconceito.

Esta atenção a aspetos objetivos e subjetivos do *self* e da carreira, bem como, a valorização do papel ativo do sujeito na construção da sua carreira, constituem contributos inovadores no âmbito das abordagens desenvolvimentais, procurando articular as noções de *life-span* (estádios de desenvolvimento) e *life-space* (cenários e papéis sociais) através da perspetiva subjetiva dos indivíduos sobre as suas carreiras (autoconceito). Estes constructos já tinham sido abordados anteriormente por Super (1990) mas surgem agora numa conceção articulada e de cariz construtivista (Savickas, 2002).

Nesta abordagem, o aconselhamento no desenvolvimento da carreira é perspetivado enquanto disciplina interpretativa e concebido aliado ao aconselhamento pessoal.

2.1.3. Contributos contextualistas de Young, Valach e Collin

Uma última perspetiva neste grupo de abordagens procura aliar os contributos anteriormente referidos. A perspetiva contextualista de Young et al. (1996) enquadra-se nas abordagens desenvolvimentais tal como a abordagem de Gottfredson (1981),

envolvendo também as ideias do contextualismo e construtivismo referidas na proposta de Savickas (2002) ao enfatizar que o processo de desenvolvimento da carreira decorre de ações individuais que se enquadram em situações sociais específicas (Young, Valach e Collin, 2002).

Neste processo de desenvolvimento, o indivíduo constrói ativamente os seus significados experienciais, definindo a sua realidade e o seu “eu”, numa narrativa pessoal e social progressiva (Young et al., 2002).

Os autores começam por clarificar dois constructos fundamentais para a compreensão da sua proposta: (1) contexto, entendido como um todo complexo constituído por partes que se inter-relacionam entre si; (2) e contextualismo, que interpreta o mundo como uma complexa e dinâmica inter-relação dos contextos.

Esta explicação assente na importância do contexto e contextualismo, não é a única no panorama teórico e prático da psicologia vocacional.

Estes autores salientam várias perspetivas que enfatizam o papel do contexto ao nível do desenvolvimento da carreira (Holland, 1997; Krumboltz, 1998; Lent et al., 1994; Savickas, 2001), bem como do contextualismo na sua compreensão (Richardson, 2000; Patton & McMahon, 1999).

Na perspetiva dos autores estas abordagens procuram incluir uma ou mais propriedades do contexto: (1) multiplicidade e complexidade de variáveis (género, natureza do mercado de trabalho, estatuto socioeconómico familiar, entre outras); (2) inextrincável interligação entre as partes, ou seja, a interação sistémica e dinâmica entre pessoas e contextos culturais específicos; (3) e significados dos acontecimentos e fenómenos, salientando-se a importância da interpretação na construção narrativa de significados sobre a carreira.

Young et al. (2002) procuram articular estas três propriedades do contexto na conceptualização do desenvolvimento da carreira, o que acarreta implicações para a sua compreensão e decorrente aplicação prática, nomeadamente: (1) a valorização dos objetivos das ações em detrimento das suas causas; (2) a compreensão das ações enquanto embutidas no seu contexto; (3) a relevância que a mudança tem na carreira; (4) a conceção da análise e interpretação deste processo de desenvolvimento com um carácter sempre prático; (5) e finalmente, a sugestão de que os profissionais de aconselhamento devem trabalhar a partir do exterior ao cliente.

Este foco numa visão da carreira em contexto, de acordo com Collin (1997) adequa-se ao panorama político, económico, social, cultural e tecnológico complexo da atualidade, pautado por mudanças dinâmicas no mercado do trabalho e nas organizações. De acordo com este autor é fundamental compreender a natureza dos

ambientes, com as suas implicações no desenvolvimento da carreira, para que o indivíduo possa responder adequadamente às mesmas.

No entanto, parece não existir uma compreensão ajustada dos ambientes que contextualizam o desenvolvimento da carreira nas diversas abordagens teóricas que dominaram este campo do conhecimento e intervenção, centrando-se apenas nas características individuais e das ocupações, bem como no seu ajustamento, o que aliás constitui uma das principais críticas aos modelos historicamente predominantes (Collin & Young, 1986; Roberts, 1981; cit. por Collin, 1997).

Neste âmbito podemos apontar várias propostas referidas por Collin (1997): (1) Dawis e Lofquist (1984) salientam o ajustamento entre pessoa e ambiente de trabalho; (2) Holland (1985) reconhece a importância do ambiente ocupacional na escolha da carreira; (3) Krumboltz (1979) defende que os indivíduos desenvolvem as suas preferências vocacionais a partir de experiências de aprendizagem (isto é, ambientais); (4) e Super (1990) salienta o papel dos determinantes situacionais (ambientais) e papéis sociais.

Contudo, estas perspetivas centram-se nos contextos dos indivíduos e não no ambiente mais geral de globalização e revolução da informação que tem um impacto significativo no desenvolvimento da carreira.

De acordo com Collin (1997), vários autores já tinham apresentado as suas críticas a esta visão redutora do ambiente: (1) Roberts (1981) salienta que o impacto da classe social na escolha tem sido pouco considerado nas teorias de desenvolvimento da carreira; (2) Fitzgerald e Betz (1994) enfatizam a omissão frequente nas teorias, de fatores estruturais e culturais como o género e a etnia; (3) e Collin (1996) refere que as teorias têm-se centrado mais nas ocupações negligenciando as organizações nas quais os indivíduos constroem as suas carreiras.

Apesar disso, outras teorias à margem das centrais na compreensão do desenvolvimento da carreira, têm apresentado uma abordagem ecológica que permite contextualizar a carreira.

De acordo com Collin (1997) pode-se salientar neste âmbito: (1) a perspetiva de Bronfenbrenner (1979) sobre os micro, meso, exo e macro sistemas foi adotada por Young (1983) no estudo da carreira em adolescentes e por Vondracek et al. (1986) aliada a uma abordagem desenvolvimental da carreira; (2) a teoria de Law (1981) também salienta a relevância do contexto, nomeadamente a comunidade na compreensão da carreira; (3) finalmente, Collin (1985) enfatiza o papel do ambiente e das respostas dos indivíduos ao mesmo no desenvolvimento da carreira numa perspetiva sistémica

Assim, ao invés de considerar o ambiente separado do indivíduo, isto é, analisar o indivíduo à parte do seu trabalho, organização e *background* social, numa lógica positivista em que o indivíduo e o ambiente constituem variáveis independentes, Collin (1997) salienta que no mundo real, estas variáveis se inter-relacionam mutuamente, pelo que devem ser interpretadas de forma aberta, fluida e flexível num processo de construção e reconstrução de significados e não numa lógica de causa-efeito, mas de relação recíproca.

Segundo o autor, esta perspetiva contextualista implica uma visão holística e não analítica do desenvolvimento da carreira, que salienta o processo de interpretação, contrariamente às abordagens dominantes historicamente e até às abordagens ecológicas centradas nestas relações mutuas, mas sem considerarem o processo de construção de significados em contexto.

Young et al. (2002) propõem então uma explicação contextualista da carreira assente em três pressupostos de carácter: ontológico (o que é a carreira), epistemológico (como conhecemos a carreira) e prático (como intervir).

Esta explicação assenta no constructo nuclear de ação, enquanto comportamento intencional e dirigido, apenas compreendido e interpretado em função do contexto, que por sua vez é pertinente se se atender à intenção do indivíduo. Esta teoria da ação pode então ser sistematizada em perspetivas da ação, sistemas de ação e níveis de organização da ação (Young et al., 2002).

De acordo com os autores, a ação é compreendida cognitiva e socialmente e é organizada como um sistema de dimensões hierárquicas. Neste sentido pode-se considerar a sobre ou subordinação de ações em função dos objetivos. Desistir de um emprego para procurar outro que se adeque aos valores pessoais, constitui uma sobreordinação da ação.

Também se verificam ações sequenciais seguindo uma ordem temporal, por exemplo, para concorrer a um emprego é necessário recolher informação sobre a oferta, preparar o *curriculum vitae* e ser entrevistado (Young et al., 2002).

Finalmente, os autores apontam as ações paralelas, isto é, quando diferentes ações com objetivos distintos podem coexistir.

A melhor forma de compreender as ações é através de três perspetivas: (1) comportamento manifesto passível de observação pelos outros; (2) processos internos, nomeadamente cognições e emoções experienciadas pelo sujeito; (3) e significado social, isto é, a representação dos objetivos das ações no contexto em que ocorrem (Young et al., 2002).

Nesta perspetiva contextualista a ação em contexto é compreendida através de três constructos ou sistemas de ação. O primeiro refere-se à ação conjunta, ou seja, desencadeada com outros, pois apesar do indivíduo possuir os seus objetivos de ação, uma díade ou um grupo também têm os seus objetivos e ações conjuntos coconstruídos através da comunicação.

Segundo os autores, um constructo mais amplo que a ação é o de projeto. Este envolve a ação individual ou conjunta, incluindo comportamento manifesto, processos internos e significado social.

Tal como o projeto, o constructo de carreira inclui várias ações interligadas, num período temporal mais longo e envolve mais ações embutidas numa rede de significados sociais (Young et al., 2002).

Existem ainda três níveis de ação organizados de forma crescente (Young et al., 2002) respetivamente: (1) elementos, ou seja, o comportamento físico e verbal que deve ser devidamente contextualizado para ser compreendido; (2) passos funcionais, isto é, um meio instrumental para atingir determinados objetivos, porque um conjunto de elementos constitui um passo; (3) e objetivos, na medida em que os passos funcionais são depois contextualizados nos objetivos ou intenções gerais dos atores – indivíduo ou grupo – que constituem o maior nível de organização da ação conjunta, projeto e carreira.

Nesta perspetiva, o papel ativo do sujeito na ação prática (lidar com os objetos) e simbólica (lidar com sinais e significados), consubstancia-se na interpretação da realidade e construção de uma narrativa pessoal sobre a mesma, na qual a emoção desempenha um papel fundamental. Assim, os processos emocionais (de natureza social) regulam as ações e são simultaneamente construídos pelas ações, projetos e carreiras. Também a cultura e o género constituem elementos fundamentais na compreensão contextualista da carreira.

Procurando sistematizar num esquema estes contributos contextualistas, apresenta-se em seguida uma síntese (Figura 5) dos principais aspetos que caracterizam esta perspetiva: valorização da interação entre a pessoa e os seus contextos na definição das suas ações, sistematizadas em ações conjuntas, projetos e carreira, e que se podem perspetivar (comportamento manifesto, processos internos e significado social) e organizar (elementos, passos funcionais e objetivos) de três formas diferentes, mas inter-relacionadas. Neste processo de desenvolvimento da carreira, o indivíduo assume um papel ativo na construção pessoal de significados.

Procurando aplicar estas ideias ao aconselhamento de carreira, Young e Valach (1996, cit. por Young et al., 2002), concebem o constructo de carreira como as

ações que as pessoas realizam à medida que se envolvem em projetos e realizam os seus objetivos.

Assim, também o aconselhamento de carreira, ao envolver a ação e a carreira pode ser compreendido como um projeto com os seus objetivos. Neste sentido os profissionais devem ter em conta na sua prática as experiências diárias dos seus clientes e os seus significados pessoais, construídos com base na interpretação e sistematizados numa narrativa coconstruída (Young et al., 2002).

De acordo com os autores, como esta explicação utiliza a linguagem e os constructos do dia a dia, reduz a distância entre teoria, investigação e prática. Assim, permite ao prático contribuir para a construção da investigação e da teoria e ajuda os investigadores e teóricos a incluir e utilizar a perspetiva e linguagem da prática. Finalmente, tem relevância prática na forma como as pessoas vivem a sua vida e sobre como os profissionais as podem aconselhar acerca da sua vida.

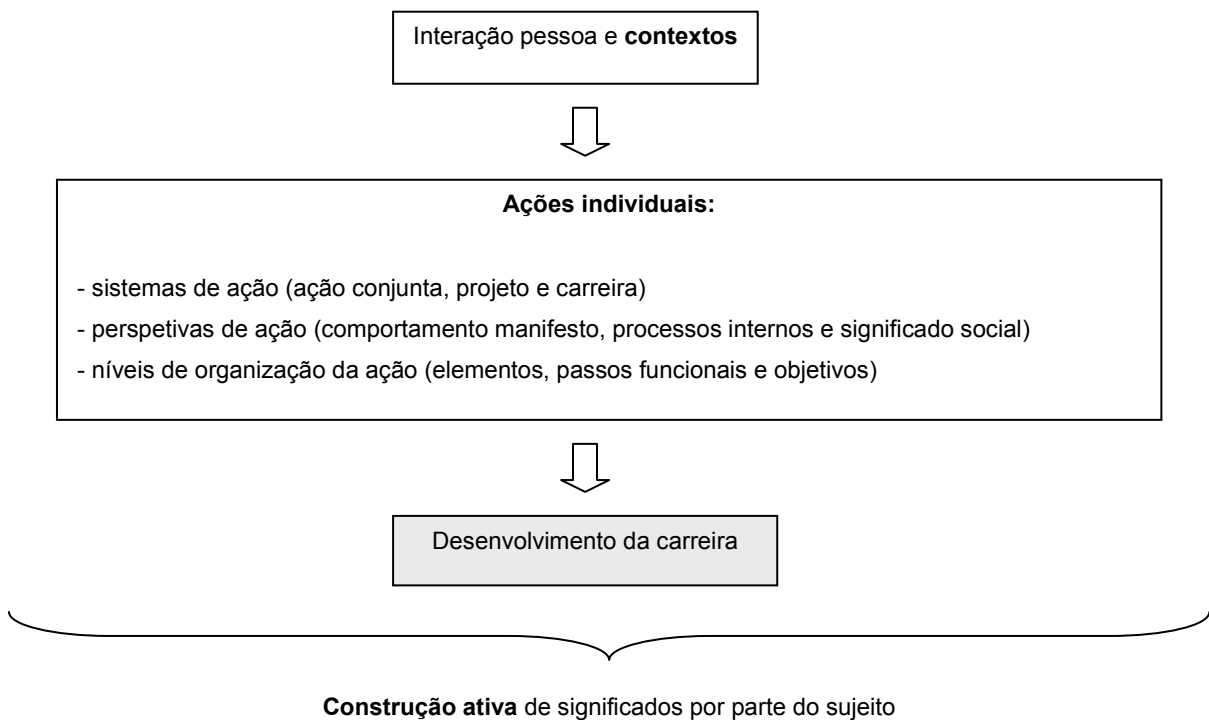


Figura 5. Síntese esquemática da perspetiva contextualista de Young, Valach e Collin (2002).

Sintetizando, as abordagens desenvolvimentais, construtivistas e contextualistas centram-se em trajetórias de vida e de trabalho com os seus objetivos específicos de âmbito laboral e pessoal e papéis profissionais e familiares respetivos,

procurando compreender as bases dos processos de tomada de decisão e a subjetividade da vida profissional (Faria, 2008).

Aqui a consulta é assumida numa perspetiva de processo, mais do que produto ou resultado (Taveira, 2005). Pretende-se promover através de uma relação de ajuda, de partilha de responsabilidade e iniciativa psicólogo-cliente, a construção, realização e desenvolvimento da pessoa, valorizando-se as dimensões psicológicas (história pessoal de decisões) subjacentes ao desenvolvimento da carreira (Faria, 2008).

2.2. Contributos decorrentes da teoria da aprendizagem e teoria sócio-cognitiva

Um contributo de relevo, a par das abordagens referidas no ponto anterior no estudo do desenvolvimento da carreira, refere-se às teorias assentes em pressupostos da teoria da aprendizagem.

A aplicação da teoria da aprendizagem, nomeadamente da aprendizagem social e sócio-cognitiva à psicologia vocacional, constata-se essencialmente e respetivamente nos contributos de Krumboltz e colaboradores (Krumboltz, 1979, 1996; Krumboltz & Nichols, 1990; Mitchell & Krumboltz, 1990) - já explorado no ponto anterior deste trabalho - e de Lent et al. (1994), que será apresentado em seguida. Saliencia-se também neste grupo de perspetivas, a teoria cognitiva do processamento de informação de Peterson et al. (2002).

Estas abordagens assentam nos pressupostos defendidos por Bandura (1986), nomeadamente nos processos de aprendizagem na origem do desenvolvimento de crenças de autoeficácia e interesses, com profunda influência na decisão vocacional e desenvolvimento da carreira.

2.2.1. Perspetiva sócio-cognitiva de Lent, Brown e Hackett

A teoria sócio-cognitiva apresentada em 1994 e revista em 2002 por Lent, et al. procura aplicar ao desenvolvimento da carreira a perspetiva proposta por Bandura (1986), ao salientar a relação entre variáveis sócio-cognitivas como a autoeficácia e outros fatores pessoais, contextuais e de aprendizagem experiencial (como o género, a cultura, os sistemas de apoio e as barreiras sociais) no processo de agência pessoal sobre o percurso de carreira.

Esta aposta nos processos cognitivos e na crença de que as pessoas são agentes ativos na construção da sua carreira, decorre das últimas evoluções no campo da psicologia vocacional.

De facto, os investigadores têm vindo a redescobrir o que os profissionais da prática do aconselhamento de carreira já há muito aceitam como evidente: (1) as pessoas ajudam a construir os seus próprios resultados de carreira; (2) as suas crenças têm um importante papel neste processo; (3) o ser humano não é um mero recetor passivo de forças intrapsíquicas, temperamentais ou situacionais; (4) e o comportamento é flexível e suscetível a esforços de mudança (Lent et al., 2002).

No entanto, de acordo com os autores os fatores contextuais exercem uma forte influência neste processo de agência pessoal, tendo em conta que existem relações complexas entre pessoas e contextos, fatores cognitivos e interpessoais, influências internas e externas.

De acordo com Vieira e Coimbra (no prelo) verifica-se assim uma influência dos pressupostos construtivistas nesta conceção uma vez que, tal como Mahoney (1991) e Mahoney e Patterson (1992), salienta a construção ativa de significados na interação pessoa-ambiente. Numa perspetiva cognitivo-construtivista considera a mediação da cognitiva no efeito das experiências de aprendizagem ao nível dos comportamentos vocacionais (Lent et al., 2002).

Segundo os autores também procura apresentar um sistema explicativo compreensivo ao salientar os processos experienciais e de aprendizagem ou cognitivos, que permitam compreender os tipos propostos por Holland (1985, 1997), os fatores responsáveis pela saliência de papéis da teoria de Super (1957) e a forma como as pessoas adquirem competências na perspetiva de Lofquist e Dawis (1969).

Finalmente, segundo Lent et al. (2002) também está ligada a: (1) outros modelos orientados cognitivamente (Barak, 1981; Eccles, 1987; Schunk, 1989); (2) algumas teorias da motivação para o trabalho (Locke & Latham, 1990; Vroom, 1964); (3) estudos sobre mulheres e minorias étnicas (Hackett & Lent, 1992); (4) visões desenvolvimentais-contextualistas (Vondracek et al., 1986); (5) e descobertas da genética comportamental, personalidade e psicologia social (Ajzen, 1998; Moloney, Bouchard, & Segal, 1991; Watson & Clark, 1984).

Mas de acordo com Lent et al. (2002) segue essencialmente os percursos teóricos decorrentes da teoria social da aprendizagem na tomada de decisão da carreira (Krumboltz, 1979; Krumboltz, Mitchell, & Jones, 1976; Mitchell & Krumboltz, 1996) e a aplicação do constructo de autoeficácia ao desenvolvimento da carreira das mulheres de Hackett e Betz (1981).

Aproxima-se da primeira ao enfatizar o papel das experiências de aprendizagem (direta e vicariante) na formação de interesses, valores e escolhas vocacionais e na defesa da influência de fatores genéticos e ambientais nas decisões de carreira.

No entanto, acrescenta: (1) a importância de processos cognitivos, autorregulatórios e motivacionais, mediadores específicos através dos quais as experiências de aprendizagem orientam o comportamento no âmbito da carreira; (2) a análise da forma como os interesses, competências e valores se relacionam; (3) a compreensão dos percursos específicos através dos quais a pessoa e os fatores contextuais influenciam os resultados ao nível da carreira; (4) e finalmente, a exploração dos meios através dos quais os indivíduos exercem agência pessoal (dirigem o seu próprio comportamento) no seu desenvolvimento da carreira (Lent et al., 2002).

Esta teoria procura então compreender como se desenvolvem os interesses vocacionais, se realizam as escolhas vocacionais e se atinge o sucesso e estabilidade na carreira (Lent, 2005, cit. por A. Araújo, 2009) focando-se nas inter-relações entre autoeficácia, expectativas de resultado e objetivos individuais, e os fatores individuais, contextuais e experienciais/de aprendizagem, na tomada de decisão e realização vocacionais e académicas.

O pressuposto da transação recíproca e dinâmica entre pessoa e os seus ambientes (Osipow, 1990) está subjacente a esta abordagem. Contrariamente às conceções de traço (Dawis, 1996; Super, Savickas, & Super, 1996, cit. por Lent et al., 2002) ou tipológicas (Holland, 1997) que tendem a perceber as variáveis da pessoa e do ambiente de forma estática, esta perspetiva procura salientar a capacidade de mudança, desenvolvimento e autorregulação do comportamento por parte dos indivíduos, concebendo o comportamento não como um resultado da interação pessoa-ambiente, mas como um codeterminante na troca entre pessoa e contexto (Lent et al., 2002).

De facto, os modelos que concebem as variáveis da pessoa como atributos relativamente globais e estáticos, não consideram esta troca dinâmica entre o indivíduo em desenvolvimento e os seus contextos em mudança, o que dificulta a promoção desejável de atualização de interesses, competências e autoeficácia (visto que ao longo da vida os sujeitos se confrontam com novas visões acerca das suas capacidades e possibilidades), em função das alterações no mundo do trabalho (Vieira & Coimbra, no prelo).

De facto, de acordo com Lent, Hackett e Brown (2004) seria difícil um ajustamento futuro do indivíduo ao seu percurso de carreira, se os seus interesses e atributos vocacionais fossem fixados na adolescência, como se não ocorresse o desenvolvimento psicológico-vocacional.

Neste sentido, os atributos pessoais (características físicas e estados internos cognitivos e afetivos), os fatores externos do ambiente e o comportamento expresso, funcionam num mecanismo triádico onde o indivíduo é simultaneamente um produto e um produtor do seu ambiente, com poder de autorregulação (Vieira & Coimbra, no prelo).

De acordo com os mesmos autores esta conceptualização salienta o papel fundamental que o indivíduo assume na organização do seu comportamento, o que constitui um importante contributo no campo vocacional, ao contrariar alguns modelos teóricos como o de Dawis e Lofquist (1984) e Holland (1997), nos quais o comportamento é concebido como o resultado da interação pessoa-ambiente, não atribuindo um papel ativo ao sujeito neste processo.

Os constructos teóricos centrais desta perspetiva que estão na base do desenvolvimento da carreira e representam os mecanismos através dos quais as pessoas exercem a sua agência pessoal são: (1) autoeficácia, (2) expectativas de resultados e (3) objetivos pessoais.

A autoeficácia refere-se às crenças das pessoas acerca das suas capacidades para realizar ações de forma a atingir determinados fins, ou seja, diz respeito à atribuição de significado à competência do próprio indivíduo (Vieira & Coimbra, no prelo).

De acordo com Bandura (1997) estas autocrenças interagem reciprocamente e de forma complexa com fatores pessoais e ambientais e decorrem de: (1) estados psicofisiológicos e afetivos dos quais a pessoa infere a sua capacidade; (2) persuasão verbal e outras influências sociais; (3) experiências de aprendizagem direta relacionadas com o desempenho pessoal conseguido; (4) e experiências de aprendizagem vicariante decorrentes da transmissão de competências e comparação com os sucessos dos outros. Quando estas experiências são de sucesso a autoeficácia tende a aumentar, por outro lado, insucessos repetidos tendem a reduzi-la.

Na perspetiva destes autores este é o aspeto central na tomada de decisão da carreira, na medida em que influencia a motivação do indivíduo para realizar determinados comportamentos, bem como a sua persistência e nível de competência

face a constrangimentos externos à sua realização (Arbona, 2000, cit. por A. Araújo, 2009).

De acordo com Bandura (1986, 1997) as crenças de autoeficácia constituem o meio essencial na agência pessoal, na medida em que a confiança na sua capacidade para desempenhar com sucesso uma atividade determina se o indivíduo irá iniciar, manter e ser bem sucedido em determinado desempenho (Lent, Hackett & Brown, 1999, cit. por Vieira & Coimbra, no prelo). Verifica-se assim uma interação recíproca entre as crenças de autoeficácia positivas e o desempenho bem sucedido, que por sua vez tenderá a fortalecer os interesses e objetivos do indivíduo nessa área de realização.

Esta perspetiva sugere que as crenças de autoeficácia ligeiramente superiores ao nível de competência atual do indivíduo encorajam o envolvimento do indivíduo em atividades desafiantes, o que facilita o desenvolvimento de competências (Bandura, 1986). Pelo contrário, crenças de autoeficácia demasiado acima ou abaixo do nível de competência atual, não favorecem o desenvolvimento de competências por potenciarem respetivamente, o fracasso e o evitamento perante as tarefas, não promovendo o desenvolvimento académico ou profissional (Lent et al., 1994).

De acordo com Lent et al. (2002), o segundo constructo - expectativas de resultados - refere-se às crenças pessoais acerca das consequências ou resultados de determinados comportamentos e não às crenças sobre as suas capacidades, como no conceito de autoeficácia.

Estas expectativas, segundo Bandura (1986, 1997) podem ser positivas ou negativas, incentivando ou desencorajando determinados comportamentos, e relacionam-se com aspetos físicos (por exemplo, experiência de desconforto físico), sociais (por exemplo, compensação monetária) e autoavaliativos (por exemplo, o orgulho). Assim, um indivíduo pode enveredar por um curso de informática porque antecipa que nesta área profissional terá um salário elevado.

As expectativas de resultados, emergem do mesmo tipo de aprendizagens que está na origem da autoeficácia e são profundamente influenciáveis pela mesma, quando os resultados são determinados pela qualidade da realização (Vieira & Coimbra, no prelo).

Assim, as crenças de autoeficácia e as expectativas de resultado influenciam a formação dos interesses vocacionais, na medida em que as pessoas desenvolverão interesses associados a atividades às quais associem crenças de autoeficácia positivas e no âmbito das quais percebem resultados desejáveis (Lent et al., 1994).

Finalmente, os objetivos pessoais dizem respeito à determinação do indivíduo para se envolver numa atividade específica ou para produzir um determinado resultado futuro, como por exemplo, arranjar um determinado emprego ou terminar um curso considerado difícil (Bandura, 1986; Lent, Hackett & Brown, 1999; cit. por Lent et al., 2002).

Esta determinação ajuda o indivíduo a auto-organizar o seu comportamento através da agência pessoal, ou seja, melhora o sentido de controlo sobre a própria ação e respetivos resultados (Lent et al., 2002). Ao representar simbolicamente resultados futuros e autoavaliar o seu próprio comportamento, com base em padrões internos de desempenho, os indivíduos definem os seus objetivos (Vieira & Coimbra, no prelo).

Assim, os interesses vocacionais, na ausência de limitações externas e na presença de apoio ambiental, traduzem-se em objetivos formativos e profissionais, e consequentemente em comportamentos académicos e vocacionais (A. Araújo, 2009).

Neste processo, algumas propriedades dos objetivos influenciam a sua possibilidade de concretização, nomeadamente quando são claros, específicos e subdivididos em metas, temporalmente próximas das ações, estabelecidos publicamente e mantidos com compromisso (Bandura, 1986; Lent et al., 2004).

De acordo com Vieira e Coimbra (no prelo), no âmbito vocacional, os objetivos associados às escolhas, planos e decisões, envolvem intenções específicas (por exemplo, ingressar numa área académica ou profissional específica), são revistos quando se aproxima temporalmente a tomada de decisão (Gottfredson, 1981; 1996) e implicam investimento por parte da pessoa (Lent et al., 1994).

Estes três constructos centrais nesta perspetiva estão relacionados entre si: a autoeficácia e as expectativas de resultados influenciam os objetivos selecionados pelo indivíduo; por sua vez, os objetivos pessoais determinam o desenvolvimento da autoeficácia e das expectativas de resultados (Vieira & Coimbra, no prelo).

Neste contexto, os interesses e escolhas vocacionais decorrem de processos dinâmicos influenciados por experiências de aprendizagem e resultados de realização, assim como, pela forma como as pessoas veem as suas capacidades e benefícios que daí podem retirar, de acordo com o feedback de realização obtido (A. Araújo, 2009).

Para além disso, segundo Lent, Hackett e Brown (1999, cit. por Vieira & Coimbra, no prelo) a tradução dos interesses em objetivos e destes em ações (por exemplo, inscrever-se num curso ou concorrer a um emprego), é influenciada pelas perceções do sujeito sobre apoios (por exemplo, a aprovação dos outros em relação

aos seus objetivos) e constrangimentos contextuais (por exemplo, dificuldades económicas para realizar um curso).

Lent et al. (1994) procuram explicar estes três processos inerentes ao desenvolvimento da carreira: formação de interesses vocacionais, escolha vocacional, e desempenho educativo e profissional. Nesta abordagem salientam a forma como as pessoas exercem agência pessoal, considerando variáveis autorreferentes como autoeficácia, as expectativas de resultado e os mecanismos de formulação de objetivos, bem como a sua relação com outros aspetos pessoais (por exemplo, o género), tendo em conta ainda fatores contextuais (por exemplo, o apoio social) e de aprendizagem/experiência que promovem ou inibem o desenvolvimento da carreira.

Assim, defendem que pessoa, comportamento e contexto influenciam-se mutuamente (quase sistemicamente) e que neste processo algumas variáveis podem assumir uma importância diferencial, como por exemplo, quando uma pessoa de um meio economicamente desfavorecido, vê as oportunidades académicas dificultadas e por isso a possibilidade de sucesso na procura de emprego ou de ingresso numa profissão mais desejada, são comprometidas (Gottfredson, 1981, 1996).

Na perspetiva de Vieira e Coimbra (no prelo), apesar de aparentemente esta abordagem sócio-cognitiva parecer minimizar a importância das características reais dos contextos ao enfatizar o papel ativo do sujeito na interpretação do seu contexto, isto é, o significado construído pessoalmente, os autores fazem referência a fatores externos que influenciam o sujeito, agrupando-os em duas categorias.

A primeira refere-se às influências distais que moldam os interesses e autocognições. Neste âmbito é possível incluir as diferentes oportunidades de exposição a modelos de papéis ou tarefas; o apoio afetivo ou financeiro que favoreça o envolvimento em determinadas atividades; e processos de socialização de papéis culturais e de género.

As influências proximais com relevância na escolha vocacional, como por exemplo, a rede de contactos vocacionais, diz respeito à segunda categoria.

Estes fatores moldam as experiências de aprendizagem, que por sua vez influenciam as escolhas e interesses vocacionais (Lent et al., 1994).

No seu modelo de compreensão dos interesses, os autores assumem que estes constituem padrões de gostos, rejeições e indiferença relativamente às profissões (Hansen, 1984, cit. por Vieira & Coimbra, no prelo).

Neste processo de definição dos interesses que determinam objetivos académicos e vocacionais, o significado psicológico e social associado às crenças de autoeficácia e expectativas de resultado, das características demográficas (como o

género, a etnia e o estatuto socioeconómico) assume um papel de relevo, na medida em que o tipo de oportunidades académicas e sociais disponíveis para o indivíduo influencia a perceção de competência e de realização que será valorizada (Lent et al., 1994, 2000; Lent et al., 1999; Lent, 2005).

Este modelo relaciona assim, o desenvolvimento académico com o da carreira, salientando que resultados positivos de realização académica, potenciarão o acesso a oportunidades educacionais mais avançadas, que poderão levar a oportunidades profissionais mais prestigiadas (A. Araújo, 2009).

Neste contexto, de acordo com Vieira e Coimbra (no prelo) o segmento da sua teoria relativo à compreensão do desempenho educativo e profissional defende a consideração do nível de realização (por exemplo, os resultados académicos) e a persistência ao nível comportamental (por exemplo, a estabilidade profissional).

Estes interesses e capacidades académicas constituem mecanismos de *feedback* que modelam a seleção de opções ocupacionais, isto é, a escolha vocacional (Lent, 2005; Lent et al., 1994, 2000).

Neste processo de escolha vocacional, a autoeficácia e as expectativas de resultado determinam os interesses, que por sua vez, influenciam os objetivos pessoais que determinam as ações a realizar para os atingir, com resultados de realização específicos (Lent et al., 2002).

De acordo com estes autores os resultados ajudam a cristalizar ou rever a autoeficácia e expectativas de resultado e conseqüentemente a solidificar ou redirecionar o comportamento de escolha vocacional.

O modelo de escolha vocacional aqui preconizado revela semelhanças com a perspetiva de Holland (1997), ao assumir que em condições favoráveis, as pessoas tendem a escolher opções de carreira congruentes com os seus interesses. No entanto, acrescenta a importância dos objetivos pessoais como elo de ligação entre as ações e os interesses e identifica a autoeficácia e as expectativas de resultado como codeterminantes da escolha vocacional (Lent et al., 2002).

De forma a sintetizar estas inter-relações entre os constructos centrais desta proposta, na compreensão da formação de interesses, escolhas vocacionais e desempenho, apresenta-se em seguida (Figura 6) um esquema integrativo desta abordagem.

É da interação pessoa-contexto que emergem experiências de aprendizagem que influenciam as crenças de autoeficácia e as expectativas de resultado. Estas duas variáveis, por sua vez também se relacionam entre si, na medida em que a primeira determina a segunda.

O processo de formação dos interesses vocacionais decorre da autoeficácia e expectativas de resultado, estando na origem da formulação de objetivos individuais (uma terceira variável de relevo neste modelo). Por sua vez, o processo de definição de escolhas (a ação) é determinado pelos objetivos formulados.

Finalmente, deste processo decorre o desempenho do sujeito, que numa perspetiva cíclica, vai influenciar positiva ou negativamente as crenças de autoeficácia e necessariamente as expectativas de resultados e por aí adiante.

No que concerne à sua implementação prática, os autores salientam a importância do profissional de aconselhamento promover a expansão de interesses e facilitar a escolha vocacional, ultrapassando barreiras que se impõem à escolha vocacional e conseqüentemente ao sucesso profissional, geralmente através do desenvolvimento e modificação das crenças de autoeficácia (Lent et al., 2002).

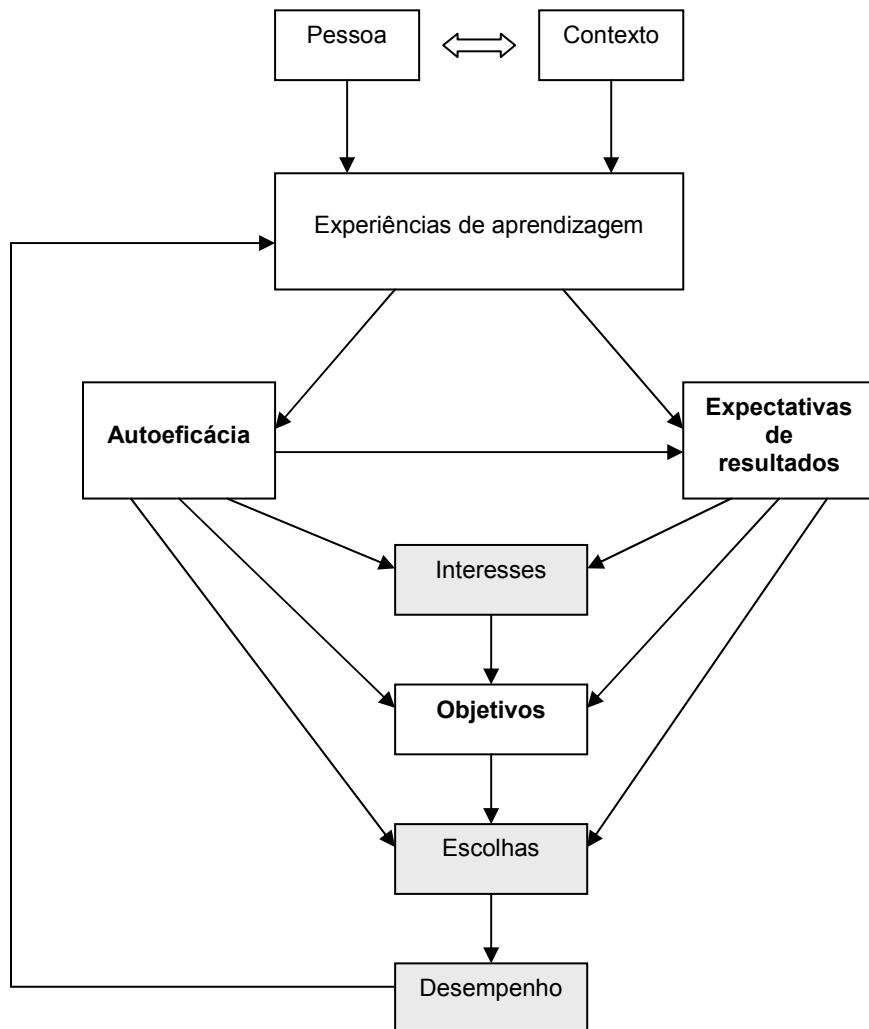


Figura 6. Síntese adaptada de Lent, Brown e Hackett (2002) da formação de interesses, definição de escolhas e desempenho no desenvolvimento da carreira.

2.2.2. Abordagem cognitiva do processamento da informação de Peterson, Sampson, Lenz e Reardon

Uma perspectiva teórica que também se insere nestas abordagens da teoria da aprendizagem, conceptualizada de forma a fornecer um modelo de intervenção de consulta psicológica no desenvolvimento da carreira é a teoria cognitiva do processamento de informação de Peterson et al. (2002).

Este modelo inicialmente proposto por Peterson, Sampson e Reardon (1991) salienta a necessidade do profissional de aconselhamento apoiar o cliente não só ao nível das escolhas profissionais do momento presente, mas principalmente na aquisição de conhecimentos, competências e atitudes, que lhe permitam efetuar escolhas vocacionais ao longo da vida.

Para isso, os autores defendem o papel crucial da cognição na identificação de opções vocacionais, escolha dentro dessas opções e implementação da decisão vocacional, iniciando-se com uma perceção (externa e interna) de estímulos e culminando na implementação da resolução do problema vocacional (Faria, 2008).

Esta perspectiva de Peterson et al. (1991) assenta em três domínios de processamento da informação fundamentais: (1) autoconhecimento, isto é, ajudar o cliente a conhecer-se através de medidas de traço-fator; (2) conhecimento profissional com base em classificações sobre a natureza e características das profissões; (3) e competências de tomada de decisão com base na integração do autoconhecimento e conhecimento profissional.

Para a construção deste processamento cognitivo de informação são essenciais dois processos de aprendizagem: (1) desenvolvimento de estruturas de conhecimento próprio e profissional que determinam os índices de resolução de problemas vocacionais e de tomada de decisão; (2) e desenvolvimento de competências de transformação dessa informação que permitam o reconhecimento do problema vocacional e a tomada de decisão necessária à redução ou resolução desse problema (Faria, 2008).

Peterson, Sampson, Lenz e Reardon (2000, cit. por Peterson et al., 2002) salientam a importância de vários constructos que se podem representar num esquema constituído por círculos sucessivos, no centro do qual se situa o problema de carreira, ou seja, a discrepância entre o nível de indecisão atual e o estado que seria desejado.

Segue-se o espaço do problema que inclui para além do problema de carreira, outros assuntos relacionados, como por exemplo, relações familiares, aspetos

financeiros, espirituais e de lazer, bem como, experiências de vida prévias e os seus estados emocionais associados (Peterson et al., 2002).

Segundo os autores a resolução do problema de carreira constitui o círculo seguinte e ocorre através de processos de pensamento que passam pelo reconhecimento do estado de indecisão, análise das suas causas, formulação de percursos alternativos de ação e seleção de um percurso que facilite um estado de decisão integrado.

Finaliza-se com o conseqüente processo de tomada de decisão que inclui não só a escolha de carreira mas as ações necessárias à implementação dessa escolha (Peterson et al., 2002).

O conjunto de decisões de carreira tomadas constitui o processo de desenvolvimento de carreira, que devidamente integrado com outras dimensões pessoais, familiares, espirituais e de lazer, resulta numa determinação que orienta, dá sentido e direção ao estilo de vida da pessoa (Peterson et al., 2002).

Neste processo, estão patentes os quatro pressupostos da teoria cognitiva de processamento de informação: (1) a resolução do problema de carreira e a tomada de decisão envolvem a interação de processos cognitivos e afetivos; (2) a capacidade para resolver o problema de carreira depende da acessibilidade de operações cognitivas assim como do conhecimento; (3) o desenvolvimento da carreira envolve um crescimento e mudança das estruturas de conhecimento contínuos; e (4) o objetivo do aconselhamento de carreira é o desenvolvimento de competências de processamento de informação (Peterson et al., 2002).

Operacionalizando esta proposta teórica, os autores adaptaram os trabalhos de Sternberg (1980, cit. por Faria, 2008), propondo um esquema em pirâmide com três níveis hierárquicos de processamento cognitivo: (a) auto conhecimento e conhecimento do mundo profissional na base da pirâmide; (b) conhecimento sobre o processo de tomada de decisão num nível intermédio e; (c) metacognição, no topo da pirâmide (Figura 7).

O autoconhecimento implica uma interpretação e reconstrução dos acontecimentos, de forma a originar um esquema integrado do *self* (generalizações cognitivas sobre a própria pessoa) relativo à experiência individual e percepções de interesses, capacidades e valores (Krumboltz, 1979).

Por sua vez, o conhecimento do mundo profissional inclui informações sobre educação, atividades desempenhadas, condições de trabalho, salário, prestígio, entre outros conhecimentos relativos às ocupações e suas relações nomeadamente, as categorias ocupacionais organizadas de acordo com semelhanças. Isto implica uma

especificação das características próprias das profissões e generalização de forma a perceber associações entre profissões diferentes (Peterson et al., 2002).



Figura 7. Pirâmide dos níveis hierárquicos de processamento cognitivo (adaptada de Peterson, Sampson, Lenz & Reardon, 2002).

De acordo com os autores, no nível intermédio da pirâmide encontra-se o conhecimento sobre o processo de tomada de decisão, que decorre da transformação dos domínios de conhecimento que se encontram na sua base e que são úteis à resolução de problemas e implementação dessas soluções.

Peterson et al. (2002) defendem que a este processamento de informação estão associadas cinco competências genéricas (CASVE) que permitem efetuar a resolução de problemas e a tomada de decisão vocacionais, numa forma sequencial: comunicação (C), análise (A), síntese (S), avaliação (V) e execução (E).

Nesta perspetiva a comunicação refere-se à tomada de consciência sobre a necessidade de tomar decisões a curto, médio e longo prazo e à operacionalização da próxima decisão, tendo em conta a perceção do desfasamento entre o estado atual e o desejado.

Depois desta motivação inicial necessária à resolução dos problemas vocacionais, segue-se a integração da informação sobre o *self* e a exploração de alternativas – análise (Peterson et al., 2002).

Na fase seguinte (síntese), segundo os autores o leque de opções expande-se e torna-se público de forma a definir os percursos de ação possíveis, através da

elaboração (produção da lista de opções) e cristalização (afunilar este leque de opções em função da sua viabilidade).

A valorização e hierarquização das alternativas em função do contexto social e do sistema de valores do indivíduo, constitui a avaliação. Esta permite escolher um curso, uma profissão, um emprego e um estilo de vida, isto é, a diminuição do hiato entre o estado atual e o desejado (Peterson et al., 2002).

De acordo com os autores a última fase deste ciclo diz respeito à execução, ou seja, à elaboração e implementação do plano de ação para se atingir a resolução do problema. Depois desta fase, verifica-se um retorno à primeira fase de forma a avaliar o sucesso da decisão e remoção do desfasamento inicial, se o hiato permanecer, o ciclo é reiniciado.

No topo da pirâmide, encontra-se a meta-cognição que corresponde ao processamento executivo, isto é, a competências de processamento de informação como a aquisição, armazenamento, a recuperação da informação e a execução de estratégias cognitivas de resolução de problemas para monitorizar e controlar as funções de nível inferior da pirâmide (Faria, 2008).

Um dos aspetos de relevo desta proposta, como foi referido anteriormente refere-se à sua aplicação prática no âmbito do aconselhamento no desenvolvimento da carreira. Estes autores propõem um modelo de consulta que se processa em sete passos: (1) a entrevista inicial; (2) a avaliação preliminar; (3) a definição e a análise do problema e causas; (4) a formulação de objetivos; (5) o plano de aprendizagem individual; (6) a execução do plano de aprendizagem individual de aprendizagem; (7) a revisão e generalização.

Na entrevista inicial o psicólogo recolhe informação qualitativa sobre o contexto e a natureza do problema vocacional, procurando tal como nos restantes passos: (1) atender a aspetos emocionais e cognitivos do problema do cliente; (2) desenvolver uma relação com o cliente com base numa comunicação adequada e em competências de consulta como a empatia, a clarificação, a sumarização e as questões abertas; (3) usar apropriadamente a autorrevelação para realçar a relação de consulta e favorecer o *insight* do cliente num clima de confiança; (4) e identificar problemas que necessitam de atenção imediata (Peterson et al., 2002).

Depois desta entrevista inicial, segue-se a avaliação preliminar de aspetos como a necessidade de informação, os constrangimentos ocupacionais percebidos, a identidade e maturidade vocacionais, a indecisão e certeza vocacionais, as crenças vocacionais, o estilo de tomada de decisão e a certeza vocacional (Faria, 2008). Os autores referem que estes aspetos recolhidos são essenciais para a definição e

análise do problema e das suas causas, isto é, do hiato entre o estado de indecisão e o estado ideal de decisão, definindo-se as causas possíveis deste desfasamento.

De acordo com Peterson et al. (2002) só depois de percebido o problema se poderão definir conjuntamente (psicólogo e cliente) os objetivos comportamentais necessários à eliminação do hiato percebido, redigidos num plano de aprendizagem individual. Este plano flexível, inclui ainda recursos e atividades hierarquizados que devem ser percebidos como necessários para atingir esses objetivos, bem como o seu *timing* de implementação, permitindo assim monitorizar e orientar o processo de consulta.

A execução do plano de aprendizagem individual constitui o sexto passo deste processo. Aqui o papel do psicólogo passa por promover o encorajamento, a informação, a clarificação, o reforço e o planeamento, no cliente (Peterson et al., 2002).

Finalmente, segundo os autores, efetua-se a revisão do hiato inicial (se não ficou resolvido, reinicia-se o processo), discute-se o progresso da intervenção ao nível da execução do plano, bem como, a aplicação desta abordagem em futuros problemas, isto é, a sua generalização.

Assim, o papel do psicólogo passa por apoiar os clientes na escolha vocacional presente, mas mais importante, na aquisição de conhecimentos, competências e atitudes essenciais a outras escolhas vocacionais ao longo da vida (Peterson, Sampson & Reardon, 1991, cit. por Faria, 2008)

Em suma, as abordagens decorrentes da teoria da aprendizagem procuram compreender as relações recíprocas entre pessoas e contextos de carreira, atendendo a fatores culturais, cognitivos e interpessoais, isto é, influências internas e externas no desenvolvimento da carreira (Faria, 2008).

2.3. Perspetivas de traço-fator e correspondência pessoa-ambiente

Numa conceção clássica da orientação vocacional, as teorias que defendem os três fatores que estão na base da escolha de carreira, propostos inicialmente por Parsons (1909) nomeadamente a compreensão do sujeito (atitudes, competências, interesses, ambições, recursos e limitações, bem como as suas respetivas causas), do mundo profissional (requisitos, condições de sucesso, oportunidades e constrangimentos, vantagens e desvantagens), e finalmente, do estabelecimento de uma relação entre ambos, enquadram-se numa perspetiva de traço-fator e correspondência pessoa-ambiente.

Destacam-se neste âmbito as propostas de Holland (1959) e de Dawis (2002), entre outras referidas anteriormente na nota cronológica relativa ao estudo do desenvolvimento da carreira.

Estas teorias de traço-fator e correspondência pessoa-ambiente que prevaleceram até aos anos 60 do século passado e foram alvo de reformulações mais recentemente assentam essencialmente no estudo do comportamento vocacional e das diferenças individuais (Brown, 2002a).

2.3.1. Teoria dos tipos de personalidade e ocupações de Holland

De acordo com A. Araújo (2009) a proposta de Holland (1959, 1985, 1997), com enorme popularidade nomeadamente nos EUA, procurou alargar de forma mais dinâmica os modelos traço-fator dos anos 30 e 40 do século XX.

Tendo em conta que esta proposta está na base do desenvolvimento deste trabalho de investigação, a exploração pormenorizada dos contributos de Holland, sairá enriquecida se se iniciar este percurso, procurando sistematizar os dados biográficos do seu autor.

John Lewis Holland nasceu no Nebraska em 1919, filho de um imigrante inglês que atingiu o sucesso profissional no seio da publicidade nos EUA e de uma professora, tendo três irmãos com ocupações no âmbito da direção de uma empresa metalúrgica (irmão Bill), ensino de patologia e beneficência ao nível das artes (irmã Jean) e publicidade e investimento (irmão Dick, proeminente filantrópico e patrono das artes), em síntese, uma família com interesses intelectuais e artísticos (Gottfredson & Johnstun, 2009).

Segundo Gottfredson e Johnstun (2009) Holland começou por considerar ser um músico, mas não avançou porque para ele os outros tinham mais talento, pelo que manteve o seu interesse apenas colecionando arte, tocando piano e iniciando lições de canto nos anos 80.

De acordo com os mesmos autores, também iniciou uma carreira nas ciências da vida antes de se dedicar à psicologia. Depois de se formar, serviu o exército onde desempenhou funções (nomeadamente de apoio psicológico) que lhe permitiram começar a recolher informação representativa de alguns tipos de personalidade, que mais tarde originou o desenvolvimento da sua taxonomia de personalidades vocacionais.

Segundo Gottfredson e Johnstun (2009) a sua preocupação com a classificação das ocupações surgiu mais tarde, quando começou a verificar que os profissionais do aconselhamento de carreira já tinham instrumentos para lidar com informação pessoal, nomeadamente ao nível dos interesses como o *Kuder Preference Record* de Kuder (1951) e o *Strong Vocational Interest Blank* de Campbell (1971) mas tinham que lidar com um conjunto desorganizado de informações ocupacionais, sistematizado no *Dictionary of Occupational Titles* do U.S. Employment Service (1949).

Para colmatar esta limitação, Holland começou por desenvolver um inventário de personalidade – o *Vocational Preference Inventory* de Holland (1958) - constituído inteiramente por títulos ocupacionais, que constituíam a sua classificação inicial (Gottfredson & Johnstun, 2009).

Os mesmos autores referem que a sua experiência profissional como conselheiro vocacional, levou-o a constatar o potencial das taxonomias paralelas de pessoas e ambientes de trabalho.

Os seus estudos graduados na *University of Minnesota* potenciaram o desenvolvimento de trabalhos empíricos sobre estas ideias, antes do aparecimento da sua teoria clara e simples em 1973 (Gottfredson & Johnstun, 2009). De acordo com os autores, utilizou grandes amostras de alunos talentosos porque estavam disponíveis mais facilmente no seu contexto de trabalho enquanto diretor da *National Mental Scholarship Corporation* – NMSC. Estes estudos com jovens de elite potenciaram inúmeras críticas na comunidade científica sobre a aplicabilidade das suas ideias.

Para ultrapassar estas críticas, de acordo com Gottfredson e Johnstun (2009) Holland conduziu novos estudos em amostras de estudantes típicos, acessíveis quando se tornou vice-presidente da investigação e desenvolvimento no *American College Testing Program* (ACT) e mais tarde, em 1969, quando chegou à *Johns Hopkins University* (JHU).

Nestes contextos encontrou colaboradores como Alexander Astin, James Richards, Douglas Whitney e Nancy Cole e potenciou estudos de outros autores de relevo na história da psicologia vocacional como Charles Elton, Bruce Walsh, Robert Reardon, Joseph Johnston, John Smart, Jack Rayman e Arnold Spokane, bem como no âmbito da psicologia organizacional, com Paul Muchinsky e Benjamin Schneider e até noutros países, com Keith Taylor, Geoffrey Kelso e Paul Power (Gottfredson & Johnstun, 2009).

Depois desta breve incursão biográfica, ficará mais clara a compreensão da sua proposta teórica.

Holland (1959, 1985, 1997) defende o lugar central da personalidade na expressão da escolha vocacional e a relevância da avaliação dos contextos de trabalho, salientando igualmente a interação pessoa-ambiente profissional. No entanto, apresenta os interesses e aptidões como relativamente estáveis (tendem a cristalizar-se entre os 18 e os 30 anos), centrando-se essencialmente na correspondência entre a pessoa e o seu ambiente profissional (Seligman, 1994).

Ainda assim, procurou inovar estas ideias de traço-fator e ajustamento ao salientar a importância das experiências de vida no desenvolvimento das escolhas de carreira (numa perspetiva desenvolvimental) a par dos aspetos biológicos. Assim sendo, estes dois fatores (herança genética e experiências de vida) levam a preferências por determinadas atividades, que se cristalizam em interesses bem definidos, a partir dos quais a pessoa é ou não recompensada internamente, desenvolvendo competências relacionadas com estes interesses, ocorrendo paralelamente uma diferenciação ao nível dos valores (Holland, 1959, 1985, 1997).

De acordo com Holland (1959, 1985, 1997) constrói-se assim a personalidade ou uma disposição característica em função deste processo de crescente diferenciação de atividades, interesses, competências e valores.

Neste sentido, o autor defende que os inventários de interesses geralmente utilizados no processo de aconselhamento são afinal inventários de personalidade, na medida em que as pessoas utilizam os conceitos de si, ou seja, a forma como se percebem, bem como os estereótipos relativos às profissões, para responderem aos itens dos instrumentos.

Clarificando estes constructos envolvidos no modelo dos tipos de pessoas e ocupações de Holland (1959, 1985, 1997), é possível constatar que um tipo é um organizador teórico que tem origem na hereditariedade, mas desenvolve-se em interação com o meio e que permite compreender como os indivíduos se diferenciam ao nível da personalidade, interesses e comportamentos. Assim, na perspetiva do autor, orienta as atividades que desenvolvem interesses e competências, culminando numa disposição ou repertório, que no fundo constitui a personalidade.

Apesar dos tipos serem medidos através de itens de interesses (que incluem preferências, valores, autoeficácia, entre outros aspetos), são expressão da personalidade (Holland, 1959, 1985, 1997). Segundo o autor, distinguem-se da personalidade, pois esta pode ser um composto de vários tipos, numa configuração individual. Diferenciam-se dos traços que são características específicas apenas de base genética.

De facto, o autor salienta que as oportunidades educativas (dado o impacto pouco definido da influência genética) desempenham um papel fundamental neste processo, nomeadamente o papel das figuras parentais, o que permite compreender a replicação de tipologias de personalidade.

Enfatiza contudo, a relevância da escola na definição da orientação pessoal ao nível laboral, através da promoção do contacto com outras tipologias de funcionamento, de forma a promover uma compreensão de si e dos contextos laborais (Holland, 1985, 1992). Neste processo, salienta ainda o papel ativo da criança na construção da sua personalidade e da visão acerca do mundo do trabalho.

De acordo com Hood e Ferreira (1993) a teoria de Holland decorre das perspetivas de Stranger (1928) e Murray (1938) assentes nas diferenças individuais dos tipos de personalidade. O primeiro conceptualiza seis tipos de personalidade, semelhantes aos propostos por Holland. Por sua vez, Murray centra-se nas necessidades e pressões que descrevem os comportamentos relacionados com os tipos de personalidade.

Este é um modelo de interesses vocacionais simples e de fácil compreensão, que procura enquadrar a maioria das pessoas em seis tipos de personalidade, bem como, classificar os ambientes profissionais, especificamente nos mesmos seis tipos: realista (R), investigador (I), artístico (A), social (S), empreendedor (E) e convencional (C). Assim, os indivíduos que desempenham o mesmo tipo de profissões apresentam personalidades e histórias de desenvolvimento aproximadas Holland (1959, 1985, 1997).

Neste sentido, a escolha profissional resulta da procura de um ambiente profissional consistente com o tipo de personalidade, promovendo a expressão de capacidades, competências, valores e interesses. Verifica-se assim que o comportamento é influenciado pela interação pessoa-ambiente, pelo que se se conhecer o tipo de personalidade e o ambiente em que este tipo está inserido, é possível prever os resultados desta relação, nomeadamente ao nível da escolha de uma profissão, estabilidade e sucesso profissional (Hood & Ferreira, 1993).

São estes os pressupostos fundamentais que estão na base da teoria apresentada por Holland (1959, 1985, 1997): (1) o trabalho e outros ambientes diferem e podem ser caracterizados em termos de uma tipologia de ambientes; (2) as diferenças individuais entre as pessoas podem ser caracterizadas numa tipologia de pessoas; e (3) alguns ambientes são mais ajustados a determinados indivíduos e vice-versa.

Nesta abordagem os ambientes vocacionais (e outros) podem ser categorizados em seis tipos com base nas suas características semelhantes nomeadamente ao nível dos requisitos e recompensas/oportunidades e podem ser avaliados de acordo com a teoria subjacente através do *Position Classification Inventory* (Gottfredson & Holland, 1991).

Holland, Fritzsche e Powell (1994) salientam que as pessoas também podem ser caracterizadas em função de seis tipos de personalidade correspondentes aos tipos de ambientes com competências, preferências, valores e autoavaliações distintas, avaliados através do *Self-Directed Search* (SDS).

A interação pessoa-ambiente (P-E) pressupõe que a pessoa tende a apresentar características e defender valores do tipo de personalidade com que mais se assemelha e que o ambiente tende a apresentar requisitos, reforçar competências e encorajar o desenvolvimento de valores típicos do modelo ambiental ao qual mais se aproxima (Gottfredson & Johnstun, 2009).

De acordo com Gottfredson e Johnstun (2009) na proposta de Holland (1959, 1985, 1997) a interação entre disposições pessoais e exigências ambientais resulta num grau de congruência ou incongruência entre pessoa e ambiente. Teoricamente os ambientes atraem pessoas congruentes e geralmente as pessoas preferem ambientes congruentes que lhes permitam exercer as suas competências, exprimir atitudes e valores e assumir papéis agradáveis. Assim, o comportamento é determinado por uma interação entre a personalidade e o meio.

Hood e Ferreira (1993) referem que o autor desenvolveu dois instrumentos para categorizar os tipos de personalidade bastante úteis ao desenvolvimento da sua teoria e aplicação prática ao nível do aconselhamento.

Em 1985 Holland apresenta o *Vocational Preference Inventory* (VPI) enquanto instrumento de avaliação da personalidade vocacional e em 1994 o SDS que constitui simultaneamente um instrumento de avaliação e uma ferramenta de intervenção vocacional, ao permitir uma exploração autodirecionada do indivíduo e das suas alternativas ocupacionais.

Na perspetiva do autor, esta experiência sem custos, facilita o acesso de todos à orientação vocacional (Holland, 1985, 1997). O SDS permite: (1) a expressão dos sonhos ocupacionais e a atribuição de um significado psicológico aos mesmos através da utilização de uma classificação ocupacional; (2) ajuda o cliente a avaliar as suas preferências, atividades, competências e estimativas pessoais, utilizando uma classificação paralela; (3) e finalmente, encoraja os indivíduos a explorar um conjunto de alternativas ocupacionais organizadas de acordo com a tipologia (Holland, 1994).

De acordo com Gottfredson e Johnstun (2009) o autor e seus colaboradores procuraram testar estas potencialidades e verificaram que o SDS aumentava o leque de alternativas ocupacionais exploradas pelos clientes, promovia o conhecimento acerca da classificação das ocupações e reduzia as preocupações dos clientes no âmbito da planificação da carreira. Estes resultados verificaram-se igualmente para homens e mulheres jovens.

As potencialidades desta ferramenta de avaliação e intervenção promoveram a sua utilização e imitação no âmbito de outros instrumentos, como por exemplo, na revisão do *Strong Vocational Interest Blank* (Campbell, 1971, cit. por Gottfredson & Johnstun, 2009) e conseqüente construção do *Strong-Campbell Interest Inventory* (Campbell, 1974 cit. por Gottfredson & Johnstun, 2009). De acordo com Hood e Ferreira (1993), o seu modelo hexagonal também é utilizado em Portugal, no Inventário de Interesses Vocacionais (Ferreira, 1991).

De facto, atualmente, esta tipologia está incorporada em inúmeros instrumentos de autocotação em várias línguas, disponíveis por exemplo, através da *internet*. Também a teoria subjacente tem promovido um enorme conjunto de investigações por outros autores, aplicando-se em diversas culturas (Day, Rounds & Swaney, 1998).

A fim de reduzir a escolha ao acaso e ineficaz e potenciar a congruência, o autor propõe a comparação entre características pessoais que se categorizam em seis tipos do acrónimo RIASEC e as características ocupacionais organizadas nos mesmos seis tipos, descritas sinteticamente no quadro que se segue (Quadro 2).

As pessoas diferem no entanto, no grau em que são capazes de lidar eficazmente com as exigências dos respetivos tipos de ambientes e estes, por sua vez diferenciam-se na complexidade de exigências que colocam a quem os frequenta (Gottfredson & Johnstun, 2009). Assim, Gottfredson, Holland e Ogawa (1982) apresentam o *Dictionary of Holland Occupational Codes*, que inclui não só a classificação das ocupações no contexto dos EUA, mas um indicador do nível de complexidade das mesmas.

Um trabalho importante que decorreu desta proposta é o de Prediger (1981) que desenvolveu também um sistema de classificação dos tipos de atividades mais comuns em determinadas profissões de acordo com dois critérios.

Quadro 2. Adaptação da síntese descritiva dos seis tipos de pessoas e profissões (Isaacson, 1985; Peterson et al., 1991; Ferreira, 1991; cit. por Hood & Ferreira, 1993).

| Tipos | Características da Personalidade | Ambientes Profissionais |
|---------------------|---|--|
| Realista | Preferência por atividades objetivas, práticas, físicas e ordenadas que implicam pensamento prático, força física e coordenação motora e manipulação sistemática de objetos, ferramentas, máquinas ou animais. | Tarefas concretas, específicas e explícitas de natureza mecânica ou física, que implicam uma resposta comportamental imediata. |
| | Perceciona-se com competências mecânicas e atléticas, em detrimento do relacionamento interpessoal e trabalho em equipa. | Exemplos: mecânico, carpinteiro, eletricista, agricultor, canalizador, inspetor de obras, camionista. |
| Investigador | Preferência por atividades intelectuais e académicas, de compreensão de fenómenos físicos, biológicos e culturais. | Tarefas que requerem respostas pensadas, que implicam capacidades abstratas, criativas e científicas. |
| | Perceciona-se com competências de âmbito intelectual, analíticas e inventivas, em detrimento de respostas concretas aos problemas. | Exemplos: biólogo, médico, farmacêutico, programador de computadores, dentista, paramédico, veterinário. |
| Artístico | Preferência por atividades ambíguas e não sistematizadas, de âmbito musical, artístico, literário ou dramático, que implicam expressão de sentimentos e estados emocionais, em detrimento de atividades sistematizadas. | Tarefas não sistemáticas, criativas e interpretativas (de sentimentos, ideias e factos), para criar formas ou produtos de arte, que apelam à individualidade e a respostas imaginativas. |
| | Perceciona-se com competências criativas. | Exemplos: arquiteto, artista gráfico, bibliotecário, músico, fotógrafo, jornalista, ator. |
| Social | Preferência por atividades sociais e de saúde, isto é, de ensino, ajuda, ou prestação de informação a outras pessoas, que implicam cooperação e humanidade, em detrimento da solução de problemas intelectuais, especialmente os que apelam a aptidões matemáticas. | Tarefas que implicam interpretação e modificação do comportamento, e interesse pelo desenvolvimento humano. |
| | Perceciona-se com competências verbais e de socialização bastante desenvolvidas. | Exemplos: professor do ensino básico, enfermeiro, psicólogo conselheiro de orientação, fisioterapeuta, assistente social, terapeuta da fala, professor de educação especial. |
| Empreendedor | Preferência por atividades que implicam persuasão, supervisão, poder, liderança ou manipulação de outras pessoas. | Tarefas que exigem liderança para fins políticos, organizacionais ou económicos. |
| | Perceciona-se com competências verbais para dirigir, liderar, supervisionar e planear atividades. | Exemplos: agente de seguros, diretor hoteleiro, gestor de empresas, agente imobiliário, gestor de loja, agente de viagens, vendedor. |
| Convencional | Preferência por atividades sistematizadas, relacionadas com o computador e manipulação de dados, em detrimento de tarefas pouco sistematizadas, espontâneas ou que apelem a capacidades artísticas. | Tarefas que exigem respostas concretas, sistemáticas e rotineiras, relacionadas com o tratamento informático de dados matemáticos ou verbais. |
| | Perceciona-se com competências matemáticas ou de secretariado. | Exemplos: contabilista, gerente bancário, caixa, gestor de conta, secretário(a), analista financeiro, bancário. |

O primeiro refere-se ao binómio dados-ideias em que as tarefas relativas aos dados são atividades impessoais que envolvem factos, registos, arquivos, números e procedimentos sistemáticos e que incluem o acesso a bens e serviços. Por sua vez, as tarefas relativas às ideias, referem-se a atividades intrapessoais, que implicam abstrações, teorias, conhecimentos, *insights* e novas formas de expressão através de palavras, equações ou música (Prediger, 1981).

O outro critério refere-se às pessoas-coisas, sendo que as tarefas que implicam pessoas referem-se a atividades interpessoais de ajuda, persuasão, entretenimento ou liderança enquanto que as tarefas relacionadas com coisas, incluem atividades não pessoais que envolvem máquinas, materiais, ferramentas, mecanismos biológicos, entre outros (Prediger, 1981). Os seus estudos demonstraram que estas dimensões se correlacionam com os seis tipos de Holland.

Holland (1973, 1985) apresenta ainda uma representação esquemática hexagonal do acrónimo RIASEC (Figura 8), na qual as tipologias semelhantes estão mais próximas, e as mais distintas, se encontram mais afastadas.

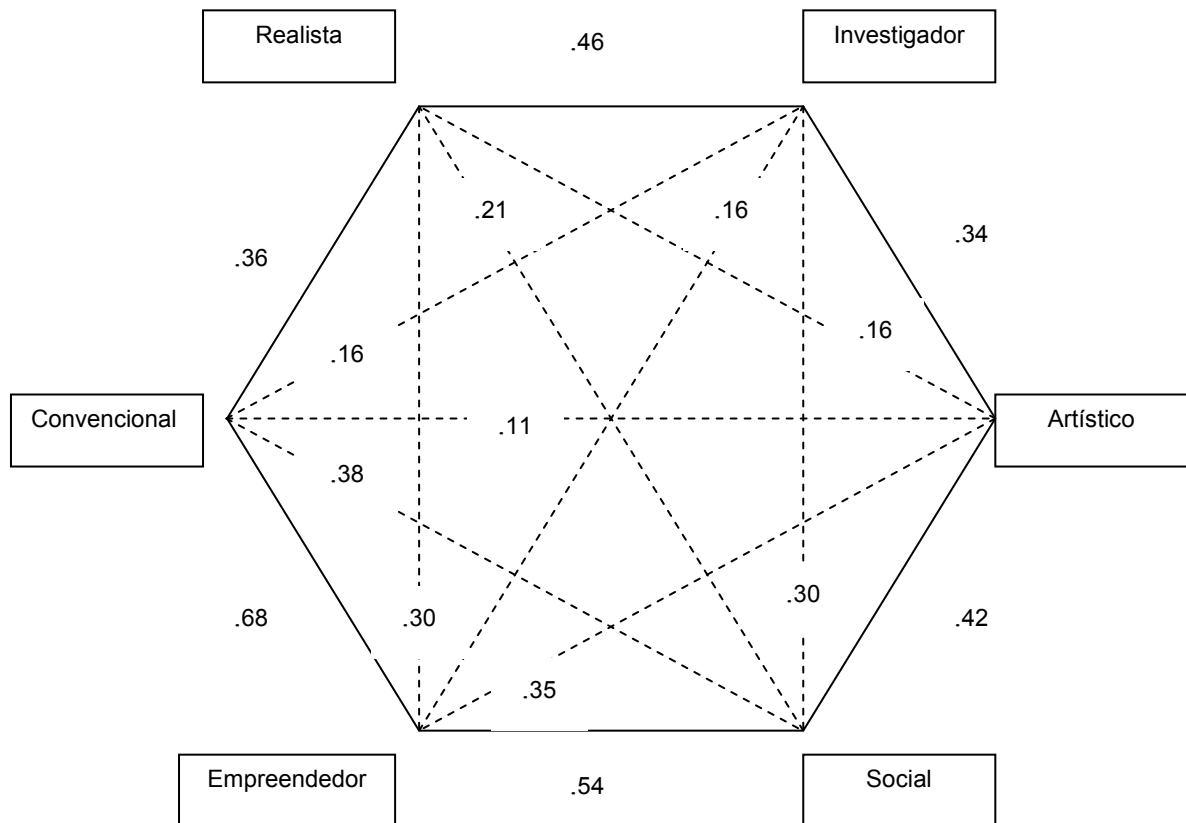


Figura 8. Representação hexagonal das relações entre as tipologias de Holland (1985) retirada de Hood e Ferreira (1993).

Assim, quanto maior a correlação ou semelhança entre os tipos de personalidade/ambiente, menor a distância graficamente representada (Hood & Ferreira, 1993). Por exemplo, as exigências do ambiente Convencional têm mais em comum com as dos tipos Realista e Empreendedor que com o Artístico. Da mesma forma, o tipo de personalidade Investigador assemelha-se mais aos tipos de personalidade Realista e Artístico do que em relação ao Empreendedor. Assim, um tipo de personalidade Investigador num ambiente do mesmo tipo é mais congruente, e um tipo Artístico num ambiente Convencional (no oposto do hexágono) é muito incongruente (Gottfredson & Johnstun, 2009).

Segundo Gottfredson e Johnstun (2009) esta teoria postula então que os indivíduos procuram e persistem em ambientes congruentes e evitam ou deixam ambientes incongruentes. O mesmo acontece relativamente aos ambientes que atraem ou afastam as pessoas em função da congruência

O indivíduo avalia o meio como reforçador ou satisfatório quando as características do mesmo são parecidas com as da sua personalidade, o que explica a estabilidade na sua conduta. Quando percebem discrepâncias, isto é incongruência, procuram outro meio mais satisfatório ou mudam as suas condutas, sucedendo-se ciclos de procura de sucesso e satisfação. O constructo de congruência é assim crucial nesta teoria e traduz o grau de correspondência entre a personalidade e o ambiente (Holland, 1985, 1997).

Holland (1985, 1997) salienta também que seria impossível categorizar a pessoa num único tipo, podendo então ser identificados outros tipos a que se assemelha, num sistema de codificação constituído geralmente por três letras, por exemplo, o código RIS significa que para o indivíduo em questão, o seu tipo primário é realista e o secundário investigador, identificando-se ainda com o tipo social.

De acordo com o autor, estes subtipos são assim padrões de tipos com os quais um indivíduo se assemelha e que pode ser um, dois ou até todos os seis, embora geralmente se represente pelos três tipos em que a pessoa tem mais cotação (código sumário). Verifica-se o mesmo em relação aos ambientes ocupacionais que se classificam numa configuração de tipos pela sua ordem de importância.

Neste contexto, por exemplo, uma pessoa cujo código de três letras é SEI é bastante congruente (embora não totalmente) com um meio SER. Assim, a congruência pode ser calculada matematicamente a partir do tipo dominante, do código sumário ou até do conjunto de seis tipos (Holland, 1985, 1997).

Estes códigos foram atribuídos a 12800 ocupações por Gottfredson e Holland (1996). Assim, indivíduos que se identificam com profissões que possuem códigos

idênticos, devem explorá-las na sua tomada de decisão vocacional na medida em que sentirão mais confortáveis num ambiente profissional congruente, potenciando o seu sucesso e estabilidade profissional, bem como o seu desempenho escolar e competências pessoais, apresentando uma carreira mais ordenada ao longo da sua vida profissional (Hood & Ferreira, 1993). Aliás, segundo o autor, esta é a razão pela qual as pessoas mudam de emprego, pois a excessiva incongruência pessoa-ambiente profissional não é uma situação confortável para o indivíduo.

De acordo com Hood e Ferreira (1993), num pressuposto secundário da sua teoria, Holland defende o constructo de consistência que se refere ao grau de semelhança entre os dois primeiros tipos, tal como é indicado pela sua posição no modelo hexagonal (por exemplo, o tipo RIA é mais consistente que o RSE).

Salienta ainda que estas pessoas mais consistentes, isto é, com maior integração de valores, traços e atitudes são mais previsíveis e apresentam melhores desempenhos, sendo mais raros os casos de indivíduos com tipos opostos (como por exemplo, A e C nas primeiras duas posições). Estas pessoas, podem apresentar um desconforto crónico porque os interesses não se conjugam entre um e o outro tipo e por sua vez estes tipos requerem comportamentos que quase se excluem um ao outro, são portanto incompatíveis, originando problemas ao indivíduo. O constructo de consistência é então uma medida da coerência interna dos valores obtidos nos diversos tipos.

O autor apresenta ainda o constructo de diferenciação como medida da cristalização dos interesses, pois refere-se à saliência dos tipos no perfil do indivíduo, ou seja, subtraindo-se a cotação mais elevada e a mais baixa entre os três tipos do código sumário ou até entre os seis tipos, obtém-se o nível de diferenciação que é mais alto quando existe uma elevada semelhança a um só tipo e baixo quando o perfil do indivíduo apresenta pontuações semelhantes nos seis tipos (Gottfredson & Johnstun, 2009).

Relacionada com a diferenciação e a consistência, emerge a noção de identidade enquanto indicador do grau de clareza da imagem que o indivíduo tem das suas preferências vocacionais, aspirações e autoavaliações e que pode ser medida através da *Vocational Identity Scale* (Holland, Gottfredson & Power, 1980).

Também a identidade dos ambientes se refere ao grau de clareza das suas exigências, objetivos e expectativas para os seus indivíduos e pode ser avaliada através do *Organizational Focus Questionnaire* (Gottfredson & Holland, 1997).

Segundo o autor, pessoas e ambientes com maior identidade aproximam-se mais das características dos seus respetivos tipos.

Assim, um indivíduo diferenciado, consistente e com elevada identidade, num meio congruente será mais previsível e melhor ajustado, realizando um trabalho competente e produtivo, apresentando uma maior satisfação profissional e em geral, na medida em que o seu comportamento social tenderá a ser mais apropriado (Holland, 1985, 1997).

De acordo com Hood e Ferreira (1993), esta perspetiva foi testada pelo seu autor e colaboradores, bem como por diversos investigadores, utilizando diferentes amostras incluindo estudantes do ensino secundário e do ensino superior, bem como trabalhadores adultos, revelando resultados que corroboram a validade dos pressupostos teóricos anteriormente referidos, através da utilização da técnica de *path analysis* (Cole & Hanson, 1971; Cole, 1973; Crabtree & Hales, 1974).

No entanto, de acordo com Hood e Ferreira (1993) os investigadores que recorreram à análise fatorial, não encontraram dados no mesmo sentido (Lunneborg & Lunneborg, 1975; Rachman, Amernick & Aranya, 1981) verificando que os tipos empreendedor e social e os tipos realista e investigador apresentam maiores saturações.

Também os estudos realizados noutras culturas (Israel, Austrália, Nova Zelândia, Canadá, Taiwan e Portugal) revelaram dados diferentes dos propostos no modelo hexagonal (Hood & Ferreira, 1993). Contudo, há algum consenso quanto à significativa validade do modelo, tendo em conta que os interesses de pessoas de diferentes profissões têm se revelado semelhantes em diferentes países (Ferreira & Hood, 1995).

Relativamente ao constructo de consistência, de acordo com Hood e Ferreira (1993) emergem igualmente estudos que não o apoiam fortemente em termos empíricos (Erwin, 1982) embora outros o evidenciem (Wiley & Magoon, 1982). Alguns autores argumentam que os tipos devem ser complementados por alguma medida do prestígio profissional fornecendo informação sobre o nível de trabalho. Neste sentido, surgiram classificações que incluem outros critérios como o nível educacional e o tempo de treino necessários às diferentes profissões categorizadas (Hood & Ferreira, 1993). Finalmente, ainda de acordo com estes autores, outras críticas ao modelo salientam o seu carácter simplista e sexista.

De facto, segundo Gottfredson e Johnstun (2009) tal como qualquer outra teoria apresenta limitações, nomeadamente ao nível das explicações do comportamento vocacional no âmbito do binómio pessoa-ambiente. Muitas influências na carreira ultrapassam a teoria pessoa-ambiente, por exemplo, cuidar de uma criança ou de um parente idoso coloca restrições ao indivíduo que influenciam o

comportamento vocacional e o ajustamento. Também o estado de saúde psicológica do indivíduo, a sobrecarga do trabalho ou um ambiente de trabalho abusivo, e fatores geográficos, entre outros, influenciam a satisfação e outras áreas do ajustamento vocacional (Gottfredson & Johnstun, 2009).

Muito embora as pessoas tendencialmente procurem e persistam em ambientes congruentes, muitas entram, persistem e mantêm-se relativamente satisfeitas em ambientes incongruentes (Gottfredson & Johnstun, 2009). Para além disso, segundo os autores, outras não apresentam satisfação e abandonam ambientes congruentes.

Neste sentido, Holland e Gottfredson (1994) desenvolveram o *Career Attitudes and Strategies Inventory*, que permite avaliar outros aspetos que influenciam a carreira do adulto e à semelhança do SDS, constitui um instrumento de avaliação e ferramenta de intervenção. Este instrumento carece ainda de investigação sobre os seus efeitos (Russell, 2006 cit. por Gottfredson & Johnstun, 2009).

Apesar destas limitações, decorrentes das alterações que caracterizam a atualidade, esta continua a ser uma teoria de relevo no aconselhamento de carreira, bastante popular não só nos EUA mas também noutros países, proporcionando uma classificação das profissões organizada e simples, com a qual os indivíduos podem relacionar a sua personalidade e tomarem decisões vocacionais, no sentido da sua satisfação e qualidade de vida profissional.

Esta teoria é um importante contributo para a prática e investigação, útil na organização de informação acerca de indivíduos e alternativas de carreira, que permite compreender a entrada e persistência nas ocupações e outros ambientes.

A teoria, instrumentos de avaliação e ferramentas de intervenção transformaram os serviços de aconselhamento de carreira, devido ao seu poder organizativo de pessoas e ambientes, à facilidade com que a proposta teórica pode ser comunicada quer aos profissionais quer aos clientes e à natureza autodirecionada da avaliação e intervenção (Gottfredson & Johnstun, 2009).

Sintetizando, a sua teoria das personalidades vocacionais e ambientes de trabalho, permite descrever, compreender e prever escolhas vocacionais que os indivíduos efetuam, em contexto de estudo, ocupação ou empregos sucessivos, bem como outras escolhas envolvendo ambientes, procurando justificar também a atração diferencial das pessoas por determinados tipos de ambientes (Holland, 1959, 1985, 1997).

Se acordo com Gottfredson e Johnstun (2009) apesar de ter sido desenvolvida em contexto vocacional, as suas aplicações são mais extensas. A sua principal

contribuição assenta precisamente na explicação das transações P-E, que partiu da sua formulação inicial em 1959, passou por inúmeras revisões e consolidou-se em 1997, sendo esta última versão a mais relevante na atualidade, embora as conceptualizações anteriores apresentem um enorme valor histórico.

A escolha profissional neste contexto é percebida como um fenómeno complexo de tomada de decisão, influenciada por múltiplos fatores, como características individuais (interesses, competências, valores e personalidade) e contextuais (por exemplo, opções disponíveis no mercado de trabalho).

A exploração mais pormenorizada desta proposta teórica justifica-se pela sua relevância neste estudo. Assim, os constructos incluídos nesta teoria merecem uma atenção especial neste ponto do trabalho, nomeadamente ao nível da compreensão das noções de interesses, competências, valores e personalidade.

2.3.1.1. A compreensão dos interesses vocacionais

Os interesses vocacionais apresentam múltiplos significados na literatura científica (Savickas, 1999). De um modo geral, o interesse no seu sentido lato refere-se à posição do indivíduo relativamente a um determinado objeto, ao nível da atenção que este desperta, do sentimento que acompanha esta atenção e da tendência a aproximar-se ou não do mesmo (Teixeira, Castro & Cavalheiro, 2008).

No âmbito vocacional, de acordo com os mesmos autores, tendem a ser conceptualizados como um conjunto relativamente homogéneo e relacionado entre si, constituindo uma disposição que tende a ser mais estável do que um interesse no seu sentido lato, entendidos mais como um traço que um estado.

De acordo com Savickas (1999) revelam uma tendência de resposta relativamente estável, consistente e persistente, que potencia a prontidão do sujeito para atender e agir em relação a determinados estímulos ambientais.

Este constructo relaciona-se com o conceito de necessidade (impulso para o comportamento de satisfação que emerge de um sentido de ausência de algo) e de valor (tipo de gratificação que pode ser obtida no ambiente em que o indivíduo está inserido, e que será explorado num ponto posterior deste capítulo), na medida em que revelam o modo como o indivíduo procura atender as suas necessidades e realizar os seus valores (Teixeira et al., 2008).

As necessidades e valores tendem a ser mais estáveis que os interesses, porque estes dependem mais dos contextos onde os indivíduos estão inseridos (Savickas, 1999).

Neste sentido, na perspetiva de Teixeira et al. (2008) os interesses no âmbito vocacional constituem disposições dos indivíduos a envolver-se em ocupações que permitem atender a necessidades e realizar valores pessoais.

No desenvolvimento dos interesses vocacionais as experiências de vida e os respetivos contextos revelam-se fundamentais, reforçando o gosto por determinados tipos de atividades no entanto, as preferências vocacionais são também influenciadas por características pessoais, como por exemplo, processos cognitivos, que refletem a personalidade do sujeito (Magalhães, Martinuzzi & Teixeira, 2004).

Segundo estes autores, os estudos sobre os interesses vocacionais não se têm centrado muito no funcionamento cognitivo subjacente à sua expressão e inerente ao processo de tomada de decisão.

De facto, a relevância do seu papel na escolha da carreira remonta ao século XV, embora o seu estudo sistemático tenha surgido apenas no início do século XX com Parsons (1909) que salienta a importância do indivíduo conhecer as suas capacidades e interesses na escolha da ocupação profissional. Mais tarde, em 1959, Holland organiza estes interesses em seis dimensões, em estreita relação com traços de personalidade, que a investigação tem vindo a comprovar (Holland, 1999, cit. por Teixeira et al., 2008).

Na sua teoria, descrita anteriormente, defende que as pessoas procuram ambientes nos quais possam exercer as suas competências, expressar os seus valores e assumir papéis congruentes com os seus interesses.

Esta proposta originou inúmeras investigações que de acordo com Teixeira et al. (2008): (1) confirmam a relação entre os interesses e as escolhas profissionais (Donnay & Borgen, 1996; Hansen & Sackett, 1993; Lent, Brown & Hackett, 1994); (2) discutem a estrutura hexagonal dos interesses vocacionais (Day & Rounds, 1998; Rounds & Day, 1999; Rounds, McKenna, Hubert, & Day, 2000; Tracey & Rounds, 1995); (3) procuram compreender o desenvolvimento dos interesses (Tracey, 2001, 2002); (4) exploram a relação entre interesses e competências (Ackerman & Heggestad, 1997), interesses e lazer (Kerby & Ragan, 2002), interesses e características de personalidade (Carson & Mowesian, 1993); (5) bem como a aplicabilidade do modelo hexagonal em diversas culturas (Einarsdóttir, Rounds, Ægisdóttir & Gerstein, 2002; Farh, Leong & Law, 1998; Glidden-Tracey & Parraga, 1996; Rounds & Tracey, 1996).

De facto a relação entre interesses e escolhas profissionais, bem como o estudo do desenvolvimento dos interesses, está bem patente em inúmeras propostas teóricas e resultados empíricos, de autores das propostas desenvolvimentais (por exemplo, Gottfredson, 1981), perspetivas derivadas da teoria da aprendizagem (veja-se a proposta de Lent et al., 1994) e no âmbito das abordagens de traço-fator (como a de Holland, 1959).

No que concerne à relação entre interesses e competências, esta será abordada num ponto deste capítulo centrado numa breve consideração sobre as competências e a carreira, o mesmo se verifica no que diz respeito à relação entre interesses e personalidade, aspetos que serão discutidos no ponto relativo à personalidade e profissão. Salienta-se ainda a relação entre interesses e valores, apresentada por Vieira (2000) e explorada adiante.

Relativamente à estrutura hexagonal dos interesses vocacionais proposta por Holland (1973, 1985), é possível constatar um conjunto de propostas teóricas empiricamente testadas, sintetizadas em seguida, a par da sua aplicação em diversas culturas.

De acordo com Armstrong, Day, McVay e Rounds (2008) no estudo das diferenças individuais e interações pessoa-ambiente, a necessidade de medição de um conjunto de constructos, de forma integrativa (por exemplo, Lubinski em 2000, defende a avaliação de traços de personalidade, interesses e competências) é aceite por inúmeros autores, na medida em que fornece uma visão holística do ser humano.

Uma destas abordagens integrativas é proposta por Armstrong et al. (2008) que assenta nos interesses individuais enquanto uma síntese de características pessoais expressas sob a forma de preferências por atividades e ambientes de trabalho. Os autores baseiam-se na perspetiva de Holland (1959, 1985, 1997) para apresentar um modelo integrado do mundo do trabalho, através da ilustração do domínio das diferenças individuais.

Armstrong et al. (2008) refletem ainda sobre a estrutura hexagonal do modelo de Holland (1973, 1985), referindo estudos de outros autores que salientam a estrutura circular, em que: (1) os tipos adjacentes estão mais relacionados entre si (RI, IA, AS, SE, EC e CR); (2) os tipos alternados apresentam uma relação moderada (RA, IS, AE, SC, ER e CI); (3) e os tipos opostos apresentam uma relação menor (RS, IE e AS).

Esta estrutura circular é geralmente representada numa forma ortogonal de duas dimensões utilizando-se geralmente a interpretação de Prediger (1982) de dados-coisas que permite contrastar os tipos E-C e I-A e pessoas-coisas contrastando S e R. A forma ortogonal inclui as coordenadas que especificam as posições relativas

de cada tipo (Hogan, 1983; Rounds, Tracey & Hubert, 1992; cit. por Armstrong et al., 2008).

Nesta proposta de um modelo bidimensional, emergem interpretações para além da de Prediger (1982), nomeadamente a baseada na sociabilidade (contrastando S-E com R-I) e conformidade (opondo C e A) apresentada por Hogan (1983).

Por sua vez, Gati (1979, 1982, 1991) defende que esta estrutura circular é mais ajustada numa forma tripartida (RI, AS e EC). Em resposta a este autor Tracey e Rounds (1996) realizaram uma meta-análise e concluíram que a proposta de Holland (1959) é mais adequada no contexto dos EUA. No entanto, um dos maiores problemas destas duas diz respeito à forte relação entre os tipos A e S em ambas, verificando-se em vários estudos (Fouad & Dancer, 1992; Swanson, 1992) uma descontinuidade entre o tipo A e os restantes tipos. Neste sentido, Rounds e Tracey (1996) propõem uma organização alternativa, em que o tipo A constitui em si uma categoria e o tipo S alia-se à categoria EC.

Para além disso, alguns autores salientam que os seis tipos propostos por Holland (1959, 1985, 1997) não são suficientes para representar a complexidade do mundo do trabalho, defendendo a existência de mais tipos (Rounds, 1995, cit. por Armstrong et al., 2008).

Aliás, outro argumento a favor desta proposta de alargamento dos tipos apresentados por Holland (1959, 1985, 1997) referida por Tracey e Rounds (1996) parte das dificuldades em verificar empiricamente as relações referidas anteriormente entre as duas dimensões e os seis tipos, salientando a existência de oito tipos representando as duas dimensões de Prediger (1982): pessoas, coisas, ideias, factos, pessoas-ideias, pessoas-factos, coisas-ideias e coisas-factos. Esta proposta facilitaria a representação circular e bidimensional.

Por sua vez, Gottfredson e Holland (1996) propõem uma terceira dimensão a este modelo de duas dimensões, relacionada com a complexidade cognitiva, isto é, os indivíduos e os ambientes podem variar nas competências e exigências cognitivas.

Esta proposta não tem sido muito investigada no entanto, no estudo de Armstrong et al. (2008) os autores adotam um modelo de estrutura com três dimensões e verificam que os interesses, devido à sua natureza contextual, podem constituir um ponto de partida para a integração de um conjunto de variáveis no âmbito das diferenças individuais, produzindo uma taxonomia coerente e multifacetada destas diferenças. Neste sentido, a complexidade cognitiva assume um papel de relevo, salientando-se a sua relação com o prestígio ocupacional, que deverá potenciar mais investigações no futuro (Armstrong et al., 2008).

De acordo com Tracey e Rounds (1996) esta questão do prestígio ocupacional tem sido alvo de atenção por parte dos investigadores (Holland, 1985; Gottfredson, 1980; Hodge, Siegel, & Rossi, 1964; Stevens & Hoisington, 1987; Stevens & Cho, 1985; Campbell, 1971; Roe, 1956), embora por vezes considerada no âmbito dos valores associados ao trabalho e não na compreensão dos interesses vocacionais.

No entanto, na perspetiva de Tracey e Rounds (1996), esta dimensão do prestígio deve incluir-se na análise dos interesses, se se conceber o modelo de Holland (1959, 1985, 1997) numa representação cilíndrica, onde todos os tipos RIASEC passariam por todos os níveis de prestígio. Assim, num corte transversal, a estrutura circular dos tipos manter-se-ia e o nível de prestígio dependeria da zona de corte, mais acima ou abaixo do cilindro.

Esta abordagem aproxima-se da de Roe e Klos (1969, cit. por Tracey & Rounds, 1996) – representada por um cone – embora a dimensão do prestígio seja substituída pela da responsabilidade inerente à ocupação.

Tracey e Rounds (1996) postulam ainda que uma representação esférica do modelo poderá traduzir melhor esta relação com o prestígio, na medida em que mais uma vez a estrutura circular se manteria, mas a relação entre os interesses RIASEC variaria em função do nível de prestígio, reduzindo-se a diferenciação dos tipos nos pólos da esfera, o que permitiria representar melhor as diferenças entre as ocupações.

Neste sentido, a dimensão do prestígio deverá ser incluída nos inventários de interesses, porque se relaciona com as cotações nas escalas RIASEC, tal como defendem os autores.

Na literatura nem sempre se encontra consenso sobre se o modelo deve ser representado numa forma circular, cilíndrica, em cone ou esférica. Também se verifica que é fundamental um estudo mais sustentado da dimensão do prestígio, no sentido de enquadrá-la (ou não) nos interesses vocacionais. Igualmente parece importante refletir sobre a aplicabilidade destes contributos de Holland (1959, 1985, 1997) no que concerne aos interesses vocacionais em diversas culturas.

Esta questão da generalização dos modelos a diferentes populações tem-se revelado um dos focos da investigação recente (Ben-Porath, 1990; Eysenck, 1986; Hesketh & Rounds, 1995; Hui & Triandis, 1985; Irvine & Carroll, 1980; Lonner, 1990; Lonner & Ibrahim, 1989; Malpass & Poortinga, 1986; Van de Vijver & Poortinga, 1991; Watkins, 1989; cit. por Rounds & Tracey, 1996). Neste sentido, Rounds e Tracey (1996) procuraram explorar a adequação do modelo de Holland (1959, 1985, 1997) a grupos de diferentes etnias (dos EUA) e países.

Os autores salientam que este modelo tem sido alvo de enorme aceitação nos EUA e internacionalmente.

A título de exemplo, instrumentos como o VPI (Holland, 1985) e o SDS (Holland, 1994) foram traduzidos em 20 línguas (Holland & Gottfredson, 1992, cit. por Rounds & Tracey, 1996).

De acordo com Rounds e Tracey (1996) também nos EUA, instrumentos como o SDS e o *Career Decision-Making Interest Survey*, estão a ser traduzidos para a língua espanhola. Noutros países como a França e o Canadá, os investigadores têm optado por construir novos instrumentos baseados neste modelo, em vez de traduzirem ou adaptarem as versões originais. Na Austrália e Nova Zelândia, o livro *Holland in Austrália* (Lokan & Taylor, 1986, cit. por Rounds & Tracey, 1996) reúne um conjunto de estudos sobre a aplicabilidade deste modelo e dos seus instrumentos neste contexto.

A generalização de um modelo não passa apenas pela tradução e adaptação dos seus instrumentos e procedimentos, mas essencialmente pela universalidade dos seus constructos, neste caso os tipos RIASEC.

Vários estudos sobre o modelo de Holland realizados noutras culturas (Hansen, 1987; Harrington & O'Shea, 1993, cit. por Rounds & Tracey, 1996) concluem que a estrutura hexagonal dos tipos RIASEC se verifica em grupos étnicos dos EUA e populações de outros países. Também o próprio autor, em 1985, defende esta generalização dos tipos propostos na sua teoria.

Outros autores (Chartrand, 1992; Dawis, 1992; Subich, 1992; cit. por Rounds & Tracey, 1996) salientam que estas conclusões são prematuras e em reação ao estudo de Fouad e Dancer (1992) com engenheiros e estudantes de engenharia mexicanos, bem como à investigação de Swanson (1992) com afro-americanos, Rounds e Tracey (1996) propõem a realização de mais estudos que apoiem a universalidade da estrutura RIASEC.

Neste sentido, procuraram avaliar a validade cultural de três modelos de estrutura dos interesses: (1) a proposta de Holland (1973, 1985); (2) a separação dos tipos em três grupos defendida por Gati (1979, 1982, 1991) nomeadamente, R-I, A-S e E-C; (3) e uma proposta alternativa dos autores do estudo, também em três grupos especificamente, R-I, A e S-E-C.

Rounds e Tracey (1996) verificaram que a universalidade da estrutura proposta por Holland (1973, 1985) não evidenciou apoio empírico em 15 dos 18 países em estudo, o que indica que a aplicação deste modelo noutros contextos não é tão linear quanto alguns defendem.

A proposta de Gati (1979, 1982, 1991) revelou-se mais generalizável a populações de outros países.

Quanto à alternativa apresentada pelos autores do estudo, também foi possível encontrar resultados mais satisfatórios que a do modelo original de Holland (1973, 1985).

Estas duas propostas verificaram-se mais adequadas em 12 dos 18 países estudados, mas menos ajustadas à população em geral dos EUA. Relativamente aos grupos étnicos dos EUA, verificaram-se resultados não muito consistentes, o que lança pistas para investigações futuras neste âmbito. Os autores salientam as limitações do seu estudo e lembram que apesar do modelo original de Holland (1973, 1985) não ter apresentado resultados positivos nesta investigação, duas propostas assentes na sua teoria revelaram-se culturalmente generalizáveis, o que deverá potenciar mais investigação sobre a estrutura dos interesses vocacionais.

Duma forma geral o estudo dos interesses apesar de apresentar um longo passado na psicologia vocacional, continua a merecer investimento empírico no futuro, a par da compreensão de outros constructos de relevo no aconselhamento de carreira, como por exemplo, as competências.

2.3.1.2. Breve consideração sobre as competências e a carreira

Os ambientes educativos e laborais são fundamentais na compreensão da relação entre os interesses e variáveis como os traços de personalidade e as competências (French, Caplan, & Harrison, 1982; Schooler, 2001; cit. por Armstrong et al., 2008) na medida em que determinam o aparecimento de diferenças individuais.

De facto, de acordo com Armstrong et al. (2008) o desenvolvimento de determinadas competências decorre das exigências convergentes dos contextos, isto é, os indivíduos que preferem um determinado ambiente de trabalho e que desenvolvem as competências necessárias ao funcionamento eficaz nesse meio, partilham capacidades e características de personalidade com os outros do mesmo ambiente.

Neste sentido, os tipos propostos por Holland (1959, 1985, 1997) podem ser utilizados para classificar e descrever ambientes de trabalho e relacionar os indivíduos com os mesmos através dos interesses.

No entanto, numa conceptualização mais recente (o que não significa consensual) deste constructo de competência, Gonçalves (2000) salienta que

adotando uma perspetiva holística do desenvolvimento humano na qual o desenvolvimento vocacional emerge como uma das múltiplas dimensões que se relacionam entre si, também o conceito de competência deverá ser operacionalizado de uma forma diferente do passado.

Este conceito complexo é utilizado na literatura da gestão, educação e formação e geralmente é definido de forma distinta consoante o investigador que o faz (Imaginário, 1998, cit. por Gonçalves, 2000) pelo que para muitos teóricos ainda se encontra numa fase de construção e operacionalização (Aubert, Gilbert & Pigeyre, 1993; Le Boterf, 1995; Levy-Leboyer, 1999; Wittorski, 1998; cit. por Gonçalves, 2000).

Segundo vários autores (Anderson, 1993; J. P. Campbell, McCloy, Oppler, & Sager, 1993; cit. por Armstrong et al., 2008) as competências podem ser definidas enquanto conhecimento declarativo ou procedimental relativo a tarefas. De acordo com Gonçalves (2000) refere-se ao conjunto de saberes – fazer, ser e transformar-se – integrado e estruturado, que o indivíduo mobiliza para resolver de forma competente e viável as suas tarefas de vida, adotando uma consciência crítica sobre as suas potencialidades e limitações do contexto.

Nesta perspetiva alargada, as competências não se restringem às necessárias no âmbito profissional, mas incluem outras que geralmente não são mobilizadas neste papel laboral (Gonçalves, 2000).

O mesmo autor salienta que esta conceptualização que apela à transferabilidade, transversalidade e flexibilidade (ser competente e não possuir um conjunto determinado de *skills* discretos) se aproxima de uma visão do desenvolvimento vocacional histórico-construtivista e não duma dimensão vocacional de carácter naturalista ou racionalista.

Numa perspetiva naturalista do desenvolvimento vocacional as competências referem-se a capacidades, interesses, valores e habilidades profissionais naturais (não aprendidas) e instrumentais (úteis para determinadas ocupações) que devem ser descobertas, verificando-se uma cisão em relação a competências consideradas de âmbito pessoal (Gonçalves, 2000).

Neste contexto, o desenvolvimento de competências não é perspetivado. De acordo com Gonçalves (2000) numa abordagem racionalista as competências são concebidas como um conjunto cumulativo de habilidades discretas e instrumentais, prescritas e treinadas através de técnicas específicas, onde o sujeito não assume o protagonismo necessário à sua generalização noutros contextos e situações de vida.

Apenas numa conceção histórico-construtivista do desenvolvimento vocacional, as competências assumem um carácter estrutural e abrangente na totalidade do

sistema pessoal do indivíduo, que desempenha um papel ativo na (re)construção do seu sentido de competência pessoal e social (mais do que saber-fazer ou saber-se, um saber-transformar-se), em interação com os desafios dos contextos de vida (Gonçalves, 2000).

Assim, a transversalidade das competências emerge da sua síntese e não acumulação, num todo integrado, potenciando a emergência de um sujeito competente, caracterizado simultaneamente por competências específicas, valorizadas pelas entidades empregadoras (por exemplo, iniciativa, criatividade, autonomia, trabalho em equipa, motivação, entre outras), mas estruturadas em função de competências gerais e transferíveis, salientadas pela OCDE como fundamentais para garantir o emprego no atual contexto socioeconómico (Gonçalves, 2000).

De facto, num mundo do trabalho caracterizado pela escassez e precariedade do emprego (mesmo quando há qualificação elevada), onde os projetos de formação nem sempre se adequam às exigências laborais, esta conceção de competência surge como mais adequada para fazer face aos constrangimentos atuais (Gonçalves, 2006).

Não se pretende neste trabalho explorar de forma pormenorizada esta dimensão relativa às competências atendendo às variáveis analisadas no estudo empírico que será posteriormente apresentado. Contudo, considerou-se fundamental efetuar esta breve referência, que permitirá certamente enquadrar alguns resultados encontrados na investigação que realizámos, principalmente no que concerne à reflexão sobre o desemprego no atual contexto socioeconómico.

2.3.1.3. A relevância dos valores na compreensão da carreira

A par dos interesses e competências na compreensão do desenvolvimento da carreira, Holland (1959, 1985, 1997) salienta a relevância da dimensão dos valores, entendidos de acordo com Dawis (1991, cit. por Tracey & Rounds, 1996) e Vansickle e Prediger (1991, cit. por Tracey & Rounds, 1996) no âmbito da relativa importância das coisas para a pessoa. Por sua vez, como vimos anteriormente, os interesses referem-se sobretudo ao gostar ou não das coisas, pelo que os seus conteúdos são idênticos, diferindo apenas no foco: importância *versus* gosto por.

Atualmente, os valores são compreendidos como objetivos gerais (“coisas importantes”) que os indivíduos tendem a atingir nos seus contextos de vida, incluindo o laboral (Vieira, 2000).

Relativamente aos valores do trabalho e valores culturais associados à escolha profissional, pode-se salientar a proposta de Brown (2002b) que defende a importância crítica desta variável no processo de desenvolvimento de carreira.

De acordo com o autor, os valores referem-se a aspetos centrais que orientam o funcionamento do ser humano. Constituem estruturas cognitivas mas com dimensões afetivas e comportamentais (Rokeach, 1973, cit. por Brown, 2002b) e podem ser utilizados para explicar porque as pessoas que escolhem determinadas ocupações profissionais se apresentam infelizes com as suas escolhas. Podem igualmente ser usados na compreensão de factores motivacionais, processos de aprendizagem, relações interpessoais e aspetos do comportamento profissional. Para Brown (2002b) são ainda moldados por questões de natureza cultural.

Segundo Rokeach (1973, cit. por Brown, 2002b) os valores: (1) cristalizam-se quando o indivíduo é capaz de os identificar e entender como justificam o seu comportamento; (2) são priorizados quando as pessoas os conseguem ordenar em termos da sua importância relativa; (3) e fornecem a base para a racionalização do comportamento humano.

Esta configuração pessoal influenciada por aspetos culturais inclui também valores mais associados ao trabalho. Estes referem-se ao que deve ser satisfeito como resultado da participação do sujeito no papel laboral e que permitem a sua orientação para determinados objetivos (Brown, 2002b).

Segundo o autor, alguns exemplos neste âmbito referem-se à prosperidade financeira, altruísmo, realização e responsabilidade. A par de outros valores desenvolvidos noutros papéis desempenhados pelos indivíduos, por exemplo, no âmbito familiar, constituem variáveis fundamentais no processo de escolha vocacional, bem como na satisfação e sucesso resultante da ocupação profissional desempenhada.

Os valores podem alterar-se em função de dois processos principais sistematizados por Brown (2002b).

O primeiro processo é a contemplação, que se refere à observação de modelos percebidos como semelhantes ao sujeito e que resulta na consideração de novas crenças decorrentes quer de experiências comuns do dia a dia, quer de acontecimentos mais dramáticos, na medida em que são postos em prática e confirmados ou não por feedback externo ou interno.

Por sua vez, o segundo processo refere-se ao conflito e verifica-se por exemplo, quando há pressão para um trabalhador se conformar com os valores

defendidos pela organização muito discrepantes dos do indivíduo e que podem gerar o abandono laboral ou o reajuste da hierarquia de valores pessoais.

Na sua proposta teórica o autor procura explorar esta relevância dos valores no âmbito da satisfação, sucesso e longevidade profissional, aspetos que serão abordados num ponto posterior deste trabalho.

Esta atenção aos valores no âmbito da compreensão da decisão vocacional está patente em inúmeras teorias do desenvolvimento da carreira, para além da proposta referida anteriormente.

Alguns autores salientam que a cristalização de interesses e valores, isto é, a sua organização em configurações estáveis, revela maturidade essencial à escolha vocacional realista (Larcebeau, 1982, cit. por Vieira, 2000).

Ginzberg (1972) no âmbito da fase de desenvolvimento vocacional relativa à exploração, concebe o processo de escolha vocacional relacionado com o desenvolvimento da personalidade, distinguindo três estádios: dos interesses, das aptidões e dos valores.

Relembra-se neste âmbito também a perspetiva de Holland (1985) sobre o ajustamento entre o tipo de personalidade e tipo de ambiente profissional que permite ao indivíduo expressar as suas competências e valores.

O interesse por esta dimensão dos valores leva Super (1970) a publicar um instrumento específico para este domínio o *Work Values Inventory*.

Tal como nos pontos anteriores, verifica-se uma inter-relação entre constructos, adotando uma perspetiva integrada do funcionamento humano. A título de exemplo, o estudo de Vieira (2000) procura relacionar os interesses e valores em estudantes do ensino profissional, verificando correlações significativas ainda que baixas entre os interesses Empreendedores e valores como Autoridade, Prestígio, Promoção e Económico e entre os interesses Artísticos e a Criatividade.

Para finalizar este ponto, salientamos um dos valores associados ao trabalho que tem revelado algum interesse na comunidade científica ao longo da história da psicologia vocacional, no âmbito da escolha vocacional e no que concerne à psicologia organizacional, por exemplo, ao nível da satisfação com o trabalho.

A título exemplificativo, Fujishiro, Xu e Gong (2010) apresentam um estudo assente na importância da profissão e outras variáveis associadas, como o prestígio, na compreensão da relação entre o estatuto socioeconómico e a saúde.

Os autores salientam que esta relação geralmente é estudada com base no salário e nível educacional. A profissão normalmente não é considerada na maior parte dos estudos atendendo à ambiguidade que a caracteriza, tendo em conta, que

pode funcionar como um recurso fundamental de promoção da saúde, por exemplo, através da autoafirmação que o seu exercício permite (contrariamente às perdas inerentes a uma situação de desemprego). Por outro lado, segundo os autores pode desencadear problemas de saúde, por exemplo, associados ao stress ocupacional.

No seu estudo os autores partem da premissa que o salário e o nível educacional se associam à vertente dos recursos inerente à compreensão do estatuto socioeconómico. Mas esta variável inclui ainda a dimensão do estatuto cujo indicador direto e explícito decorrente da profissão se refere ao prestígio.

No seu trabalho recorreram a uma amostra americana de 3151 participantes e analisaram a associação entre o prestígio profissional e a saúde percebida, controlando variáveis como o salário, nível educacional, satisfação com o trabalho, entre outras. Verificaram uma relação positiva e significativa entre o prestígio profissional e os indicadores de saúde percebida. Sugerem ainda que esta variável de âmbito profissional é um importante fator a considerar na análise do estatuto socioeconómico.

No que se refere à relação entre o prestígio profissional e a satisfação com o trabalho, podemos apontar também o estudo de Johnson e Bowman (1997) com enfermeiros, tendo-se verificado que esta variável desempenha um importante papel ao nível da satisfação com o trabalho, bem como nas suas capacidades de desempenho de atividades promotoras de saúde e autonomia na tomada de decisão relativa ao cuidado dos pacientes.

São inúmeros os valores associados ao trabalho estudados no âmbito da carreira, com relevo para a compreensão da escolha vocacional e outras variáveis como a satisfação com o trabalho. Não se pretende neste trabalho explorar com pormenor esta dimensão, mas apontar pistas para uma compreensão integrativa dos contributos teóricos e empíricos numa análise holística do constructo que se associa a inúmeros fatores para além dos referidos neste ponto, nomeadamente de âmbito pessoal.

Neste sentido, aborda-se no ponto que se segue a compreensão da carreira atendendo à relação entre personalidade e profissão.

2.3.1.4. Personalidade e profissão

Adotando a definição de personalidade proposta por Allport (1937) na qual o constructo se refere a uma organização única e dinâmica dos sistemas psicofísicos do

sujeito determinando a forma como este se adapta ao meio, emerge a necessidade de identificação destas diferenças individuais e exploração dos processos psicológicos subjacentes à sua formação na sua inter-relação com a carreira.

O estudo das diferenças individuais tem sido realizado historicamente quer por psicólogos no âmbito da infância, quer por investigadores da personalidade dos adultos, mantendo-se estas linhas de trabalho relativamente distintas (Caspi, Roberts & Shiner, 2005).

Os primeiros centram-se essencialmente na compreensão dos traços de temperamento e das consistências comportamentais que surgem desde cedo, geralmente de natureza emocional e que presumivelmente são de origem biológica (Shiner, 1998), enquanto os últimos têm-se focado nos traços de personalidade que explicam as diferenças individuais na forma de pensar, sentir e agir.

Na última década, o estudo da ligação entre temperamento precoce e personalidade posterior, tem sido bastante produtivo (Graziano, 2003). Assim no estudo do desenvolvimento da personalidade, o temperamento deve ser considerado tendo em conta a estrutura da personalidade posterior e a esta por sua vez, compreendida com base nos antecedentes da infância (Caspi et al., 2005).

A distinção conceptual entre temperamento e traços de personalidade tem sido posta em causa por estudos recentes que demonstram a relação entre estes dois domínios das diferenças individuais (McCrae et al., 2000).

Apesar do desafio inerente à conceptualização da estrutura de temperamento e personalidade, os investigadores têm revelado um progresso substancial na elaboração de taxonomias das diferenças individuais quer ao nível da infância, quer relativamente ao adulto.

Um dos modelos mais antigos de compreensão do temperamento é a proposta de estrutura em nove traços de Thomas-Chess (Thomas et al., 1963, cit. por Caspi et al., 2005) que tem sido alvo de inúmeros estudos. Recentemente estas investigações têm vindo a demonstrar que não se encontram os nove traços através da análise fatorial do questionário que mede as dimensões originais e que as tendências das crianças em relação ao afeto positivo e negativo são independentes umas das outras (Rothbart & Bates, 1998; Shiner & Caspi, 2003; cit. por Caspi et al., 2005).

Assim os modelos atuais de temperamento na infância têm incluído apenas seis traços: medo, irritabilidade/zanga, afeto positivo (incluindo empenhamento), nível de atividade, atenção/persistência e ritmo (Pinto, 2006).

Na perspetiva de Newberry et al. (1997) o temperamento assenta num substrato biológico que inclui aspetos hormonais, neuroquímicos e enzimáticos

De facto, de acordo com os autores os aspetos genéticos sempre desempenharam um papel de relevo na compreensão do temperamento (Plomin, Owen & McGuffin, 1994, cit por Newberry et al., 1997) no entanto, as questões ambientais não podem ser relevadas para segundo plano.

Apesar da estabilidade dos traços temperamentais constituir uma ideia consensualmente aceite na comunidade científica, alguns autores sugerem que o temperamento pode mudar lentamente ao longo do tempo, devido a esta componente contextual (Eliasz, 1990; Wachs, 1993; cit. por Newberry et al., 1997).

Uma das perspetivas mais estudadas no âmbito do temperamento é a proposta Pavloviana/Neo-Pavloviana oriunda da Europa oriental e assente nos estudos sobre o condicionamento realizados por Pavlov e respetivos traços do sistema nervoso subjacentes à sua compreensão (Newberry et al., 1997).

Com base nesta proposta, Strelau (1997) sintetiza no seu trabalho a importância da investigação realizada por Pavlov entre 1909 e 1935 sobre a definição das propriedades do Sistema Nervoso Central (SNC) e sua influência na compreensão do temperamento.

A investigação realizada por Pavlov centrou-se sobretudo no estudo experimental em contexto laboratorial do comportamento animal, realizando especificamente experiências com cães. Com base nestas experiências, Pavlov apresenta uma Tipologia do Sistema Nervoso (TSN) assente nas diferenças ao nível das propriedades do SNC em 1935 (Pavlov, 1951-52).

Nesta tipologia verifica-se a existência de quatro propriedades do SNC: força da excitação (FE), força da inibição (FI), equilíbrio dos processos nervosos e mobilidade dos processos nervosos (MO).

De acordo com Pavlov (1951-52) a FE é a propriedade mais importante, isto porque os indivíduos são constantemente confrontados com acontecimentos imprevistos com valor estimulativo elevado, pelo que é necessário ser capaz de lidar eficazmente com estas situações.

Segundo Strelau (1997) FE refere-se à capacidade de trabalho que as células corticais apresentam, isto é, a possibilidade de exercer a sua capacidade funcional. Manifesta-se essencialmente pela excitação quer prolongada, quer a curto prazo, extremamente forte e necessária para o indivíduo não “cair” numa inibição protectora.

Esta inibição protectora refere-se à capacidade geneticamente herdada que protege o SNC perante situações de sobrecarga de estimulação, podendo assumir diferentes formas: (1) diminuição na intensidade da reacção; (2) não alteração da intensidade da reacção apesar do aumento da estimulação; (3) ou a não reacção

perante esta sobre-estimulação (Strelau, 1997). Segundo o mesmo autor, em indivíduos com um sistema nervoso fraco, ou seja, baixo em FE, a inibição protectora ocorre mesmo perante baixa estimulação.

Pavlov (1951-52) distingue a FE, enquanto propriedade do sistema nervoso, do constructo de excitação que se refere a um estado ou processo. A excitação pode ser medida e depende da intensidade do estímulo, tónus do córtex no momento de exposição do estímulo e da FE (Strelau, 1997). Assim, perante uma intensidade do estímulo e tónus do córtex constantes, quanto mais forte for o sistema nervoso (maior FE) isto é, mais resiliente perante elevada e duradoura estimulação, menor o processo de excitação.

Para além da FE, Pavlov (1951-52) refere a força da inibição como outra propriedade do SNC e conseqüentemente um traço de temperamento. Ao contrário da inibição protectora de carácter constitucional, a FI resulta de processos de condicionamento, sendo portanto adquirida (Strelau, 1997).

De acordo com Strelau (1997) foi diagnosticada por Pavlov quando o equilíbrio dos processos nervosos complementares – excitação e inibição – tinha que ser estimado. Este equilíbrio foi a primeira propriedade descrita por Pavlov (1951-52) enquanto relação entre a FE e FI. Mas assim sendo, não deverá ser considerada de primeira ordem (apesar de Pavlov a ter considerado desta forma) enquanto propriedade, porque resulta de outras duas (Strelau, 1997).

A última propriedade apontada por Pavlov (1951-52) refere-se à mobilidade dos processos nervosos, isto é, a capacidade para privilegiar alternadamente FE ou FI. A rapidez com que o indivíduo reage a um determinado estímulo é inibida quando necessário de forma a permitir outra reacção evocada por outro estímulo (Strelau, 1997). Perturbações a este nível conduzem a inércia patológica ou labilidade, que também podem resultar de um sistema nervoso fraco, o que segundo Pavlov (1951-52) poderá constituir um fator de risco para o comportamento paranoide.

Pavlov (1951-52) não explica os mecanismos psicofisiológicos envolvidos nestas propriedades, apresentando-as de um ponto de vista funcional de adaptação do indivíduo ao meio (Strelau, 1983; Windholz, 1987; cit. por Strelau, 1997).

De acordo com Strelau (1997) este seu contributo na compreensão da funcionalidade do temperamento na adaptação do indivíduo ao meio ganhou enorme popularidade da Rússia e duma forma geral em vários outros países, devido aos seus estudos de carácter experimental marcados pela medição objetiva de constructos psicológicos e ainda, por ter sido o primeiro a demonstrar empiricamente a importância

das diferenças individuais na velocidade de condicionamento e estabilidade comportamental.

Muitos mais contributos poderiam ser explorados sobre a estrutura do temperamento decorrentes de diversas perspetivas teóricas e resultados empíricos no entanto, nesta breve consideração para além das propostas referidas, parece fundamental procurar sistematizar os consensos que se verificam nesta área.

Segundo Pinto (2006) esta aceitação na comunidade científica inclui: (1) a existência de uma forte componente biológica na base do temperamento; (2) as características do temperamento estão presentes desde o nascimento e tendem a apresentar-se estáveis ao longo do tempo e consistentes em diferentes situações, o que não significa que não possam ser alteradas por fatores ambientais; (3) o constructo de temperamento é multidimensional, o que justifica a tendência em referir características temperamentais que refletem essas dimensões (por exemplo, emocionalidade, atividade, sociabilidade, entre outras); (4) estas características expressam-se em tendências comportamentais diferentes ao longo do desenvolvimento; e (5) a interação entre estas características temperamentais e as influências socializadores, são fundamentais na definição da trajetória de desenvolvimento de cada indivíduo.

Relativamente à estrutura da personalidade, os modelos que reúnem maior consenso na comunidade científica, de acordo com Caspi et al. (2005), incluem o modelo de Cinco Grandes Fatores - extroversão, agradabilidade, integridade, neuroticismo e abertura intelectual ou cultural (Strelau & Angleitner, 1991) e o modelo de três fatores – afetividade positiva, afetividade negativa e constrição - proposto por Tellegen em 1982.

Apesar das diferenças entre os modelos, coincidem de alguma forma. Caspi et al. (2005) salientam a semelhança entre extroversão/afetividade positiva, neuroticismo/afetividade negativa e integridade/constrição. Estes consensos acerca da estrutura da personalidade acarretam implicações importantes para a investigação.

Para Ackerman e Heggstad (1997), para além da abordagem de cinco fatores e da proposta de três fatores de Tellegen (1982), existe mais um modelo de relevo na compreensão da personalidade, acrescentando a perspetiva de Eysenk (1947, 1970) também de três fatores.

Esta proposta de Eysenk (1947, 1970) salienta-se como uma das mais sustentadas empiricamente, a par das duas referidas anteriormente. Eysenk (1947) centra a sua abordagem em processos fisiológicos e define dois fatores de

personalidade: neuroticismo e extroversão. Mais tarde, em 1970, acrescenta um terceiro fator, o psicocitismo.

Mais uma vez, é possível estabelecer uma relação entre perspectivas teóricas no que diz respeito aos fatores de personalidade. Neste sentido, verifica-se uma correspondência entre afetividade negativa e neuroticismo, constrição e psicocitismo, e afetividade positiva e extroversão (Ackerman & Heggestad, 1997).

Nos últimos 20 anos tem se verificado um crescente interesse pelo estudo dos cinco fatores de personalidade, operacionalizados por Costa e McCrae (1992) no instrumento *Neuroticism Extraversion Openness (NEO) Big Five Inventory* ou no *Revised NEO Personality Inventory*, nomeadamente na sua relação com os seis tipos de interesses (Larson et al., 2002; Barrick et al., 2003; cit. por Larson & Borgen, 2006).

Também o modelo de três fatores com onze traços específicos operacionalizados no *Multidimensional Personality Questionnaire* (Tellegen, 1982, 2000; Tellegen & Waller, no prelo; cit. por Larson & Borgen, 2006) foi alvo de estudos procurando a sua relação com os interesses (Staggs, 2003, cit. por Larson & Borgen, 2006) verificando-se resultados semelhantes aos encontrados no âmbito dos cinco fatores.

Os consensos entre a estrutura de temperamento e estrutura da personalidade revelam-se fundamentais na compreensão das diferenças individuais. De acordo com Strelau e Angleitner (1991) as três características temperamentais básicas (emocionalidade, atividade e sociabilidade) também se assemelham aos fatores de personalidade de extroversão, neuroticismo e agradabilidade.

A ideia de que grupos profissionais diferenciados possuem perfis de personalidade distintos persiste também há algum tempo no seio da psicologia (Primi et al., 2002). Um dos contributos de relevo neste âmbito é apresentado por Cattell e Eber (1954, cit. por Primi et al., 2002), que definiram 28 perfis ocupacionais para o Questionário 16PF e apontaram um coeficiente de semelhança entre perfis de personalidade e profissionais.

Outro contributo fundamental é o de Holland (1959, 1985, 1997), sistematizado anteriormente, no qual a escolha profissional decorre de características pessoais associadas a traços de personalidade. Esta perspetiva desencadeou um conjunto de investigações no sentido de definir que traços de personalidade estão associados aos seis tipos propostos por Holland.

Um destes estudos foi realizado por Gottfredson, Jones e Holland (1993, cit. por Primi et al., 2002) que procuraram estabelecer correlações entre os seis tipos e cinco grandes fatores de personalidade, verificando que: (1) o fator extroversão que

inclui características como a sociabilidade e generosidade) se associa aos tipos Social e Empreendedor; o fator de abertura à experiência (que se refere a características como a curiosidade, criatividade, audácia e imaginação, se relaciona com os tipos Investigador e Social; (2) o fator conscienciosidade que inclui a responsabilidade, eficiência e meticulosidade, se relaciona com o tipo Convencional; (3) e o fator neuroticismo se correlacionou negativamente com todos os tipos.

O interesse pela dimensão da personalidade no âmbito vocacional, não se restringe às propostas de traço-fator, também nas perspetivas sócio-cognitivas se verifica a valorização da personalidade como orientadora da aquisição de autoeficácia (Larson & Borgen, 2006).

De facto, a compreensão da personalidade é fundamental no âmbito do trabalho, nomeadamente ao nível dos interesses, satisfação e desempenho laboral na sua relação com a autoeficácia vocacional (Larson & Borgen, 2006). Segundo os autores apesar de estudados muitas vezes separadamente, estes constructos de personalidade, interesses e autoeficácia na atualidade emergem integrados, assumindo uma visão holística do funcionamento humano.

Assim, encontram-se investigações que relacionam a personalidade com os interesses (Barrick, Mount & Gupa, 2003; Larson, Rottinghaus, & Borgen, 2002; cit. por Larson & Borgen, 2006) e os interesses com a inteligência/competências (Ackerman & Heggestad, 1997). Como foi referido anteriormente, também se verificam relações entre a personalidade e os valores.

Emerge assim o consenso de que os domínios da individualidade se relacionam entre si e a sua compreensão integrada é crucial no âmbito da psicologia vocacional (Larson & Borgen, 2006).

No que concerne à relação entre personalidade e interesses, alguns autores salientam que a estabilidade e variação nos interesses, tal como na personalidade é parcialmente genética (Betsworth et al., 1994; Waller, Lykken & Tellegen, 1995; cit. por Larson & Borgen, 2006).

Mount, Barrick, Scullen e Rounds (2005, cit. por Larson & Borgen, 2006), consideram que a personalidade e os interesses são atributos disposicionais não cognitivos que afetam os padrões de comportamento no entanto, defendem que os interesses orientam as pessoas para determinados ambientes, enquanto a personalidade determina como as pessoas interagem com esses ambientes selecionados.

Também Ackerman e Heggstad (1997) sugerem que as competências e a personalidade determinam a probabilidade de sucesso numa tarefa, enquanto os interesses determinam se a tarefa é selecionada.

Alguns autores acrescentam ainda a variável relativa à confiança vocacional, nesta compreensão dos interesses e da personalidade. Rottinghaus et al. (2003, cit. por Larson & Borgen, 2006) na sua meta-análise sobre os interesses e a confiança vocacional verificaram uma relação moderada entre ambas ao longo dos domínios RIASEC de Holland.

Relativamente às investigações que procuram compreender as relações entre personalidade, interesses e competências, salienta-se o estudo de Ackerman e Heggstad (1997) sobre a inteligência e competências que verificou correlações positivas entre: (1) extroversão, inteligência cristalizada e fluência ideacional; (2) abertura à experiência, inteligência geral, cristalizada, conhecimento-realização e competências espaciais; (3) conscioidade, inteligência cristalizada, fluência ideacional e conhecimento cultural.

Verificaram ainda correlações negativas entre: (1) o neuroticismo e a inteligência geral; (2) conhecimento-realização e competências matemáticas; (3) e conscioidade, competências matemáticas e comprometimento intelectual típico (quantidade de energia que as pessoas investem no seu desenvolvimento).

Os mesmos autores, no que diz respeito aos interesses RIASEC, constataram igualmente correlações com a inteligência e competências: (1) R e I tendem a correlacionar-se positivamente com competências espaciais, matemáticas e mecânicas; (2) A e I relacionam-se com competências verbais; (3) S correlaciona-se negativamente com competências espaciais e mecânicas; (4) E correlaciona-se também negativamente com competências espaciais, matemáticas e verbais; (5) C apresenta correlações negativas com competências verbais e positivas com competências matemáticas e velocidade de processamento perceptual.

Finalmente, no que concerne à relação entre personalidade, interesses e valores, salienta-se o estudo de Vieira (2000) que constatou a existência de algumas correlações positivas significativas entre os interesses RIASEC e os valores, e por sua vez, entre os interesses e a personalidade: (1) E relacionou-se com o interesse por atividades de liderança e supervisão e valores conotados com a progressão na carreira, o poder e alto nível de vida (por exemplo, autoridade, prestígio, promoção e recursos económicos); e (2) o A associou-se ao valor da criatividade, especificamente no que se refere ao desenvolvimento de ideias novas e realização de coisas novas.

Estas relações entre constructos vão ao encontro do que é preconizado por Lubinski e Benbow (2000, cit. por Pimi et al., 2002) sobre as combinações ótimas entre pessoa e ambiente, numa perspetiva positiva da psicologia, salientando que a sua existência potencia o desenvolvimento da excelência e promove a qualidade de vida.

Estes autores defendem que os indivíduos apresentam configurações específicas de interesses e competências e que os ambientes exigem certas competências e reforçam determinados interesses. À medida que as pessoas desenvolvem competências necessárias a determinadas tarefas e se interessam pelos valores reforçados no ambiente, apresentarão maior probabilidade de experienciar satisfação, o que constitui uma condição ótima de desenvolvimento individual (realização pessoal) e ambiental (trabalho produtivo).

Para potenciar este desenvolvimento, o profissional de aconselhamento necessita de informação completa e empiricamente sustentada sobre os perfis profissionais numa articulação entre características individuais e ocupacionais, no que constituiria, na perspetiva de Primi et al. (2002) um banco de dados personalidade-profissão.

Os contributos referidos neste ponto não esgotam o corpo de conhecimento existente no âmbito de uma das temáticas de maior interesse na história da psicologia em geral e também no âmbito vocacional. Pretendeu-se apenas numa forma geral salientar aspetos de relevo que permitam complementar os contributos decorrentes da proposta de Holland (1959, 1985, 1997) sobre o ajustamento pessoa-ambiente profissional, considerando especificamente esta dimensão individual.

A par deste modelo historicamente valorizado emergiram ao longo do tempo outras propostas que procuram estabelecer uma correspondência entre a pessoa e o ambiente de trabalho. Selecionou-se neste sentido a abordagem mais recente apresentada por Dawis (2002) não se negligenciando outras perspetivas frequentemente referidas na literatura, apenas para se garantir a atualidade dos conhecimentos expostos neste trabalho.

2.3.2. Teoria de correspondência pessoa-ambiente de Dawis

As ocupações profissionais diferem em várias dimensões como o salário, os requisitos ao nível das habilitações literárias necessárias para o seu exercício, as tarefas desenvolvidas e as competências necessárias ao sucesso (Borgen et al., 2006; Gottfredson, 1999; Holland, 1997; cit. por Haase et al., 2011).

Simultaneamente, os indivíduos apresentam diferenças ao nível dos interesses, valores e competências (Donnay & Borgen 1996; Gottfredson, 2003; Holland, 1997; cit. por Haase et al. 2010).

A procura do ajustamento entre características dos indivíduos e exigências dos ambientes profissionais tem sido um dos aspetos centrais na história da psicologia vocacional e do aconselhamento de carreira, como foi possível constatar nos pontos anteriores deste trabalho.

A simplicidade da prática assente em três fases bem estruturadas de avaliação das características do indivíduo, das exigências ocupacionais e ligação racional entre ambas, torna estas propostas extremamente acessíveis aos clientes e muito populares junto dos profissionais de aconselhamento (Taveira & Silva, 2008). Neste contexto, a consulta tem como objetivo apoiar o cliente na tomada de decisão (no final da adolescência e início da idade adulta) de forma a realizar com eficácia esta ligação entre a estrutura de características pessoais e a estabilidade do contexto ou nas palavras de Taveira e Silva (2008, p. 59) “colocar o homem certo no lugar certo”.

As teorias de traço-fator ou de correspondência pessoa-ambiente (na sua versão atual) continuam nos dias de hoje a deter um lugar de relevo neste âmbito da psicologia (Crites, 1969; Parsons, 1909; Holand, 1959, 1997; Lofquist & Dawis, 1987; Walsh & Savickas, 2005; cit. por Haase et al., 2011).

A proposta de Dawis e Lofquist (1984) sobre o ajustamento ao trabalho (*Theory of Work Adjustment – TWA*) constitui uma renovação destes modelos. De acordo com Dawis (2002) a TWA emergiu no final dos anos 50 do século passado como a abordagem base do *Work Adjustment Project*. Este projeto centrou-se na análise dos fatores que afetam o ajustamento ao trabalho, em clientes que se encontravam em reabilitação vocacional (Dawis, 2002).

De acordo com o autor, à medida que foi evoluindo, a TWA revelou-se ajustada a outros contextos da vida em geral e a outras populações para além dos clientes em reabilitação. A formulação decorrente desta teoria TWA constitui a teoria *Person-Environment Correspondence* (PEC) ou de ajustamento pessoa-ambiente, sendo que ambas são casos específicos de uma teoria mais alargada da psicologia, a teoria *person-environment* (P-E) ou pessoa-ambiente (Dawis, 2002).

Para que a PEC possa ser entendida, convém explorar previamente os principais constructos e pressupostos da teoria P-E.

Segundo Dawis (2002) nesta teoria mais global existem duas entidades em interação: a pessoa (P) e o ambiente (E de *environment*). O E pode ser qualquer meio (e não só o contexto de trabalho), geralmente é social e constituído por outros P's. A

fim de facilitar a exposição desta proposta, a explicitação dos seus pressupostos será centrada essencialmente em P no entanto, os autores salientam que ambos os elementos são igualmente importantes, pelo que o P não pode ser entendido sem o E e vice-versa.

O princípio fundamental da teoria assenta na interação P-E (P e E agem e reagem um ao outro) que ocorre porque P e E apresentam requisitos que devem ser preenchidos e capacidades que emergem nesta interação para os preencher (Dawis, 2002).

Segundo Dawis (2002) o sucesso (ou falha) no preenchimento dos requisitos resulta em satisfação (ou insatisfação) para P, para E ou para ambos. A satisfação, que é o resultado desejado da interação, origina um comportamento de manutenção, enquanto que a insatisfação gera um comportamento de ajustamento que é procurado até que surja a satisfação ou até que P ou E desistam da interação.

Neste princípio evidenciam-se alguns constructos essenciais à compreensão da teoria: (1) requisitos, que se cristalizam em necessidades; (2) e capacidades, que por sua vez se cristalizam em competências. Estes constituem características básicas de P e E e a satisfação refere-se ao resultado desejável da interação (Dawis, 2002).

O autor salienta que a experiência (aprendizagem a longo prazo) e o treino (aprendizagem a curto prazo), isto é, a interação de P com E (ou mais corretamente com vários E's) permite que P adquira necessidades e competências que se vão tornando relativamente estáveis ao longo do desenvolvimento, constituindo um estilo de vida particular geralmente na idade adulta.

Salienta-se contudo, que ao longo deste processo podem emergir novas necessidades e competências, enquanto outras podem desaparecer, o que significa que apesar de P parecer relativamente estável também pode mudar (Dawis, 2002).

Relativamente às necessidades, segundo o autor, estas podem ser biológicas (como a fome e a sede) isto é, de base constitucional e relacionadas com a sobrevivência, ou psicológicas (como o reconhecimento e o conforto) quando emergem de processos de condicionamento e se relacionam com o bem-estar.

Quando se verifica um défice ao nível das necessidades, aquilo que o preenche constitui um reforço, porque fortalece comportamentos que resultam na resolução da necessidade (Dawis, 2002).

O autor refere que existem vários reforços especialmente os condicionados, pelo que alguns tornam-se preferidos (é-lhe dada maior importância associando-se mais emoção ou afeto) em detrimento de outros e estas preferências gradualmente vão-se tornando estáveis, pelo que as necessidades podem ser entendidas como

preferências por reforços (o que permite a sua medição através de questionários), constituindo-se características de P.

De acordo com Dawis (2002) estes reforços podem ser internos, ou seja, as necessidades de P são preenchidas pelos reforços de P (autorreforço) ou externos, o que significa que E tem uma capacidade de reforço (aliás, a maior parte das necessidades de P são preenchidas pelo E). Necessidade e reforço constituem assim dois elementos inseparáveis na aplicação desta teoria.

O segundo constructo de revelo enunciado no princípio fundamental da teoria refere-se à competência, que pode ser definida como uma sequência de comportamentos emitida para responder a uma tarefa, geralmente proposta por E, embora se verifiquem também tarefas autopropostas por P (Dawis, 2002).

Nesta teoria, a tarefa é um requisito de resposta (que deve ser desejável), ao qual o P responde usando as suas competências. Quanto mais exercitadas as competências, mais se tornam características de P e quanto mais difícil a tarefa que P tem de desempenhar mais proficiente deve ser nessa competência.

De acordo com o autor, por vezes as tarefas exigem mais que uma competência, outras vezes a mesma competência pode ser utilizada em mais que uma tarefa. Por vezes as tarefas são simples, outras vezes mais complexas, pelo que as competências também podem ser mais simples ou complexas. As mais complexas geralmente resultam da combinação de competências simples e estas combinações variam para diferentes P's (Dawis, 2002). Também aqui se verifica que competência e tarefa são mutuamente dependentes.

É possível ainda estabelecer uma relação entre os constructos abordados até ao momento: necessidade-reforço e competência-tarefa.

De acordo com Dawis (2002) como a tarefa é um requisito, pode ser considerada um tipo de necessidade. Assim, segundo o autor, a necessidade pode ser entendida como requisito de reforço (normalmente é assim que é entendida a necessidade) ou requisito de resposta (necessidade de respostas desejáveis).

Também as competências podem ser de dois tipos: capacidade de resposta (geralmente é assim que é entendida a competência) ou capacidade de reforço. Assim, necessidades e competências estão também relacionadas, porque P sem as competências apropriadas não pode preencher as suas necessidades.

Salienta-se contudo, nesta relação de acordo com Dawis (2002) que ter as competências adequadas não significa realizar a tarefa automaticamente ou satisfazer imediatamente a necessidade, porque o P tem que estar motivado para usar as competências (não basta tê-las) e mesmo usando as competências não significa

sucesso garantido na tarefa ou resolução adequada da necessidade, porque o E tem que ser apoiante de P, para que este, motivado, use competências apropriadas ao sucesso.

O terceiro constructo a abordar refere-se à satisfação, que segundo Dawis (2002) constitui o resultado desejado da interação P-E. O objetivo da interação P-E é atingir satisfação, ou seja, P e E interagem porque a sua respetiva satisfação depende da satisfação do outro.

Para este autor, a satisfação é então a força motivacional que fortalece a interação P-E e constitui um afeto/sentimento produzido quando o P (ou o E) percebe que uma necessidade é preenchida. Quando as necessidades de P estão preenchidas então P está satisfeito e o mesmo acontece em E. Segundo o autor, esta satisfação pode flutuar com alterações em P ou em E no entanto, ambos tentam atingi-la ou mantê-la.

Apesar de aparentemente simples, a compreensão deste constructo no seio da teoria PEC tem levantado alguns problemas.

Por um lado, a satisfação depende da perceção, porque ocorre apenas quando P percebe que a necessidade é preenchida no entanto, por vezes E está a preencher a necessidade e P não percebe (e vice-versa), pelo que um erro de perceção pode originar satisfação ou insatisfação e torna-se difícil determinar se está ou não a ocorrer este erro (Dawis, 2002).

Por outro lado, segundo Dawis (2002) a satisfação de uma necessidade não implica a satisfação de todas, pelo que podem existir tantas satisfações como necessidades e ainda uma satisfação geral. Neste sentido, que satisfação deve ser considerada?

Acresce ainda que neste processo se destacam diferenças individuais, porque os P's diferem nas suas necessidades, competências e satisfação, pelo que cada P deve ser entendido de forma individual: (1) alguns P's podem ser iguais em muitas variáveis; (2) muitos P's podem ser iguais apenas em algumas variáveis; (3) mas nenhum P é igual em todas as variáveis (Dawis, 2002).

Também os E's variam, pelo que a satisfação de P é diferente em relação a distintos E's (existem E's mais salientes para a satisfação de P num determinado momento) e ainda em relação ao mesmo E a satisfação de P pode variar ao longo do tempo.

A teoria PEC, acrescenta a estas constatações gerais da teoria geral P-E, o constructo de correspondência, que se refere à responsividade mutua de P e E que ocorre na interação (Dawis, 2002).

Como já foi referido, P e E têm determinadas necessidades que esperam que o outro elemento da díade preencha e ambos respondem porque têm competências para preencher essas necessidades. De acordo com Dawis (2002) há correspondência quando P e E respondem satisfatoriamente às necessidades um do outro (acordo ou ajustamento entre P e E). Quando P, E ou ambos não estão satisfeitos com a resposta do outro, não há correspondência (Dawis, 2002).

Segundo Dawis (2002), daqui emergem dois modos de comportamento de P e E na interação: (1) manutenção, ou seja, quando há correspondência, P e E procuram manter o que estão a fazer para que haja satisfação; (2) ou ajustamento, isto é, quando não há correspondência, P ou E fazem algo para promover a satisfação. O autor refere que o ajustamento é então uma tentativa para restaurar a correspondência P-E.

O ajustamento de P (ou E) pode ser ativo mudando o E (ou o P) ou reativo, alterando o P (ou o E) e esta mudança pode ser ao nível das necessidades ou das competências (Dawis, 2002). Por vezes, P ou E podem terminar a interação quando um desiste de se ajustar ou é forçado a fazê-lo.

De acordo com o autor, em contexto laboral o constructo de correspondência constitui uma variável independente com efeitos ao nível da produtividade, saúde mental, níveis de abandono, entre outros.

Nesta teoria a personalidade desempenha também um papel de relevo no processo de ajustamento pessoa-ambiente.

Como já foi referido anteriormente e de acordo com Dawis (2002), as competências e necessidades podem ser disposicionais e corresponder à estrutura (traços) do sujeito, mas com o decorrer do tempo tornarem-se mais estáveis constituindo o seu estilo de funcionamento, que pode ser influenciado por quatro variáveis de ajustamento. Estas por sua vez, podem tornar-se mais estáveis com o tempo e tornarem-se características de P: (1) flexibilidade (tolerância baixa ou elevada à não correspondência); (2) atividade (ajustamento ativo); (3) reatividade (ajustamento reativo); (4) e perseverança (duração curta ou longa do comportamento de ajustamento).

De acordo com Dawis (2002), as variáveis de estrutura e estilo quando vistas em conjunto, permitem efetuar uma descrição de P, que nesta teoria constitui a personalidade (aqui personalidade é o P visto pelo E, enquanto o *self* é o P visto pelo P). Nesta teoria, interesses e traços de personalidade constituem constructos de ordem superior que se baseiam em requisitos de atenção (interesses) e tendências ao nível das capacidades (personalidade).

A avaliação dos constructos incluídos na teoria PEC, de forma a potenciar a sua utilização no âmbito do aconselhamento de carreira, apresenta especificidades decorrentes da sua conceptualização.

Dawis (2002) refere que as competências são medidas com base nos seus fatores ou dimensões subjacentes que são as capacidades, na medida em que estas permitem descrever as competências. Avalia-se o potencial do cliente para determinadas competências, possibilitando o seu desenvolvimento caso não as apresente. São facilmente avaliadas utilizando baterias de testes de capacidades perceptivas, cognitivas e psicomotoras, reduzindo o tempo, esforço, custo e quantidade de informação registada na sua avaliação.

Relativamente às necessidades, Dawis (2002) salienta que a melhor forma de as avaliar, é questionando diretamente P. Tal como nas competências, o autor refere que é possível avaliar os seus fatores ou dimensões subjacentes, que na PEC constituem os valores: (1) realização, ou seja, a importância atribuída ao uso das suas capacidades para a realização; (2) altruísmo, que se refere à importância atribuída à harmonia e ao servir o outro; (3) autonomia, que corresponde à importância atribuída ao ser independente e ter um sentido de controlo sobre as situações; (4) conforto que implica a exclusão do *stress*; (4) segurança, isto é, a importância da estabilidade, ordem e previsibilidade; (5) e estatuto, relativo à importância do reconhecimento e de estar numa posição dominante.

Segundo a teoria PEC podem existir mais valores, assim como mais capacidades, para além dos que foram enunciados (Dawis, 2002).

Atendendo às capacidades e valores avaliados (porque são mais estáveis que as necessidades e competências) é possível caracterizar a estrutura de personalidade do sujeito, nomeadamente através da maior parte dos instrumentos de avaliação da existentes (Dawis, 2002).

Segundo o autor, no que concerne à avaliação do estilo de personalidade, esta tarefa revela-se mais difícil. Ainda que algumas dimensões possam ser medidas indiretamente, o autor aconselha a utilização de uma escala de resposta em 10 pontos, relativa a um conjunto de afirmações exemplificativas das dimensões a avaliar. Da análise da estrutura e estilo, resultará um perfil de personalidade.

Por sua vez, de acordo com Dawis (2002), o E deve ser avaliado ao nível dos requisitos de capacidade e capacidades de reforço. Tendo em conta a simetria existente nesta teoria entre P e E, também o P pode ser avaliado em relação a estes dois aspetos e o E relativamente às habilidades e valores.

A compreensão das 17 proposições defendidas pela teoria PEC, revela-se essencial para a sua aplicação no âmbito do aconselhamento de carreira. Neste trabalho não se pretende expor exaustivamente estes contributos, pelo que se optou por efetuar apenas uma síntese das principais ideias defendidas por Dawis (2002).

Segundo o autor, a satisfação de P depende da correspondência entre os reforços de E e os valores de P, mas não pode ser predita se E está insatisfeito com P, pelo que depende também da satisfação de E com P e ainda da flexibilidade de P, porque quanto mais flexível o P mais fácil E satisfaz P.

O segundo pressuposto salienta que a satisfação de E depende da correspondência entre habilidades de P e requisitos de habilidade de E, moderada pela satisfação de P (se P está insatisfeito, a satisfação de E não pode ser predita através da correspondência capacidade-requisito de P) e flexibilidade de E (se E é flexível tolera uma correspondência mais relaxada entre capacidade e requisito para P).

Por fim, a permanência de P em E depende da satisfação de E e de P, que por sua vez resulta da correspondência capacidade-requisito e reforço-valor.

Apesar desta teoria poder ser aplicada em qualquer contexto, neste trabalho importa transpor estas proposições ao aconselhamento de carreira.

Dawis (2002) defende que se devem avaliar as capacidades e valores do cliente e procurar uma ocupação profissional com requisitos de capacidades e reforços que potencie a satisfação do sujeito consigo e com o meio profissional e a provável permanência nessa ocupação, isto é, a correspondência P-E.

Para além desta procura de ajustamento, segundo Dawis (2002) deve-se incluir no processo de consulta outros fatores como as oportunidades de formação existentes, tempo e custo da formação necessária, custo da formação, requisitos familiares e perspetivas de emprego.

Vários estudos têm apoiado alguns pressupostos teóricos aqui enunciados conforme documentam Dawis e Lofquist (1984). No entanto, Dawis (2002) salienta que ainda é necessário mais suporte empírico relativamente à validade cultural da teoria, tendo em conta que os estudos realizados se têm centrado na cultura anglo-americana. Também se verifica a necessidade de mais suporte à validade intergeracional atendendo à reduzida sensibilidade dos instrumentos utilizados neste âmbito.

As potencialidades desta proposta assentam sobretudo na sua simplicidade que contudo, vai para além do estudo das diferenças individuais, ao incluir também as

diferenças ambientais, o que vai ao encontro das novas propostas teóricas do aconselhamento de carreira sobre a influência dos contextos.

Para além do esquema de ajustamento pessoa-ambiente centrado nas necessidades pessoais e reforços profissionais (Lofquist & Dawis, 1969), ao longo da história da psicologia vocacional verificámos a consideração desta relação noutras teorias, ainda que implicitamente, como por exemplo, o ajustamento entre capacidades cognitivas e exigências cognitivas dos ambientes (Gottfredson, 2003) e entre valores pessoais e recompensas ambientais (Super, 1957), entre outros.

Também WeiBo, Kauris e Zhi (2010) sintetizam outras formas de ajustamento no âmbito laboral que incluem a correspondência a vários níveis: (1) individual, que implica a consideração de competências, conhecimentos e capacidades do trabalhador necessárias ao desempenho de tarefas específicas do emprego; (2) grupal, ou seja, competências, conhecimentos e capacidades do trabalhador, complementares e adicionais aos requisitos da equipa de trabalho; (3) e organizacional, isto é, correspondência entre os interesses, valores e necessidades do trabalhador e a cultura organizacional.

Encerramos este ponto sintetizando esquematicamente a proposta anteriormente explorada no âmbito da correspondência pessoa-ambiente profissional (Figura 9), procurando sistematizar o processo de ajustamento, constructo fundamental ao estudo nesta dissertação desenvolvido.

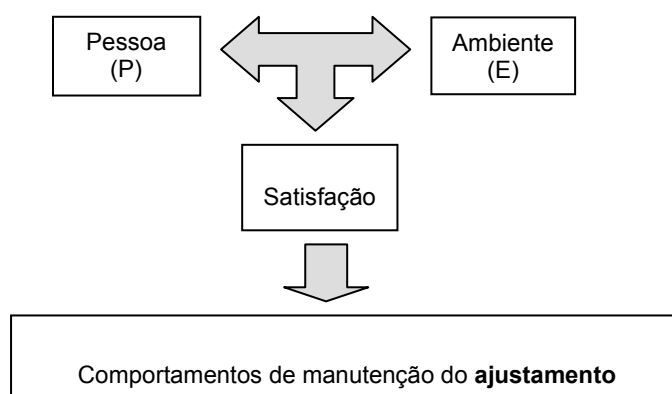


Figura 9. Esquema síntese da proposta de correspondência pessoa-ambiente de Dawis (2002).

Representa-se assim a correspondência entre a pessoa e o ambiente (profissional) da qual resulta a satisfação (com o trabalho) que favorece os comportamentos de manutenção do ajustamento.

É no âmbito destes processos que procuraremos no capítulo V apresentar alguns contributos sobre o bem-estar subjetivo no (des)emprego, nomeadamente através dum estudo sobre o ajustamento pessoa-ambiente profissional.

2.3.3. Novas propostas no âmbito dos modelos de traço-fator e ajustamento pessoa-ambiente profissional

Diversos critérios podem ser investigados na compreensão dinâmica dos modelos de traço-fator e ajustamento pessoa-ambiente profissional, nomeadamente a capacidade individual de processamento de informação e o seu ajustamento às exigências ambientais concomitantes de processamento de informação (Haase et al., 2008).

Neste âmbito, será necessária uma breve incursão por constructos de diferentes áreas, como a antropologia (e o conceito de policronicidade), a psicologia cognitiva (especificamente a literatura sobre processamento de informação) e as teorias sobre diferenças individuais (nomeadamente no que concerne ao temperamento).

Um dos constructos que se revela fundamental nesta nova compreensão dos modelos de ajustamento pessoa-ambiente profissional, é o de policronicidade atribuído ao antropólogo Hall, (1959, 1966) que documentou as diferenças entre culturas no que concerne à forma como as pessoas lidam com o tempo - a forma de estruturar o tempo e as atividades num determinado período temporal varia de cultura para cultura - e o espaço - a distância interpessoal ou proxémica também difere consoante as culturas.

Assim, Hall (1959, 1966) defende como policrónicas as culturas em que o tempo e o espaço são entendidos como relativamente fluidos. Haase et al. (2011) salientam que algumas culturas do sul da Europa ou sul americanas são mais relaxadas e flexíveis acerca dos constrangimentos temporais e apresentam-se ainda mais relaxadas em relação à distância interpessoal que em média se situa nos 18” *inches*.

De acordo com Hall (1959, 1966) as sociedades monocrónicas são mais inflexíveis relativamente a estas duas dimensões. Segundo Haase et al. (2011) as culturas do norte da Europa são geralmente vistas como mais rígidas na forma como lidam com o tempo e a estruturação das atividades, bem como relativamente à

distância interpessoal ideal que se situa no dobro da verificada em culturas menos rígidas, ou seja, 36" *inches*.

Estas diferenças, também individuais, na forma de lidar com o tempo e espaço ao nível da interação com os outros e com os ambientes podem causar desajustes entre a pessoa e o ambiente, nomeadamente, o profissional (Haase et al., 2011).

Indivíduos monocrónicos em culturas policrónicas e vice-versa podem experienciar *stress* (Haase, Lee & Banks, 1979; Haase, 1986; Hall 1959, 1966) porque se verifica um desajuste entre características pessoais e exigências ambientais, que tenderá a ser combatido pelo indivíduo de forma a reduzir o *stress*.

De acordo com Haase et al. (2010) a maior parte da literatura sobre ajustamento pessoa-ambiente profissional centra-se sobretudo nos interesses e competências (Holland, 1997; Lofquist & Dawis, 1991). No entanto, revela-se fundamental acrescentar novos contributos à compreensão destes modelos, nomeadamente através da inclusão do constructo de policronicidade, associado à capacidade que o indivíduo apresenta para tolerar ou lidar com sobrecarga de estimulação que emerge de diferentes fontes (Haase, 1986).

De facto, outro constructo de relevância neste âmbito é o de sobrecarga de estimulação, referido por Haase et al. (2008) como amplamente explorado nos estudos da psicologia experimental, social e clínica (Bellak, 1970; Broadbent, 1971; Miller, 1959; Miller, 1961; Millord & Perry, 1977; Wohlwill, 1974) e que encontrou aplicação prática em situações de ergonomia, como por exemplo, na psicologia da aviação (Wiener & Nagel, 1988).

Os dados destes estudos demonstram que os indivíduos variam significativamente na sua sensibilidade para lidar com condições de sobrecarga de estimulação (Haase et al., 2008).

Um estudo clássico que estabelece os limites individuais do processamento de informação aponta o limite de 7 ± 2 bits de informação (Miller, 1959). O processamento de informação social complexa revela-se mais difícil e o índice de transmissão de informação é ainda mais restrito - 2 a 3 bits de informação (Bieri et al., 1966).

Esta sobrecarga pode ter efeitos negativos no desempenho e estado psicológico como demonstram vários estudos no âmbito da psicologia cognitiva (Logan, 2002; Pashler, 1994; Triesman & Gelade, 1980; cit. por Haase et al., 2010).

Também as investigações desenvolvidas sobre *multitasking* (uma condição de sobrecarga da estimulação porque implica o desempenho simultâneo de múltiplas tarefas) revelam as consequências sérias ao nível da produtividade e eficiência comportamental da sobrecarga de estimulação e informação (Gopher, Armony &

Greenspan, 2000; Mayr & Kliegl, 2000; Meyer & Kieras, 1997; Rogers & Monsell, 1995; Rubenstein, Meyer, & Evans, 2001; cit. por Haase et al., 2010).

Aliás, ultimamente este constructo tem sido considerado um mito, na medida em que o cérebro pode mudar o seu foco de atenção mas o desempenho de tarefas em simultâneo exige recursos consideráveis (Haase et al., 2011).

A capacidade individual para responder aos estímulos ambientais é então um dos aspetos principais incluídos neste modelo. No entanto, a ideia não é nova na psicologia podendo situar-se a sua origem no âmbito da psicologia cognitiva, nomeadamente ao nível do *arousal* ideal e processamento da informação (Berlyne, 1960; Miller, 1959; Weaver & Shannon, 1963; cit. por Haase et al., 2010) assim como em contributos mais atuais relativos a *multitasking* (como já referimos) e processamento de informação *single vs dual channel* e *paralel vs serial* (Logan, 2002; Pashler, 1994; Pashler & Wixted, 2002; Wiener & Nage, 1988; cit. por Haase et al., 2011).

Na tradição da psicologia cognitiva destacam-se os trabalhos de Miller (1959) e Miller, Galanter e Pribram (1960) nos EUA, bem como os contributos de Broadbent (1958) no Reino Unido. Adotando os contributos teóricos e metodologias da linguística, cibernética e teoria da informação, os autores procuraram compreender o funcionamento da mente humana sugerindo a sua semelhança com o sistema artificial de processamento de informação.

Não aprofundamos neste ponto do trabalho todos os contributos decorrentes deste campo de estudo, apenas iremos salientar os contributos clássicos na origem de inúmeras investigações realizadas desde a década de 50 do século passado, e que culminam na proposta recente de Haase et al. (2008, 2010, 2011) que serve de base a este trabalho.

Em 1959, Miller publica um dos mais nomeados trabalhos no âmbito da psicologia cognitiva onde prova que a mente humana em termos de processamento de informação se limita a cerca de 7 unidades. Em conjunto com Galanter e Pribram, na publicação lançada em 1960, defende que o comportamento humano se organiza e é planeado de forma distinta do binómio estímulo-resposta proposto no âmbito do Behaviorismo, salientando o papel ativo do ser humano neste processo. As pessoas devem ser encaradas como seres complexos que utilizam estratégias de planeamento da ação quer no seu quotidiano quer em situações experimentais.

A estas primeiras pistas cientificamente sustentadas sobre o funcionamento cognitivo humano, acrescenta-se o modelo de processamento de informação da mente humana proposto por Broadbent (1958) assente no sistema sensorial, filtro atencional,

sistema perceptivo de capacidade limitada, sistema de memória a longo prazo e sistema de produção de respostas.

A consolidação desta área decorre do trabalho de Neisser (1967) que apresenta uma definição da psicologia cognitiva que envolve o estudo de processos de captação, retenção, manipulação e recuperação de informação. O autor explora os mecanismos de percepção e atenção humanos, bem como a memória, linguagem e pensamento.

A relevância destes contributos manifesta-se mais tarde na definição de psicologia proposta por Baars (1986) enquanto estudo da mente, organização e estruturas mentais, com base nos comportamentos humanos, ao invés da consideração de ciência do comportamento bem patente na perspetiva comportamentalista dominante até então.

Em síntese, os principais contributos da psicologia cognitiva centram-se no estudo da aquisição, retenção, transformação e utilização do conhecimento, isto é, a informação é processada em fases distintas e sequenciais (processamento em série), admitindo-se ainda a possibilidade de processamento paralelo. Nestes processos o ser humano adota um papel ativo (não é um mero recetor de estímulos e emissor de respostas mecânicas), interpretando os estímulos do meio com base na sua experiência pessoal.

Estes e outros contributos da literatura sobre processamento de informação, podem ser aplicados no âmbito do modelo de ajustamento pessoa-ambiente, na medida em que, as diferentes ocupações profissionais colocam exigências de processamento de informação distintas e que por sua vez deverão ajustar-se às capacidades de processamento de informação dos participantes nesses contextos profissionais (Haase et al., 2008, 2010, 2011).

A título de exemplo, Haase et al. (2008), referem que algumas ocupações profissionais podem ter um peso elevado de exigências de processamento de informação visual, intelectual e não-pessoal (como por exemplo, o controlador de tráfego aéreo), outras largamente no domínio das exigências interpessoais (como por exemplo, o psicólogo), outras ainda, caracterizam-se pela rápida mudança de informação (como por exemplo, o corretor da bolsa), enquanto outras exigem uma boa estruturação do tempo e da sequência dos acontecimentos (como por exemplo, o supervisor de construção civil).

Aliás, já as noções de Holland sobre sucesso, satisfação e estabilidade vocacional, que derivam do ajustamento entre a pessoa e o ambiente documentadas

por Gottfredson (1980) sugerem variações nas exigências de informação em diferentes situações profissionais.

Uma terceira linha de investigação no âmbito deste modelo de ajustamento pessoa-ambiente proposto por Haase e seus colaboradores (2008, 2010, 2011), para além da policronicidade e processamento de informação, deriva do trabalho de Pavlov (1951-52) sobre as forças do sistema nervoso, que constituem propriedades individuais do SNC para processar informação também associadas empiricamente à policronicidade (Ferreira et al., 2008; Haase, 1986; Haase, Ferreira, Santos & Tulley, 2005; Haase et al., 2008).

Esta perspetiva de Pavlov (1951-52) já explorada anteriormente, ajuda a explicar as diferenças individuais na forma de responder aos estímulos ambientais.

De facto, a capacidade (competências cognitivas e traços temperamentais) para lidar com múltiplas fontes ambientais de informação é um importante fator de gestão bem sucedida das tarefas quotidianas num mundo atual caracterizado pela riqueza de informação (Ferreira et al., 2008).

De acordo com Ferreira et al. (2008) este conjunto de competências tem sido denominado de diferentes formas: (1) flexibilidade cognitiva (Berlyne, 1959); (2) processamento de informação (Sales, 1975); (3) ou gestão de duplo canal (Nagel & Seeger, 1990) e, mais recentemente, por *multitasking*. Independentemente da denominação a sua importância geralmente é consensualmente aceite.

No estudo conduzido por Ferreira et al. (2008) com participantes provenientes dos EUA e Portugal, os autores procuraram perceber se ambos apresentam perfis semelhantes ou diferentes nas medidas de processamento de informação, isto é, no índice de policronicidade utilizando a escala de Policronicidade (Haase et al., 1979) e nas forças do sistema nervoso central (Strelau, 1972).

Duma forma geral os participantes portugueses apresentaram perfis mais elevados e estatisticamente significativos em FE, FI e MO quando comparados com os provenientes dos EUA. Por sua vez, os participantes dos EUA apresentaram resultados significativamente mais elevados nos perfis do índice de policronicidade (indicando maior tolerância à sobrecarga de estimulação) exceto na dimensão temporal.

Estas noções levaram Haase et al. (2008) a especular, e procurar a respetiva evidência científica, que as ocupações profissionais podem possuir uma variedade de características diferentes ao nível do processamento de informação que é exigido aos profissionais, que podem ser quantificadas, sendo possível classificar quer os indivíduos, quer as ocupações profissionais de acordo com cinco dimensões.

A primeira dimensão refere-se ao peso da informação, isto é, a capacidade para tolerar situações nas quais várias informações são apresentadas em simultâneo ou sucessão consecutiva (Haase et al., 2010).

De acordo com os mesmos autores, o peso interpessoal diz respeito à capacidade para tolerar a presença de interações pessoais, por exemplo, estando no meio de uma multidão ou tendo que atender outras pessoas. A terceira dimensão é o peso da mudança, ou seja, a capacidade para lidar eficazmente com situações em que a receção de estímulos flutua rapidamente.

A preferência por situações em que há maior controlo sobre a sequência temporal das atividades refere-se ao peso da estrutura temporal e a preferência por situações em que há controlo sobre o tipo e sequência de tarefas diz respeito ao peso da estrutura da atividade (Haase et al., 2010).

Demonstraram ainda, que é possível quantificar as características exigidas pelas ocupações profissionais numa forma que permite a avaliação do ajustamento pessoa-ambiente, ao ser possível simultaneamente ordenar os indivíduos na sua capacidade autorrelatada para processar informação ao longo das mesmas dimensões.

Os instrumentos utilizados para quantificar estas dimensões apresentaram propriedades psicométricas adequadas ao nível da validade de constructo revelando associações significativas com os resultados obtidos ao nível das diferenças individuais no desempenho em situações de *multitasking* (Dumont & Vamos, 1975; Haase et al., 1979; Haase, 1986; Haase et al., 2008; cit. por Haase et al., 2010).

A presente investigação teve como base este pressuposto evidenciado no estudo de Haase et al. (2008) de que, se encontrarmos um perfil de informação exigida pela ocupação profissional, com o qual poderemos comparar um perfil de capacidades individuais de processamento de informação (não relevando a importância do temperamento nestas diferenças individuais) nas mesmas dimensões, será possível avaliar a sua compatibilidade e, respetivamente, o ajustamento pessoa-ambiente, que por sua vez se relaciona com a probabilidade de experienciar estabilidade, satisfação e sucesso com a ocupação profissional, potencialmente associados ao bem-estar subjetivo.

A fim de sistematizar as ideias que temos vindo a referir e que servem de base ao estudo empírico posteriormente apresentado, consideramos que será importante sintetizar o percurso efetuado pelos autores no estudo desta proposta.

Os primeiros trabalhos de Haase e seus colaboradores (Haase et al., 1979; Haase, 1986) propõem um modelo de cinco dimensões sobre a capacidade individual

para lidar com estimulação ou exigências ambientais assente nos constructos de policronicidade e processamento de informação, considerando também as características temperamentais.

Mais tarde Haase et al. (2008) aplicaram esta proposta de forma a desenvolverem um modelo de ajustamento pessoa-ambiente, utilizando os métodos da psicofísica no que se refere ao escalonamento da magnitude (Gescheider, 1997; Stevens, 1966, 1975; cit. por Haase et al., 2010) das exigências ambientais a fim de estimar os valores das cinco dimensões nem 24 diferentes ocupações igualmente distribuídas pelos seis tipos de Holland (1959, 1985, 1997).

Utilizaram ainda um instrumento de medida da capacidade de processamento da informação autorrelatada, de forma a aceder à capacidade do indivíduo para tolerar sobrecarga de estimulação (Haase, 1986; Haase et al., 1979; Haase et al., 2008; Ferreira et al., 2008; cit. por Haase et al., 2010). É mais ou menos nesta altura que começa a ser desenvolvida esta dissertação aqui apresentada.

No seu estudo publicado em 2008, verificaram que estas tarefas foram realizadas com sucesso numa amostra de estudantes do ensino superior em dois países, nomeadamente Portugal e EUA.

Os resultados deste estudo apontaram diferenças na forma como os valores se distribuem pelas cinco dimensões em cada um dos seis tipos RIASEC, que se revelaram no mesmo sentido nos dois países em análise. Encontraram ainda relações significativas entre estes valores de estimativa da magnitude nas cinco dimensões e variáveis como o salário e nível educacional/formação necessária para o exercício da profissão.

Em 2010-11, a sua investigação procurou novamente garantir a validade dos resultados obtidos anteriormente, de novo nos EUA e Portugal, aumentando o número de profissões em estudo para 42.

Mais uma vez confirmaram os resultados anteriores, validando o modelo de ajustamento com base nas capacidades de processamento da informação (Haase et al., 2010, 2011).

As 42 ocupações profissionais apresentaram características específicas nestas cinco dimensões consistentes com os estereótipos acerca das diferenças entre profissões, por exemplo: (1) o peso interpessoal revelou-se superior em profissões do tipo S; (2) e as ocupações do tipo I apresentaram maior peso de informação e mudança do que as dos tipos R e C (Haase et al., 2010, 2011).

As dimensões que apresentaram maior variabilidade referem-se ao peso da estrutura da atividade e peso temporal, resultados que foram justificados atendendo à

dificuldade que os estudantes poderão apresentar em estimar estas dimensões que implicam maior conhecimento sobre o dia a dia das profissões. Os autores salientaram ainda a necessidade de melhor explicação acerca destas duas dimensões aquando da realização das tarefas de estimativa da magnitude (Haase et al., 2010, 2011).

Neste trabalho, a dimensão do peso temporal apresentou ainda diferenças entre os dois países, parecendo indicar que existem diferenças culturais neste aspeto.

De facto, apesar dos estudantes portugueses atribuírem sistematicamente valores mais elevados em todas as dimensões, os perfis encontrados eram semelhantes aos obtidos nos estudantes dos EUA, à exceção do perfil temporal com menor variabilidade nos seis tipos, o que mais uma vez poderá estar associado à menor experiência em relação ao quotidiano profissional, tendo em conta que os estudantes norte-americanos geralmente já possuem alguma experiência laboral, por exemplo, em *part-time* (Haase et al., 2010, 2011).

Apesar destas especificidades culturais, verificou-se validade entre culturas atendendo à comparabilidade entre os perfis obtidos nos dois países em estudo (Haase et al., 2010, 2011). Verificou-se ainda que quanto mais exigente a profissão ao nível do processamento de informação maior o salário e nível educacional associado, na perspetiva dos participantes (Haase et al., 2010, 2011).

As tarefas de escalonamento da estimativa da magnitude foram validadas utilizando uma escala com resposta do tipo *Lickert*, tendo-se efetuado a análise da *power function* que revelou estarem a ser medidos os mesmos constructos com ambos os instrumentos (Haase et al., 2010, 2011).

O seu trabalho termina apontando as limitações inerentes à utilização de uma amostra constituída por estudantes e são apontadas novas direções de investigação neste âmbito, com profissionais de forma a perceber se um indivíduo com maior capacidade para lidar com as exigências ambientais apresentará maior probabilidade de sucesso, satisfação e estabilidade profissionais (Haase et al., 2010, 2011).

Em última instância, os autores pretendem criar um perfil de capacidades individuais de processamento de informação que poderá ser comparado com um perfil de exigências ambientais de processamento de informação das profissões escolhidas pelo indivíduo, de forma a potenciar o ajustamento pessoa-ambiente profissional.

Segue-se a representação esquemática desta proposta que por sua vez sintetiza as ideias subjacentes ao estudo empírico apresentado adiante, incluindo-se a tracejado a dimensão do bem-estar subjetivo em geral e no domínio do trabalho explorada apenas no nosso trabalho e não analisada no âmbito do estudo original dos autores (Figura 10).

Parece-nos que esta nova abordagem aos modelos de correspondência pessoa-ambiente, poderá constituir um contributo de relevo na renovação das propostas teóricas do desenvolvimento da carreira, com repercussões evidentes na prática do aconselhamento. No entanto, não podemos deixar de refletir sobre as possíveis limitações inerentes a esta proposta centrada no processamento de informação.

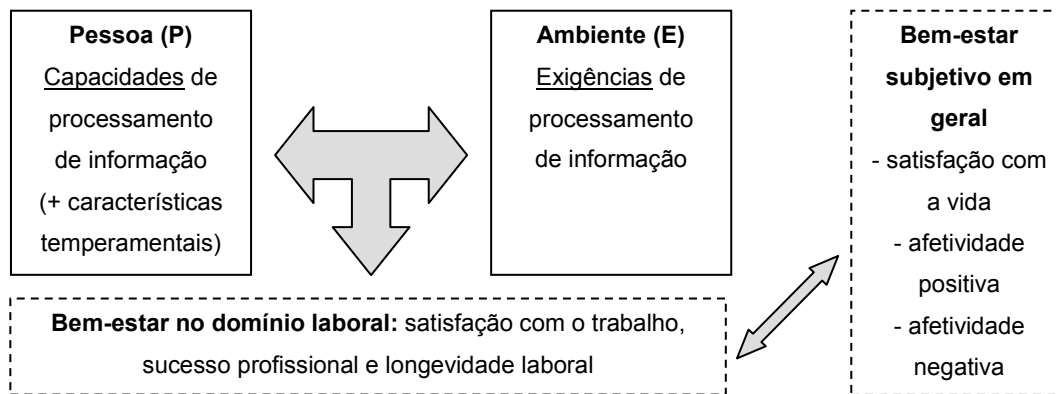


Figura 10. Esquema síntese da proposta de Haase e colaboradores (2008, 2010, 2011) associando-se a dimensão do bem-estar subjetivo em análise no estudo empírico.

A título de exemplo, ao nível da compreensão da decisão, um dos constructos centrais do aconselhamento de carreira, verifica-se que algumas abordagens se centram nos conteúdos das escolhas vocacionais, enquanto outras se centram mais no processo de escolha (Arroba, 1977; Campbell & Cellini, 1981; Gellat, 1962; Hilton, 1962; Page, 1974; Phillips & Paziienza, 1988; Santos, Paixão & Milano, 1992; cit. por Santos, 1996). Nestas últimas, têm emergido modelos de natureza descritiva e outros de carácter prescritivo, ao nível da definição de estilos e estratégias de decisão (Brown, 1990, cit. por Santos, 1996).

Neste âmbito Santos (1996) questiona se podemos enquadrar a tomada de decisão e o processo de escolha numa perspetiva meramente cognitiva de processamento de informação. Os estudos sobre indecisão defendem que não é possível abordar o processo de tomada de decisão sem termos em consideração a totalidade dos processos psicológicos (Blustein & Phillips, 1990; Brisbin & Savickas, 1992; Phillips, 1994; cit. por Santos, 1996), isto é, não nos podemos centrar apenas na racionalidade envolvida neste processo. Também Savickas (1993) define o processo de tomada de decisão como um processo de atribuição de sentido.

Assim sendo, será que as nossas decisões são meramente racionais? Vários estudos têm demonstrado que existem diferentes estilos intelectuais na resolução do problema vocacional que incluem, por exemplo, a intuição (Santos, 1996).

Será que as nossas escolhas devem ser apenas racionais? De acordo com Santos (1996) a investigação tem revelado que não importa estabelecer uma oposição entre processos intuitivos e cognitivos, procurando encontrar o melhor, mas perceber estes processos em função das características de personalidade do sujeito.

Daqui emerge mais um desafio para o futuro do aconselhamento de carreira no âmbito da tomada de decisão, incluindo outras variáveis como a imaginação ou a criatividade, a fim de compreender melhor este processo (Santos, 1996).

Como já foi referido, não se pretende neste trabalho escolher a melhor perspetiva na compreensão do aconselhamento de carreira, nem apresentar um modelo integrativo que permita aliar os melhores contributos sobre a carreira. Pretende-se apenas apresentar uma renovação de modelos tradicionalmente utilizados neste âmbito, para que no futuro, se possa perceber o que será melhor para o aconselhamento de carreira.

Neste sentido, não se procurou efetuar a integração de contributos de outras perspetivas, mas assumir este trabalho como uma renovação de determinadas teorias, sem esquecer contudo, a relevância de outras propostas. Esta forma de encarar o aconselhamento de carreira, explorada neste trabalho, não será melhor, nem pior, será apenas mais um contributo.

Segundo Gonçalves (2006) as abordagens ao desenvolvimento da carreira não pretendem, nem são mutuamente exclusivas, são apenas diferentes quadros teóricos na interpretação da realidade, que respeitam e integram alguns contributos prévios, procurando superar as características limitadoras de perspetivas anteriores. É neste sentido que se situa a dissertação aqui apresentada.

Entendemos que carreira é um processo de desenvolvimento, mas não pretendemos explorar a sua evolução com pormenor. Sabemos que a carreira é um processo de construção no entanto, não procurámos analisar as narrativas dos sujeitos envolvidos neste estudo. Compreendemos que os contextos são essenciais no aconselhamento de carreira no entanto, neste trabalho, iremos considerar apenas as características de processamento de informação dos ambientes ocupacionais. Consideramos fundamentais os contributos das propostas decorrentes da teoria da aprendizagem, nomeadamente as propostas da abordagem cognitiva de processamento de informação, na compreensão das variáveis em análise. Partimos das teorias de traço-fator e correspondência pessoa-ambiente profissional, para

podermos apresentar novos contributos numa tentativa de superação de algumas limitações apontadas na literatura.

3. Contributos recentes e perspectivas futuras no aconselhamento de carreira

Após esta incursão pelos contributos teóricos sobre o desenvolvimento da carreira, que não se pode considerar exaustiva atendendo à diversidade de temáticas a explorar neste trabalho, é possível constatar inúmeras mudanças sociais, políticas e económicas ao longo do século XX, com repercussões nas perspectivas teóricas e práticas no âmbito da carreira.

Os efeitos destas transformações manifestam-se quer ao nível individual, quer organizacional.

Este crescimento teórico-prático do aconselhamento de carreira ainda não terminou. Se atendermos aos fatores que precipitaram o aparecimento da orientação vocacional e aconselhamento no final do século XIX e ao longo do século XX, nomeadamente a passagem duma economia agrária para industrial, podemos agora esperar continuas alterações associadas desta feita, à passagem de uma economia de base industrial para uma de carácter global (Herr, 2001).

Os desafios decorrentes destas alterações associam-se à flexibilidade que caracteriza o mundo profissional (por exemplo, a precariedade do emprego) e consequentes mudanças ao nível das oportunidades de trabalho (por exemplo, o aumento do desemprego).

Neste sentido, o aconselhamento de carreira apresentará novos rumos a um nível global. Na perspectiva de Herr (2001), as práticas do aconselhamento de carreira serão mais acessíveis nas diversas nações, prevendo-se uma distribuição mais equilibrada, porque necessária, tendo em conta as características económicas atuais e as suas repercussões no que concerne, por exemplo, à taxa de desemprego.

De acordo com o autor, estes níveis elevados de desemprego ou emprego precário, potenciarão ainda o carácter esperançoso do aconselhamento de carreira, como mecanismo de afirmação da dignidade e valor do ser humano, ao apoiar o processo de estabelecimento de novas direções na construção do processo de carreira, isto é, pelo seu contributo no encaminhamento para o emprego e ajuda para lidar eficazmente com a insegurança que pauta o mundo do trabalho.

Este seu contributo passará ainda pela construção de flexibilidade pessoal, para fazer face ao fluxo constante no cenário laboral, até porque se verifica a introdução célere da tecnologia nos procedimentos laborais, salientando-se a

consentânea desvalorização da força física do trabalhador e respetiva ênfase do conhecimento associado ao desempenho das tarefas, o que se traduz necessariamente em novas exigências educativas associadas às recentes tendências de mercado profissional (Herr, 2001).

Envolver os adolescentes e jovens desde cedo no reconhecimento dos requisitos educativos e das competências necessárias ao exercício de determinadas profissões, assume um especial relevo na atualidade (Brown, 2002a) tendo em conta que a geração atual apresenta aspirações educativas e profissionais mais elevadas, mas simultaneamente maior dificuldade em planear de forma adequada o seu percurso formativo e ocupacional (Schneider & Stevenson, 1999, cit. por Brown, 2002a).

Ajudar a identificar fontes de financiamento para a educação, apoiar a procura de estágios que facilitem a articulação formativo-profissional, ensinar os procedimentos necessários para concursos educativos ou profissionais, discutir em conjunto estratégias de procura de emprego, encorajar a aquisição de competências requisitadas pelas ofertas de emprego disponíveis, facilitar a transição da escola para o trabalho promovendo, por exemplo, visitas aos contextos laborais, constituem algumas das tarefas fundamentais do profissional de aconselhamento de carreira na atualidade (Brown, 2002a).

Uma outra alteração recente no âmbito do desenvolvimento vocacional que se está a verificar nos EUA e noutros países ocidentais e que irá provavelmente aumentar no futuro, é o seu adiamento para fases posteriores da vida (Brown, 2002a).

Considerar a adolescência como a etapa de exploração vocacional e de formação da identidade vocacional é cada vez menos frequente, devido à instabilidade que caracteriza o início de vida profissional (Shanahan, 2000, cit. por Brown, 2002a).

Para além disso, de acordo com Brown (2002a), tem se verificado um retorno à educação formal em fases posteriores da vida (por exemplo, no contexto português, é possível salientar a iniciativa Novas Oportunidades ou a possibilidade de acesso ao ensino superior para Maiores de 23).

Segundo o autor, estas duas tendências estendem o desenvolvimento vocacional ao longo do ciclo de vida, podendo os profissionais de aconselhamento ajudar os seus clientes a reconhecer que a escolha de carreira não é um acontecimento único, mas as contínuas decisões a tomar neste âmbito têm implicações a longo prazo nas oportunidades de carreira.

Atendendo às rápidas alterações no setor do emprego, as opções ocupacionais não podem ser previstas a longo prazo, assim também os interesses e valores se

alteram consideravelmente ao longo da vida, logo, procurar um ajustamento entre ambos, é agora um projeto ao longo da vida (Brown, 2002a).

Outra das alterações recentes neste campo relaciona-se com as dificuldades de conciliação da vida familiar com a profissional, especialmente nas mulheres, que outrora permaneciam em casa, afastadas do mundo profissional. Atualmente as mulheres devido às suas carreiras, não assumem apenas o papel de gestoras da vida doméstica e educação dos filhos, o que muitas vezes gera tensão entre papéis familiares e profissionais, quer nos homens quer nas mulheres (Gerson, 1993, cit. por Brown, 2002a).

Também as aspirações vocacionais dos adolescentes e jovens refletem esta preocupação, procurando conciliar o *timing* entre a formação de família e o investimento na carreira (Brown, 2002a).

Estas tensões família-trabalho podem afetar o processo de desenvolvimento da carreira. Neste sentido, a implementação de políticas amigas da família (por exemplo, cuidados educativos financiados pelo Estado) revela-se fundamental no apoio ao desenvolvimento eficaz da carreira (Brown, 2002a), prevenindo o absentismo e abandono laboral e aumentando a satisfação e produtividade no trabalho, quer nas mulheres quer nos homens (Glass & Estes, 1997).

Neste contexto, o ser humano terá cada vez mais que mudar a par da mudança, aceitar a ambiguidade e a incerteza profissional, ser capaz de negociar mudanças frequentes na carreira, (re)adquirir as competências técnicas e sociais necessárias ao mundo do trabalho atual, em síntese, apresentar resiliência na gestão da carreira, potenciando escolhas acertadas, transições adequadas e um ajustamento eficaz ao trabalho (Herr, 2001).

Facilmente se constata que o próprio constructo de carreira se caracteriza agora de forma distinta. Segundo Herr (2001) terá necessariamente que ser encarado como um conjunto de ciclos de breves etapas de aprendizagem profissional.

De acordo com o autor, também o papel do profissional de aconselhamento terá inevitavelmente que se ajustar a estas particularidades do contexto contemporâneo, procurando atualizar o seu conhecimento sobre processos e técnicas eficazes para resolver problemas específicos no âmbito do desenvolvimento da carreira (por exemplo, o emprego precário), numa perspetiva de ciclo vital (e não só na transição do sistema educativo para o mercado de trabalho), facilitando o desenvolvimento de competências de gestão flexível da carreira no cliente (para fazer face à instabilidade que caracteriza o mundo do trabalho).

Simultaneamente, deverá considerar a introdução sistemática da tecnologia no processo de aconselhamento como um complemento às metodologias tradicionalmente adotadas (Herr, 2001).

Ao nível teórico, estas características da sociedade atual potenciam igualmente o desenvolvimento de novos modelos que permitam compreender adequadamente o desenvolvimento da carreira.

Como já foi referido, o desenvolvimento vocacional era tradicionalmente considerado pelos modelos teóricos da psicologia e orientação vocacional, um aspeto diferenciado do desenvolvimento psicológico global, não se concebendo o sujeito psicológico como um todo integrado de dimensões pessoais e sociais, nem se considerando a influência dos contextos de vida neste processo (Campos, 1980, cit. por Gonçalves, 2006).

Com o aparecimento dos modelos desenvolvimentais (por exemplo, Super em 1953) esta influência dos contextos é valorizada, mas ainda assim, numa perspetiva unidirecional, negligenciando a mútua interação entre indivíduo e contextos de vida (Grotevant & Cooper, 1988).

Atualmente concebe-se o desenvolvimento vocacional integrado no desenvolvimento psicológico global, onde as tarefas multidimensionais (porque se relacionam com a educação, formação, qualificação e atividade profissional) de construção, implementação e (re)definição de projetos de vida (nomeadamente de âmbito profissional) implicam uma articulação entre os diferentes papéis (familiar, cidadão, entre outros) que o indivíduo assume (Gonçalves, 2006).

Este processo de desenvolvimento deve assentar na exploração (procura, questionamento e experienciação) que por sua vez se traduzirá em investimento vocacional. Assim, a perspetiva construtivista, ecológica e desenvolvimental assume um papel de relevo na intervenção psicológica vocacional atual.

Começamos pela abordagem construtivista, incluindo a relevância das narrativas na compreensão da carreira, para em seguida se refletir acerca da abordagem ecológica e desenvolvimental.

Gonçalves (2006) apresenta um conjunto de vantagens da utilização desta opção construtivista. Por um lado, garante uma visão integrada do funcionamento psicológico incluindo a esfera afetiva, cognitiva e comportamental, que se constitui como um fenómeno complexo de inter-relação sujeito-mundo (Campos & Coimbra, 1991) no qual a exploração e investimento vocacionais permitem a construção de significados que viabilizam projetos de vida contextualizados.

Desta forma, permite ultrapassar o reducionismo característico de perspetivas mais lineares e unidireccionais que não abrangem a complexidade do funcionamento humano individual e social (Coimbra, 1996, cit. por Gonçalves, 2006) e que apresentam clivagens artificiais e racionais (e não psicológicas) entre emoção, cognição e ação (Coimbra, Campos & Imaginário, 1994).

Para além disso, a proposta construtivista permite compreender o constructo de carreira tendo em consideração as características que pautam as últimas décadas de complexidade do mundo do trabalho.

De acordo com Coimbra (1997/98, cit. por Gonçalves, 2006) esta perspetiva permite o questionamento e a exploração ativa necessária, acerca da formação e da profissão, num contínuo processo de (re)construção individual de trajetórias educativas e vocacionais. A necessidade de constante mobilidade no mundo laboral, na imprevisibilidade do projeto de carreira (e de vida) aliás, dos sucessivos projetos constantemente reformulados porque a era da “profissão certa para toda a vida” parece ter terminado.

Segundo o mesmo autor, estas alterações atuais no mundo do trabalho implicam necessariamente a reformulação dos sistemas educativos e formativos, procurando preparar os indivíduos, não só para o exercício de uma determinada profissão, mas para esta complexibilidade, flexibilidade e imprevisibilidade do mercado de trabalho. Esta preparação implicará necessariamente alargar o leque de competências para além das técnicas e científicas, incluindo as pessoais e sociais (Menezes, 1999, cit. por Gonçalves, 2006), intrinsecamente mais abrangentes, de forma a lidar eficazmente com as oportunidades e constrangimentos deste mundo globalizado e marcadamente tecnológico-informativo.

Segundo Gonçalves (2006) nesta viragem societal, a psicologia e inerentemente o aconselhamento de carreira, vivenciam impreterivelmente as suas próprias mudanças paradigmáticas, porque a predominância da racionalidade positivista clássica, decorrente do legado cartesiano, não permite a compreensão da(s) realidade(s) atual(is). De facto o autor salienta que a realidade não é uma e objetiva, mas múltipla e complexa, porque subjetiva e interpretada de forma orgânica, isto é, construída e narrada (Piaget, 1937; Watzlavick, 1984; Guidano, 1987; Mahoney, 1992, 1997; Gergen, 1996; cit. por Gonçalves, 2006).

Neste contexto o construtivismo salienta a integração holística de processos e conteúdos, objetividade e subjetividade, ao invés da sua dicotomização tradicional, propondo um papel ativo ao indivíduo na construção da(s) realidade(s) (Gonçalves, 2006).

De acordo com o autor, esta atividade desconstrutiva e reconstrutiva permite conceptualizar o projeto de carreira como uma história que se vai (re)escrevendo, o que se enquadra inteiramente na realidade atual flexível e imprevisível do mercado de trabalho.

Assim, esta abordagem construtivista apresenta um conjunto de vantagens, enquanto quadro teórico atual, porque se enquadra nas características contemporâneas do mundo do trabalho, nomeadamente a constante mudança e consequentemente, imprevisibilidade e incerteza (Savickas, 2000). Segundo o autor adequa-se à lógica do funcionamento humano, considerando a integração da emoção, ação e cognição, sendo esta, a construção de significados sobre as vivências que incluem necessariamente os aspetos emocionais, a par do pensamento e comportamento.

Esta conceção do funcionamento psicológico possibilita a compreensão dos trajetos vocacionais também de forma integrada, considerando a dimensão afetiva e cognitiva indissociáveis da ação (Campos & Coimbra, 1991) constituindo uma construção individual, mas socialmente contextualizada, de significados.

Neste sentido, o desenvolvimento vocacional apresenta-se como multidimensional (emoção, cognição e ação) e cíclico (uma sucessão de pequenos projetos) na medida em que implica um questionamento e exploração constantes, isto é, uma construção recorrente de significados (Coimbra, 1997/98, cit. por Gonçalves, 2006).

Esta construção de significados constitui uma narrativa, pelo que a perspetiva narrativa insere-se nas abordagens construtivistas. Segundo Ricoeur (1984) o ser humano apresenta uma estrutura pré-narrativa subjacente à sua ação. Ao elaborar simbolicamente a sua experiência o indivíduo acaba por constituir, na perspetiva de Weimer (1977, cit. por Gonçalves, 2006) uma teoria necessariamente viva e de carácter narrativo, dos seus contextos.

De acordo com Gonçalves (2006) a narrativa permite compreender como o indivíduo organiza a vida e constrói os respetivos significados, conferindo sentido ao que acontece, ou seja, à experiência e ação humana.

Assim, de acordo com o autor, revela-se um dispositivo privilegiado de representação da realidade, pelo que ao nível do desenvolvimento vocacional constitui um poderoso instrumento na compreensão da trajetória do sujeito, constituída por uma sucessão de projetos pessoais historicamente (o cenário onde se desenrola a trama) situados.

Este “texto vocacional”, a par de outros devidamente articulados, constituem a(s) história(s) de vida do sujeito (Epston, White & Murray, 1992). Neste sentido, o indivíduo desempenha um papel duplamente ativo: é autor *da* sua narrativa e porque é protagonista, é também ator *na* sua narrativa (Sarbin, 1986). Assim a sua ação é determinada pela estrutura narrativa, podendo reescrever a(s) sua(s) história(s), o que constitui o potencial de transformação pessoal.

No âmbito do aconselhamento de carreira, segundo Gonçalves (2006) são vários os autores que defendem esta abordagem do desenvolvimento vocacional (Cochran, 1990, 1991, 1997; Sankey & Young, 1996; Young & Collin, 1992; Young, Friesen & Borychi, 1994; Young, Valach, Dillabough, Dover & Matthes, 1994) porque permite perceber o papel do sujeito no seu percurso ao nível da carreira.

Primeiro porque o sujeito vive na história, isto é, para perceber a sua situação atual formativo-profissional, é necessário contextualizar espácio-temporalmente a sua narrativa construída. Neste sentido, explora-se que investimentos passados e que relações com os contextos de vida, nomeadamente a família, escola e comunidade circunscreveram a eleição de determinada narrativa (Cochran, 1990, cit. por Gonçalves, 2006).

Cochran (1990, cit. por Gonçalves, 2006) salienta ainda, que se representa a vida na história, ou seja, a trajetória vocacional implica a representação de histórias que a pessoa foi construindo, constrói e projeta para o futuro, e porque conta aos outros, é parte integrante da vida experienciada e partilhada.

Acrescenta-se ainda que o indivíduo se desenvolve através da história (Cochran, 1990, cit. por Gonçalves, 2006), ou seja, ao questionar/explorar os seus investimentos vocacionais, reconstrói novos projetos no desenvolvimento da sua carreira (Campos & Coimbra, 1991)

Finalmente, constrói significado através da história porque a narrativa permite a integração da experiência e a compreensão do sujeito e do mundo através da história, isto é, possibilita a atribuição de significado à vida, significado este que (re)define a própria vida (Cochran, 1990, cit. por Gonçalves, 2006). O sujeito ao contar a sua história conhece-se e dá-se a conhecer, mas simultaneamente potencia a construção de novas alternativas para a sua vida, assumindo um papel ativo na determinação de novos rumos na sua trajetória de existência (Gonçalves, 1995, cit. por Gonçalves, 2006).

São vários os autores no âmbito do aconselhamento de carreira que se apropriam desta abordagem (Cochran, 1990, 1997; Coimbra, Campos & Imaginário, 1994; Savickas, 1993, 2000; Savickas & Lent, 1994; Young & Collin, 2004; cit. por

Gonçalves, 2006) que permite dar resposta às características específicas da realidade laboral atual.

Savickas (1995) salienta por exemplo, que para lidar eficazmente com os desafios da “pós-modernidade”, são necessárias abordagens conceituais mais adequadas, como a perspetiva narrativa/construtivista.

Também a visão ecológica e desenvolvimental acarreta um conjunto de benefícios para a prática da intervenção vocacional, ao considerar, de acordo com Campos (1992, cit. por Gonçalves, 2006) a articulação entre variáveis do indivíduo (tradição psicológica clássica) e do contexto (cariz mais sociológico).

Neste sentido, a abordagem ecológica do desenvolvimento humano (Bronfenbrenner, 1986, 1995) procura atender à variabilidade de fatores dos diferentes contextos, que se relacionam entre si num processo dinâmico, influenciam e são influenciados pelo indivíduo na construção do seu processo de desenvolvimento.

Bronfenbrenner (1979) centra-se no estudo da importância destas influências contextuais no ser humano, conceptualizando o ambiente como um conjunto de esferas inter-relacionadas que têm efeitos sobre o mesmo.

Assim, o desenvolvimento vocacional pode ser concebido como um processo assente em interações significativas, dinâmicas e recíprocas entre o *self* e os seus contextos de vida (Vondracek et al., 1986).

As implicações práticas desta abordagem traduzem-se no alargamento da intervenção aos contextos de vida do sujeito, ao invés de se centrar apenas no sistema pessoal do cliente (Gonçalves, 2006).

A título de exemplo, no estudo de Gonçalves (2006) sobre a influência familiar no processo de desenvolvimento vocacional, foi possível constatar uma relação entre este processo de desenvolvimento e diversas variáveis deste contexto.

O autor, verificou que há contextos familiares que promovem experiências de qualidade desenvolvimental facilitando os processos de exploração e investimento vocacionais (ambientes securizantes, apoiantes, desafiantes, encorajadores e promotores de autonomia), enquanto outros comprometem estas oportunidades (aglutinados, demasiado competitivos, negligentes, rigidificados e pouco promotores de diferenciação e autonomia).

Outros autores (Lindsay & Knox, 1984; Mortimer & Kumka, 1982; cit. por Brown, 2002a) sugerem que o estatuto socioeconómico familiar tem implicações no desenvolvimento vocacional, por exemplo, ao nível dos valores: as características dos empregos dos pais influenciam os seus valores (e personalidade) que por sua vez, têm repercussões no comportamento parental, nomeadamente ao nível das práticas

educativas (Gecas & Nye, 1974; Greenberger, O'Neil, & Nagel, 1994; cit. por Brown, 2002a) e relação pais-filhos (Mortimer, Lorence, & Kumka, 1986, cit. por Brown, 2002a).

Estas práticas e interações têm consequências no desenvolvimento vocacional dos filhos, nomeadamente no que concerne às oportunidades educativas, financeiras e informativas fornecidas (Schulenberg, Vondracek & Crouter, 1984).

Não é só a família que influencia o desenvolvimento vocacional. Crescer num determinado tipo de comunidade traz implicações para as escolhas profissionais dos jovens, porque os seus valores são moldados pelas pessoas à sua volta e pelas condições de vida locais (Brown, 2002a).

Verifica-se assim, que a psicologia vocacional tem defendido uma natureza mais dinâmica e interativa dos processos de desenvolvimento, assente na influência dos contextos familiares e comunitários no desenvolvimento da carreira (Krumboltz, 1979; Law & McGowan, 1999; Lent, 2005; Lent, Brown, & Hackett, 1994; Lent & Hackett, 1994; Mitchell & Krumboltz, 1990; Super, 1980, 1990; cit. por A. Araújo, 2009).

Aceitando esta influência dos contextos no desenvolvimento da carreira, assumir-se-á a aprendizagem e exploração vocacional como processos longitudinais, numa perspetiva de ciclo vital (Patton & Porfeli, 2007; Taveira & Moreno, 2003; Watson & McMahon, 2005, 2007; cit. por A. Araújo, 2009).

Nesta abordagem o desenvolvimento psicológico é entendido de forma integrada, pelo que a sua vertente vocacional (Campos, 1989, cit. por Gonçalves, 2006) acarreta implicações na reorganização do sistema pessoal (Campos & Coimbra, 1991). Neste âmbito, a exploração e investimento constituem processos fundamentais, na medida em que o sujeito através da exploração questiona a sua realidade e investe experienciando, o que se reflete na construção de novos significados na sua relação com os contextos (Campos & Coimbra, 1991).

Savickas (1995) salienta que a adoção de uma perspetiva contextualista (Vondracek et al., 1986) se constitui fundamental, atendendo ao panorama atual do mundo do trabalho.

Parece emergir assim uma abordagem integradora de contributos desenvolvimentais, construtivistas e contextualistas, numa perspetiva de ciclo vital, com relevância face ao cenário contemporâneo.

De acordo com A. Araújo (2009) as propostas de Vondracek et al. (1986) e Vondracek (1990) enquadram-se nesta necessidade contemporânea de compreensão multifatorial do desenvolvimento da carreira, atendendo ao indivíduo, contexto e

tempo. Nesta perspetiva desenvolvimental-contextualista e de ciclo vital de Vondracek et al. (1986) os contextos em continua mudança produzem alterações no desenvolvimento pessoal e são simultaneamente influenciados pelas características do sujeito. A carreira, perspetivada enquanto um processo de ciclo-vital, inclui mudanças que constituem quer resultados, quer modeladores dos contextos em que a pessoa se enquadra (A. Araújo, 2009).

Savickas (1995) aponta ainda a perspetiva da teoria da ação (Young et al., 1996; Young & Valach, 2000, 2004) já explorada anteriormente, como uma das propostas essenciais na compreensão da carreira no cenário atual.

Neste âmbito, salienta-se também que em contexto português se defende a adoção da abordagem *life-space* e *life-span* de Super (1990) e a proposta desenvolvimental e contextual de Vondracek (1990), considerando que a construção de carreira está ancorada nas dimensões de ajustamento pessoa-ambiente, incluindo contextos culturais e sociais (Ferreira, Santos, Fonseca & Haase, 2007).

Num estudo longitudinal estes autores verificaram que a evolução da carreira dos participantes só pode ser entendida na relação dinâmica entre características pessoais e o contexto psicossocial em que o desenvolvimento da pessoa ocorre. Investigaram os precursores da escolha e desenvolvimento de carreira em crianças, na medida em que a psicologia vocacional hoje não se restringe à adolescência ou vida adulta.

Exploraram sobretudo aspetos relacionados com o abandono escolar e ingresso no mercado de trabalho, tendo constatado que um número significativo de jovens portugueses desiste da escola no 9º ano, sendo a maioria do género masculino. A presença de comportamentos antissociais constituiu um forte preditor do abandono escolar, enquanto que os níveis educacionais dos pais e seu estatuto socioeconómico se revelaram fatores protetores do abandono escolar precoce (Ferreira et al., 2007).

Com base nestas perspetivas mais recentes, os autores sugerem que a intervenção numa fase precoce não se deve centrar exclusivamente na escolha vocacional mas sobretudo na prevenção de percursos que restrinjam a escolha, encarando o desenvolvimento em contexto e articulando a dimensão pessoal, parental, escolar e social logo nos primeiros anos de escolaridade.

Neste sentido, ao longo da história do aconselhamento de carreira é possível verificar essencialmente duas posturas perante esta temática. Inicialmente os psicólogos preocupavam-se sobretudo com o grau de ajustamento entre a pessoa e o emprego: quanto maior este grau de ajustamento entre a personalidade e as

características do ambiente profissional, maior a satisfação com o trabalho e o sentido de realização profissional, e menor a tendência para mudar de emprego ao longo da carreira (Brown, 2002a).

De acordo com Brown (2002a), nas últimas décadas, os profissionais do aconselhamento de carreira têm se mostrado mais preocupados com a influência dos contextos sociais nas ações do sujeito (Bronfenbrenner, 1979) ao longo da vida (Elder & O'Rand, 1995), porque as escolhas vocacionais não se verificam de forma isolada no espaço e no tempo. Os contextos nos quais as pessoas estabelecem objetivos educacionais e profissionais apresentam oportunidades e constrangimentos para o processo de construção da carreira (Brown, 2002a).

Parece-nos que apesar desta tendência de mudança, será fundamental continuar a atender no presente aos contributos que constituem o passado desta área, no sentido de se poder perspetivar o seu futuro. Assim, a renovação de velhas propostas poderá constituir um importante contributo no sentido da consolidação destas novas orientações, quer se constate que afinal a postura centrada no ajustamento não se adequa ao contexto contemporâneo, quer se verifique que pode continuar a revelar-se como mais uma forma de entender o desenvolvimento da carreira (incluindo inovações decorrentes do contexto atual), não se relevando outras perspetivas que em determinados âmbitos se manifestem mais adequadas.

4. Síntese sobre as perspetivas teóricas do desenvolvimento da carreira

Atendendo à complexidade inerente à caracterização do constructo de carreira evidenciada na multiplicidade de significados decorrentes de diversos modelos teóricos, revela-se fundamental assumi-lo numa esfera multidimensional caracterizada inevitavelmente pela riqueza ao nível da sua compreensão, mas simultaneamente pela ambiguidade da sua definição (Collin, 2009). Assim, não pode ser entendido apenas com base numa única abordagem teórica, mas numa base pluridisciplinar e sinérgica ao nível das múltiplas perspetivas.

Ao longo desta revisão teórica centrada na obra de Brown (2002a) porque nos parece essencial uma síntese em língua portuguesa desta obra que consideramos de referência, verificam-se algumas convergências e simultaneamente pontos de diferenciação nos diferentes modelos apresentados.

Relativamente às convergências, podemos salientar que no que se refere à intervenção, o processo de consulta apresenta sempre uma fase de diagnóstico e avaliação, bem como de intervenção.

No que concerne às perspetivas teóricas, Brown (2002a) aponta outros aspetos comuns entre algumas abordagens, que Osipow (1990) considera dominantes neste campo de atuação, nomeadamente a teoria dos tipos de personalidades e ocupações de Holland (1985, 1997), a teoria da aprendizagem social de Krumboltz (1979) e Mitchell e Krumboltz (1990), a teoria desenvolvimental de Super (1990) e a teoria da correspondência pessoa-ambiente de Dawis (2002).

O autor salienta que estas propostas têm o mesmo objetivo centrado no ajustamento e congruência entre a personalidade e os ambientes profissionais. Assim, se se identificarem e definirem constructos de ligação entre estas teorias poderá emergir, desejavelmente para alguns autores, uma perspetiva integrada sobre a escolha e desenvolvimento da carreira.

Apesar desta similitude, é possível constatar nas teorias mais recentes diferenças no foco de intervenção. As propostas têm vindo a incidir em fatores de ordem cognitiva ao nível da tomada de decisão vocacional, do fornecimento de informação (pessoal e profissional) e do respetivo estabelecimento de correspondências entre estes aspetos, mas incluem também outros fatores envolvidos no processo, como as dimensões afetivas, interpessoais e culturais do indivíduo (Faria, 2008).

Estas semelhanças e diferenças decorrem essencialmente das posições filosóficas que estão na base das teorias e que se dividem em: (1) positivismo lógico, que dominou a epistemologia durante séculos; (2) e construcionismo social, presente essencialmente em propostas mais recentes.

De acordo com vários autores (Collin & Young, 1986; Hoshmand, 1989; Passmore, 1967; Wilber, 1989; cit. por Brown, 2002a) o positivismo lógico defende que as pessoas podem ser estudadas separadas dos seus ambientes e que o seu comportamento pode ser objetivamente medido (paradigma assente na identificação de factos) porque funciona numa relação linear de causa-efeito.

Apesar desta posição continuar a persistir no seio das ciências sociais, a relevância do contexto na compreensão do comportamento humano tem vindo a ser alvo da atenção até mesmo pelos autores que adotam esta posição.

O construcionismo social (Collin & Young, 1986; Hoshmand, 1989; Wilber, 1989; cit. por Brown, 2002a) defende que o ser humano constrói ativamente a sua realidade e neste sentido o ambiente desempenha um papel fundamental na definição do comportamento. Esta atenção ao contexto cultural também está patente em modelos de ajustamento, como a perspetiva de Holland (1997) e têm surgido recentemente recomendações para que os testes sejam mais culturalmente sensíveis.

Patton (1997, cit. por Brown, 2002a), um defensor da posição construtivista admite que as metodologias de investigação associadas a estas duas posições são conciliáveis. Aliás, para além de Osipow (1990), vários autores (Borgen, 1991; Hackett, Lent, & Greenhaus, 1991; cit. por Lent et al., 2002) defendem que há vantagens científicas e práticas na integração das várias abordagens sobre a carreira.

Lent e Savickas (1994) salientam a importância da criação de um modelo organizado e coerente. Hackett e Lent (1992) apontam a utilidade da construção de modelos unificadores que: (1) reúnam constructos conceptualmente relacionados (por exemplo, autoconceito e autoeficácia); (2) expliquem de forma mais completa os resultados comuns a um conjunto de teorias (por exemplo, satisfação e estabilidade); e (3) considerem a relação entre constructos semelhantes (autoeficácia, interesses, competências, necessidades).

No entanto, tendo em conta esta dicotomia epistemológica, traçar uma ponte entre as perspetivas teóricas sobre a carreira poderá não ser tão fácil como Osipow (1990) sugeriu. Aliás, Holland (1994) afirma que poderá ser mais produtivo renovar teorias antigas do que uni-las numa proposta integrativa.

É neste sentido que emerge o trabalho aqui desenvolvido, optando-se por acrescentar contributos a uma das abordagens que se destaca nesta incursão pelos modelos teóricos do desenvolvimento da carreira, especificamente a do ajustamento pessoa-ambiente profissional, nomeadamente a obra desenvolvida por Holland (1959, 1985, 1997).

Na perspetiva de Herr e Cramer (1992) o trabalho de Holland permitiu para além da sistematização teórica da relação entre interesses e personalidade (a par de outros fatores, como as competências e os valores) na compreensão da carreira, o desenvolvimento de instrumentos que constituem recursos fundamentais na intervenção vocacional.

Apesar das críticas apontadas, os contributos recentes neste âmbito têm-se revelado bastante promissores, como foi referido anteriormente.

A importância do estudo do desenvolvimento da carreira continua a revelar-se fundamental na atualidade. O percurso histórico neste âmbito é rico em contributos, também no contexto português, que de uma forma geral permitem a compreensão de diversas questões inerentes à temática. Não podemos, nem consideramos concretizável num trabalho empírico desta natureza - inserido na elaboração de uma dissertação - investigar todos os constructos de relevo sintetizados neste capítulo.

O processo de investigação caracteriza-se pela seleção de variáveis, admitindo-se que a realidade é sempre muito mais complexa que o foco de análise escolhido para o trabalho empírico realizado.

Centramos assim a nossa investigação apresentada no Capítulo V nos modelos de traço-fator e correspondência pessoa-ambiente nomeadamente a proposta de Holland (1959, 1985, 1997) procurando explorar novos contributos decorrentes da proposta de Haase e seus colaboradores (2008, 2010, 2011).

Neste sentido, para além da consideração dos interesses (preferências ocupacionais) apresentados por participantes de diferentes grupos profissionais, contemplamos a personalidade (nomeadamente as características temperamentais) e as capacidades de processamento de informação. Excluimos assim a análise concreta das competências e apenas exploratoriamente consideramos a dimensão dos valores, nomeadamente o prestígio profissional ao nível do bem-estar no domínio laboral.

Admitimos no entanto, que as abordagens desenvolvimentais, constructivistas e contextualistas, bem como as decorrentes da teoria da aprendizagem e sócio-cognitiva se constituem fundamentais no aconselhamento de carreira.

Entendemos que a consideração de perspetivas como construtivismo e a abordagem ecológica e desenvolvimental sobre o desenvolvimento da carreira, é igualmente crucial num cenário atual pautado por mudanças necessárias na implementação de estratégias de aconselhamento de carreira (decorrentes da atual situação socioeconómica) que devem estar cada vez mais disponíveis a todos (e não só para adolescentes e jovens), assentes na promoção da aprendizagem ao longo da vida e no desenvolvimento de flexibilidade na gestão do percurso profissional necessariamente articulado com outras dimensões da vida em geral, como a família.

Encerramos assim este capítulo sobre as perspetivas teóricas no âmbito do desenvolvimento da carreira, que a par do primeiro capítulo, sintetiza os contributos mais centrados na segunda parte do título desta dissertação (relembra-se, “um estudo sobre o ajustamento pessoa-ambiente profissional”). Iniciamos em seguida a exploração do bem-estar subjetivo no (des)emprego, explorando no próximo capítulo a psicologia positiva e terminando a revisão da literatura no último capítulo, com uma breve consideração acerca dos aspetos mais específicos do desemprego, procurando manter o fio condutor subjacente a esta dissertação, centrado no aconselhamento de carreira.

Capítulo III – Carreira e Bem-Estar Subjetivo

Neste capítulo sobre o bem-estar subjetivo na carreira pretende-se explorar a vertente da psicologia positiva associada ao trabalho, adotando a intenção de análise no estudo empírico que será apresentado posteriormente, centrada nos aspetos positivos do funcionamento humano inerentes à construção da carreira.

Iniciamos com uma breve introdução sobre este movimento da psicologia assente em aspetos promotores do funcionamento humanos ajustado, procurando as suas raízes históricas de modo a refletirmos sobre a sua relevância na atualidade, quer em contexto internacional, quer no caso específico de Portugal.

Serão exploradas as principais premissas, os constructos de relevo e as abordagens teóricas de referência, bem como os resultados empíricos mais ou menos consensuais atendendo a aspetos como a personalidade, processamento cognitivo, profissão (e tipo RIASEC tendo em conta à perspetiva de Holland apresentada anteriormente) e variáveis sociodemográficas em geral.

A relevância destas considerações manifesta-se sobretudo na sua possibilidade de aplicação prática neste caso, no âmbito do aconselhamento de carreira. A utilização de instrumentos de avaliação não centrados na disfuncionalidade permitirá adotar estratégias de intervenção assentes na promoção de forças pessoais que permitam uma vida feliz.

Vários autores salientam a necessidade de mais contributos nesta perspetiva positiva, pelo que se considera que em última instância, o estudo empírico que desenvolvemos poderá constituir um ponto de partida para a análise do ajustamento pessoa-ambiente profissional (decorrente da proposta de Haase referida anteriormente) na interface com a dimensão do bem-estar, quer em geral, quer no domínio laboral.

A exploração destas questões relacionadas com o bem-estar subjetivo no contexto de trabalho será também incluída neste capítulo. A ênfase é colocada sobretudo na literatura sobre a satisfação com o trabalho, embora se tenha também centrado a pesquisa em constructos como o sucesso profissional e a longevidade laboral (nomeadamente, sintetizando os trabalhos sobre o abandono laboral) atendendo às perspetivas de correspondência pessoa-ambiente profissional que salientam estas variáveis como resultados do ajustamento entre o indivíduo e a ocupação profissional.

Espera-se desta forma reunir os contributos teóricos e empíricos necessários ao adequado enquadramento dos resultados que serão apresentados no último capítulo.

1. Psicologia Positiva e bem-estar subjetivo

A expressão psicologia positiva tem sido usada amplamente nos últimos anos, referindo-se a um novo movimento no âmbito da psicologia centrado no funcionamento humano positivo (Joseph & Linley, 2005). Os autores referem que este movimento foi apresentado por Martin Seligman num volume especial duma revista da APA, a *American Psychologist* (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Nesta altura rapidamente emergem outros contributos como a publicação de Linley, Joseph e Boniwell (2003) na revista *The Psychologist* da *British Psychological Society*.

Joseph e Linley (2005) apontam ainda outros artigos de relevo neste âmbito sobre diversas temáticas, incluindo: (1) felicidade (Veenhoven, 2003); (2) uso eficaz do tempo (Boniwell & Zimbardo, 2003); (3) sabedoria (Baltes & Kunzmann, 2003); (4) terapia existencial (Bretherton & Orner, 2003); (5) organizações positivas (Henry, 2003), entre outros.

Apesar de algumas críticas apontadas a esta nova visão da psicologia, afastada da conceção tipicamente negativa (problemas, dificuldades e patologias) e centrada numa perspetiva positiva do funcionamento psicológico humano, esta proposta tem se revelado cada vez mais explorada nos estudos realizados no âmbito da psicologia, incluindo na área do aconselhamento de carreira.

De facto, alguns autores apontam limitações inerentes a esta proposta entre as quais se destacam: (1) a falta de clareza conceptual, por exemplo, na utilização quase indiscriminada dos constructos de bem-estar subjetivo, felicidade, otimismo, qualidade de vida, entre outros; (2) a negligência de constructos fundamentais como a autoeficácia e o significado, bem como de alguns tópicos de estudo, como por exemplo, o papel dos processos interpessoais e instituições positivas no crescimento positivo; (3) e falhas na discussão de alguns assuntos como os aspetos multiculturais na definição do funcionamento humano ótimo (Lopez & Magyar-Moe, 2006).

Ainda assim, de acordo com Lopez e Magyar-Moe (2006) o psicólogo no âmbito do aconselhamento poderá determinar livremente o foco da sua intervenção, ajudando as pessoas a capitalizarem as suas forças pessoais de forma a enfrentarem problemas sociais.

Adotando esta postura, é possível potenciar vidas mais satisfatórias e com significado. Esta constitui uma das missões originais da psicologia (Witmer, 1907) no entanto, ao longo da sua história, periodicamente esta teve que ser redescoberta (Miller, 1969; Zimbardo, 2004; cit. por Peterson, 2009) devido a acontecimentos históricos com implicações na prática dos psicólogos.

Antes da II Grande Guerra Mundial a psicologia tinha três grandes objetivos: curar patologias mentais, tornar felizes as pessoas sem grandes problemas e estudar os génios e o elevado talento. Assim, inicialmente a psicologia clínica destacou-se na prática da psicologia, principalmente depois da II Grande Guerra Mundial nos EUA, na medida em que o papel do psicólogo consistia essencialmente na remediação com elevado sucesso de problemas psicológicos (resolução das patologias e compreensão do sofrimento) e apenas eventualmente na sua prevenção (Peterson, 2009).

Neste sentido, Seligman, Parks e Steen (2004) questionam: será que a ausência de patologia e sofrimento fará com que os indivíduos e comunidades se desenvolvam? Diener e Lucas (2000) defendem que a ausência de patologia não constitui felicidade. Seligman et al. (2004) acreditam que a felicidade é uma condição superior à ausência de infelicidade. De facto, os autores referem que a construção sólida de uma ciência e prática fortes no tratamento de patologias levou ao esquecimento da promoção do bem-estar quotidiano.

Sabemos muito pouco sobre como melhorar a vida das pessoas cujo quotidiano não tem disfunções, mas se apresenta repleto de prazer, envolvimento e significado. Também desconhecemos o que faz duma pessoa um ser otimista, bom, solidário, contente e envolvido. Neste sentido, a psicologia deve comprometer-se igualmente em estudar o que está bem com as pessoas e não só o que está mal (Seligman et al., 2004).

Segundo Seligman et al. (2004) é neste contexto que a psicologia positiva se enquadra, porque o seu último objetivo é tornar as pessoas mais felizes através da compreensão e construção de emoções positivas, forças de carácter e virtudes, completando o que já sabemos sobre tratamento de patologias com o conhecimento acerca da promoção do bem-estar dos indivíduos e comunidades.

Assim, na opinião dos mesmos autores, a psicologia deve emergir de forma equilibrada e não apresentando uma separação entre psicologia positiva e a psicologia comum, isto é, como um campo do conhecimento que integre a investigação sobre aspetos positivos com os resultados das pesquisas sobre sofrimento e patologia, porque este campo, entendido como um todo, será mais representativo da experiência humana

Para além desta relevância tradicionalmente atribuída ao tratamento de patologias, ao longo do século XX o positivismo lógico guiou por um lado a prática dos psicólogos centrando o seu estudo em tópicos sem valor inerente, negligenciando a compreensão do que faz a vida valer a pena (Nicholson, 1998, cit. por Peterson, 2009) por outro lado, o desenvolvimento de uma psicologia científica que procurou essencialmente a investigação em laboratório, frequentemente utilizando estudantes universitários nas suas amostras, o que limitou a compreensão do que é viver bem, na perspetiva de Peterson (2009).

Esta potencialidade do conhecimento do que é viver bem, é uma das premissas dos psicólogos positivos e também familiar da psicologia do desenvolvimento da criança (Damon, 2004) porque ao identificar o que as pessoas fazem bem, é possível utilizar essas competências para resolver o que não fazem bem.

De acordo com Seligman e Csikszentmihalyi (2000) as ciências sociais e do comportamento devem apontar que ações conduzem ao bem-estar individual e ao crescimento das comunidades.

Assim, a psicologia terá como missão ajudar a documentar que tipo famílias permitem o desenvolvimento de crianças bem sucedidas, que contextos laborais desenvolvem a satisfação dos seus trabalhadores, que políticas promovem o envolvimento comunitário, ou seja, como a vida das pessoas pode ser melhor vivida (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Segundo os autores é fundamental, neste contexto identificar qualidades positivas nos sujeitos ou ajudar a construí-las, apoiando a procura de nichos onde o indivíduo possa viver melhor com essas qualidades.

Em síntese, de acordo com Seligman e Csikszentmihalyi (2000) podem-se apontar três pilares no âmbito da psicologia positiva. O primeiro refere-se às experiências positivas: (1) experiências passadas de bem-estar subjetivo, contentamento e satisfação; (2) experiências atuais de felicidade e progresso; (3) e experiências futuras de otimismo e esperança.

O segundo refere-se aos traços individuais positivos como a capacidade e vocação para amar, a coragem, as competências interpessoais ajustadas, a sensibilidade para a estética, a perseverança, o perdão, a originalidade, a espiritualidade, a consciência de futuro, o talento e a sabedoria, que permitem ao indivíduo experienciar uma vida boa (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Finalmente, os autores salientam as instituições positivas, isto é, organizações e comunidades que permitam experiências positivas, porque assentam em atitudes

cívicas potenciando uma melhor cidadania, através da responsabilidade, altruísmo, civismo, moderação, tolerância, apoio e ética laboral.

Muitas vezes perante a adversidade (por exemplo, ficar sem trabalho, estatuto e dinheiro) verificamos que algumas pessoas mantêm a sua integridade e procuram alcançar os seus objetivos, o que significa que existem forças subjacentes que merecem ser identificadas de forma a potenciar o que há de melhor, em vez de consertar apenas o que está mal, como se verificava na psicologia mais tradicional, seguidora do modelo médico, isto é, construir competências e não só corrigir fraquezas (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Neste sentido, podemos apontar a noção de resiliência, que deve ser potenciada porque fortalece as pessoas e torna-as mais produtivas permitindo a realização do potencial humano.

De acordo com Rutter (1987) refere-se a características individuais de resposta ao *stress* e adversidade de forma adaptativa. Estas características não são imutáveis no indivíduo, até porque quando as circunstâncias de vida se alteram os fatores de risco ou a vulnerabilidade do sujeito também se modificam, o que pode potenciar a emergência de fatores protetores que permitam ao indivíduo lidar de forma positiva com a situação (Rutter, 1987).

A título exemplificativo, numa situação de desemprego o envolvimento em atividades de voluntariado poderá permitir o desenvolvimento destas forças nos jovens o que potenciará a criação de novas oportunidades, ao invés da adoção de uma postura passiva muitas vezes encorajada pelos sistemas educativos atuais (Larson, 2000).

Nesta abordagem, a procura de felicidade, ou melhor, de bem-estar subjetivo é implícita ao funcionamento humano, porque sempre que possível as pessoas tendem a escolher comportamentos que as façam sentir completamente vivas, competentes e criativas (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Na definição de Diener e Diener apresentada em 1995 o bem-estar subjetivo corresponde ao que as pessoas pensam e sentem acerca das suas vidas em termos de satisfação e afetividade. Assim, este constructo parece incluir uma dimensão mais cognitiva de satisfação com a vida e uma dimensão afetiva caracterizada por emoções positivas - ou afetividade positiva (PA) – e menor tendência a experienciar emoções negativas – ou afetividade negativa (NA). Esta questão será explorada posteriormente com base nas ideias sistematizadas por Simões et al. (2000).

Na compreensão deste constructo é importante ter em consideração as suas condicionantes macro-sociais, que mediadas pelos valores e objetivos pessoais, como

por exemplo, o otimismo ou a qualidade de vida que determinam a forma como os acontecimentos externos e a qualidade da experiência são interpretados pelo sujeito (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). De facto, segundo os autores e seguindo as concepções filosóficas de Democritus ou Epictetus, não é o que acontece que determina a felicidade, mas a forma como as pessoas interpretam o que acontece.

Para além do otimismo e da qualidade de vida, um dos constructos de relevo neste âmbito, é o de felicidade. Este constructo emerge frequentemente na literatura como sinónimo de bem-estar subjetivo. Apesar de muitas vezes refletido no âmbito das concepções filosóficas, deve ser cientificamente investigado explorando-se empiricamente as suas componentes e a forma como são construídas (Seligman et al., 2004) de forma a garantir o rigor necessário e muitas vezes apontado como um dos principais défices desta abordagem.

De acordo com Seligman et al. (2004) existem três constituintes da felicidade: (1) prazer (ou emoção positiva); (2) envolvimento; (3) e significado. Assim, de acordo com os autores existem três vias para podermos aceder a uma vida plena.

Primeiro, podemos aumentar a emoção positiva acerca: (1) do passado, cultivando gratidão e perdão; (2) do presente, saboreando/desfrutando e estando atento/consciente do que se passa; (3) e do futuro, construindo esperança e otimismo. Esta construção de base hereditária flutua dentro de determinados limites por razões evolutivas, promovendo uma vida agradável (Seligman et al., 2004).

Em segundo lugar, ao envolvermo-nos plenamente em atividades que promovam gratificação (por exemplo, participar numa boa conversa, ler um bom livro, ensinar uma criança, tocar guitarra, desempenhar uma tarefa difícil no trabalho, etc.) desenvolvemos características como a criatividade, inteligência social, sentido de humor, perseverança, apreciação da beleza e excelência, potenciando uma vida boa (Seligman et al., 2004). Por vezes, esta busca de prazer pode ser desagradável e encontrada percorrendo atalhos (por exemplo, consumindo drogas).

Finalmente, mais do que nos centrarmos no *self*, a procura de gratificação implica o desenvolvimento de forças, que devem ser usadas ao serviço de algo para além de nós (por exemplo, o conhecimento, bondade, família, comunidade, política, justiça ou poder espiritual) permitindo uma vida com significado (Seligman et al., 2004).

Os estudos têm revelado os benefícios pessoais desta visão positiva da vida. A teoria da autodeterminação (Deci & Ryan, 1985, 1991; Ryan & Deci, 2000) que fornece as bases empíricas que sustentam a perspetiva centrada na pessoa, defende que as necessidades de competência, pertença e autonomia quando satisfeitas

otimizam o bem-estar pessoal e desenvolvimento social, ou seja, as pessoas nestas condições são intrinsecamente motivadas e capazes de atingir as suas potencialidades procurando progressivamente desafios superiores.

Também no âmbito da saúde, se verifica que as pessoas que se mantêm otimistas revelam sintomas mais tarde e sobrevivem mais tempo, até porque o otimismo é mediado por aspetos cognitivos, o que significa que provavelmente estas pessoas adotam hábitos de promoção da saúde e potenciam a sua rede de apoio social (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Apesar destas potencialidades de crescimento pessoal e da própria sociedade, esta perspetiva ainda terá que procurar respostas para várias questões, como salientam Seligman e Csikszentmihalyi (2000): Qual a relação entre experiências momentâneas de felicidade e bem-estar a longo prazo/duradouro? Poderão os psicólogos aceder a uma biologia da experiência positiva e traços positivos? Será que vai nascer uma ciência social da comunidade positiva e de instituições positivas? Como poderá a humanidade atingir o que é melhor na vida?

Estas questões potenciarão certamente o investimento empírico neste novo século, de modo a consolidar as noções de bem-estar subjetivo inerentes a uma perspetiva positiva da psicologia.

Por sua vez, relativamente ao passado podemos considerar que o estudo do bem-estar subjetivo é recente na história da psicologia. De acordo com Galinha (2008) é possível considerar um conjunto de marcos fundamentais no percurso do estudo do bem-estar subjetivo, que não serão explorados com pormenor neste trabalho, na medida em que nos vamos centrar nos contributos mais recentes, mas devem ser considerados no enquadramento da temática a fim de contextualizar temporalmente a sua análise.

Galinha (2008) situa as raízes ideológicas do constructo no âmbito do Iluminismo durante o século XVIII, porque nesta altura a felicidade e desenvolvimento pessoal tornam-se valores fundamentais da sociedade que deve proporcionar meios ao indivíduo que permitam uma vida boa. Com o aparecimento da noção de Estado-providência (ou Estados de Bem-Estar Social) em 1960 verifica-se uma mudança dos aspetos ideológicos para os utilitaristas, que apelaram a uma conceptualização mais abrangente do constructo, incluindo a noção de qualidade de vida além do bem-estar material.

Na década de 70 do século passado a noção de saúde sofre uma alteração, começando a verificar-se uma maior preocupação com comportamentos de prevenção de problemas de saúde física (por exemplo, consumo de álcool) verificando-se

simultaneamente uma viragem no foco da atenção da investigação na psicologia, mais centrado nos aspetos positivos da saúde mental (Galinha, 2008).

Segundo a mesma autora, o aumento de investigação neste âmbito potenciou a necessidade de clarificação de conceitos, tendo emergido a clássica distinção entre bem-estar subjetivo e psicológico, que será explorada adiante neste capítulo. Duma forma geral, o primeiro inclui as dimensões afetivas do bem-estar e a satisfação em geral com a vida. Por sua vez, o bem-estar psicológico parte das concepções de Ryff na década de 80 do século passado, sobre a importância da autoaceitação, autonomia, controlo do meio, relações positivas, propósito na vida e desenvolvimento pessoal (Galinha, 2008). É no final da década de 90 que nasce a psicologia positiva, nomeadamente através da proposta do presidente da APA nessa altura, Martin Seligman, como já referimos anteriormente.

Depois deste breve enquadramento, revela-se crucial sistematizar os principais contributos no âmbito dos constructos anteriormente utilizados, nomeadamente a felicidade, a qualidade de vida e o otimismo, que surgem muitas vezes de forma indiferenciada na literatura, o que poderá constituir mais um impasse ao avanço deste movimento.

Utilizou-se neste ponto inicial do capítulo o termo felicidade como sinónimo de bem-estar subjetivo, tal como tem emergido frequentemente na literatura. Assumimos que ser feliz é algo fundamental na vida das pessoas (sempre constituiu o objetivo último da existência humana) e que inclui aspetos familiares, laborais, educacionais, políticos, desportivos, entre outras dimensões socioculturais (Oliveira, 2000).

De acordo com Oliveira (2000) atendendo a esta multidimensionalidade, a felicidade revela-se um constructo complexo, com causas inerentemente multifatoriais, pelo que cada pessoa é feliz à sua maneira (por exemplo, porque vive de acordo com a sua fé, porque procura poder, prazer, prestígio, eficácia ou integridade, entre outros) e devido a diferentes razões (por exemplo, saúde, dinheiro, entre outras).

Segundo o mesmo autor também as manifestações de felicidade podem ser diferentes (por exemplo, a felicidade não é causa suficiente para se sorrir). Verificamos que para alguns é algo momentâneo, para outros, duradouro. Em determinadas culturas as variáveis que contribuem ou explicam a felicidade têm pesos diferentes quando comparadas com outros contextos (Oliveira, 2000).

Para além disso, a felicidade surge frequentemente relacionada com outros constructos de relevo da psicologia positiva como por exemplo, a qualidade de vida, variável intrinsecamente relacionada (Friedman, 1997; Miley, 1999; cit. por Simões et al., 2000).

A qualidade de vida relaciona-se sobretudo com as condições de vida (ao nível dos rendimentos, estatuto socioeconómico, estado civil, nível educacional, entre outras) suscetíveis de influenciar a forma como os seres humanos avaliam a sua vida, isto é, o seu bem-estar subjetivo (Simões et al., 2000). Assim, de acordo com o autor o bem-estar subjetivo constitui um elemento essencial da qualidade de vida.

O otimismo também se relaciona com o bem-estar subjetivo. Seligman e Csikszentmihalyi (2000) defendem que as pessoas mais otimistas tendem a ser mais perseverantes e bem sucedidas, apresentando melhor disposição e saúde física. No entanto, o otimismo não pode ser compreendido de forma isolada dos contextos sociais e culturais, porque há culturas mais pessimistas que outras, o que poderá afetar o bem-estar geral dos seus membros.

Para além destes constructos, a literatura nesta área também inclui a satisfação com a vida em geral e com o trabalho, variáveis que serão exploradas com mais pormenor adiante neste trabalho.

As incertezas decorrentes da utilização por vezes indiscriminada destes e outros constructos originam diferentes propostas de definição do que é ser feliz, embora atualmente os estudos se centrem mais em perceber quando e porquê se é feliz (Diener, 2000).

Ao longo do tempo foram emergindo diferentes propostas de compreensão deste constructo, umas mais centradas numa posição *eudemonista*, que segundo Waterman (1993) implica assumir uma abordagem teórica centrada na autorrealização, ou seja, a pessoa ao viver de acordo com o seu verdadeiro eu e realizar as suas potencialidades, dará sentido e direção à sua vida, o que conduz a uma maior plenitude da sua existência.

Por outro lado, muitas vezes e especialmente no mundo atual a felicidade é entendida numa perspetiva *hedonista* de procura de prazer, isto é, a felicidade implica a obtenção de coisas importantes que se desejam, procurar o prazer pelo prazer (Oliveira, 2000).

Assim, de acordo com o autor temos duas abordagens, uma mais espiritual de procura da plenitude pessoal e outra mais física de procura do prazer que se correlacionam positivamente.

Decorrentes destas abordagens, emergem propostas que salientam os fatores relacionados com o bem-estar subjetivo, umas mais centradas em aspetos pessoais, outras valorizando mais os fatores contextuais.

No âmbito das primeiras podemos apontar o contributo de Ryff (1989) sobre os seis indicadores de bem-estar psicológico: autoaceitação, relações positivas, autonomia, controlo do ambiente, projeto de vida e crescimento pessoal.

Higgins (1987) apresenta a teoria da autodiscrepância, na qual descreve três autoestados: (1) o *self* atual, ou seja, os traços que as pessoas pensam que possuem; (2) o *self* ideal, que corresponde aos traços que desejariam possuir; (3) e *self* devido, que inclui os traços que creem que devem possuir. O autor afirma que quando há discrepância entre os *selfs* a pessoa não se sente feliz, pelo que a felicidade resulta da congruência entre os três.

Para além destes aspetos pessoais, existem variáveis contextuais com influência no bem-estar subjetivo.

Diener (1984) aponta um conjunto de fatores associados à felicidade nos quais o contexto desempenha um papel fundamental. O primeiro refere-se à satisfação subjetiva relacionada com a autoestima e a saúde, mas também com a influência do ambiente familiar, do trabalho e da comunidade.

Os rendimentos económicos também influenciam a felicidade mas verifica-se que outras variáveis desempenham um papel de relevo nesta relação, até porque algumas pessoas com mais rendimentos desejam a felicidade de outras com menos recursos financeiros e para além disso verifica-se que os países ricos não são mais felizes que os mais pobres (Oliveira, 2000).

Diener (1984) acrescenta um terceiro fator relativo ao comportamento e respetivos resultados, como por exemplo, os contactos sociais, acontecimentos de vida e atividades. Inclui ainda na sua proposta aspetos mais individuais como a personalidade (autoestima, internalidade, extroversão, inteligência, entre outros) e influências biológicas (hereditariedade e aspetos como a saúde e o exercício físico). Por fim, salienta a relevância de variáveis demográficas como por exemplo, idade, género, etnia, emprego, educação, religião, matrimónio e família.

Recentemente, estas variáveis sociodemográficas têm revelado uma modesta relação com a felicidade (Brim, 1992; Diener, 1984; Myers & Diener, 1995; Ryff, 1989; cit. por Oliveira, 2000).

No que concerne à idade, verifica-se por exemplo, que apesar das perdas naturais relacionadas com o avanço na idade, as pessoas idosas não apresentam um declínio no seu bem-estar subjetivo (Shmotkin, 2005), só apenas a partir de idades mais avançadas (a partir dos 80) se verifica uma ligeira tendência para a sua diminuição (Smith et al., 1999, cit. por Simões et al., 2000).

De acordo com Diener, Lucas e Oishi (2002) os resultados estatisticamente significativos relativamente à idade dependem do que está a ser medido. Os autores salientam que Diener e Suh (1998) verificaram que a afetividade positiva decrescia com a idade enquanto a satisfação com a vida e a afetividade negativa praticamente não mudam.

As correlações positivas encontradas entre o bem-estar subjetivo e a condição de casado, revelam que o estado civil poderá ter influência ao nível da felicidade (Simões et al., 2000). De acordo com o mesmo autor, se associarmos a variável género, constata-se que as mulheres casadas tendem a sentir-se mais satisfeitas que os homens na mesma condição. Mas ambos mais felizes que pessoas solteiras, viúvas, divorciadas ou separadas.

A influência desta variável deve ser também interpretada atendendo às características culturais, isto porque, se tem verificado, por exemplo, que em sociedades mais individualistas, que geralmente atribuem maior importância ao matrimónio, as pessoas divorciadas ou viúvas sofrem mais quando comparadas com as casadas, porque o casamento constitui uma fonte primária de intimidade e apoio social (Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999).

A existirem diferenças significativas de género, ao nível do bem-estar subjetivo, estas serão modestas. De acordo com Wood et al. (1989, cit. por Simões et al., 2000) favorecem as mulheres no entanto, resta perceber como se conciliam com os dados que apontam maior prevalência de depressão nas mulheres e níveis mais extremos de afetividade negativa.

Segundo Simões et al. (2000) uma possível razão explicativa, poderá assentar no facto das mulheres experienciarem frequentemente de forma mais forte quer emoções negativas, quer positivas, e estas poderem equilibrar os efeitos das primeiras, resultando em níveis de bem-estar subjetivo semelhantes aos dos homens.

Nos estudos de Mroczek e Kolarz (1998) a influência da educação no bem-estar subjetivo variava em função do género: (1) níveis educacionais elevados nos homens prediziam resultados inferiores de afetividade positiva, não se verificando qualquer influência da educação na afetividade positiva das mulheres; (2) as mulheres com níveis educacionais mais elevados apresentavam menores resultados em afetividade negativa, não se verificando o mesmo nos homens.

De uma forma geral verifica-se que a educação pode originar metas e aspirações mais elevadas, que como já foi referido têm influência ao nível do bem-estar subjetivo (Simões et al., 2000).

Segundo Diener et al. (1999) relativamente aos rendimentos, verifica-se um modesto poder preditivo ao nível do bem-estar subjetivo. Quando se constata mudanças financeiras, se for garantida ao sujeito a possibilidade de atingir as suas metas ou satisfazer as suas necessidades, não se verificam alterações no bem-estar subjetivo (Simões et al., 2000). Assim, segundo o autor, o dinheiro torna-se relativamente menos importante à medida que as pessoas vão conseguindo satisfazer as suas necessidades e atingir os seus objetivos pessoais.

Se se atingir um ponto de rutura financeira, o bem-estar subjetivo poderá alterar-se momentaneamente mas o que se tem verificado é que as pessoas rapidamente se adaptam à situação (Simões et al., 2000). Por outro lado, se se registar uma subida significativa nos rendimentos, muitas vezes, também os níveis de *stress* aumentam, o que parece indicar que um crescimento financeiro, não implica necessariamente um aumento nos níveis de bem-estar subjetivo (Simões et al., 2000).

Segundo Simões et al. (2000) também ao nível das nações se constata que o desenvolvimento económico não se reflete necessariamente no bem-estar subjetivo.

De facto, vários estudos sobre a riqueza revelam que o fator financeiro não tem relevância ao nível do bem-estar subjetivo (Diener, Diener, & Diener, 1995; Diener, Sandvick, Seidlitz, & Diener, 1993; Inglehart, 1990)

Pelo contrário, de acordo com Lyubomirsky e Ross (1999) muitos estudos revelam que: (1) as pessoas felizes pensam mais positivamente acerca de si próprias (Campbell, 1981) e dos outros (Matlin & Gawron, 1979); (2) sentem maior controlo pessoal (Larson, 1989); (3) reagem mais positivamente e de forma mais intensa aos acontecimentos de vida positivos e revelam menos tristeza prolongada na reação a eventos negativos (Lyubomirsky, 1994; Lyubomirsky, & Tucker, 1998; Seidlitz & Diener, 1993).

Se atendermos aos processos cognitivos verificamos que há consequências destes processos no bem-estar subjetivo e na autoestima (Kunda, 1990; Taylor, 1983; Taylor & Brown, 1988; cit. por Lyubomirsky & Ross, 1999).

De acordo com os autores, as pessoas felizes ou infelizes diferem nas estratégias cognitivas e motivacionais que utilizam e enviesamentos que demonstram na interpretação da realidade. Assim, os indivíduos felizes irão avaliar as suas opções e seus resultados da melhor forma que permite manter e promover a sua felicidade e satisfação.

Depois de cerca de um século de pesquisa sabemos que os fatores subjetivos desempenham um papel mais importante na felicidade do que objetivos (Diener, 1984; Diener et al., 1999).

A importância desta perspetiva positiva da psicologia não se limita à investigação e à intervenção em contexto internacional. No nosso país, a felicidade tem sido alvo de um crescente interesse não só na comunidade científica, mas estendendo-se aos meios de comunicação social que têm divulgado frequentemente os resultados empíricos encontrados nos estudos realizados.

Salientamos neste contexto, a título de exemplo, o estudo realizado em Portugal com 1033 participantes com idades compreendidas entre 16 e 55 anos, pela equipa de Helena Marujo apresentado numa reportagem no noticiário diário de um canal televisivo português em 2011.

Este trabalho insere-se num estudo mais global conduzido pelo Instituto da Felicidade que envolveu sete países (Alemanha, Itália, Suécia, Espanha, França, Reino Unido e Portugal).

Os resultados portugueses mais relevantes apontam uma maioria de indivíduos mais ou menos felizes (56%) sendo que 24% refere que é muito feliz e 20% pouco feliz (Marujo & Neto, 2011).

Neste estudo os indivíduos que se reportam mais felizes salientam a importância dos laços familiares, da partilha, da gratidão e do investimento no lazer nesta construção da felicidade, entre outros aspetos. Por outro lado, os participantes mais infelizes referem que o valor mais importante de sucesso é o dinheiro.

Encontraram-se diferenças estatisticamente significativas em função do salário, superior no grupo dos mais felizes, que também se referem mais satisfeitos com o salário. Sabemos contudo, que os estudos apontam que a felicidade não é proporcional à riqueza (Marujo & Neto, 2011).

De facto, numa das zonas mais carenciadas do nosso país (Rabo de Peixe em S. Miguel – Arquipélago dos Açores) constataram-se altos índices de felicidade no estudo referido. Os habitantes desta região, mesmo em condições de vida desfavoráveis, referem que com sentido de humor, ajuda ao outro, partilha do pouco que têm e não “cruzando os braços” perante as adversidades, é possível ser feliz.

O estudo de Marujo e Neto (2011) procurou também explorar variáveis sociodemográficas na sua relação com a felicidade. Quanto ao género, não se verificaram diferenças estatisticamente significativas. Já em relação à idade, constatou-se que no intervalo de idades estudado, as pessoas menos felizes tendem a ser mais velhas.

Outro aspeto com relevo neste estudo remete-nos para a existência ou não de um parceiro, com resultados desfavoráveis para os que não têm (73% dos mais felizes têm parceiro *versus* 64% dos menos felizes). Neste âmbito a qualidade da relação

revela-se importante, enquanto que a longevidade na relação não está associada à felicidade.

Verificou-se ainda maior satisfação com as relações no grupo dos mais felizes (quer com amigos, colegas de trabalho, supervisor). Não se revelaram diferenças estatisticamente significativas em função da composição do agregado familiar e existência de filhos.

No estudo de Marujo e Neto (2011) a condição perante o emprego também se revelou significativa. Em geral, os participantes em situação de emprego consideraram-se mais felizes (72% muito felizes). No grupo dos desempregados, 5% considera-se muito feliz e 19% muito infeliz.

Neste estudo, a felicidade surge associada positivamente e com relevância estatística à satisfação com o trabalho. Também emergem diferenças estatisticamente significativas relativamente ao trabalho exercido: mais felizes os que têm um trabalho mais intelectual e com valores muito próximos os que lidam diretamente com o público. A realização de trabalho criativos também parece estar relacionada com maior satisfação com a vida. Na tipologia de trabalhos de tipo manual encontram-se menos pessoas felizes. Duma forma geral, afirmam-se mais felizes os que trabalham na sua área de formação.

Marujo e Neto (2011) apontam que as pessoas mais satisfeitas com a vida apresentam uma perceção mais positiva do seu trabalho, sentindo mais reconhecimento social, segurança, realização pessoal e possibilidade de conciliação com a vida familiar, valorizando mais a organização onde trabalham.

Em traços gerais, neste estudo os mais infelizes revelaram-se mais preocupados com a crise económica e com a sua própria situação financeira, afirmando ainda ter sofrido mais tragédias na sua vida. Por outro lado, os mais felizes afirmaram-se mais satisfeitos com o seu aspeto físico, com a sua saúde revelando maior cuidado com esta dimensão, praticando mais atividade física e apresentando índices inferiores de obesidade, apresentando-se ainda mais satisfeitos com os seus tempos livres, procurando estar acompanhados nestes momentos de lazer.

Foram ainda estudadas quatro dimensões da felicidade, descritas por Marujo e Neto (2011) da seguinte forma: (1) geral, que se refere à satisfação em geral com a vida e energia para as atividades do quotidiano; (2) hedónica, que inclui a avaliação positiva de pequenos aspetos do dia a dia e consideração dos momentos menos bons no quotidiano; (3) social, envolvendo a avaliação efetuada pelo sujeito sobre a sociedade em que vive relativamente à possibilidade de realização do seu potencial; (4) e eudaimónica, no que diz respeito à avaliação da utilidade e valor da sua vida,

satisfação consigo próprio, ligação com os outros, possibilidade de resolver os seus problemas, consideração da vida como repleta de desafios importantes para o crescimento pessoal e capacidade de ser ele próprio em diversas áreas da vida.

Segundo os autores, os portugueses apresentaram resultados positivos em relação aos aspetos da última dimensão. Na felicidade geral e hedónica os resultados também são positivos mas inferiores aos dos outros países. É na felicidade social que os resultados de apresentam mais baixos: apenas 19% dos participantes refere que a nossa sociedade possibilita a expressão do potencial individual.

No *ranking* decorrente deste estudo, Portugal surge em penúltimo lugar (em último a Itália) no entanto, apresenta os melhores resultados relativamente às relações com os outros e ao sentido atribuído às dificuldades da vida. Acima da média encontram-se a Alemanha, Suécia, Reino Unido e França e na média a Espanha (Marujo & Neto, 2011).

Atendendo aos resultados de vários estudos sobre as variáveis sociodemográficas, DeNeve e Cooper (1999) salientam que a personalidade pode ter mais influência no bem-estar subjetivo.

De facto, perante condições do meio adversas há pessoas que conseguem ser felizes, enquanto outras perante boas condições revelam-se insatisfeitas, o que parece indicar que apesar da relevância de fatores internos e externos, os primeiros detêm um papel mais significativo na determinação da felicidade (Oliveira, 200). Shmotkin (2005) também salienta que os acontecimentos de vida objetivos têm um efeito reduzido no bem-estar subjetivo e esta influência é apenas temporária.

As componentes do bem-estar estão moderadamente relacionadas com a personalidade (Diener et al., 1999). Tal como os traços de personalidade, o bem-estar é consistente ao longo da vida, mesmo na ocorrência de acontecimentos interferentes.

Nos estudos realizados sobre a relação entre personalidade e bem-estar, geralmente a extroversão surge moderadamente relacionada com os afetos positivos e o neuroticismo fortemente associado a afetos negativos (Broadburn, 1969; Costa e McCrae, 1980; cit. por Dolan, Gosselin, & Belout, 2000).

Dolan et al. (2000) verificaram também que a satisfação com o trabalho e com a vida surgiram significativamente relacionadas e que ambas se associaram à personalidade. Os resultados do seu trabalho revelam que quer os traços de personalidade quer a perceção de satisfação com o trabalho e com a vida em geral explicam o bem-estar psicológico, ainda que a satisfação com a vida explique uma maior percentagem da variância no âmbito do bem-estar quando comparada com a

satisfação com o trabalho. No entanto, salientam que a personalidade explica a maioria da variância verificada.

Atendendo à relevância quer de fatores mais individuais, quer contextuais no âmbito do bem-estar subjetivo, foram emergindo na literatura diversas perspetivas teóricas decorrentes dos resultados empíricos que temos vindo a referir.

Não se pretende neste trabalho aprofundar as propostas teóricas no âmbito do bem-estar subjetivo, pelo que efetuar-se-á apenas uma síntese das que são geralmente referidas na literatura, de forma a ilustrar esta dupla influência da pessoa e do meio na compreensão deste constructo.

Assim, Oliveira (2000) aponta várias teorias de relevo neste âmbito: (1) teleológicas, em que a felicidade assenta na satisfação de necessidades; (2) do prazer e da dor, porque a felicidade implica obter prazer e evitar o sofrimento; (3) da atividade, na medida em que realizar tarefas com um grau de dificuldade ao nível das capacidades das pessoas resulta em felicidade, ao passo que tarefas demasiado simples causam aborrecimento e as muito complicadas originam ansiedade; (4) associacionistas, tendo em conta que a felicidade aumenta quando a pessoa controla os pensamentos negativos fazendo prevalecer os positivos; (5) e de julgamento, porque a felicidade depende da comparação entre determinado estado proposto e as condições atuais;

O autor acrescenta ainda a perspetiva pioneira de Wilson (1967) considerada por Galinha (2008) como o marco de nascimento da história do estudo do bem-estar subjetivo. Decorrente do seu trabalho têm emergido as propostas teóricas de base-topo, nas quais a felicidade é o somatório de vários prazeres, ou seja, um acumular de momentos agradáveis. Neste caso, o bem-estar subjetivo é o efeito. Por outro lado, surgem as perspetivas de topo-base, que defendem a existência de uma predisposição geral para experienciar positivamente a realidade, ou seja, a pessoa experimenta os prazeres porque é feliz. Desta feita, o bem-estar subjetivo é a causa.

Oliveira (2000) salienta que estas duas abordagens são complementares. No entanto, a tendência mais recente na literatura passa pela valorização da última, centrando-se a investigação no papel da personalidade nesta predição do bem-estar subjetivo (DeNeve & Cooper, 1999).

Estas e outras propostas podem ser sistematizadas em três modelos de conceptualização do bem-estar subjetivo: (1) modelos de personalidade, que defendem que a felicidade enquanto traço estável depende essencialmente da personalidade, apresentando pouca variação ao longo do tempo (Costa & McCrae, 1980; Ryff, 1989); (2) modelos dos acontecimentos de vida (Abbey & Andrews, 1985)

que salientam sobretudo o peso dos acontecimentos positivos e negativos na determinação da felicidade, embora controlados em parte pela personalidade (Headey & Wearing, 1989); e (3) modelos adaptativos (Brickman, Coates & Janoff-Bulman, 1978) que salientam que a pessoa se adapta aos acontecimentos pelo que estes têm pouco peso.

Segundo Oliveira (2000), quer o segundo, quer o terceiro conjunto de perspetivas, explicam porque perante a adversidade as pessoas muitas vezes mantêm a felicidade.

Assim, a personalidade parece desempenhar o papel principal na definição da felicidade. Por um lado, assume-se como um preditor do bem-estar subjetivo, por outro, o bem-estar subjetivo origina a formação de determinadas características de personalidade (Oliveira, 2000; Simões et al., 2000). É importante ainda, considerar em simultâneo esta dimensão pessoal e os fatores contextuais, bem como a inter-relação entre ambos (Oliveira, 2000).

Neste sentido, um modelo completo para explicar o funcionamento do bem-estar subjetivo terá que incluir aspetos da personalidade, bem como sociodemográficos e contextuais, variáveis objetivas e subjetivas, fatores cognitivos, afetivos e comportamentais (Simões et al., 2000).

Em geral defende-se a existência de três componentes na conceptualização do bem-estar subjetivo: (1) existência de emoções positivas; (2) ausência de emoções negativas; (3) e satisfação com a vida (Argyle, Martin & Crossland, 1989).

De facto, os estudos fatoriais (Bryant & Veroff, 1982; Cutler, 1979; Liang 1984, 1985; Stoc et al., 1986; cit. por Simões et al., 2000), bem como outros com equações estruturais (Diener, Smith & Fujita, 1995) e com análises multitraço e multimétodo (Lucas, Diener & Suh, 1996) revelam duas dimensões subjacentes ao bem-estar subjetivo: uma de ordem afetiva e outra de natureza cognitiva.

Para além disso, constata-se que a sua dimensão afetiva apresenta dois fatores independentes, nomeadamente PA e a NA que referimos anteriormente (Bradburn & Caplovitz, 1965) medidas pelo instrumento *Positive Affect and Negative Affect Scales* (Simões, 1993; Watson, Clark & Tellegen, 1988).

Segundo Simões et al. (2000) o primeiro fator refere-se a sentimentos/emoções agradáveis (por exemplo, alegria, entusiasmo, entre outras), enquanto o segundo inclui sentimentos/emoções desagradáveis (por exemplo, culpabilidade, vergonha, entre outras).

De acordo com Warr (2003) PA refere-se a elevados níveis de energia, excitação e entusiasmo, pelo que os indivíduos com elevados níveis de afetividade

positiva tendem a apresentar vidas mais ativas e a encarar os ambientes de forma mais positiva, revelando uma tendência para serem felizes e se interessarem pela vida.

Por sua vez, NA inclui estados emocionais menos favoráveis pelo que as pessoas com elevados níveis de afetividade negativa tendem a experienciar mais perturbação e insatisfação (Watson & Clark, 1984). Duma forma geral tendem a focar-se no lado negativo de si e do mundo em geral, experienciando ansiedade. Por outro lado, os indivíduos com níveis baixos de NA tendem a sentir-se mais seguros e satisfeitos com os ambientes (Warr, 2003).

Geralmente os itens dos instrumentos de avaliação da afetividade incluem nesta dimensão negativa autodescrições como nervoso e preocupado (Levin & Stokes, 1989; Watson & Slack, 1993; cit. por Warr, 2003).

Lucas, Diener e Suh (1996) afirmam que PA e NA são fatores distintos apesar de relacionados.

Relativamente à sua dimensão cognitiva, Simões et al. (2000) referem que o bem-estar subjetivo se revela unitário e não plural como nos aspetos afetivos, pelo que se refere apenas à satisfação em geral com a vida, que pode ser medida pela *Satisfaction With Life Scale* (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985; Neto, 1993; Pavot & Diener, 1993; Pavot, Diener, Kolvin & Sandvik, 1991; Simões, 1992).

A avaliação da satisfação com a vida pode ser efetuada numa perspetiva global ou assente em aspetos específicos da vida da pessoa como a família, o trabalho, a relação conjugal, entre outros, neste caso considera-se a satisfação com os domínios da vida (Galinha, 2008).

Na compreensão do bem-estar subjetivo a satisfação com a vida constitui uma avaliação global que o sujeito efetua sobre a sua vida incluindo o desejo de a mudar, o contentamento com a forma como está a correr no presente e a satisfação com a forma como decorreu no passado (Simões et al., 2000). Esta avaliação global inclui vários domínios da vida, como o trabalho, a família, o lazer, a saúde e as finanças (Diener et al., 1999).

A satisfação com a vida refere-se a esta dimensão cognitiva na medida em que constitui uma avaliação subjetiva efetuada pelo indivíduo sobre a sua vida em geral (Galinha, 2008). Embora alguns autores defendam que esta avaliação também implica um processo afetivo (Veenhoven, 1996, cit. por Galinha, 2008) porque o indivíduo efetua um julgamento sobre a sua qualidade de vida e a sua felicidade, que não exclui aspetos emocionais.

Assim, segundo Pais-Ribeiro e Cummins (2008) define-se como uma avaliação que as pessoas fazem da sua vida quer no momento atual, quer por períodos de tempo mais longos, de natureza cognitiva e emocional, incluindo o que geralmente se designa por felicidade, paz, realização e satisfação com a vida.

Sintetizando, segundo Diener e Diener (1995) o bem-estar subjetivo refere-se à avaliação que as pessoas fazem da sua vida, incluindo reações emocionais estáveis (dimensão afetiva) e satisfação geral com a mesma (dimensão cognitiva).

Sintetizam-se no Quadro 3 os principais contributos apresentados na literatura no âmbito do bem-estar subjetivo, especificamente relacionados com os aspetos analisados no estudo empírico realizado que será apresentado no último capítulo. Incluem-se alguns aspetos que não foram descritos neste ponto, mas que serão abordados ainda no âmbito deste capítulo, de forma a podermos sistematizar num único quadro estes contributos de relevo para o enquadramento dos resultados do trabalho empírico.

Parece-nos fundamental concluir este ponto inicial, distinguindo o constructo de bem-estar subjetivo (considerado na investigação empírica apresentada adiante nesta dissertação) da noção de bem-estar psicológico, na medida em que muitas vezes surgem indiscriminadamente como sinónimos na literatura sobre o tema.

Aliás, alguns estudos revistos anteriormente e adiante (por exemplo, no âmbito do desempenho profissional) incluem precisamente a variável bem-estar psicológico e não o bem-estar subjetivo, como seria desejável na fundamentação do trabalho de investigação que apresentaremos no quinto capítulo. Ainda assim, optamos por incluir nesta revisão teórica os resultados da investigação também neste âmbito do bem-estar psicológico a título meramente exploratório, até porque este constructo também se inclui nesta perspetiva da psicologia positiva.

Não podíamos contudo, deixar de clarificar a terminologia utilizada, sob pena deste trabalho perder o rigor científico que deve caracterizar qualquer investigação.

Alertamos então para a importância de se atender na leitura deste trabalho ao constructo em específico que estará sob análise em determinados pontos, e que por vezes não se refere ao bem-estar subjetivo, mas ao conceito de bem-estar psicológico que geralmente é definido em função da eficácia geral do funcionamento psicológico individual (Wright, 2005, cit. por Wright, Cropanzano & Bonett, 2007).

De facto, muitos investigadores também encaram a felicidade como um sinónimo de bem-estar psicológico (Diener, 1984; Seligman, 2002).

Quadro 3. Síntese dos principais contributos sobre o bem-estar em geral e variáveis exploradas no estudo empírico apresentado no Capítulo V.

| Bem-estar subjetivo em geral | |
|-------------------------------------|--|
| Profissão e tipo RIASEC | <ul style="list-style-type: none"> - São mais felizes os que têm um trabalho mais intelectual e com valores muito próximos os que lidam diretamente com o público (Marujo & Neto, 2011); - A realização de trabalho criativos parece estar relacionada com maior satisfação com a vida (Marujo & Neto, 2011); - Nos trabalhos de tipo manual encontram-se menos pessoas felizes (Marujo & Neto, 2011); - São mais felizes os que trabalham na sua área de formação (Marujo & Neto, 2011); - Verifica-se na literatura em geral a insatisfação docente (Seco, 2000) e satisfação moderada nas profissões do tipo S, nomeadamente com os aspetos intrínsecos do trabalho (VanVoorhis & Levinson, 2006). |
| Personalidade | <ul style="list-style-type: none"> - A personalidade tem influência no bem-estar subjetivo (DeNeve & Cooper, 1999); - Verifica-se a relevância de fatores internos em situações adversas (Oliveira, 2000); - As componentes do bem-estar psicológico relacionam-se moderadamente com a personalidade (Diener & Lucas, 1998; Diener et al., 1999; cit. por Dolan et al., 2000); - A satisfação com o trabalho e com a vida estão relacionadas entre si e com a personalidade (Dolan et al., 2000); - A personalidade constitui-se como variável preditora do bem-estar subjetivo, e por sua vez, o bem-estar subjetivo origina a formação de determinadas características de personalidade (Oliveira, 2000; Simões et al., 2000). |
| Processos cognitivos | <ul style="list-style-type: none"> - Verificam-se consequências dos processos cognitivos no bem-estar subjetivo, pois as pessoas felizes ou infelizes diferem nas estratégias cognitivas que utilizam e enviesamentos que demonstram na interpretação da realidade (Kunda, 1990; Taylor, 1983; Taylor & Brown, 1988; cit. por Lyubomirsky & Ross, 1999). |
| Variáveis sociodemográficas | <ul style="list-style-type: none"> - Não há declínio do bem-estar subjetivo com a idade (Shmotkin, 2005), só a partir de idades muito avançadas (Smith et al., 1999, cit. por Simões et al., 2000); - Verificam-se resultados inconsistentes em função do género (Wood et al., 1989, cit. por Simões et al., 2000); - Encontram-se melhores resultados nos casados (Simões et al., 2000); - Existe um efeito de interação entre habilitações académicas e género (Mroczek & Kolarz, 1998); - Não se constata diferenças em função da composição do agregado e existência de filhos (Oliveira, 2000); - Contata-se que o fator financeiro não tem relevância, desde que possibilite a satisfação das necessidades pessoais (Diener et al., 1999). |

Segundo Wright et al. (2007) as definições de bem-estar psicológico geralmente incluem três características: (1) a felicidade é uma experiência subjetiva

(Cropanzano & Wright, 2001), isto é, as pessoas são felizes na medida em que se consideram felizes; (2) a felicidade inclui a relativa presença de emoções positivas e relativa ausência de emoções negativas (Diener & Larsen, 1993); (3) a felicidade é um julgamento global, isto é, refere-se à vida como um todo (Diener et al., 1993).

O bem-estar psicológico pressupõe ainda alguma estabilidade temporal (Diener et al., 1999).

De acordo com Wright et al. (2007) ao contrário do bem-estar subjetivo, ou por exemplo, da satisfação com o trabalho, que apresentam uma componente afetiva e outra cognitiva, o bem-estar psicológico é primariamente afetivo ou emocional, medindo a dimensão hedônica dos sentimentos individuais (Cropanzano, Weiss, Hale & Reb, 2003; Wright & Cropanzano, 2000; cit. por Wright et al., 2007).

O bem-estar psicológico geralmente é operacionalizado envolvendo os estados emocionais positivos e negativos no mesmo eixo (Broadburn & Caplovitz, 1965; Cropanzano et al., 2003; Wright & Staw, 1999; cit. por Wright et al., 2007). Assim, para resultados superiores de bem-estar psicológico é necessário apresentar resultados mais baixos em emoção negativa e elevados em emoção positiva.

Em síntese, de acordo com Galinha (2008) no estudo da saúde mental é possível adotar uma dimensão positiva e outra negativa. Esta última foi largamente adotada ao longo da história da psicologia e centra-se na compreensão da perturbação mental.

Por sua vez, segundo a autora, a análise da dimensão positiva implica a atenção a dois constructos de relevo: o bem-estar subjetivo e o bem-estar psicológico. O primeiro, como temos vindo a referir, inclui a dimensão afetiva (afeto positivo e negativo) e cognitiva (satisfação com a vida). O segundo assenta sobretudo na perspetiva de Ryff (1995) já referida anteriormente.

Como foi possível constatar neste primeiro ponto do capítulo, existem inúmeros constructos considerados pela perspetiva da psicologia positiva com influência no funcionamento adaptativo do ser humano. Seleccionámos para o estudo empírico realizado o bem-estar subjetivo, não negligenciando a relevância de outros que temos vindo a referir, nomeadamente o bem-estar psicológico que acabamos de clarificar.

Duma forma geral, os constructos referidos neste ponto preliminar no âmbito da psicologia positiva têm sido alvo de inúmeros estudos, principalmente a partir do início deste século. Para além da sua relevância no âmbito da investigação, manifestam-se sobretudo fundamentais ao nível da intervenção no âmbito do aconselhamento de carreira.

2. O aconselhamento numa perspetiva positiva da psicologia

A emergência deste movimento da psicologia positiva originou o questionamento dos princípios fundamentais subjacentes à prática da psicoterapia/aconselhamento psicológico, nomeadamente ao salientar a importância de facilitar a capacidade do cliente para “ouvir a sua voz interior”, atingindo um nível ótimo de saúde e bem-estar, ao invés de centrar o seu foco apenas na disfuncionalidade (Joseph & Linley, 2005).

A proposta de conciliação deste movimento com as propostas mais tradicionais da psicologia humanística e existencial muitas vezes marginalizada no seio das intervenções psicológicas, porque considerada superficial por diversos psicólogos, foi apresentada por Joseph e Linley em 2005 no Reino Unido. Defendem assim, um paradigma holístico e integrativo de aspetos negativos e positivos da experiência humana, consistente com as aspirações do movimento da psicologia positiva empiricamente sustentado.

Os autores salientam que a investigação em psicologia positiva tem permitido a compreensão da felicidade, gratidão, autenticidade, perdão e otimismo (Snyder & Lopez, 2002), bem como a aplicação prática destes conhecimentos (Linley & Joseph, 2004). Defendem no entanto, que o contributo mais importante neste âmbito é que obrigou os psicólogos a repensar os princípios fundamentais subjacentes à prática da psicologia.

Seligman (2000), reconhecido como fundador deste movimento, começou por questionar, porque a investigação em psicologia negligenciou a procura do que faz a vida valer a pena, centrando-se sobretudo na compreensão do que incomoda as pessoas (por exemplo, a depressão, o alcoolismo, entre outros aspetos de natureza menos positiva).

Também Rogers (1959, 1964) outro antigo presidente da APA, questionou os princípios da psicologia, propondo a visão do ser humano enquanto organicamente motivado para o desenvolvimento do seu potencial total, em contraponto à posição que considera o ser humano basicamente irracional, que necessita de controlar os seus impulsos para evitar a sua destruição e daqueles com quem se relaciona. O autor defende que o ser humano se move com complexidade em direção aos objetivos que o seu organismo pretende atingir. Designou esta força que o ser humano apresenta para lutar para ser o que pode ser, de tendência atualizadora.

Apesar desta abordagem centrada na pessoa se ter desenvolvido no seio da psicoterapia/aconselhamento, por falta de fundamento empírico foi sendo

marginalizada e mal entendida (Joseph, 2003, cit. por Joseph & Linley, 2005). O que se tem verificado ultimamente é que muitos autores no âmbito da psicologia positiva têm vindo a submeter as ideias de Rogers (1959, 1964) ao escrutínio empírico.

O principal constructo da abordagem de Rogers (1959, 1964) é o processo de valorização organísmica (*Organismic Valuing Process* – OVP) que se refere à capacidade inata para saber o que é importante para si e o essencial para uma vida plena.

De acordo com Joseph e Linley (2005) nos últimos anos este conceito tem sido reavaliado pelos teóricos da psicologia positiva (Ryan, 1995) encontrando-se suporte empírico no âmbito da existência do OVP.

Os estudos realizados por Sheldon, Arndt e Houser-Marko (2003) centraram-se na compreensão da mudança de ideias das pessoas ao longo do tempo acerca dos objetivos a atingir e como esta escolha reflete os seus valores intrínsecos e extrínsecos. Neste sentido, confirmaram a existência do OVP pela tendência apresentada pelas pessoas em mudarem em direção a objetivos de natureza mais intrínseca (autoconcordantes) como as relações pessoais, afastando-se de outros de natureza mais extrínseca, como o sucesso financeiro, resultando na melhoria do seu bem-estar.

Também Sheldon e Elliott (1999) verificaram os efeitos longitudinais da escolha de objetivos autoconcordantes, salientando que aqueles que os selecionam esforçam-se mais por atingi-los, o que de facto os capacita para o seu alcance, que por sua vez se associa ao desenvolvimento de sentimentos mais fortes de autonomia e competência originando níveis superiores de bem-estar.

Apesar destes resultados, Joseph e Linley (2005) salientam que é necessária mais investigação neste âmbito, tendo em conta que o OVP parece constituir o pilar fundamental da psicoterapia/aconselhamento psicológico positivo, porque de acordo com Sheldon e Elliot (1999) este é um meio crucial para a busca da felicidade.

No entanto, esta tendência autoatualizadora (procurar ser o que se pode ser) pode ser ameaçada pelo contexto, originando formas incongruentes de autoatualização, impedindo os sujeitos de “ouvir a sua voz interior” (Joseph & Linley, 2005). De facto Rogers (1995, cit. por Joseph & Linley, 2005) salientou que o meio deve fornecer os instrumentos necessários à promoção de autonomia e competência. Ainda assim, de acordo com Joseph e Linley (2005) é necessária mais investigação neste âmbito.

Relativamente à construção de instrumentos nesta área é possível apontar o *Short Depression-Happiness Scale* (Joseph, Linley, Harwood, Lewis, & McCollam,

2004, cit. por Joseph & Linley, 2005) que permite documentar as mudanças no bem-estar, isto é a passagem de depressão para estados de felicidade.

A avaliação do crescimento perante situações adversas através do *26-item Changes in Outlook Questionnaire* (Joseph, Williams & Yule, 1993; Joseph et al., no prelo; cit. por Joseph & Linley, 2005) permite aceder simultaneamente a experiências positivas (por exemplo, agora valorizo mais as pessoas) e negativas (por exemplo, a minha vida não tem mais sentido) através do autorrelato potenciando os estudos neste âmbito (Joseph & Linley, no prelo, a; Linley, 2003; Linley & Joseph, 2002, 2003, 2004b, cit. por Joseph & Linley, 2005).

Os instrumentos de avaliação da felicidade merecem certamente investigação empírica nos próximos tempos. Autores como Hsee e Tang (2007) salientam que as escalas utilizadas para avaliar a felicidade nem sempre permitem controlar variáveis com influência comprovada neste âmbito. Salientam a importância do relativismo na interpretação dos níveis de felicidade.

Desenvolveram neste sentido uma forma de medição dos níveis de felicidade que acede ao relativismo da pessoa e não ao do profissional de aconselhamento que o avalia. Destacam por exemplo, que esta forma de avaliação permite classificar como mais feliz uma pessoa com baixos rendimentos quando comparada com alguém com mais recursos financeiros, em situações em que a primeira é de facto mais feliz que a segunda.

A necessidade de exploração empírica destas questões metodológicas é profundamente atual atendendo ao desenvolvimento desta área nos últimos tempos.

Segundo Joseph e Linley (2005) este movimento da psicologia positiva também valoriza a investigação qualitativa, incluindo questões de natureza experiencial e fenomenológica.

Na prática da psicoterapia/aconselhamento a utilização destes instrumentos permitirá apoiar os clientes na realização das suas forças pessoais, ou nas palavras de Peterson e Seligman (2004) as *signature strengths*. A utilização destas forças é concordante com os nossos interesses e valores intrínsecos, pelo que num meio que as suporte estas irão inevitavelmente “desabrochar” (Joseph & Linley, 2005).

Estas forças organizam-se em seis virtudes. De acordo com Seligman (2002) a primeira virtude refere-se à sensatez e ao conhecimento, ou seja, às forças cognitivas que potenciam a aquisição e utilização de conhecimento.

Segundo o autor, esta virtude inclui diversas forças: (1) a criatividade, isto é, pensar em formas novas e produtivas de fazer as coisas, incluindo por exemplo, as realizações artísticas; (2) a curiosidade, ou seja, encontrar interesses em qualquer

experiência considerando todos os temas interessantes e manifestando interesse pela indagação dos mesmos; (3) o gosto por aprender que se relaciona com a criatividade mas implica aquisição constante de novos conhecimentos, permitindo o domínio de novas capacidades; (4) o espírito aberto que implica não tirar conclusões precipitadas, analisando as situações sob todos os ângulos e aceitando mudar de ideias perante novas informações; (5) e a perspetiva, apresentando diferentes formas de encarar o mundo com sentido para si e para os outros, sendo capaz de aconselhar de forma sensata os outros.

A segunda virtude na perspetiva de Seligman (2002) refere-se à coragem e inclui forças emocionais que implicam vontade para cumprir objetivos independentemente dos obstáculos intrínsecos ou extrínsecos. As forças abrangidas neste âmbito são: (1) a autenticidade, que implica assumir responsabilidade pelos seus sentimentos e ações, isto é, apresentar-se de forma verdadeira; (2) bravura, que não se limita ao aspeto físico e implica não fugir das dificuldades, exprimindo o que está correto, mesmo perante a oposição e agindo de acordo com as suas convicções, mesmo que impopulares; (3) persistência, ou seja, mesmo perante dificuldades ser capaz de terminar o que iniciou e sentir prazer por isso; (4) e entusiasmo isto é, enfrentar a vida com energia, como se fosse uma aventura, sentindo-se bem por viver e não fazer as coisas pela metade.

Segundo Seligman (2002) as forças interpessoais relativas à atenção e apoio ao outro, referem-se à humanidade que constitui a terceira virtude. Esta inclui: (1) a bondade, ou seja, ajudar os outros e fazer boas ações em prol de outrem; (2) o amor, valorizando-se as relações próximas especialmente as recíprocas e permanecendo junto das pessoas; (3) e a inteligência social que implica consciência das emoções e motivações próprias e dos outros, percebendo o que convém a si e aos outros em determinadas situações sociais.

É possível ainda apontar forças cívicas necessárias a uma comunidade sã e que se referem à quarta virtude, a justiça (Seligman, 2002). Neste sentido emergem como forças: (1) a honestidade que implica tratar os outros com justiça, dando a todos uma oportunidade, não se deixando influenciar por interesses pessoais; (2) a liderança que se manifesta na organização de atividades de grupo encorajando-o a trabalhar e simultaneamente esforçando-se por manter boas relações sociais; (3) e a colaboração, cumprindo a sua parte, isto é, trabalhando bem enquanto membro de um grupo e sendo leal com o mesmo.

A quinta virtude diz respeito à temperança, ou seja, as forças que protegem o indivíduo contra os excessos (Seligman, 2002). Nesta incluem-se: (1) o perdão a quem

agiu mal, dando uma segunda oportunidade em vez de se vingar; (2) a modéstia/humildade, não procurando estar no lugar de topo, considerando-se especial, mas permitindo que as suas realizações falem por si; (3) a prudência que implica atenção às escolhas pessoais, não correr riscos desnecessários e não dizer nem fazer coisas de que possa vir a arrepender-se; (4) e o controlo pessoal, ou seja, a gestão disciplinada de sentimentos e ações pessoais.

Finalmente, Seligman (2002) refere a transcendência como a virtude que inclui forças que potenciam uma abertura maior do que a própria pessoa permitindo encontrar sentido para a sua vida. As forças neste âmbito abrangem: (1) a apreciação da beleza e excelência em todos os domínios da vida; (2) a gratidão pelas coisas boas que acontecem, arranjando tempo para as agradecer; (3) a esperança em relação a um futuro bom, trabalhando para o concretizar; (4) o humor, que passa não só por dizer piadas, fazendo os outros sorrir, mas gostar de rir e sorrir aos outros, vendo a vida pelo seu lado melhor; (5) e espiritualidade, que implica ter opiniões coerentes em relação ao sentido da vida, situando-se num conjunto mais vasto, o universo, de forma a orientar o comportamento e potenciar o bem-estar.

Para a medição destas virtudes e forças, Seligman et al. (2004) apresentam o *VIA Signature Strengths Questionnaire* (disponível em www.authentichappiness.org).

O sucesso da psicoterapia/aconselhamento passa pela utilização de estratégias profundas de incentivo da esperança, promoção de narrativas ajustadas e construção destas forças pessoais (Seligman, 2000).

Joseph e Linley (2005) salientam ainda a importância da terapia do bem-estar e consciencialização (*mindfulness*) que fornece meios para atingir a autodeterminação e autoconsciência (Brown & Ryan, 2003).

Também se revela fundamental neste âmbito a referência à abordagem terapêutica de Fava e seus colegas (Fava, 1997, 1999; Ruini & Fava, 2004; cit. por Joseph & Linley, 2005) assente na investigação sobre bem-estar desenvolvida por Ryff (1989) e Ryff e Singer (1998) que implica a identificação de áreas em que o bem-estar pode melhorar procedendo então com o apoio do terapeuta ao seu desenvolvimento.

A teoria de valorização organísmica referida anteriormente e defendida por Joseph e Linley (no prelo, cit. por Joseph & Linley, 2005) tem sido aplicada no âmbito do aconselhamento sobre o crescimento perante a adversidade, integrando a abordagem centrada na pessoa e a investigação recente em psicologia positiva.

Neste sentido, de acordo com Calhoun e Tedeschi (1999, 2004, cit. por Joseph e Linley (2005) a terapia que pretende facilitar o crescimento pós-traumático deve ser sempre liderada pelo cliente.

Joseph e Linley (2005) a par de outros investigadores no seio da psicologia positiva, concluem que a validade do modelo médico começa a ser posta em causa, o que não quer dizer que se deva rejeitar esta forma de atuação no âmbito da psicoterapia/aconselhamento contudo, nem todos os problemas psicológicos são melhor compreendidos através desta “lente”. Mais do que a procura de ajustamento social, defende-se a transformação pessoal.

Lopez et al. (2006) defendem mesmo que a definição de aconselhamento psicológico pressupõe desde sempre uma ênfase nas dimensões positivas, por isso é estranho que este aspeto distintivo em relação a outras especialidades se tenha mantido relegado para segundo plano emergindo apenas agora como crucial na compreensão da intervenção psicológica.

Segundo os autores esta visão tradicional mais centrada na patologia justifica a desvalorização do aconselhamento dentro da psicologia, quando comparado por exemplo, com a psicologia clínica, apesar das suas semelhanças quer ao nível dos contextos de intervenção, práticas de diagnóstico e avaliação e até ao nível dos conceitos (embora muitas vezes apresentando terminologia distinta, como por exemplo cliente vs paciente).

O foco nas forças e adaptação positiva constitui um aspeto central da identidade do aconselhamento psicológico (Frazier, Lee & Steger, 2006), que pode ser constatado na revisão da literatura existente sobre aconselhamento. Aliás, o artigo publicado por Lopez et al. (2006) teve precisamente como objetivo sintetizar os contributos já existentes ao longo dos tempos neste âmbito, procurando encorajar os psicólogos no âmbito do aconselhamento a contribuir para a ciência do funcionamento humano positivo.

Smith (2006) também sistematiza estas ideias, revendo os contributos existentes na literatura sobre esta perspetiva da psicologia positiva no âmbito do aconselhamento. O autor refere diversos aspetos neste sentido: (1) os contributos do aconselhamento para a perspetiva positiva da psicologia; (2) a relevância da psicologia positiva para o aconselhamento; (3) a contribuição da investigação sobre a prevenção; (4) a importância dos estudos no âmbito do desenvolvimento da criança e jovem para a compreensão do funcionamento positivo do adulto; (5) a relevância das práticas no âmbito do trabalho social; (6) os ensinamentos decorrentes da implementação da terapia centrada na resolução de problemas; e (7) os conhecimentos decorrentes da implementação da terapia narrativa.

Acrescenta ainda uma síntese sobre a importância, definição e tipos de forças pessoais, bem como as teorias assentes neste constructo. Inclui ainda uma descrição das fases do aconselhamento nesta perspetiva positiva.

Numa primeira fase o profissional de aconselhamento deve procurar: (1) o estabelecimento da aliança terapêutica; (2) a identificação das forças pessoais; (3) e a avaliação dos problemas atuais.

Segue-se no âmbito da intervenção: (4) o encorajamento e promoção da esperança; (5) a procura e definição de soluções; (6) a construção de forças e desenvolvimento de competências; (7) o *empowerment* do cliente; (8) a promoção de mudança pessoal; (8) e a construção de resiliência.

O processo termina com a (9) avaliação do percurso de aconselhamento realizado (Smith, 2006).

O autor aborda ainda o aconselhamento em grupo com base nesta perspetiva positiva assente nas forças pessoais. Termina o seu artigo salientando os aspetos éticos envolvidos neste modelo, alertando para a importância da alteração da formação dos profissionais de aconselhamento de forma a incluir estes recentes desenvolvimentos da psicologia positiva e lança ainda pistas para investigação futura nesta vertente da psicologia.

Frazier et al. (2006) salientam também que os psicólogos no âmbito do aconselhamento podem trazer mais contributos de relevo para a psicologia positiva, nomeadamente em quatro domínios: (1) aspetos multiculturais do funcionamento humano ótimo; (2) autoeficácia e bem-estar; (3) processos inerentes a relações interpessoais positivas; e (4) procura de uma vida significativa.

Relativamente ao primeiro, os autores salientam que há uma tendência geral para conceptualizar o desenvolvimento humano como universal e livre de aspetos culturais, que se verifica também no seio da psicologia positiva.

No entanto, Constantine e Sue (2006) defendem que o funcionamento humano ótimo deve ser entendido de forma contextualizada, reconhecendo a influência da etnicidade e cultura no bem-estar do ser humano, porque por exemplo, num determinado contexto os fatores culturais podem atuar como forças, enquanto noutros, assumirem um caráter de risco e vulnerabilidade.

Para além disso, Ryff e Singer (1998) defendem que existem manifestações fenotípicas de uma boa vida que variam de acordo com os grupos culturais.

Lent et al. (2005) nos seus estudos sobre a relação entre variáveis sócio-cognitivas e a satisfação em geral com a vida ou com domínios específicos da mesma,

constataram que a autoeficácia acadêmica e a orientada para objetivos se relacionaram quer direta quer indiretamente com o bem-estar.

Na perspectiva dos autores a autoeficácia, em oposição a traços mais estáveis, fornece um importante contributo para a compreensão de processos modificáveis e dinâmicos relacionados com o bem-estar, permitindo a sua promoção através do aconselhamento.

Neste sentido, os psicólogos no âmbito do aconselhamento poderão investigar os efeitos das suas intervenções na modificação de perceções de autoeficácia com influência nos níveis de bem-estar, trazendo novos contributos à psicologia positiva (Frazier et al., 2006).

O terceiro domínio de investigação com relevância para o avanço da psicologia positiva, isto é a compreensão das relações interpessoais positivas, destaca-se na medida em que de acordo com vários autores (Ryff & Singer, 1998; Ryan & Deci, 2000; Seligman; 2002) os dois aspetos centrais de uma vida positiva assentam sobretudo em relações interpessoais e um sentido de vida significativa e com propósito, duas dimensões que tradicionalmente são exploradas no âmbito do aconselhamento.

De facto, de acordo com Frazier et al. (2006) no que concerne à compreensão dos processos envolvidos em relações interpessoais positivas têm surgido alguns estudos de relevo no entanto, ainda é necessário perceber uma série de aspetos.

Assim, será importante continuar a investigar se os fatores que promovem processos de relacionamento positivos são os mesmos que os que decrescem processos de relacionamento negativos (Reis e Gable, 2003).

Também é fundamental continuar a explorar que crenças verificadas durante o processo de aconselhamento têm influência no desenvolvimento de vinculações seguras (Travis, Bliwise, Binder, & Horne-Moyer, 2001).

Igualmente crucial será continuar a efetuar a avaliação da empatia perante pessoas de outros contextos culturais e etnias (Wang et al., 2003, cit. por Frazier et al., 2006) e verificar os efeitos da consciência e aceitação das diferenças (Miville et al., 1999, cit. por Frazier et al., 2006).

Frazier et al. (2006) enfatizam contudo, a relevância de outras linhas de investigação que têm vindo a ser realizadas neste âmbito das relações interpessoais positivas: (1) consequências positivas da partilha de acontecimentos positivos com os outros (Gable, Reis, Impett & Asher, 2004); (2) processos de melhoria relacional e sentimento de segurança (Murray & Derrick, 2005, cit. por Frazier et al., 2006); (3) alcance de objetivos, crescimento pessoal e comportamento exploratório em relações

próximas (Feeney, 2004, cit. por Frazier et al., 2006); (4) intimidade e afeto positivo (Laurenceau, Troy, & Carver, 2005); (5) aprendizagem de competências relacionais, crescimento e mudança positivas, em adolescentes depois da rutura relacional (Tashiro & Frazier, 2003).

Finalmente, segundo Frazier et al. (2006) no que diz respeito à procura de uma vida com significado e propósito, isto é, se o indivíduo sente que a sua vida é significativa e compreensível com objetivos importantes, se tem uma razão de ser, têm surgido também alguns contributos importantes para a psicologia positiva.

Este é um aspeto que se relaciona positivamente com: (1) o bem-estar (Lent, 2004, cit. por Frazier et al., 2006); (2) o afeto positivo, a satisfação com a vida, a autoestima e o otimismo (Steger, Frazier, Oishi & Kaler, no prelo, cit. por Frazier et al., 2006).

Apresenta igualmente um papel de relevo na psicoterapia (Gelso & Woodhouse, 2002) e aconselhamento de carreira (Savickas, 2003, cit. por Frazier et al., 2006).

Steger e Frazier (2005) verificaram que o sentido da vida, isto é, sentir que a vida faz sentido, que somos compreendidos e temos um propósito ou missão a cumprir, constitui uma variável mediadora neste processo de construção do bem-estar. Por sua vez, King, Hicks, Krull e Del Gaiso (2006) salientam a importância de variáveis no âmbito do bem-estar subjetivo, nomeadamente a afetividade positiva na promoção de uma vida com propósito. No seu estudo verificaram que uma disposição ou humor positivo pode predispor os indivíduos a sentir que a sua vida tem um propósito, aumento a sensibilidade do sujeito para a significância das situações de vida que atravessa.

Apesar destes contributos, algumas críticas têm sido apontadas atendendo às características dos instrumentos utilizados, tal como referem Frazier et al. (2006), nomeadamente ao nível: (1) da validade discriminante; (2) da inclusão de outros constructos externos como a depressão e o afeto positivo (Frazier, Oishi e Steger, 2003); (3) e da falta de validade estrutural (Steger, no prelo, cit. por Frazier et al., 2006).

Para colmatar estas falhas, Steger et al. (no prelo, cit. por Frazier et al., 2006) desenvolveram um instrumento de medida do significado da vida, com melhores características psicométricas, porque sem boas medidas é impossível entender claramente os benefícios de ter uma vida significativa.

Será também importante entender como as pessoas atribuem um sentido renovado e um novo propósito à vida, apreciando-a após a vivência de um

acontecimento traumático, até porque emergem muitas vezes com comportamentos adaptativos nestas situações (Tedeschi, Park & Calhoun, 1998).

Relativamente a esta procura de significado para a vida, é possível acrescentar os contributos no âmbito da compreensão de variáveis de cariz religioso associadas positivamente ao bem-estar. Alguns estudos apontam que a frequência de serviços religiosos está relacionada com um risco menor de mortalidade e outros índices de bem-estar (Powell et al., 2003; George et al., 2002; cit. por Steger & Frazier, 2005).

De acordo com Emmons e Paloutzian (2003) religiosidade e espiritualidade são aspetos diferenciados, na medida em que a primeira implica um envolvimento em rituais específicos e comunidades de fé, enquanto que a segunda se refere a uma procura do sagrado em termos pessoais sem ter que se realizar em locais religiosos. A investigação também tem demonstrado que a espiritualidade está positivamente associada ao bem-estar (MacDonald, 2000, cit. por Steger & Frazier, 2005).

A título meramente exemplificativo salienta-se a relevância que tem sido dada na investigação no âmbito da psicologia positiva por Wallace e Shapiro (2006) nomeadamente no que concerne à tradição budista, que assenta nesta preocupação recente da psicologia ocidental centrada no bem-estar. Os autores procuraram estabelecer pontes entre os ensinamentos decorrentes desta tradição e as conceções mais atuais da psicologia, procurando desenvolver um modelo de equilíbrio mental com base em questões volitivas, atencionais, cognitivas e afetivas decorrentes do budismo.

Snyder e Lopez (2002) apontam igualmente algumas vertentes de investigação no futuro da psicologia positiva com efeitos práticos no aconselhamento: (1) compreensão da importância do otimismo e afetividade positiva na promoção de pensamentos e comportamentos realistas, salientando a relevância da classificação e avaliação individual das forças humanas através do desenvolvimento de instrumentos de medida dos constructos positivos; e (2) análise da iniciativa de crescimento pessoal procurando perceber o funcionamento ótimo do ser humano recorrendo por exemplo, a estudos longitudinais.

Os autores propõem ainda a aplicação prática dos conhecimentos que decorrem da investigação promovendo: (1) um “corpo” positivo, através da aplicação dos conhecimentos decorrentes da neuropsicologia; (2) famílias positivas, potenciando os seus recursos internos (forças) na resolução ou prevenção de problemas (fraquezas); (3) escolas positivas, criando ambientes educativos que promovam modelos positivos; (4) trabalhos positivos, que potenciem o desenvolvimento de

recursos pessoais, sentido de propósito laboral e bem-estar físico, social e psicológico; (5) comunidades positivas com sentido de entreaajuda.

Em conclusão, a investigação destes e outros aspetos no âmbito da psicologia positiva e sua aplicação na prática do aconselhamento, revela-se promissora. Nas palavras de Seligman e Csikszentmihalyi (2000) o próximo século registará um domínio da psicologia positiva, mais preventiva e promotora, do que remediativa.

3. O contexto de trabalho e o bem-estar

Não só no âmbito do aconselhamento, também no contexto de trabalho, a psicologia positiva desempenha igualmente um papel de relevo, porque o quotidiano deve permitir aos indivíduos a possibilidade de serem os melhores no seu local de trabalho (McMahon, 2009).

Segundo este autor, para isso, a sua forma de pensar e sentir com influência na sua ação, terá necessariamente que se afastar da desmoralização e infelicidade, de forma a potenciar a sua criatividade e produtividade, tendo em conta que os estudos apontam que indivíduos felizes e motivados apresentam melhores resultados em contexto laboral.

De facto, de acordo com McMahon (2009) as emoções positivas relacionam-se com a produtividade laboral. O autor refere que também o medo e o perfeccionismo permitem, até certo ponto, que o indivíduo tenha sucesso no trabalho no entanto, estas emoções acarretam consequências negativas para o indivíduo, colegas e a própria organização.

No âmbito do trabalho, as estratégias de *coaching* utilizadas numa perspetiva positiva, produzem melhorias no desempenho pessoal e organizacional (McMahon, 2009). De acordo com o autor, passam por: (1) reconhecer e utilizar as forças pessoais que permitem o desenvolvimento de traços orgânicos individuais positivos e potenciam a produtividade, satisfação e motivação; (2) identificar e aproveitar as forças dos outros para poder complementá-las e lidar com elas; (3) promover uma comunicação positiva; (4) perceber o papel dos pensamentos, atitudes e comportamentos na orientação do passado, presente e futuro; (5) e desenvolver o otimismo realista e a resiliência.

Este conjunto de estratégias a implementar em contexto laboral proposto por McMahon (2009) permitirá potenciar o desenvolvimento das forças pessoais e promover o bem-estar, incluindo a satisfação, o sucesso e a longevidade profissional,

decorrentes do ajustamento pessoa-ambiente profissional de acordo com os modelos teóricos que servem de base a este trabalho.

Estes três aspetos serão explorados com mais pormenor em seguida, atendendo às variáveis em estudo nesta dissertação. A ênfase será colocada sobretudo na satisfação com o trabalho atendendo à sua relevância na literatura sobre o contexto de trabalho, o bem-estar e o ajustamento pessoa-ambiente profissional.

As três dimensões resultantes do ajustamento pessoa-ambiente profissional, serão abordadas em pontos distintos, embora não seja possível explorar uma temática, sem inevitavelmente se incorrerem em considerações sobre a outra, o que do nosso ponto de vista não constitui uma fraqueza na revisão teórica destes conteúdos associada aparentemente à falta de rigor, mas revela a indissociabilidade destes três aspetos na compreensão do bem-estar no domínio do trabalho, na sua relação com o ajustamento pessoa-ambiente profissional.

3.1. Contributos para a compreensão da satisfação com o trabalho

A exploração da satisfação com o trabalho será efetuada com mais pormenor atendendo à sua relevância na literatura no âmbito da Psicologia Organizacional e à sua transversalidade na compreensão da longevidade laboral e sucesso profissional, bem como ao nível do bem-estar subjetivo em geral.

O mundo do trabalho hoje apresenta-se complexo atendendo às frequentes e rápidas mudanças de natureza ideológica, política, económica e tecnológica. A globalização e a conseqüente competitividade a um nível mundial tem contribuído para a alteração dos padrões de funcionamento das organizações.

De acordo com Ferreira, Fernandes, Santos e Peiró (2010) a preocupação das organizações tem vindo a centrar-se cada vez mais na melhoria não só da qualidade dos seus produtos de modo a satisfazer as expectativas dos seus consumidores (clientes externos), mas também a satisfação dos seus trabalhadores (clientes internos).

Entende-se hoje que os trabalhadores não podem ser encarados como simples mão de obra, mas como colaboradores cuja satisfação tem repercussões na qualidade do produto e na produtividade esperada (Hernandez & Melo, 2003). Aliás, segundo Saane, Sluiter, Verbeek e Frings-Dresen (2003) um dos pré-requisitos para uma organização eficaz e eficiente é a manutenção de trabalhadores satisfeitos no seu local de trabalho.

De acordo com Ferreira, Fernandes, Haase e Santos (2009) a satisfação com o trabalho, pode encarar-se numa perspetiva utilitarista ao nível da organização, porque a satisfação dos trabalhadores origina comportamentos com repercussões ao nível dos resultados de produção (Spector, 1997). Por um lado, porque as pessoas mais satisfeitas em geral com a vida tendem a definir objetivos mais elevados, obtendo melhores resultados em contexto laboral (DeNeve & Cooper, 1998, cit. por Ferreira et al., 2009). Por outro, porque de acordo com Saane et al. (2003) a satisfação com o trabalho pode atuar como fator de prevenção do *stress* ocupacional e possível consequente abandono laboral.

Assim, de acordo com Levinson (1998) para além da preocupação de natureza economicista, emerge a consideração dos aspetos humanísticos até porque a investigação tem revelado que os trabalhadores insatisfeitos tendem a apresentar igualmente níveis de satisfação mais baixos com a vida em geral.

De facto, os estudos têm demonstrado a importância da satisfação com o trabalho na procura de significado, propósito e satisfação em geral com a vida (Hagihara, Tarumi, Babazono, Nobutomo, & Morimoto, 1998; Trott, 1996; cit. por Robert, Young & Kelly, 2006) com consequências ao nível do bem-estar subjetivo dos trabalhadores (Hirschfeld, 2000).

A título de exemplo, Locke (1976) apresenta relações negativas entre a satisfação com o trabalho, a fadiga e a mortalidade por doença cardíaca e associações positivas entre aquela e a longevidade. Diversos estudos mais recentes apontam para a relação entre a insatisfação com o trabalho e um conjunto de problemas de saúde associados ao *stress* como por exemplo, depressão, ansiedade e perturbações aditivas (Cropanzano & Wright, 2001; National Academy on an Aging Society, 2000; Walsh & Srsic, 1995; cit. por Robert et al., 2006).

Os problemas referidos anteriormente influenciam mutuamente a qualidade de vida do ser humano e o funcionamento da organização (Saane et al., 2003) relativamente à sua produtividade e manutenção dos trabalhadores (Cropanzano & Wright, 2001).

Dada esta dupla influência empiricamente demonstrada segundo Hirschfeld (2000) quer a um nível mais específico (o do trabalhador) quer mais global (no âmbito do funcionamento geral da organização) esta variável tem sido uma das mais estudadas na Psicologia Organizacional (Spector, 1997) a par dos fatores associados à satisfação profissional como a produtividade, desempenho, absentismo e abandono laboral, entre outros (Jewell, Beavers, Kirby, & Flowers, 2001).

A sua medição revela-se assim fundamental, constituindo uma prática comum nas organizações que se preocupam com a sua eficácia e eficiência produtiva, e necessariamente, com o bem-estar dos seus trabalhadores (Saane et al., 2003).

Ao avaliar a satisfação com o trabalho é possível diagnosticar necessidades de intervenção que promovam a qualidade de vida laboral dos trabalhadores e conseqüentemente, melhorem a sua produção (Saane et al., 2003).

De acordo com Ngo (2009, cit. por Ferreira et al., 2009) um trabalhador satisfeito envolve-se nas suas tarefas, comprometendo-se mais com a organização, o que se traduz em melhor qualidade dos produtos, que por sua vez potenciará a lealdade e satisfação do cliente e por isso o aumento dos benefícios financeiros para a organização, que simultaneamente reduz os custos decorrentes do abandono laboral.

Como se pode constatar, a satisfação com o trabalho atua como um fator de mediação do sucesso pessoal e institucional, nesta transação recíproca entre aspetos individuais e organizacionais (Ferreira et al., 2009).

A relevância do estudo desta variável não é atual. Segundo Pocinho e Garcia (2008), o início da história do seu estudo pode situar-se no ano de 1912 com as pesquisas de Taylor sobre a influência do ambiente de trabalho (nomeadamente a fadiga e o salário) no desempenho, satisfação e produtividade do trabalhador.

Mayo e seus colaboradores (1930, cit. por Pocinho & Garcia, 2008) acrescentam outros fatores como a natureza do trabalho, a adaptabilidade do trabalhador, as relações sociais, entre outros, que têm influência na satisfação do trabalhador, salientando a importância da forma como o trabalhador pensa e avalia o seu trabalho.

Na mesma altura, Hoppock (1935, cit. por Pocinho & Garcia, 2008) publica o primeiro estudo intensivo sobre o tema, sugerindo mais aspetos relacionados com a satisfação profissional, como a supervisão, condições de trabalho, desempenho, entre outros.

Os contributos que mais se destacam neste percurso histórico sobre a satisfação com o trabalho, referem-se às teorias da motivação, nomeadamente no que se refere à humanização das condições de trabalho com efeitos na satisfação do trabalhador. A teoria de Maslow (1943) ocupa um papel central neste âmbito, ao debruçar-se sobre a importância da satisfação hierárquica das necessidades humanas (Ferreira et al., 2010).

É com base nestes princípios que emerge em 1959 a proposta de Herzberg, Mausner e Snyderman que classifica os aspetos associados à satisfação com o

trabalho em duas dimensões: intrínseca (fatores de motivação) e extrínseca (fatores de higiene).

A satisfação intrínseca refere-se assim ao conteúdo do trabalho ou às tarefas a desempenhar, enquanto que a satisfação extrínseca diz respeito aos aspetos contextuais, como o salário, as condições de trabalho e a supervisão (Herr, Cramer & Niles, 2004). De acordo com os autores desta proposta, a primeira tem influência direta na promoção da satisfação, enquanto que a segunda se remete para a prevenção da insatisfação.

Contudo, estas teorias associadas à satisfação de necessidades foram sendo desvalorizadas na investigação científica sobre o tema, porque os autores começaram a valorizar os aspetos cognitivos, ao invés de se centrarem na satisfação de necessidades (Spector, 1997).

Neste âmbito destacamos a teoria proposta por Pritchard (1969, cit. por Herr et al., 2004) na qual a satisfação depende de sentimentos pessoais de justiça ou igualdade, quando o que é obtido é comparado com o que é desejado e como este rácio se compara com outras pessoas de referência. Esta proposta para além de incluir os resultados de referência também salienta os fatores pessoais como as cognições dos sujeitos.

Independentemente da sua conceção de natureza mais motivacional ou cognitiva, aceita-se hoje que a satisfação com o trabalho não é um termo singular. Um trabalhador pode estar insatisfeito com determinados aspetos e apresentar em geral alguma satisfação (Dawis, 1984, cit. por Herr et al., 2004).

Vários autores têm vindo a propor um conjunto de fatores inerentes à satisfação com o trabalho. Um dos modelos mais aceites na literatura foi proposto por Locke (1976). De acordo com o autor, a satisfação profissional é um resultado da perceção do trabalhador sobre se o seu trabalho corresponde aos seus valores de natureza laboral, que por sua vez são congruentes com as suas necessidades.

Nesta perspetiva, associados à satisfação com o trabalho emergem como fatores, o conteúdo das atividades desempenhadas, as oportunidades de promoção, o reconhecimento, as condições de trabalho, as relações com colegas, as características da supervisão e as políticas da organização.

Segundo Peiró (1997, cit. por Carlotto & Câmara, 2008) existem vários fatores relacionados com a satisfação profissional que se apresentam como relativamente estáveis e consistentes: (1) satisfação intrínseca; (2) satisfação com a supervisão; (3) satisfação com a organização e direção da mesma; (4) satisfação com as condições

de trabalho físicas e psicológicas; (5) satisfação com as recompensas e orientações; (6) e satisfação com o reconhecimento através de feedback verbal.

Tamayo (2000, cit. por Carlotto & Câmara, 2008) mais recentemente caracteriza esta variável multidimensional incluindo aspetos como: salário, colegas, supervisão, oportunidades para promoção, benefícios, condições de trabalho, progressão na carreira, estabilidade no trabalho, desenvolvimento pessoal e quantidade de trabalho.

Na perspetiva de Saane et al. (2003) os fatores relacionados com a satisfação profissional incluem: (1) o conteúdo do trabalho, por exemplo, a complexidade ou desafio do trabalho exercido; (2) a autonomia, isto é, o controlo sobre as decisões tomadas na realização das tarefas; (3) desenvolvimento pessoal e profissional; (4) recompensas, como o salário; (5) promoção, ou seja, a possibilidade de progressão na carreira; (6) supervisão, por exemplo, o apoio e reconhecimento demonstrados pelo supervisor; (7) comunicação e existência de *feedback*; (8) relações profissionais com os colegas; (9) significação do trabalho; (10) peso do trabalho, como por exemplo, a perceção subjetiva de pressão temporal; (11) e exigências do trabalho, como a realização de trabalho extraordinário involuntário).

Ngo (2009, cit. por Ferreira et al., 2009) aponta cinco elementos associados à satisfação com o trabalho: (1) compensação e benefícios; (2) promoção e formação; (3) tarefas de trabalho; (4) colegas de trabalho; e (5) supervisão.

Não se explorou neste ponto todas as perspetivas sobre o tema. Duma forma geral, verifica-se que inicialmente o foco se centrava nas consequências da satisfação com o trabalho ao nível por exemplo, do absentismo e abandono laboral (Algag & Brief, 1978, cit. por Meliá et al., 1990) para mais tarde se considerar uma variável com interesse em si mesma para a intervenção organizacional (Quinn & Gonzales, 1979, cit. por Meliá et al., 1990) atendendo à sua relevância no âmbito da qualidade laboral.

Constatou-se ainda que esta variável tem sido explorada no âmbito da Psicologia Social e Organizacional há várias décadas. Ainda assim, verifica-se alguma controvérsia quanto à sua definição (Pedro & Peixoto, 2006) na medida em que é um constructo complexo, que pode variar entre os trabalhadores em diferentes circunstâncias e ao longo do tempo para o mesmo trabalhador (Carlotto & Câmara, 2008).

Em função do referencial teórico subjacente vão surgindo diferentes definições. Apresentam-se em seguida algumas conceções do constructo apresentadas na literatura.

De acordo com Peiró, Luque, Meliá e LosCertales (1991) as pessoas têm uma ideia relativamente definida sobre como deveria ser o seu trabalho e esta avaliação é comparada com a realidade, resultando desta comparação um maior ou menor nível de satisfação.

Muito semelhante é a conceção de Dawis e Lofquist (1984) que se referem à satisfação com o trabalho como uma atitude global positiva das pessoas em relação ao trabalho, assente na sua correspondência em relação às necessidades, valores e expectativas do trabalhador.

Também mais recentemente Péres (2001, cit. por Pocinho & Garcia, 2008) define satisfação laboral como a atitude do trabalhador face ao seu próprio trabalho, que resulta da interação entre as características atuais do trabalho desempenhado e as perceções que o trabalhador tem do que deveria ser.

Em síntese, parece haver algum consenso na definição do constructo apesar da diversidade de modelos teóricos sobre o mesmo. Segundo Pedro e Peixoto (2006) vulgarmente é definida como um conjunto de sentimentos (positivos ou negativos) que o indivíduo revela em relação ao seu trabalho (Smith, Kendall & Hulin, 1969, cit. por Seco, 2000) e que resulta da comparação entre o que é esperado de uma situação e o que se conseguiu obter dela (Locke, 1976) salientando-se o importante papel que a concretização das expectativas assume na satisfação no trabalho.

De uma forma mais simplificada e na perspetiva de Spector (1997) refere-se ao que as pessoas sentem em relação ao seu trabalho, constituindo uma atitude (que implica avaliação cognitiva e afetiva) geral em relação ao contexto laboral (Ngo, 2009, cit. por Ferreira et al., 2009). Para Hirschfeld (2000) refere-se ao quanto as pessoas gostam do seu trabalho.

A forma como esta variável é avaliada também revela algumas inconsistências, até porque segundo Saane et al. (2003) apesar de vários estudos apontarem os fatores associados à satisfação com o trabalho, raramente se encontra referência aos aspetos do trabalho que devem ser tidos em conta quando se avalia a satisfação com o trabalho. O autor refere ainda que algumas das variáveis teoricamente associadas à satisfação com o trabalho não estão incluídas nos instrumentos e podem ter influência nos resultados.

Tendo em conta que seria uma tarefa muito difícil controlar todas as características que podem afetar a satisfação profissional, quando se procede à avaliação da mesma é necessário ter em consideração que podem existir muitas outras variáveis para além das que estão a ser avaliadas com o instrumento em questão (Ahmadi & Alireza, 2007).

Outros autores apontam problemas de ordem metodológica no campo da investigação (Sutton & Staw, 1995, cit. por Carlotto & Câmara, 2008). Vários autores (Staw, 1984; Bussing, Bissels, Fuchs & Perrar, 1999; cit. por Carlotto & Câmara, 2008) acrescentam que os instrumentos geralmente utilizados carecem de modelos teóricos que os sustentem. Também Martins e Santos (2006, cit. por Carlotto & Câmara, 2008) salientam que os instrumentos geralmente usados possuem bases conceptuais diversas pelo muitas vezes não se sabe muito bem o que está a ser medido.

Segundo Ferreira et al. (2010) independentemente destes problemas no que se refere à avaliação da satisfação com o trabalho, a sua importância é evidente ao nível da investigação e intervenção organizacional. Esta relevância está patente na quantidade e variedade de instrumentos de avaliação que têm sido construídos ao longo dos tempos neste âmbito.

A avaliação da satisfação com o trabalho pode ser realizada através da observação ou do inquérito por entrevista ou questionário, de forma direta ou indireta.

Alguns autores desenvolveram estudos com base na avaliação indireta, como por exemplo, Glick, Junkins e Gupta (1986, cit. por Ferreira et al., 2009) que observaram os trabalhadores no desempenho das suas tarefas e encontraram uma correlação moderada entre a satisfação com o trabalho observada e a reportada pelos trabalhadores.

Também Spector, Dwyer e Jex (1988, cit. por Ferreira et al., 2009) que questionaram os supervisores, obtiveram uma correlação moderada com os resultados apontados pelos trabalhadores.

No entanto, Spector (1997) defende a avaliação direta, questionando os trabalhadores, como a melhor forma de aceder à satisfação com o trabalho. Esta pode ser realizada através da entrevista, evidentemente mais rica mas simultaneamente mais dispendiosa, ou do questionário, que permite uma quantificação mais fácil das respostas.

A classificação dos instrumentos de avaliação da satisfação com o trabalho proposta por Cook et al. (1981, cit. por Meliá et al., 1990) inclui: (1) instrumentos cujos itens avaliam diferentes facetas do trabalho obtendo-se um valor geral de satisfação somando as pontuações ao longo da escala; (2) outros que apresentam questões mais gerais, como por exemplo, “quão satisfeito está com o seu atual trabalho?”; (3) e finalmente, os que incluem quer aspetos específicos, quer gerais da satisfação com o trabalho.

É no âmbito destes últimos que se enquadra um dos instrumentos mais utilizados na avaliação da satisfação com o trabalho, porque inclui um *score* total e

itens que medem aspetos mais intrínsecos ou extrínsecos da satisfação: o *Minnesota Satisfaction Questionnaire - Short Form* (MSQ – versão reduzida) de Weiss, Dawis, England e Lofquist (1967).

No estudo realizado por Ferreira et al. (2009) de adaptação do instrumento à população portuguesa, verificou-se que os resultados obtidos apontaram para uma satisfação moderada com o trabalho nos 136 participantes.

Também no estudo das qualidades psicométricas de outro instrumento de avaliação da satisfação laboral, o *Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23*, realizado por Ferreira et al. (2010) se verificou que os participantes portugueses se encontravam relativamente satisfeitos.

Nestes dois trabalhos foi incluída uma questão relativa à satisfação atual com o trabalho no questionário de caracterização sociodemográfica que se correlacionou de forma positiva e moderada com os resultados totais nos dois instrumentos, parecendo sugerir que a avaliação da satisfação com o trabalho através de uma questão geral seria viável, reduzindo os custos inerentes à aplicação de um instrumento multidimensional que requer necessariamente mais tempo para o seu preenchimento.

Apesar de Scarpello e Campbell (1983, cit. por Wanous, Reichers & Hudy, 1997) defenderem a utilização de uma única questão de avaliação geral da satisfação com o trabalho, estes resultados merecem suporte empírico mais sustentado, tal como salientam Wanous et al. (1997) no seu estudo, que ainda assim obteve resultados muito superiores para a avaliação da satisfação com o trabalho através de um único item.

Não obstante, é indiscutível a riqueza da informação obtida em relação a aspetos específicos da satisfação com o trabalho obtida com instrumentos multidimensionais. Por exemplo, neste estudo de adaptação do instrumento à população portuguesa realizado por Ferreira et al. (2009) a comparação entre grupos revelou diferenças em relação a aspetos específicos da satisfação com o trabalho, nomeadamente quanto à segurança e estabilidade.

Verificou-se que os participantes mais velhos pareciam mais satisfeitos quanto a este aspeto. De acordo com P. Araújo (2009) atualmente, as organizações públicas e privadas mantêm os seus colaboradores em situações laborais precárias e indesejáveis para os trabalhadores (mais rentáveis para a organização que evita encargos fiscais) através do trabalho independente (Kovács, 2004), do subemprego (Marques, 2004), do trabalho temporário, entre outras.

Mesmo nas situações em que há contratação, esta é precária, pois as organizações mantêm os trabalhadores renovando continuamente os contratos a prazo, mas não passando a contratos sem termo (P. Araújo, 2009).

É provável que os participantes mais velhos neste estudo fossem colaboradores efetivos nas suas organizações e por isso, sentissem maior segurança e estabilidade laboral, que os mais jovens.

Por sua vez, no estudo de Ferreira et al. (2010) os participantes mais novos apresentaram resultados mais baixos nas condições estruturais do local de trabalho, o que mais uma vez aponta para a importância da utilização de instrumentos multidimensionais que permitam aceder a especificidades do domínio laboral.

Uma das limitações apontadas nestes estudos de adaptação do MSQ – versão reduzida e de avaliação das qualidades psicométricas do *Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23*, foi considerada nesta dissertação, nomeadamente a exploração de outros indicadores potencialmente associados às diferenças de satisfação verificadas, como por exemplo, o salário e o tempo de permanência na organização atual.

Outro aspeto que os autores sugeriram que devia ser investigado em próximos trabalhos refere-se aos resultados superiores de satisfação encontrados nas dimensões mais intrínsecas relacionadas com a natureza do trabalho em ambos os estudos.

Aliás, o item do MSQ – versão reduzida com média mais elevada foi o 9 (possibilidade de ajudar outras pessoas).

Noutros estudos realizados em Portugal parecem igualmente existir indicadores que apontam para a valorização da dimensão intrínseca (Moreno, 1998; Seco, 2000; Vala, Bastos & Catarro, 2000; cit. por Ferreira et al., 2010).

Estes resultados também se verificam em contexto internacional como referem Ferreira et al. (2010): (1) no estudo de Garcia-Ramos, Luján-López e Martínez-Corona (2007) com profissionais de saúde a dimensão intrínseca foi a mais valorizada pelos trabalhadores; (2) também Seco (2000) refere que os trabalhadores de vários países (Bélgica, Inglaterra, Israel e EUA) salientam a natureza interessante do trabalho como o fator mais importante de satisfação.

De facto, “o nosso trabalho estrutura por inteiro a nossa relação com o mundo e as nossas relações sociais” (P. Araújo, 2009, p. 15) desempenhando um papel de reforço nas sociedades coletivas ao permitir que os indivíduos sejam parte ativa de uma relação social maior e se integrem na comunidade (P. Araújo, 2009).

Tal como defendem Herzberg, Mausner e Snyderman (1959, cit. por Ferreira et al., 2010) a dimensão intrínseca contribui para o aumento da satisfação geral,

enquanto os fatores extrínsecos são determinantes na prevenção da insatisfação laboral. Assim, revela-se fundamental a aplicação de estratégias de promoção da motivação intrínseca, não negligenciando no entanto, os aspetos externos ao desempenho das tarefas do trabalho em si (Ferreira et al., 2010).

Realmente um dos aspetos extrínsecos que nesta amostra de Ferreira et al. (2009) revelou resultados mais baixos de satisfação foi o salário e a quantidade de trabalho realizada. Tendo em conta a conjuntura económica atual, este resultado foi entendido na medida em que Portugal “tem hoje uma economia mais débil, com mais desemprego, mais desigualdades, mais precariedade laboral, menores salários” (Carvalho, 2006, p. 1).

Este cenário tem afetado sobretudo os trabalhadores com formação superior. “Sempre foi expectado que quem estudasse mais, teria maior probabilidade de emprego, o que hoje não é linear” no nosso país (P. Araújo, 2009, p. 14). A dificuldade dos licenciados em conseguir um emprego contraria estas expectativas.

Assim, é provável que os participantes com habilitações académicas mais elevadas, pelo facto de conseguirem estar a trabalhar há pelo menos um ano (critério de seleção da amostra em estudo por Ferreira et al. em 2009) neste cenário de empregabilidade difícil, tenham apresentado resultados de satisfação em geral com o trabalho superiores aos participantes com habilitações académicas inferiores.

Nesta amostra a satisfação com o trabalho surgiu associada ao sucesso profissional. Também no estudo realizado por Ferreira et al. (2010) se verificou uma correlação moderada e positiva, estatisticamente significativa, entre as variáveis.

Na perspetiva de Pryor (1981), o sucesso profissional define-se em função dos valores associados ao trabalho ou dos aspetos preferenciais do trabalho, por parte do trabalhador. Assim, os valores ou interesses associados ao trabalho subjacentes a esta relação entre satisfação e sucesso profissional devem também ser explorados na compreensão do sucesso ocupacional (este será analisado no próximo ponto do trabalho).

Para além dos estudos que temos vindo a referir, no nosso país ao longo dos anos têm sido realizadas inúmeras investigações sobre a satisfação com o trabalho, nomeadamente num grupo profissional que mediaticamente reflete a imagem de insatisfação constante - os professores. Os principais motivos para apontados neste âmbito refletem as alterações verificadas no exercício da profissão, nomeadamente o aumento do número de horas de trabalho não letivo e a crescente burocratização das tarefas desempenhadas (Jesus, 1995).

Na compreensão da insatisfação docente a análise das razões subjacentes à escolha da profissão revela-se fundamental. No trabalho de Cruz et. al. (1988) 63% dos professores ingressaram no ensino por vocação enquanto que 15.4% afirma que o fez por falta de alternativas. No estudo de Bennett (1984) com potenciais professores, a maioria (80%) afirma que tem uma motivação positiva para enveredar na profissão atendendo à possibilidade de progredir na carreira, isto é, destaca-se como uma ocupação que possibilita um projeto profissional a longo prazo.

Outros autores apontam inúmeros fatores associados à motivação para o ensino: (1) Amiel-Lebrigue e Pichot (1980) salientam o gosto por transmitir conhecimentos, o prestígio social, a segurança económica e a falta de alternativas; e (2) Ornstein (1983) aponta o gosto por crianças e jovens, a vontade de ensinar, a segurança profissional, o horário reduzido, as férias prolongadas, entre outros.

Como é possível constatar as razões subjacentes à escolha podem inserir-se numa dimensão mais intrínseca da profissão ou em aspetos extrínsecos à mesma. De acordo com Ulriksen (1996) a escolha dos professores assenta sobretudo em fatores intrínsecos como a possibilidade de contribuir para o desenvolvimento de gerações mais novas. Neste sentido, está presente o sentido de ajuda ao outro tradicionalmente associado a este tipo de profissões (veja-se a proposta de Holland descrita anteriormente sobre as profissões do tipo S).

Aliás, no estudo de Fernandes et al. (2011) quer os professores, quer os educadores sociais (ambas as profissões do tipo S) apresentaram resultados superiores e estatisticamente significativos na satisfação com a possibilidade de ajudar o outro, quando comparados com aspetos extrínsecos do desempenho da profissão.

Atendendo aos motivos expostos anteriormente, será possível compreender as razões da sua insatisfação, antecipando-se que poderão decorrer da não concretização destas motivações.

Existem vários motivos que estão na base do abandono da profissão docente e que passam pela insatisfação, frustração ou mal-estar decorrente sobretudo de fatores extrínsecos à essência da profissão. Relembramos neste sentido as propostas teóricas no âmbito da satisfação com o trabalho que salientam a importância dos fatores intrínsecos na promoção de satisfação e a relevância dos aspetos extrínsecos na insatisfação.

De facto, Odelius e Ramos (1999) salientam que a maioria dos professores abandonam a profissão por razões salariais, embora admitam que gostam de ensinar. Também McElroy (2004) refere que este é o principal fator de abandono laboral na profissão docente, a par da excessiva burocracia e tamanho das turmas.

Em Portugal, Cruz et al. (1988) revelam que 35% dos professores mudariam de profissão por razões salariais, elevada distância entre a residência e a escola e as fracas condições de trabalho.

Também no estudo de Fernandes et al. (2011) os professores se revelaram mais insatisfeitos com o salário e condições de vida em geral, quando comparados com um grupo profissional mais recente no nosso país, os educadores sociais. Estes apesar de auferirem salários inferiores e apresentarem vínculos laborais mais instáveis, manifestaram níveis de satisfação com o trabalho (nomeadamente ao nível do salário) e vida em geral estatisticamente superiores aos professores em estudo.

Podemos ainda apontar outros trabalhos, não relacionados com a intenção de abandono, ou real abandono laboral, mas permanência insatisfeita na profissão. Vila (1988) aponta: (1) a diminuição do prestígio social da profissão, isto é, a desvalorização do saber na área da docência; (2) a sobrecarga de funções e responsabilidades; (3) a reduzida autonomia profissional; (4) o salário; (5) as dificuldades de promoção na carreira; (6) os problemas relacionais com pais, alunos e colegas; (7) a instabilidade na colocação nas escolas; entre outros.

Salientamos neste âmbito a deterioração do estatuto socioprofissional dos docentes que de acordo com vários autores se iniciou por volta dos anos 60 e se acentuou sobretudo na década de 80 do século passado.

O prestígio e reconhecimento público é um dos fatores frequentemente associado à insatisfação dos professores, na medida em que a sua imagem, isto é, a representação social da profissão na sociedade, tem surgido desvalorizada, afetando o seu autoconceito profissional (Cruz et al., 1988; Seco, 2000).

Esta desvalorização é mais evidente se compararmos com a consideração tradicionalmente associada a esta profissão, nomeadamente em relação ao professor do 1º Ciclo do Ensino Básico (CEB) nos meios mais rurais ou do professor do “liceu” nos meios urbanos.

É possível também apontar o fácil acesso à informação decorrente da evolução tecnológica da nossa sociedade que ameaça a detenção do saber na figura do professor (Nóvoa, 1991). Neste âmbito, é imperativa a própria redefinição do papel do professor mais assente na facilitação da apropriação crítica do saber, do que mera transmissão e difusão (Dias, 2003) de que é paradigma o processo de Bolonha implementado ao nível do ensino superior europeu.

Um dos fatores que se destaca nesta revisão da insatisfação docente é o salário. De facto, Cavaco (1993) salienta que muitos professores percecionam que os

seus salários não são adequados, resultando muitas vezes num fraco empenho no desenvolvimento das tarefas.

Neste sentido, Jesus (1995) sugere a redução da discrepância entre salários no início e no topo da carreira, tendo em conta que a progressão no regime geral da Função Pública é efetuada por escalões que dependem do tempo de serviço e grau académico do professor. Aliás, este é mais um dos fatores que pode desmotivar alguns professores que desejam provar a sua eficácia progredindo por mérito e não pura e simplesmente mantendo-se na profissão sem necessidade de se alterar a qualidade do desempenho o que pode gerar acomodação (Salanova, Hontangas & Peiró, 1996).

Por outro lado, Ferreira et al. (2001) acrescentam o trabalho desafiante, a equidade nos salários, as condições de trabalho, o relacionamento interpessoal e a adequação da personalidade ao trabalho, como fatores implicados na satisfação com o trabalho nos docentes.

Seco (2000) acrescenta a importância das relações interpessoais com a chefia e colegas de profissão, que se caracterizam pela entreatajuda, cooperação, partilha de informação e que podem contribuir como fatores de satisfação.

Não se pretende neste trabalho explorar com pormenor estas questões, mas apenas expor alguns contributos no âmbito da satisfação que permitam compreender os resultados que serão apresentados no último capítulo.

Tendo em conta que uma das variáveis independentes considerada nas análises da satisfação com o trabalho se refere à profissão, optamos por referir neste ponto algumas propostas neste sentido.

Assim, podemos ainda acrescentar outros trabalhos realizados em contexto português e internacional sobre a satisfação com o trabalho em determinados grupos profissionais, nomeadamente os professores. Procuramos sobretudo rever alguns estudos focados em profissões do tipo social (atendendo à tipologia de Holland) de modo a podermos discutir os resultados encontrados no âmbito da docência.

A título meramente exploratório podemos salientar o estudo realizado por Fernandes, Martins, Mendes e Xavier (2011) numa amostra de professores do 1º CEB e educadores sociais.

Os principais resultados apontam para níveis superiores de satisfação no grupo de educadores sociais, ainda que com relevância estatística apenas ao nível do salário.

Foi também considerada a satisfação com vida, verificando-se mais uma vez resultados estatisticamente superiores nos educadores sociais no que se refere às condições de vida.

Ambos os grupos profissionais revelaram resultados mais elevados nas dimensões intrínsecas do trabalho associadas à possibilidade de ajuda ao outro no desempenho das funções profissionais.

Em contexto internacional destaca-se o trabalho de Garcia-Ramos, Luján-López e Martínez-Corona (2007) com uma amostra de enfermeiros, que também permitiu verificar uma maior satisfação com aspetos intrínsecos da profissão.

O estudo desenvolvido por Sweeney, Hohenshil e Fortune (2002) constatou níveis de satisfação nos profissionais do serviço social (71% estão satisfeitos) semelhantes aos reportados noutros estudos com profissões do tipo social, como psicólogos e conselheiros de orientação vocacional.

VanVoorhis e Levinson (2006) também verificaram níveis de satisfação moderados ou elevados em 85% dos psicólogos escolares da sua investigação, salientando que os fatores de satisfação se associam às relações com os colegas, à variedade de tarefas, à oportunidade de autonomia e à possibilidade de ajudar o outro. Os motivos de insatisfação relacionaram-se sobretudo com as políticas escolares, salários e progressão profissional.

Os estudos referidos anteriormente permitem-nos perceber mais uma vez a importância da atenção a fatores extrínsecos no sentido de minorar a insatisfação e reforço dos aspetos intrínsecos ao trabalho, neste caso a possibilidade de ajudar o outro, a fim de promover a satisfação. Parece-nos que será fundamental ajudar estes profissionais a manter o interesse e significado intrínseco das suas funções de modo a que possam experienciar satisfação, sentindo-se eficazes e competentes no exercício das suas tarefas, potenciando a realização pessoal (Seco, 2000).

A preocupação com o estudo da satisfação com o trabalho, nomeadamente em grupos profissionais reconhecidamente percecionados como insatisfeitos, parece-nos que deverá constar na agenda dos investigadores e políticos em contexto português.

Independentemente da profissão em análise, a satisfação com o trabalho revela-se crucial no atual cenário económico-social, influenciando o sucesso organizacional e pessoal.

Algumas práticas têm sido sugeridas neste sentido da promoção da satisfação laboral. Ngo (2009, cit. por Ferreira et al., 2009) refere algumas boas práticas a implementar: (1) a organização deve partilhar com os seus trabalhadores a sua missão, procurando conhecer simultaneamente a perspetiva dos seus trabalhadores

para que se sintam envolvidos e utilizem as suas competências promovendo a evolução da organização; (2) a organização deve procurar contratar trabalhadores adequados comunicando no momento da contratação as suas expectativas em relação ao trabalhador; (3) a rotação de funções deve ser uma prática regular porque potencia o desenvolvimento do conhecimento e competências do trabalhador.

O autor acrescenta que: (4) as recompensas dadas ao trabalhador devem ser adequadas; (5) este quarto aspeto implica a existência de um sistema de avaliação justo; (6) a implementação de programas de formação que possibilitem a progressão na carreira revela-se essencial; (7) a supervisão deve ser apoiante e justa; (8) também as relações entre colegas devem ser positivas; (9) e as condições gerais de trabalho não devem ser negligenciadas; entre outras.

Neste sentido, a avaliação regular e a promoção constante da satisfação com o trabalho devem constituir as estratégias globais da organização (Ngo, 2009, cit. por Ferreira et al., 2009).

A compreensão desta variável tem vindo a revelar-se como uma preocupação transversal dos investigadores, não só no âmbito da psicologia organizacional, por exemplo, no que se refere às práticas de intervenção nas organizações, mas também no que diz respeito à psicologia vocacional e mesmo mais recentemente no que concerne à psicologia positiva.

Vimos anteriormente o seu relevo no âmbito da investigação organizacional, em seguida exploramos a relação da variável com o ajustamento pessoa-ambiente profissional, no sentido de nos aproximarmos das intenções subjacentes a este trabalho, nomeadamente no que diz respeito ao estudo sobre o ajustamento acrescentando a dimensão do bem-estar.

Aliás, encerraremos este ponto procurando explorar o bem-estar subjetivo em geral e aspetos mais específicos do domínio laboral, como a satisfação com o trabalho.

3.1.1. A satisfação com o trabalho e o ajustamento pessoa-ambiente profissional

No que se refere ao ajustamento pessoa-ambiente profissional e a sua relação com a satisfação profissional, podemos recordar o modelo de Lofquist e Dawis (1969) já explorado no capítulo anterior.

Nesta proposta a satisfação é definida como um afeto ou emoção decorrente da avaliação pessoal da situação. Este constructo inclui afeto positivo (satisfação) e negativo (insatisfação) segundo Dawis (1994).

O ajustamento entre necessidades pessoais, competências e capacidades e os requisitos organizacionais promove a satisfação e se esta é atingida decorrerá uma melhor performance (Herr et al., 2004).

Nesta perspectiva o trabalho é mais do que realizar um conjunto de tarefas. É também um lugar para interação humana e reforço psicológico que terão talvez mais influência na satisfação que o mero desempenho das tarefas. Herr et al. (2004) salientam que de acordo com Lofquist e Dawis (1969) e Dawis (1994) a satisfação com o trabalho e ajustamento resultam da correspondência entre indivíduo e ambiente.

Recordamos os principais pressupostos deste modelo, que nos permitem entender a relação entre ajustamento e satisfação profissional: (1) cada indivíduo procura atingir e manter a correspondência com o seu ambiente; (2) o trabalho representa um dos ambientes mais significativos com o qual os indivíduos têm que se relacionar; (3) neste caso, a correspondência pode ser descrita em termos do preenchimento por parte do indivíduo dos requisitos da ocupação profissional, assim como, este deve corresponder às características do indivíduo; (4) o processo contínuo e dinâmico no qual o indivíduo procura atingir e manter a correspondência é denominado de ajustamento ao trabalho; (5) a satisfação resulta do grau de ajustamento trabalho-trabalhador; (6) esta satisfação permite prever a permanência no emprego; (7) também a personalidade dos sujeitos pode ser predita em função da correspondência com o ambiente de trabalho específico (Herr et al., 2004).

Segundo Herr et al. (2004) esta visão é semelhante à perspectiva inicial de Murray (1938) e Holland (1973). Lofquist e Dawis (1991) bem como outros autores definiram um conjunto de 20 reforços potencialmente provenientes do trabalho, organizados em seis dimensões: segurança, conforto, estatuto, altruísmo, realização e autonomia. As pessoas terão perfis pessoais de acordo com os perfis de reforços ambientais. A sua satisfação e permanência no emprego variará em função disso (Herr et al., 2004).

A meta-análise realizada por Tsabari, Tziner e Meir (2005) com base em trabalhos publicados entre 1988 e 2003, assenta na relação entre a congruência (com base na proposta de Holland) e a satisfação profissional.

Partindo dos pressupostos de Holland (1985, 1997) os trabalhos realizados neste âmbito assumem que a interação entre características pessoais e ambientes

ocupacionais pode prever resultados no âmbito da escolha vocacional, mudança de emprego, realização profissional, capacidades pessoais, comportamento pessoal e social. De acordo com Holland (1985, 1997) a satisfação com o trabalho, o sucesso profissional e a estabilidade estão positivamente associados ao nível de congruência entre a personalidade dos sujeitos e o ambiente de trabalho.

Tsabari et al. (2005) referem outros trabalhos de revisão dos contributos empíricos sobre o tema.

Salienta-se neste âmbito a meta-análise de Assouline e Meir (1987) que permitiu verificar 53 correlações entre congruência e satisfação com o trabalho. A segunda meta-análise conduzida por Tranberg, Slane e Ekeberg (1993) sobre esta temática, permitiu constatar 22 correlações entre a congruência e a satisfação profissional.

O trabalho de Spokane, Meir e Catalano (2000) com base em 66 estudos sobre congruência, publicados entre 1985 e 1999, aponta uma relação média entre congruência e satisfação com o trabalho nos estudos correlacionais tradicionais de cerca de .25 (explicando 5% da variância).

No entanto, Tinsley (2000) verificou que a tipologia hexagonal no âmbito da congruência não se correlaciona significativamente com a satisfação profissional. Por sua vez, Osipow e Fitzgerald (1996) numa revisão da teoria de Holland salientaram que a relação entre congruência e satisfação com o trabalho permanece incerta.

Atendendo a estes aspetos, Tsabari et al. (2005) procuraram no seu estudo considerar o efeito moderador de duas variáveis nesta relação entre congruência e satisfação.

Propõem que a teoria da congruência surgirá mais forte em culturas individualistas, na medida em que estas atribuem maior legitimidade à escolha pessoal, pensamento e comportamento independentes, pelo que se espera o mesmo em relação à escolha vocacional e à satisfação com o trabalho.

Por outro lado, segundo os autores, nas sociedades mais coletivistas dá-se mais importância à lealdade e manutenção dos interesses do grupo, pelo que os interesses vocacionais pessoais e a sua congruência com os ambientes profissionais é secundária.

Os autores antevêm que quanto maior o individualismo maior a correlação entre congruência e satisfação.

Também consideraram a idade como variável moderadora, tendo em consideração que Meir (1999) afirma que a escolha inicial de uma ocupação numa idade mais precoce tende a estar mais associada aos interesses do sujeito no âmbito

da teoria da congruência. Por outro lado, numa fase mais tardia (35 anos ou mais) a satisfação profissional estará mais associada a outras variáveis como o ajustamento, a utilização de competências, *burnout*, experiência, oportunidades de progressão, compensações, estatuto, aceitação social, entre outras mais relacionadas com o mundo do trabalho.

Assim, os autores preveem que numa fase mais jovem a satisfação com o trabalho decorrerá mais da congruência enquanto que mais tarde poderá ser mais afetada por outro tipo de variáveis.

A análise dos trabalhos publicados nos últimos anos sobre o tema, permitiu que Tsabari et al. (2005) verificassem correlações entre .16 e .17 entre estas variáveis relativas à congruência e à satisfação com o trabalho. Segundo os autores, a heterogeneidade de resultados neste âmbito aponta para a existência de variáveis moderadoras. Ainda assim, salientam que a satisfação é uma variável importante no âmbito da teoria da congruência, contribuindo entre 5 a 10% para a explicação da variância.

Verificaram que as diferenças culturais podem desempenhar um papel importante nesta teoria. Também Hofstede (1983) constatou que a mudança de emprego é mais comum em culturas individualistas que se preocupam com a procura de realização pessoal. Finalmente, concluíram que os participantes mais novos (20-30 anos) são melhor preditores da teoria da congruência do que os mais velhos (acima dos 30).

Inerente a estas questões está o ajustamento entre trabalho e personalidade, bem como, as suas implicações no envolvimento no trabalho (Herr et al., 2004).

Van Vianen (2001, cit. por Herr et al., 2004) salienta que a teoria de ajustamento se baseia em dois pressupostos: (1) o comportamento humano é em função da pessoa e do meio; (2) e a pessoa e o meio devem ser compatíveis.

Hackman e Oldham (1981, cit. por Herr et al., 2004) defendem que uma das maiores influências na produtividade organizacional decorre da qualidade da relação entre a pessoa que desempenha o trabalho e o trabalho que realiza. Se houver um bom ajustamento, de forma a que o trabalho produtivo se constitui como uma experiência pessoal satisfatória, o empregador só terá que procurar manter esta relação saudável. Até porque segundo diversos estudos a experiência de trabalho é fundamental para a autoestima do sujeito.

Assim, a perspetiva decorrente dos estudos de Hawthorne em que o trabalhador assume um papel passivo, manipulado pelo empregador são encarados cada vez mais como um mito e não um facto (Bramel & Friend, 1981).

De facto, a personalidade de cada indivíduo desempenha um papel de relevo no âmbito do ajustamento e satisfação (Herr et al., 2004). Apesar deste constructo ter sido muito estudado pela psicologia, incluindo no âmbito organizacional, as mudanças que caracterizam o mundo do trabalho têm vindo a potenciar a continuidade do interesse pela compreensão das diferenças individuais (incluindo no nosso ponto de vista as capacidades de processamento de informação) e estilos de personalidade como fatores fundamentais associados ao sucesso dos processos de trabalho (Herr et al., 2004). Segundo os autores, a personalidade está relacionada com o comportamento organizacional e portanto, com o ajustamento pessoa-ambiente profissional.

É importante contudo, continuar a tentar perceber que fatores individuais são fundamentais em que trabalhos ou organizações e qual a relação entre a importância da personalidade e outros constructos pessoais (Herr et al., 2004).

Esta relevância destaca-se até porque nem todos os autores defendem perspetivas consensuais sobre a importância da personalidade ao nível da satisfação, quer com a vida em geral, quer em domínios específicos como o do trabalho.

Se atendermos às perspetivas decorrentes da teoria sócio-cognitiva, variáveis como a autoeficácia, orientação para objetivos e recursos do meio, poderão ter um papel de relevo na compreensão do bem-estar em geral e da satisfação com domínios específico da vida, incluindo a vertente profissional (Lent et al., 2005). Estes autores verificaram que esta satisfação com aspetos específicos da vida pode ser predita com base nestas variáveis centrais na teoria sócio-cognitiva. Por sua vez, esta satisfação com dimensões específicas da vida, relaciona-se com a satisfação em geral com a vida, mesmo controlando-se o efeito da personalidade, nomeadamente o traço da afetividade positiva ou extroversão.

A importância destes resultados empíricos revela-se sobretudo ao nível da intervenção, destacando-se a importância da consideração de variáveis de personalidade e outros aspetos pessoais na promoção da satisfação com o trabalho, com a vida e em última instância no que se refere ao bem-estar subjetivo.

Em síntese, a satisfação com o trabalho parece indissociável do ajustamento, principalmente se atendermos às propostas de correspondência pessoa-ambiente profissional. Nesta relação, a personalidade (bem como outros aspetos individuais) revela-se uma variável fundamental. Salientam-se no Quadro 4 as principais ideias referidas neste ponto do trabalho, de modo a podermos posteriormente enquadrar os resultados encontrados no estudo empírico que desenvolvemos.

Quadro 4. Síntese dos principais contributos sobre a satisfação com o trabalho e o ajustamento pessoa-ambiente profissional.

A satisfação com o trabalho e o ajustamento pessoa-ambiente profissional

- A relação entre congruência e satisfação com o trabalho permanece incerta (Osipow & Fitzgerald, 1996);
 - A associação entre a satisfação com o trabalho e a correspondência pessoa-ambiente profissional é mediada por outras variáveis, como por exemplo, a cultura e a idade (Tsabari et al., 2005);
 - A personalidade de cada indivíduo desempenha um papel de relevo no âmbito do ajustamento e satisfação (Herr et al., 2004);
 - Salienta-se a importância de outros constructos pessoais na relação entre o ajustamento e a satisfação (Lent et al., 2005).
-

O que já é sabido sobre ajustamento pessoa-ambiente profissional, satisfação com o trabalho e personalidade suporta um conjunto de propostas preconizadas por Herr et al. (2004) quanto aos papéis a desempenhar pelo profissional de aconselhamento no local de trabalho.

Os autores salientam que é fundamental informar os responsáveis pelas organizações acerca das perspetivas mais recentes sobre satisfação com o trabalho. Também os trabalhadores devem estar a par dos possíveis percursos de carreira à sua disposição, bem como requisitos de mobilidade dentro da organização, assim como oportunidades formativas existentes.

Acrescentam ainda a importância da adequada avaliação dos trabalhadores no âmbito das suas competências técnicas e necessidades psicológicas, essencial na promoção do seu ajustamento ao conteúdo do trabalho ou características do supervisor. Igualmente se revela fundamental proceder à avaliação da satisfação com o trabalho e aspirações do trabalhador.

Para além da avaliação, de acordo com Herr et al. (2004) o profissional de aconselhamento poderá intervir promovendo o desenvolvimento de competências de empregabilidade e facilitando também o acesso a formação no âmbito das competências mais técnicas, bem como permitindo que o trabalhador compreenda as características organizacionais com as quais interage.

Segundo os autores, a sua intervenção não se deve limitar a aspetos de natureza laboral, podendo fornecer aconselhamento individual acerca do estilo pessoal, comportamento no trabalho e noutros contextos de vida, desenvolvimento da carreira e sua conciliação com a vida familiar, entre outros.

Herr et al. (2004) referem ainda estratégias de intervenção de natureza grupal, promovendo grupos de apoio para trabalhadores que estão em determinadas fases de transição (colocação noutra região, alteração da estrutura familiar, etc.) e organizacional (consultoria aos gestores acerca da redefinição do trabalho, ajuda na implementar políticas que melhorem a qualidade da vida laboral, entre outras).

Estas estratégias permitirão em última instância a promoção do bem-estar dos trabalhadores, quer numa perspetiva geral, quer no domínio específico do trabalho.

3.1.2. O bem-estar subjetivo em geral e a satisfação com o trabalho

Terminamos este ponto explorando a satisfação com o trabalho na sua relação com o bem-estar nomeadamente no domínio laboral, atendendo às hipóteses apresentadas adiante no âmbito do estudo empírico desenvolvido neste trabalho.

Como vimos anteriormente, ao longo dos anos diferentes autores sugeriram diversas abordagens para operacionalizar a felicidade (Cropanzano & Wright, 2001).

No âmbito das ciências organizacionais a satisfação com o trabalho é provavelmente a forma mais comum e antiga de operacionalização da felicidade no trabalho (Wright et al., 2007). Como é específica do âmbito laboral, exclui outras dimensões da vida em geral externas ao trabalho.

Segundo Warr (2003) o bem-estar específico do trabalho refere-se ao que as pessoas sentem acerca de si mas na sua relação com o trabalho.

Por outro lado, na investigação no âmbito do bem-estar a felicidade é operacionalizada como um constructo mais global que a satisfação com o trabalho porque inclui aspetos da vida para além do contexto laboral (Diener, 1984; Wright et al., 2007). O bem-estar “livre de contexto” (nas palavras de Warr em 2003) é um constructo mais lato, envolvendo os sentimentos em qualquer contexto.

Ambas as formas de bem-estar (mais geral ou no domínio do trabalho) situam-se no âmbito da saúde mental (Warr, 2003). De facto, a felicidade e a satisfação com o trabalho emergem associadas (embora não robustamente) como facilmente se compreende, na medida em que a primeira é mais global e inclui a segunda. Wright e Cropanzano (2000, cit. por Wright et al., 2007) verificaram no seu primeiro estudo uma correlação de .35 e no segundo de .10 entre bem-estar subjetivo em geral e satisfação com o trabalho.

O modelo proposto por Warr (2003) permite-nos compreender as relações entre o bem-estar em geral e no domínio laboral, ponto de partida essencial para a

formulação das hipóteses testadas no estudo empírico que desenvolvemos nesta dissertação e que será apresentado no quinto capítulo.

Assim sendo, exploraremos com mais pormenor a proposta deste autor, sobretudo no que se refere à satisfação com o trabalho, embora tenhamos assumido como ponto de partida a proposta de Holland (1959, 1985, 1997) que inclui também o sucesso profissional e longevidade laboral (que serão analisados nos próximos pontos deste capítulo) e que consideramos nesta dimensão do bem-estar no domínio laboral, na medida em que resultam do conforto inerente à compatibilidade entre características pessoais e profissionais no âmbito do ajustamento pessoa-ambiente profissional.

Geralmente o bem-estar é conceptualizado num único eixo variando de baixo a mais elevado. De acordo com Warr (2003) é preferível contudo, adotar um sistema compreensivo com duas dimensões tal como consideram inúmeros investigadores (Matthews, Jones & Chamberlain, 1990; Thayer, 1989; Watson et al., 1988) salientando-se a importância simultânea do prazer ou agrado e excitação ou ativação.

Segundo Warr (2003) podemos descrever o bem-estar de uma pessoa em função da sua localização em relação a estas dimensões (representando os conteúdos dos sentimentos) ou da sua distância (representando a intensidade). Assim, um grau particular de prazer/agrado pode ser acompanhado por níveis mais baixos ou elevados de excitação/ativação mental, tal como uma determinada quantidade de excitação/ativação pode estar associada a mais ou menos prazer/agrado.

Daqui resultam três eixos de análise do bem-estar constituintes do modelo de Warr (2003). O autor não propõe um quarto eixo, como seria de esperar atendendo ao cruzamento destas quatro possibilidades, na medida em que a ativação por si só não pode ser considerada como um reflexo do bem-estar.

Os três eixos propostos pelo autor incluem: (1) desagrado-agrado, sendo que o pólo positivo geralmente se refere à satisfação ou felicidade; (2) ansiedade-conforto, revelando sentimentos de ansiedade o indivíduo que apresenta níveis baixos de agrado e ativação mental elevada; (3) depressão-entusiasmo, caracterizando-se os sentimentos depressivos como envolvendo baixo agrado e baixa ativação mental.

Segundo o autor, estes três eixos estão relacionados entre si devido à importância central do eixo do prazer/agrado. Também apresentam associação com outras variáveis no domínio laboral, relacionadas com o tipo de emprego ou de contrato de trabalho (Birdi, Warr & Oswald, 1995; Warr, 1990, 1992; cit. por Warr, 2003). Exemplificando, os indivíduos que trabalham por conta-própria podem apresentar menos depressão relacionada com o trabalho e mais ansiedade

Para além da sua relação com variáveis de bem-estar no domínio do trabalho, verificam-se igualmente alguns resultados estatisticamente significativos relativamente a constructos no âmbito do bem-estar em geral. Segundo Warr (2003) as noções de afetividade negativa e positiva introduzidas por Bradburn (1969) também se associam a este modelo, nomeadamente aos eixos 2 (ansiedade-conforto) e 3 (depressão-entusiasmo). O eixo 1 (desagrado-agrado) tem sido avaliado utilizando medidas de satisfação com o trabalho e satisfação com a vida que por sua vez se correlacionam entre si apresentando uma correlação de cerca de .35 (Tait, Padgett & Baldwin, 1989).

De facto, alguma sobreposição entre estas duas variáveis (do domínio laboral e da vida em geral) é naturalmente esperada, na medida em que os sentimentos acerca do trabalho são uma componente da satisfação com a vida em geral (Warr, 2003).

A investigação longitudinal de Judge e Watanabe (1993) indicou que há um padrão de dupla influência, mas que o impacto da satisfação com a vida na satisfação com o trabalho é superior ao inverso (ver também Judge e Locke, 1993).

As investigações sobre a relação trabalho-família revelam igualmente esta associação. A título exemplificativo salienta-se o estudo de Piotrkowski (1978) que verificou que os indivíduos com maior satisfação profissional se revelavam mais entusiasmados e disponíveis afetivamente para a sua família. Numa perspetiva inversa, Couter (1984, cit. por Warr, 2003) constatou consequências da vida familiar no trabalho, nomeadamente em mães de crianças mais novas.

Mais recentemente, as relações recíprocas neste âmbito foram enfatizadas no modelo proposto por Frone, Yardley e Markel (1997).

De acordo com Scollon e Diener (2006) um trabalho feliz e uma vida familiar adequada podem originar aumento no bem-estar psicológico a longo prazo. Um aumento da satisfação com o casamento está correlacionado com um incremento no bem-estar e diminuição de ansiedade ao longo do tempo (Roberts & Chapman, 2000, cit. por Scollon & Diener, 2006).

A respeito desta relação entre variáveis de bem-estar no domínio laboral e no bem-estar em geral, Warr (2003) salienta que pode variar entre indivíduos e em diferentes situações, justificando com vários estudos: (1) Bamundo e Kopelman (1980) constataram uma associação mais forte em indivíduos com salário mais elevado, níveis educacionais superiores e com trabalho por conta própria; (2) Tait et al. (1989) verificaram diferenças entre homens e mulheres, referindo que antes de 1974 a correlação em mulheres era de .16 e depois .31; (3) e Steiner e Truxillo (1989) apontaram correlações superiores em pessoas com maior envolvimento no trabalho.

Tal como o bem-estar pode ser analisado sob o ponto de vista mais geral ou mais específico atendendo a um determinado contexto como o de trabalho, também a satisfação profissional pode ser medida na sua globalidade ou considerando aspetos concretos do mundo laboral, como já referimos anteriormente.

Warr (2003) neste âmbito salienta que podemos aceder à satisfação com o trabalho questionando os sujeitos da seguinte forma: em que medida está satisfeito com o seu trabalho?

É possível ainda abordar esta dimensão do bem-estar laboral utilizando instrumentos que incluem diversos itens relacionados com o salário, a relação com os colegas, as condições de trabalho, entre outras (Warr, 2003). O autor acrescenta que nesta avaliação incluem-se facetas do trabalho mais associadas a uma dimensão intrínseca (oportunidade para utilizar as competências, variedade de tarefas, etc.) ou extrínseca (salário, segurança, condições de trabalho, etc.) como já foi abordado anteriormente neste trabalho.

Warr (1987, 1994) aponta algumas características do trabalho geralmente associadas ao bem-estar laboral (1) oportunidade de controlo pessoal (autonomia, ausência de supervisão opressora, autodeterminação, participação na tomada de decisão e liberdade de escolha); (2) oportunidade de utilização de competências sentidas como valorizadas e necessárias; (3) objetivos gerados externamente e relacionados com as exigências do trabalho ou das tarefas, bem como com a responsabilidade inerente ao desempenho de determinados papéis; (4) variedade no conteúdo das tarefas e nas competências a utilizar; (5) clareza contextual, isto é, informação acerca das consequências do comportamento, feedback sobre as tarefas realizadas, informação sobre o futuro profissional e ausência de ambiguidade e insegurança.

O autor acrescenta mais cinco características fundamentais neste âmbito: (6) disponibilidade financeira relacionada com o nível salarial; (7) segurança física (ausência de perigo, boas condições de trabalho, equipamento ergonomicamente adequado e níveis ajustados de temperatura e ruído); (8) supervisão apoiante (liderança efetiva, gestão apoiante e consideração por parte do supervisor); (9) oportunidade de contacto interpessoal, que não envolve apenas a quantidade, mas também a qualidade das relações, privacidade adequada, apoio social, boa comunicação e coesão na equipa de trabalho; (10) e finalmente, posição social valorizada ou seja o prestígio profissional.

Warr (2003) deixa uma ressalva, salientando que a terceira faceta do trabalho referida anteriormente, se se verificar em níveis demasiado elevados, pode gerar mal-estar.

Duma forma geral, Warr (2003) defende que estes aspetos estão positivamente associados ao bem-estar, apontando estudos de relevo neste sentido, com base no seu trabalho de síntese efetuado em 1987: (1) em relação à terceira dimensão Spector e O'Connell (1994) verificaram que as exigências se relacionam mais com os níveis de ansiedade, enquanto que a oportunidade de controlo no âmbito da primeira dimensão se associa à satisfação; (2) e Lee e Ashforth (1996) constataram que a terceira dimensão relativa às exigências profissionais se associa mais à componente da exaustão emocional do *burnout*, que a dimensão nove relativa ao apoio social e coesão da equipa de trabalho.

O autor refere ainda que estas dimensões do trabalho também se relacionam com aspetos do bem-estar em geral e não só no domínio laboral (Adelmann, 1987; Chay, 1993; Dooley, Rook & Catalano, 1987; Kalimo & Vuori, 1991; Loscocco e Spitze, 1990; Lowe & Northcutt, 1988; Martin & Wall, 1989; Melamed et al., 1995; Parasuraman, Purohit & Godshalk, 1996; Pugliesi, 1995; Roxburgh, 1996; cit. por Warr, 2003).

Em síntese, o impacto destas dez dimensões é superior no bem-estar no domínio laboral no entanto, há efeitos indiretos no bem-estar em geral, mediados precisamente por este impacto no âmbito profissional (Warr, 2003).

Apesar destes resultados relacionados com as dimensões do ambiente de trabalho, Warr (2003) salienta que o bem-estar laboral também depende da forma como o indivíduo percebe o trabalho. De facto, segundo vários autores (Roberts et al., 2003; Roberts & Chapman, 2000; cit. por Scollon & Diener, 2006) os aspetos subjetivos do trabalho predizem o bem-estar, na medida em que um emprego satisfatório e envolvente promove o aumento da emoção positiva e o decréscimo da afetividade negativa.

O modelo de Warr (2003) debruça-se em aspetos de natureza pessoal a par de determinantes sociais.

O autor refere que alguns fatores individuais desempenham igualmente um papel importante no bem-estar (disposições afetivas, padrões de comparação e outras características pessoais, como as capacidades, preferências, entre outras).

As variáveis sociodemográficas são também relevantes mas influenciam simultaneamente os aspetos pessoais e os ambientais.

Por sua vez, o bem-estar laboral está associado ao bem-estar em geral que também depende de fatores ambientais (não relacionados com as dimensões do trabalho) e pessoais (os mesmos referidos anteriormente), desempenhando as variáveis sociodemográficas um importante papel em ambos.

Expomos em seguida as principais conclusões do autor no âmbito dos determinantes individuais nomeadamente no que se refere às disposições afetivas (afetividade positiva e negativa) na medida em que foram consideradas no estudo empírico que desenvolvemos.

Segundo Warr (2003) as disposições afetivas constituem traços de personalidade que refletem diferenças individuais no estilo emocional e sentimentos acerca de si, com influência nas respostas emocionais aos acontecimentos do meio.

Ambas estão correlacionadas negativamente verificando-se que na maior parte dos estudos apresentam valores na ordem de cerca de $-.25$ (Cropanzano, James e Konovsky, 1993; Elliot, Chartrand, e Harkins, 1994; George, 1989; Munz e tal., 1996; Watson e Pennebaker, 1989; Watson e Slack, 1993; Watson e Walker, 1996; cit. por Warr, 2003).

O autor verificou, tal como seria de esperar, que os indivíduos com elevados níveis de afetividade negativa apresentaram resultados mais baixos no eixo 2 do seu modelo, isto é, revelaram níveis mais elevados de ansiedade.

Por sua vez, as pessoas com níveis mais elevados de afetividade positiva apresentaram melhores resultados no eixo 3, ou seja, maior entusiasmo.

Relativamente ao eixo 1, nomeadamente ao nível da satisfação com o trabalho, o autor salienta que vários estudos apontam correlações moderadas e positivas com PA (.33) e negativas com NA ($-.26$). Esta relação varia contudo, em função das dimensões de satisfação com o trabalho, verificando-se uma relação superior entre estas dimensões afetivas (PA e NA) e a satisfação intrínseca, que por sua vez tende a apresentar-se mais associada à satisfação em geral com o trabalho (Warr, 2003).

Estes resultados sugerem que a satisfação com o trabalho se relaciona com várias facetas do ambiente de trabalho (já referidas anteriormente) mas também com aspetos da personalidade. Aliás, o bem-estar em qualquer situação é afetado pelas atitudes das pessoas em relação ao conteúdo das tarefas e pela sua capacidade para as desempenhar.

Warr (2003) acrescenta que a satisfação com o trabalho e outros indicadores do bem-estar laboral, tendem a ser relativamente estáveis ao longo do tempo, o que parece sugerir uma componente de natureza endógena na satisfação com o trabalho assente em características da personalidade e outras capacidades pessoais que

afetam as preferências e os resultados no domínio profissional. Também se verificam associações entre estas disposições afetivas e o bem-estar em geral tal como no trabalho de Warr, Barter e Brownbridge (1983).

As pessoas com níveis elevados de NA tendem a apresentar maior ansiedade encarando o mundo como ameaçador. De acordo com Warr (2003) tem sido demonstrado que percecionam características menos agradáveis no trabalho e na vida em geral. Por outro lado, os indivíduos com níveis elevados de PA percecionam mais apoio social no trabalho. De facto, as pessoas tendem a seleccionar situações que refletem e apoiam as suas características pessoais. Neste sentido, por exemplo, Diener, Larsen e Emmons (1984) verificaram uma relação significativa entre afetividade positiva e atividades de recreação social.

Para além dos aspetos de natureza mais pessoal e ambiental que temos vindo a referir, Warr (2003) salienta a importância de variáveis de natureza sociodemográfica, nomeadamente a idade e o género.

No que se refere à idade, tem-se verificado que os trabalhadores mais velhos tendem a apresentar níveis superiores de bem-estar no domínio laboral nos três eixos (Birdi, Warr & Oswald, 1995; Warr, 1992).

Em certas circunstâncias, trabalhadores muito novos apresentam mais bem-estar do que os que estão no final dos vinte anos, parecendo existir uma associação curvilínea entre variáveis (Clark, Oswald & Warr, 1996).

O autor aponta algumas explicações possíveis. As pessoas mais velhas tendem a mudar para empregos mais atrativos, valorizar outras facetas do trabalho e os seus padrões de comparação vão-se reduzindo ao longo do tempo (Warr, 1997). Para além disso, o bem-estar em geral frequentemente verificado em idades mais avançadas, terá influência no aumento do bem-estar laboral (Warr, 2003).

Relativamente ao género, os resultados não são tão consensuais. Por vezes não se encontram diferenças significativas (Puglisei, 1995), noutros estudos as mulheres apresentam maior satisfação com o trabalho (Clark, 1996).

A oportunidade de controlo pessoal parece ter mais impacto nos homens e a presença de supervisão apoiante na satisfação das mulheres (Mottaz, 1986). No entanto, Kalimo e Vuori (1991, cit. por Warr, 2003) não encontraram qualquer impacto destas facetas específicas do trabalho.

No âmbito deste último resultado referido, Warr (2003) salienta que o facto das mulheres estarem pelo menos tão satisfeitas como os homens, parece surpreendente na medida em que em média têm menos qualidade de trabalho. O autor refere, com base na perspetiva de Mottaz (1986) que talvez esperem menos ou não se encontrem

tão preocupadas como os homens com aspetos como o salário ou oportunidade de controlo pessoal.

Concluindo, a satisfação com o trabalho é um termo complexo mas significativo no desenvolvimento da carreira e a sua importância está bem patente também no bem-estar em geral (por exemplo, Herr et al. em 2004 salientam que a satisfação é o melhor preditor de longevidade de vida).

Apresenta-se no Quadro 5 uma síntese das principais ideias presentes na literatura sobre a relação entre o bem-estar em geral e no domínio laboral, nomeadamente no que se refere à satisfação com o trabalho.

Optou-se por incluir neste quadro síntese alguns contributos que decorrem dos aspetos abordados especificamente neste ponto e outros que são explorados ao longo do capítulo, a fim de se sistematizar o conjunto de noções que será fundamental na discussão dos resultados encontrados no estudo empírico realizado.

Em síntese, este modelo de Warr (2003) permite compreender o bem-estar em geral na sua relação com o bem-estar mais específico de um contexto, o laboral, verificando-se o relevo da satisfação com o trabalho neste último, embora necessariamente com repercussões no primeiro.

O sucesso profissional e a longevidade laboral, teoricamente decorrentes de um maior ajustamento pessoa-ambiente profissional, se atendermos aos modelos que servem de suporte ao trabalho empírico realizado, a par da satisfação com o trabalho, serão considerados nesta tese, como elementos deste bem-estar específico do domínio laboral.

Como se poderá constatar em seguida, estas três variáveis encontram-se de alguma forma associadas se atendermos às investigações realizadas no âmbito desta temática.

Apresentaremos no próximo ponto, de forma menos pormenorizada, os contributos encontrados na literatura sobre o sucesso profissional, enquanto variável fundamental na compreensão da carreira e nas suas ligações ao bem-estar, para encerrarmos o capítulo atendendo à permanência no emprego (longevidade laboral) explorando o caso particular e indissociável, do abandono laboral.

Quadro 5. Síntese dos principais contributos sobre o bem-estar em geral e no domínio laboral, considerando a satisfação com o trabalho.

Bem-estar em geral e no domínio laboral: a satisfação com o trabalho

- A satisfação com o trabalho e com a vida em geral explicam o bem-estar psicológico (Dolan et al., 2000);
- A felicidade está associada positivamente à satisfação com o trabalho (Wright & Cropanzano, 2000, cit. por Wright et al., 2007);
- A satisfação com a vida explica uma maior percentagem da variância do bem-estar que a satisfação com o trabalho (Dolan et al., 2000);
- Verifica-se a importância da satisfação com o trabalho na procura de significado, propósito e satisfação em geral com a vida com consequências ao nível do bem-estar subjetivo dos trabalhadores (Hagihara, Tarumi, Babazono, Nobutomo, & Morimoto, 1998; Trott, 1996; cit. por Robert et al., 2006);
- Consta-se o impacto da satisfação com a vida na satisfação com o trabalho é superior ao inverso (Judge & Watanabi, 1993);
- O bem-estar laboral está associado ao bem-estar em geral que também depende de fatores ambientais e pessoais desempenhando as variáveis sociodemográficas um importante papel em ambos (Warr, 2003);
- Encontram-se resultados superiores de satisfação nas dimensões mais intrínsecas relacionadas com a natureza do trabalho (Ferreira et al. 2009);
- Existem relações entre PA e NA e a satisfação intrínseca com o trabalho (Warr, 2003);
- Algumas dimensões do trabalho estão relacionadas com satisfação profissional e com aspetos do bem-estar em geral (Warr, 2003).

3.2. O sucesso profissional na compreensão da carreira

A importância da compreensão do sucesso ocupacional manifesta-se ao nível do estudo da carreira mas estende-se a outras dimensões da vida do ser humano.

Se atendermos à perspetiva de Pryor (1981) a sua relevância é superior no âmbito laboral (quando comparada a sua influência por exemplo, no equilíbrio trabalho-família), na medida em que se define em função da sua relação com os valores associados ao trabalho. Isto é, se uma pessoa valoriza o dinheiro e a segurança acima de outros resultados do trabalho, a medida que a pessoa irá utilizar

para avaliar o seu sucesso profissional assentará no dinheiro e segurança. Se por outro lado, valorizar o altruísmo e o autodesenvolvimento, então serão estes os indicadores de sucesso (Porfeli & Vondracek, 2009).

Também Dawis (2002b) na sua proposta sobre o desenvolvimento da carreira assente nos valores culturais e associados ao trabalho chama a atenção para a importância de aspetos valorizados pelo indivíduo na conceção do sucesso profissional. O autor salienta que o sucesso se relaciona com: (1) competências de trabalho adquiridas em contextos educativos formais ou informais; atitudes relacionadas com o trabalho; (3) participação em papéis laborais; entre outros aspetos.

No entanto, segundo Herr et al. (2004) a falta de sucesso no trabalho pode manifestar-se em tensões e *stress* no âmbito familiar, no grupo de amigos e no desempenho de outros papéis de vida para além do trabalho, pelo que se encontra associado a outras dimensões no âmbito do bem-estar subjetivo em geral.

No mesmo sentido, o trabalho de Hall (2004) aponta para a natureza subjetiva do sucesso, assente na satisfação que se sente com a vida em geral e no domínio laboral. Para este autor, e atendendo às características do mundo profissional na atualidade, os indivíduos irão continuar a procurar um equilíbrio entre o trabalho e outras dimensões da vida. A sua satisfação e experiência subjetiva de sucesso não será determinada por inteiro pelo contexto de trabalho mas pelas suas famílias, comunidades e ambientes mais latos (Hall, 2004).

No futuro tal como no passado, as múltiplas possibilidades de estruturação harmoniosa do trabalho enquanto parte da vida continuarão a existir, mas neste âmbito o papel do indivíduo na construção da sua carreira de natureza flexível - e já não da organização – será caracterizado pela *agência* pessoal guiada pelos valores individuais e onde os critérios de sucesso são subjetivos.

Nesta proposta de conceptualização da carreira, Hall (2004) propõe a designação de *protean career* que envolve esta flexibilidade e progressão horizontal no percurso vocacional inerente à instabilidade frequente e rápida mudança que caracteriza o mundo do trabalho na atualidade, por oposição ao constructo estável de carreira com base na progressão vertical na organização. Esta proposta vai ao encontro dos desenvolvimentos mais recentes na conceptualização de carreira já explorados no capítulo anterior.

No trabalho de Hall (2004), bem como em perspetivas mais tradicionais como a de Holland (1959, 1985, 1997), a importância do sucesso profissional é indubitável no âmbito do estudo da carreira.

Inicia-se a exploração desta variável, procurando defini-la com base na literatura sobre o tema. O sucesso profissional refere-se ao conjunto de resultados ou conquistas de natureza psicológica ou do domínio laboral que o indivíduo acumula decorrente das suas experiências de trabalho (Seibert, Crant, & Kraimer, 1999).

Estes resultados podem ser objetivos, como o salário ou o cargo ocupado na organização, mas também subjetivos, decorrentes da avaliação que o sujeito efetua sobre a sua carreira (Abele & Wiese, 2008; Arnold & Cohen, 2008; Dette et al., 2004; Dries, Pepermans, & Carlier, 2008; Heslin, 2003, 2005; Judge, Cable, Boudreau, & Bretz, 1995; Ng et al., 2005; Nicholson & De Waal-Andrews, 2005; cit. por Abele & Spurk, 2009).

Dependendo do ponto de referência utilizado nesta avaliação, a própria pessoa ou os outros, pode ser conceptualizado como sucesso subjetivo autorreferente ou heterorreferente (Abele & Wiese, 2008; Heslin, 2003, 2005;).

No primeiro, o indivíduo realiza a sua avaliação comparando com os seus padrões e aspirações pessoais. É medido muitas vezes como satisfação com o trabalho (Boudreau, Boswell, & Judge, 2001; Bozionelos, 2004; Judge et al., 1995). O segundo, por sua vez, decorre da comparação com outros grupos ou uma pessoa de referência. Heslin (2003) verificou que mais do que dois terços dos participantes do seu estudo usaram este critério da avaliação subjetiva do sucesso.

Assim, de acordo com Kern, Friedman, Martin, Reynolds e Luong (2009) o sucesso profissional pode ser conceptualizado na sua dimensão extrínseca (objetiva) ou intrínseca (subjetiva). Segundo os autores a primeira inclui critérios como o salário, progressão, desempenho laboral e qualidade do trabalho, enquanto que a segunda, tal como já foi referido anteriormente, refere-se à avaliação pessoal por comparação com critérios pessoais (referindo-se à satisfação com o trabalho) ou com a situação profissional dos outros.

Ao longo da investigação empírica realizada nesta dissertação, conceptualizámos o sucesso profissional, nesta perspetiva subjetiva no entanto, sem termos acesso ao padrão de referência utilizado pelos participantes (pessoal ou por comparação com os outros), pelo que assumimos esta variável como distinta da satisfação profissional, embora indissociável.

Também ambas as conceptualizações de sucesso, objetivo e subjetivo, se têm vindo a revelar associadas. O estudo de Abele e Spurk (2009) partiu precisamente da consideração desta possível relação, isto é, será que um jovem e ambicioso profissional que assume um cargo de relevo e recebe um salário elevado, quando se compara com um colega de curso que não se encontra na mesma situação, sentir-se-

á melhor sucedido e satisfeito com o seu emprego? Esta experiência subjetiva de sucesso profissional terá influência no seu futuro, conquistando posições hierarquicamente mais elevadas e um melhor salário?

Facilmente se aceita que o sucesso objetivo tem influência nas experiências subjetivas de sucesso ao nível da carreira do indivíduo (Abele & Spurk, 2009). Se acordo com os autores, também se poderá pressupor que estas experiências subjetivas têm uma influência direta na forma como o sucesso profissional se irá desenvolver.

A investigação tem revelado que as expectativas otimistas têm um efeito positivo sobre os resultados do sujeito (Armor & Taylor, 1998; Taylor & Armor, 1996; Taylor & Brown, 1988) assim também o sucesso subjetivo poderá instigar o sucesso objetivo. Aliás, duas meta-análises recentes revelaram correlações entre o sucesso objetivo e subjetivo não superiores a .30 (Dette et al., 2004; Ng et al., 2005; cit. por Abele & Spurk, 2009).

Assim, verificam-se várias possibilidades na compreensão desta relação entre sucesso objetivo e subjetivo, sistematizadas por Abele e Spurk (2009) e apresentadas em seguida.

Alguns investigadores sugerem que o sucesso profissional objetivo influencia as perceções subjetivas de sucesso: (1) o salário e as promoções predizem as atitudes perante o emprego e a carreira (Gattiker & Larwood, 1989; Locke, 1976); (2) salário, estatuto e promoções predizem a satisfação com a carreira (Judge et al., 1995; Martins, Eddleston, & Veiga, 2002; Richardsen, Mikkelsen, & Burke, 1997; Schmeer & Reitman, 1993; Wayne, Liden, Kraimer, & Graf, 1999); (3) e o salário prediz mudanças na satisfação com a carreira em intervalos de 12 meses (Raabe, Frese, & Beehr, 2007) e 6 anos (Schmeer & Reitman, 1997).

Os autores acrescentam que: (4) Turban e Dougherty (1994) verificaram que o salário e as promoções estão associados ao sucesso percebido que inclui julgamentos por comparação com os outros; (5) e também Kirchmeyer (1998) referiram correlações positivas entre o salário e estatuto e o sucesso por comparação com os outros.

Os resultados da investigação nem sempre são consensuais no que se refere à influência do sucesso objetivo na satisfação com o trabalho (Abele & Spurk, 2009).

Judge et al. (1995) e Richardsen et al. (1997) não encontraram qualquer influência neste âmbito. Por sua vez, Judge, Thoresen, Pucik e Welbourne (1999) bem como Cable e DeRue (2002) verificaram influências positivas. Duma forma geral tem sido sugerido que o impacto do sucesso objetivo na satisfação com o trabalho pode

ser mediado pela idade ou posição profissional (Altimus & Tersine, 1973; Lee & Wilbur, 1985).

Por outro lado, embora com menor suporte empírico, alguns autores defendem que as percepções subjetivas de sucesso podem originar níveis mais elevados de sucesso objetivo (Boehm & Lyubomirsky, 2008; Hall, 2002). De acordo com Abele e Spurk (2009) este sucesso subjetivo pode tornar a pessoa mais autoconfiante, aumentando a sua motivação para alcançar objetivos que podem gerar mais sucesso objetivo. De facto, Marks e Fleming (1999) no seu estudo longitudinal revelam que o bem-estar subjetivo, incluindo a satisfação com o trabalho, atuam como preditores dos níveis salariais do indivíduo, mesmo quando se controla o efeito do salário prévio.

Duma forma geral, assume-se consensual a ideia da interdependência entre ambos (Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005; Hall, 2002; Hall & Chandler, 2005). De acordo com Abele e Spurk (2009), as pessoas experienciam a realidade objetiva, efetuam as suas avaliações sobre o que constitui o sucesso na carreira e agem com base nessas conceções, por sua vez, os comportamentos permitem atingir determinados resultados que podem originar mudanças nesta avaliação, seguindo-se outros comportamentos, e assim sucessivamente.

Apesar de algumas investigações se dedicarem à compreensão desta relação (Dette, Abele, & Renner, 2004; Judge & Hurst, 2007; Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005; cit. por Abele & Spurk, 2009), poucas são as que a analisam a sua evolução ao longo do tempo.

Abele e Spurk (2009) procuraram então explorar ao longo do tempo esta relação conduzindo um estudo longitudinal durante 10 anos com cinco momentos de análise de dados no âmbito da relação entre sucesso profissional objetivo e subjetivo.

Os participantes provenientes de diferentes grupos profissionais foram avaliados relativamente a mudanças efetivas no âmbito do sucesso profissional (salário e posição hierárquica no emprego), bem como ao nível do sucesso de natureza subjetiva (comparações de sucesso com outros grupos de referência e autorrelatos de sucesso, sobretudo atendendo à satisfação profissional).

Verificaram que o sucesso objetivo influenciou o nível inicial e a evolução do sucesso subjetivo por comparação com os outros, mas não o nível de sucesso autorrelatado e assumido no âmbito da satisfação com o trabalho. Ambas as medidas de sucesso subjetivo revelaram forte influência no desenvolvimento do sucesso objetivo.

Estes dados vão ao encontro dos recentes desenvolvimentos no âmbito da psicologia positiva, na medida em que se sugere que as experiências positivas têm

influência nas perspectivas pessoais e na construção de recursos individuais (Fredrickson, 1998).

Diener et al. (2002) demonstraram que a afetividade positiva prediz o salário posterior das pessoas, tal como constataram vários autores (Boehm & Lyubomirsky, 2008; Salmela-Aro & Nurmi, 2007; cit. por Abele & Spurk, 2009). De acordo com Abele e Spurk (2009) apesar destes resultados promissores, é necessário explorar os processos mediadores nesta relação entre avaliações positivas e resultados objetivos favoráveis.

Será também fundamental atender a variáveis de natureza sociodemográfica na compreensão do sucesso profissional, quer na sua vertente objetiva, quer subjetiva. Alguns estudos apontam para um sucesso objetivo inferior nas mulheres (Abele, 2003; Kirchmeyer, 1998). Por sua vez, o efeito do género nas conceções subjetivas de sucesso profissional é muito menor (Abele & Spurk, 2009).

A personalidade é outra variável de relevo na compreensão do sucesso profissional.

Kern et al. (2009) procuraram no seu trabalho explorar a influência de aspetos da personalidade e do sucesso profissional na longevidade de vida. É sabido que a carreira tem influência na saúde. Para além do salário, outras variáveis assumem um papel de relevo neste âmbito, como por exemplo, os papéis sociais, o autoconceito, a ambição e o bem-estar (Kern et al., 2009).

Por sua vez, de acordo com Kern et al. (2009) o sucesso profissional pode originar um sentido de competência promovendo o bem-estar, principalmente se considerado como resultado do esforço pessoal. Segundo os autores, há ainda variáveis como o funcionamento executivo (processos mentais essenciais ao planeamento do futuro, organização de prioridades e inibição de ações impulsivas) que parecem ter relevância quer no âmbito do sucesso, quer da saúde a longo prazo (Kern et al., 2009).

Segundo os autores alguns traços da personalidade como a conscienciosidade e a motivação para a realização, podem considerar-se correlatos comportamentais dos processos mentais subjacentes ao sucesso profissional e longevidade. Com base nestes pressupostos, desenvolveram o seu estudo longitudinal sobre a personalidade infantil, sucesso profissional na vida adulta e longevidade dos participantes.

Os estudos anteriores têm vindo a revelar associações entre o sucesso profissional e resultados positivos a nível psicossocial e de saúde a curto prazo (Kern et al., 2009). Os resultados deste trabalho permitiram concluir que o sucesso profissional é relevante também a longo prazo, surgindo associado a uma vida longa.

No entanto, apresentou-se apenas moderadamente relacionado com as variáveis de personalidade (como a conscienciosidade e a motivação para a realização) medidas na infância e potencialmente favoráveis ao funcionamento executivo. Ainda assim, os autores salientam que o foco nas características individuais pode trazer contributos para a compreensão dos resultados de sucesso profissional, longevidade e bem-estar percebido.

Neste e noutros estudos a variável sucesso profissional tem sido medida de diferentes formas. Relativamente ao sucesso objetivo, Judge et al. (1995) salientam que os níveis salariais autorrelatados constituem uma medida semelhante à recolha efetiva através da entidade empregadora do real salário do trabalhador.

A utilização de uma questão geral de avaliação do sucesso na perspetiva do indivíduo apesar de não permitir aceder aos critérios utilizados pelo participante na sua resposta permite aceder de forma adequada ao sucesso profissional subjetivo envolvendo simultaneamente a comparação com critérios de referência pessoais ou por comparação com os outros (Kern et al., 2009).

Heslin (2003) no seu estudo verificou que a utilização desta questão geral se correlacionou fortemente com medidas de sucesso baseadas na comparação com os outros (.76), escala de sucesso profissional por comparação com critérios pessoais (.62) e com uma escala de sucesso com base na comparação com os outros (.69).

Também em relação à avaliação da satisfação com o trabalho com uma questão geral, Ironson, Smith, Brannick, Gibson e Paul (1989) verificaram que capta a essência da satisfação profissional melhor que a utilização de uma escala específica. Este aspeto é confirmado na meta-análise realizada por Wanous, Reichers e Hudy (1997).

Ainda assim, também a utilização de escalas com diversos itens de satisfação laboral se revelou adequada no estudo de Abele e Spurk (2009) verificando-se uma correlação de .72 com os resultados da questão geral de avaliação do sucesso profissional autorrelatado.

Duma forma geral, o sucesso profissional encontra-se associado à satisfação quer com a vida em geral, quer no domínio laboral. Vários estudos demonstram que os indivíduos felizes apresentam sucesso na sua vida em diversos aspetos, incluindo o casamento, a amizade, o salário, o trabalho e a saúde (Lyubomirsky, King & Diener, 2005). Segundo os autores esta ligação entre sucesso e felicidade existe não só porque o sucesso torna as pessoas mais felizes, mas também porque a afetividade positiva potencia o sucesso.

No seu estudo verificaram que a felicidade está associada e precede um conjunto de resultados de sucesso. Salientam sobretudo o papel da afetividade positiva na origem de características, recursos e resultados de sucesso.

Vários são os contributos encontrados na literatura sobre o sucesso profissional, nomeadamente atendendo a questões relacionadas com o bem-estar e ajustamento pessoa-ambiente profissional.

Procurou-se neste ponto explorar algumas questões fundamentais sobre o sucesso profissional, que constitui uma dimensão crucial na compreensão da construção da carreira, principalmente numa época em que os critérios associados a esta variável são muitas vezes postos em causa. Salientam-se neste sentido, os níveis salariais e a progressão na carreira, bem como o estatuto e prestígio profissional, enquanto aspetos difíceis de concretizar num cenário de insegurança e instabilidade laboral.

Por conseguinte, parece-nos indispensável que os profissionais de aconselhamento considerem esta dimensão na sua intervenção de forma a promoverem níveis de sucesso subjetivo adequados nos clientes, que como sabemos têm repercussões mais globais no que se refere ao bem-estar dos trabalhadores.

No Quadro 6 sintetizam-se os principais resultados encontrados na literatura, com relevo no âmbito do estudo empírico que efetuámos, atendendo à importância do sucesso profissional na relação entre bem-estar subjetivo em geral e no domínio do trabalho.

Mais uma vez, incluem-se aspetos especificamente explorados neste ponto e contributos que são apresentados ao longo do capítulo em geral, a fim de se reunirem noções dispersas em torno desta questão do sucesso profissional, o que será bastante útil na análise dos resultados empíricos apresentados no último capítulo.

Em síntese, o sucesso profissional e a satisfação com o trabalho parecem revelar-se resultados inerentes à adequação entre indivíduo e meio laboral, com repercussões no bem-estar subjetivo, se atendermos aos estudos que temos vindo a apresentar. Uma terceira variável de relevo neste âmbito do ajustamento pessoa-ambiente profissional, refere-se à estabilidade ou longevidade laboral, principalmente se tivermos em consideração a proposta de Holland (1959, 1985, 1997) subjacente ao estudo empírico realizado.

Quadro 6. Síntese dos principais contributos sobre o bem-estar em geral e no domínio laboral, considerando o sucesso profissional.

Bem-estar em geral e no domínio laboral: o sucesso profissional

- A satisfação com o trabalho está associada ao sucesso profissional (Boudreau et al., 2001; Bozionelos, 2004; Judge et al., 1995);
- Os indivíduos mais infelizes referem que o valor mais importante de sucesso é o dinheiro (Marujo & Neto, 2011);
- A falta de sucesso no trabalho pode manifestar-se em tensões e *stress* no âmbito familiar, no grupo de amigos e no desempenho de outros papéis de vida para além do trabalho (Herr et al., 2004);
- Os resultados da investigação nem sempre são consensuais no âmbito da influência do sucesso objetivo na satisfação com o trabalho (Abele & Spurk, 2009);
- As perceções subjetivas de sucesso podem originar níveis mais elevados de sucesso objetivo (Abele & Spurk, 2009);
- O efeito do género nas conceções subjetivas de sucesso profissional é menor (Abele & Spurk, 2009);
- Há influência de aspetos da personalidade e do sucesso profissional na longevidade (Kern et al., 2009);
- O foco nas características individuais pode trazer contributos para a compreensão dos resultados de sucesso profissional, longevidade e bem-estar percebido (Kern et al., 2009);
- Vários estudos demonstram que os indivíduos felizes apresentam sucesso na sua vida em diversos aspetos, incluindo o casamento, a amizade, o salário, o trabalho e a saúde (Lyubomirsky et al., 2005).

3.3. Longevidade laboral: o caso particular do abandono laboral

Relativamente à estabilidade profissional, neste trabalho entendida como longevidade laboral, isto é, o tempo de serviço ou o tempo de permanência no emprego, remete-se a sua compreensão para os modelos de correspondência pessoa-ambiente profissional referidos no primeiro capítulo, tendo em conta que se assume como um resultado decorrente do ajustamento entre características pessoais e requisitos do ambiente profissional.

Aliás, uma das razões subjacentes à mudança de emprego, de acordo com Holland (1985) refere-se à excessiva incompatibilidade entre a pessoa e o ambiente profissional.

O abandono laboral constitui-se de facto como uma consequência do desajustamento entre o trabalhador e o seu ambiente de trabalho, mas decorre igualmente de outros fatores que têm vindo a ser explorados na investigação, sobretudo na área da Gestão de Recursos Humanos.

Optámos por centrar a nossa análise desta questão, não voltando a explorar os modelos no âmbito da psicologia vocacional já referidos no primeiro capítulo, mas explorando trabalhos decorrentes da psicologia organizacional sobre o abandono laboral enquanto aspeto indissociável da longevidade laboral.

O abandono laboral refere-se à rotação dos trabalhadores no mercado de trabalho entre formas de emprego e desemprego (Abassi & Hollman, 2000). De acordo com Mobley (1982, cit. por WeiBo et al. 2010) é entendido como o fim do processo no qual o indivíduo obtém rendimento material de uma organização. Segundo WeiBo et al. (2010) esta intenção é assumida como uma desistência voluntária e não como consequência do despedimento pela entidade laboral.

Os autores salientam que a manutenção dos trabalhadores na organização se revela uma preocupação fundamental no âmbito da retenção do capital intelectual que permite o seu sucesso. Na sua revisão de estudos realizados sobre os modelos de abandono laboral voluntário, procuraram sistematizar os principais contributos neste âmbito. Propõem ainda um modelo integrativo que salienta a importância da ligação ou acoplamento ao trabalho (*job-coupling*) para além da consideração do desempenho laboral.

Um dos modelos mais tradicionais nesta temática, refere-se à atitude de abandono que inclui quatro etapas proposto por Lee e Mitchel (1994): (1) insatisfação com o trabalho; (2) procura de outros empregos antes do abandono; (3) avaliação destas possibilidades alternativas de emprego; (4) e comportamento de abandono.

Muitos estudos têm sido realizados sobre os fatores associados ao abandono e retenção de trabalhadores nomeadamente tendo em conta que a manutenção de trabalhadores com características fundamentais ao sucesso da organização se revela crucial na atualidade pautada pela competitividade crescente no mundo empresarial (Shaw, 1999; HoukesInge, 2001).

Esta investigação tem vindo a permitir que as organizações implementem estratégias que promovam a manutenção dos trabalhadores, que por sua vez, beneficiam a produtividade organizacional (Dalton, Todor & Krackhardt, 1982).

Segundo WeiBo et al. (2010) os principais modelos de investigação neste âmbito podem ser agrupados em duas linhas de trabalho: (1) modelos de classificação do processo de retenção/abandono de trabalhadores; (2) e novos modelos de multitrajetórias.

Tradicionalmente a variável intermediária neste processo referia-se à atitude perante o trabalho, causada diretamente pela satisfação com o trabalho e envolvimento com a organização. Por sua vez, o segundo tipo de propostas que emergiu a partir de 1990, assenta na nova teoria do abandono laboral e tem incluído um conjunto de fatores explicativos pressupondo múltiplas trajetórias e acoplamento ou ligação ao emprego. Estas propostas têm sido desenvolvidas sobretudo nos trabalhos de Lee (1999, cit. por WeiBo et al., 2010) e Mitchell et al. (2003, cit. por WeiBo et al., 2010).

WeiBo et al. (2010) salientam a possibilidade da sua integração com os estudos sobre capital social e fatores sociais.

Esta atenção à ligação ao emprego parte da consideração de que as atividades económicas estão enraizadas na estrutura social. As variáveis de ligação ao emprego explicam a manutenção ou saída do trabalhador, mas também o seu desempenho (Lee, Mitchell, Sablynski, Burton & Holtom, 2004).

Ao longo dos tempos inúmeros fatores foram associados à desistência do emprego, como o salário, a formação, a estrutura do mercado de trabalho e as oportunidades de emprego (March, 1958; Burton, 1969; Chen, 1997; Zhang et al., 2006; cit. por WeiBo et al. 2010). A proposta de Barnard (1997, cit. por WeiBo et al. 2010) inclui para além das recompensas materiais, as não materiais subjacentes à permanência ou saída, como por exemplo, a integração social na organização.

Uma das perspetivas de referência neste âmbito é apresentada por March e Simon (1958) assente na divisão no que se refere aos comportamentos de tomada de decisão dos trabalhadores: (1) decisões no âmbito do desempenho; (2) e decisões quanto à participação. Estas últimas estão na base da compreensão do abandono laboral voluntário.

O modelo de atitude perante o emprego foi o que dominou os últimos 60 anos neste âmbito. O desejo de mobilidade na construção de carreira atendendo à taxa de desemprego e às oportunidades de emprego percebidas como disponíveis pelos indivíduos, constitui a base de natureza externa da atitude do indivíduo relativamente à sua permanência ou não na organização (Lee et al., 2004)

Neste âmbito, variáveis como a satisfação com o trabalho (Price, 1977) e o envolvimento organizacional (Mobley, Griffeth, Hand & Meglino, 1979) revelam-se fundamentais na compreensão desta atitude do trabalhador.

Outros fatores desempenham um papel de relevo e foram sistematizados na revisão efetuada por Griffith, Hom e Gaertner (2000) e na proposta de Hausknecht (2008): (1) satisfação com o trabalho; (2) recompensas extrínsecas como o salário; (3) vinculação dos trabalhadores em relação a colegas e supervisores; (4) envolvimento organizacional, ou seja, a identificação do indivíduo com a organização; (5) prestígio da organização; (6) falta de alternativas atendendo por exemplo, à taxa de desemprego; (7) oportunidades de progressão; (8) localização (próxima ou não de casa); (9) perceção de justiça nos procedimentos da organização; (10) flexibilidade de horário; entre outros.

A partir dos anos 70 do século passado, alguns autores (Porter & Steers, 1973; Spencer & Steers, 1981) sugeriram que o desempenho se revelava uma variável significativa na compreensão do abandono laboral. Assim, o estudo dos níveis de desempenho dos trabalhadores, fatores subjacentes às suas decisões de realização, e decisões de participação e produtividade da organização começaram a constituir-se como elementos-chave na compreensão do abandono laboral (Dalton & William, 1982; Allen et al., 1999; Dess et al., 2001; cit. por WeiBo et al. 2010).

Allen e Griffeth (1999, cit. por WeiBo et al. 2010) sintetizam as propostas neste sentido, num modelo constituído por três trajetórias inerentes ao processo de abandono laboral: (1) o desempenho do trabalhador influencia a sua satisfação com o trabalho e o seu envolvimento organizacional; (2) o desempenho influencia os comportamentos de abandono através da perceção da facilidade de mobilidade no mercado de trabalho; (3) e o desempenho influencia diretamente o abandono laboral.

Fazemos aqui um interregno na consideração sobre os modelos de compreensão do abandono laboral, para nos determos nos estudos realizados sobre desempenho e variáveis consideradas na psicologia positiva como a satisfação com o trabalho, que foi analisada com mais atenção anteriormente.

Embora esta dimensão do desempenho não tenha sido explorada na parte empírica da dissertação aqui apresentada parece-nos fundamental entender com mais pormenor a multiplicidade de inter-relações que pautam a compreensão de qualquer aspeto em análise nas ciências sociais e humanas, na medida em que o comportamento humano deve ser perspetivado atendendo a estas interações dinâmicas entre variáveis.

A importância da satisfação dos trabalhadores sempre foi uma preocupação para a psicologia organizacional como vimos anteriormente (Hoppock, 1935; Penneck, 1930) assumindo-se que um trabalhador satisfeito terá um melhor desempenho no trabalho.

É intuitivamente plausível que trabalhadores satisfeitos terão melhor desempenho (Hersey, 1932, cit. por Wright et al. 2007). De facto, a investigação empírica já demonstrou de forma consistente ligações entre felicidade – tipicamente operacionalizada neste âmbito laboral como satisfação com o trabalho – e desempenho profissional (Wright, 2005).

Cropanzano e Wright (2001) na sua revisão qualitativa verificaram a associação entre o bem-estar psicológico e o desempenho profissional. Mesmo quando se consideram variáveis de controlo de natureza sociodemográfica (como a idade, tempo de serviço/longevidade laboral e nível educacional) esta relação mantém-se (Cropanzano & Wright, 1999; Wright & Staw, 1999; cit. por Wright et al. 2007).

Judge, Thoresen, Bono e Patton (2001) efetuaram uma revisão sobre satisfação com o trabalho e desempenho profissional e concluíram que a primeira é preditora da segunda. Os autores salientaram que há uma forte evidência da existência de uma relação moderada mas significativa entre estas duas variáveis – a satisfação com o trabalho e o desempenho profissional.

Aliás, Laffaldano e Muchinsky (1985, cit. por Warr, 2003) verificaram que a satisfação geral com o trabalho estava positivamente associada com o desempenho profissional (.25), verificando-se associações mais fortes com a satisfação intrínseca.

Relativamente às facetas ou dimensões mais específicas do trabalho, Warr (2003) salienta que quando as exigências são moderadas, permitindo a gestão da tensão, promove-se um maior desempenho, mas se são muito fracas ou demasiado opressoras então constata-se uma menor performance. O autor verificou ainda que depressão associada ao trabalho também está significativamente correlacionada com uma menor eficácia no trabalho.

Herr et al. (2004) salientam que a satisfação profissional é um resultado do comportamento de trabalho que funciona como um reforço e que tem consequências no desempenho profissional e outros comportamentos de natureza organizacional. Assim, uma performance laboral satisfatória no futuro poderá ser mantida pela atual satisfação com o trabalho.

Também Davenport (1999, cit. por Herr et al. 2004) sugere esta relação com o desempenho, salientando que um melhor desempenho acarreta recompensas que por sua vez, aumentam a satisfação.

Wright et al. (2007) propõem assim a organização dos resultados da investigação em vários modelos: (1) os estudos que defendem que a satisfação com o trabalho promove o desempenho laboral; (2) as investigações que sugerem que a satisfação com o trabalho é o efeito do desempenho profissional; (3) os trabalhos que encontram uma associação significativa entre ambas; (4) os autores que afirmam que esta relação é moderada por outras variáveis; (5) e por fim, os que não encontram qualquer relação entre variáveis.

Atualmente assume-se que a relação entre a satisfação com o trabalho e o desempenho profissional é mediada pelo bem-estar do trabalhador (Wright et al. 2007).

Em geral, quer a satisfação como trabalho quer o bem-estar psicológico têm sido utilizados na operacionalização da felicidade dos trabalhadores, com ambos os modelos a apresentar suporte empírico (Cropanzano & Wright, 2001; Judge et al. 2001; Wright, 2005). Ainda assim, raramente são consideradas em simultâneo e quando são, centram-se apenas nos efeitos principais e não na interação entre ambos (Wright et al. 2007).

O modelo de Fredrickson (1998, 2001) ajuda a capturar os aspetos únicos e as contribuições potenciais dos afetos positivos, incluindo a experiência de bem-estar psicológico, que facilitam o reportório de pensamentos e ações do indivíduo momentâneos, expandido os seus benefícios, o que parece tornar as pessoas mais proactivas (Argyle, 1987) e menos propensas aos sintomas de stress (Myers & Diener, 1995).

Este modelo sugere que o bem-estar psicológico pode não ter só um efeito principal no desempenho profissional mas também na sua moderação. A natureza adaptativa e moderadora do bem-estar psicológico é mais robusta nos indivíduos que estão psicologicamente bem e satisfeitos com o seu trabalho, pois tendem a ser mais criativos, resilientes, socialmente adaptados e com mais saúde física e mental que constituem recursos fundamentais para o aumento do desempenho profissional (Fredrickson, 2001; Wright, 2005).

Para além disso, a investigação tem demonstrado que os sentimentos positivos potenciam as capacidades de melhor resolver problemas, tomar decisões e avaliar/processar eventos (Erez & Isen, 2002; Isen, 2002) que também se revelam competências relacionadas com o desempenho profissional (Wright, 2005).

Esta capacidade para experienciar construtivamente sentimentos positivos tem sido proposta como uma das forças fundamentais do funcionamento humano (Fredrickson, 2001; Wright, 2005) cujos efeitos parecem persistir no tempo.

Wright et al. (2007) verificaram que a satisfação com o trabalho prediz o desempenho profissional, assumindo-se que o trabalhador apresenta níveis elevados de bem-estar psicológico, na medida em que a satisfação com o trabalho não parece ser um preditor tão bom em trabalhadores com níveis mais baixos de bem-estar psicológico.

Estes dados sugerem que os trabalhadores mesmo que satisfeitos com o seu trabalho, se apresentarem níveis baixos de bem-estar psicológico, a sua satisfação profissional dificilmente se traduzirá em melhor desempenho.

O efeito interativo verificado pelos autores (maior relação com o desempenho quando o bem-estar psicológico é elevado e relação mais fraca se o bem-estar psicológico é baixo) é consistente com diversas linhas de pensamento teórico, mesmo ao nível de outras áreas de funcionamento humano. Os autores exemplificam que a existência de uma família apoiante é mais provável quando o bem-estar psicológico é elevado.

Verificam-se na literatura outras formas de conceptualizar estas questões da felicidade e desempenho profissional, que não envolvem necessariamente o bem-estar psicológico ou a satisfação com o trabalho (Cropanzano & Wright, 2001).

Neste âmbito Wright et al. (2007) salientam: (1) a afetividade positiva (Watson, 1988; Wright & Staw, 1999); (2) a abordagem de cinco fatores de personalidade (Barrick & Mount, 1991); entre outras.

Relativamente à afetividade positiva, Diener (1994) sugeriu que pode ser uma causa do bem-estar psicológico. Outros autores (Cropanzano, James & Konovsky, 1993; George, 1992; Judge et al., 2001) propõem que a afetividade positiva origina satisfação com o trabalho, embora estes efeitos sejam moderados pelas condições de trabalho (Levin & Stokes, 1989).

Em síntese, para uma melhor compreensão da felicidade e desempenho, Wright et al. (2007) defendem a integração da proposta de Fredrickson (1998, 2001) com estas últimas perspetivas.

No que se refere à intervenção positiva com efeitos (independentemente se diretos ou indiretos) no desempenho do trabalhador e na produtividade da organização, Ilgen (1999) sugere três estratégias fundamentais: (1) seleccionar e colocar os indivíduos em posições ajustadas na organização; (2) implementar a formação e treino de competências do modo a que os trabalhadores melhor se

ajustem às tarefas desempenhadas; e (3) promover mudanças no ambiente de trabalho para corresponder às necessidades e competências dos trabalhadores.

A respeito da segunda estratégia Kohn e Schooler (1982, cit. por Wright et al. 2007) salientam a implementação de apoio de natureza social que pode minimizar o impacto negativo dum ambiente de trabalho stressante e Quick et al. (1997, cit. por Wright et al. 2007) referem a importância das políticas amigas das famílias, incluindo a flexibilidade de horários, creche para os filhos dos trabalhadores, entre outras.

Também Peterson e Seligman (2004) sugerem a utilização de estratégias que promovam as forças pessoais dos trabalhadores, aumentando o seu bem-estar psicológico e simultaneamente melhorando o seu desempenho, potenciando um acréscimo na produtividade da organização e prevenindo o abandono laboral.

Numa revisão da literatura sobre satisfação com o trabalho, Dawis (1984, cit. por Herr et al., 2004) sugere que a satisfação com o trabalho é uma cognição (relacionada com aspetos mais pessoais como a autoestima, de âmbito laboral, o envolvimento no trabalho ou dimensões mais globais como a satisfação com a vida) com componentes de natureza afetiva que resulta de certas perceções e origina determinados comportamentos no futuro. Os comportamentos que origina referem-se à permanência no emprego, longevidade, saúde física e mental e produtividade (Herr et al., 2004).

De facto, os autores salientam que os trabalhadores insatisfeitos revelam comportamentos de abandono laboral, absentismo no trabalho e problemas de saúde (doenças psicossomáticas, depressão, ansiedade, preocupação, tensão, doenças cardíacas, alcoolismo, abuso de drogas e suicídio).

Aliás, desistir do emprego é um dos meios que o indivíduo utiliza para evitar o desconforto inerente à insatisfação laboral (Herr et al., 2004). Tal como o abandono laboral também o absentismo constitui uma forma de evitar o desajustamento pessoa-ambiente profissional e conseqüente insatisfação.

Não se pretende neste trabalho explorar a questão do absentismo laboral, mas consideramos fundamental apresentar algumas considerações na medida em que explorámos no estudo empírico a vontade de mudar de emprego, que muitas vezes se associa a comportamentos de ausência laboral voluntária.

Segundo Warr (2003) este comportamento depende de inúmeros fatores entre os quais o bem-estar laboral. Pode ser medido utilizando um índice temporal ou de frequência. O primeiro está geralmente associado a um comportamento involuntário decorrente de situações de saúde incapacitantes. Por sua vez, o segundo ocorre por escolha voluntária de ausência do trabalho.

No âmbito do seu modelo de bem-estar assente em três eixos explorado anteriormente, Warr (2003) verificou que o absentismo voluntário se relaciona mais com a dimensão depressão-entusiasmo, que com os outros dois eixos.

Warr (2003) salienta que o absentismo laboral se relaciona positivamente com o abandono. Aliás, de acordo com Mitra, Jenkins e Gupta (1992) a correlação encontrada entre estas variáveis foi de .33.

Por sua vez, o abandono laboral também se associa à satisfação com o trabalho (como foi referido anteriormente) emergindo correlações entre -.23 e -.16 na meta-análise de Carsten e Spector (1987) e no trabalho de Hom, Caranikas-Walker, Prússia e Griffeth (1992), respetivamente.

Nesta relação entre abandono e nível de satisfação com o trabalho é essencial considerar outros fatores adicionais especialmente associados à existência de emprego alternativo. A satisfação com o trabalho prediz melhor ao abandono quando localmente a taxa de desemprego é baixa (Carsten e Spector, 1987; Hom et al., 1992).

Lee e Ashforth (1996) verificaram uma correlação moderada (.37) entre a exaustão emocional que é característica do *burnout* e a intenção de abandono. Por sua vez, as intenções estão relacionadas com o real abandono: .38 e .33 nas revisões de Carsten e Spector (1987) e no trabalho de Hom et al. (1992).

De volta à análise das propostas teóricas sobre o abandono laboral, Lee e Mitchell (1994, 1999 e 2004, cit. por WeiBo et al., 2010) constataram que por vezes o abandono não decorre da insatisfação com o trabalho, envolvimento organizacional, oportunidades de emprego existentes ou desempenho, devendo considerar-se os processos psicológicos e emocionais complexos das relações interpessoais.

Surgiu assim a proposta de inclusão da variável ligação ou acoplamento ao emprego, que por sua vez abrange três fatores (WeiBo et al., 2010).

De acordo com os autores, o primeiro fator refere-se ao constructo de *fitness*, ou seja, a compatibilidade percebida pelo trabalhador com o seu ambiente organizacional.

Os valores, objetivos de carreira e planos de futuro devem ser compatíveis com a cultura organizacional, pelo que houver um maior ajustamento entre personalidade e profissão, maior a ligação à organização (WeiBo et al., 2010).

O segundo fator referido pelos autores diz respeito à noção de *linkage*, isto é, as ligações formais ou informais entre o trabalhador e a organização ou as pessoas da mesma. Finalmente, apontam o *sacrifice* que representa os custos dos benefícios materiais ou psicológicos fornecidos pela organização (por exemplo, a saída da

organização pode implicar perder o contacto com amigos, ou a perda de projetos pessoais relevantes).

Esta variável da ligação ao trabalho para além de se revelar importante nos comportamentos de abandono também tem influência no desempenho (WeiBo et al., 2010). De acordo com estes autores, vários estudos revelaram que é mais significativa que a satisfação com o trabalho ou o envolvimento organizacional na compreensão do abandono laboral. Salientam contudo, que pode estar na origem de ambas.

WeiBo et al. (2010) no seu trabalho de revisão sobre o abandono laboral procuram incluir os contributos dos modelos de ajustamento pessoa-ambiente que têm vindo a dominar a psicologia vocacional e o aconselhamento de carreira.

Segundo Tinsley (2000) estas propostas apresentam suporte empírico substancial, oferecendo uma forma válida e útil de compreensão da interação entre o indivíduo e o meio.

De acordo com WeiBo et al. (2010) esta correspondência pessoa-ambiente no contexto de trabalho centra-se na criação de congruência entre os valores, competências, conhecimentos e comportamentos dos trabalhadores e as exigências do contexto laboral, acarretando benefícios quer para o trabalhador (atitudes de trabalho favoráveis e níveis inferiores de stress ocupacional) quer para a entidade empregadora (aumento da produtividade, envolvimento organizacional e manutenção dos trabalhadores).

Esta correspondência pode surgir em relação: (1) ao emprego em si, isto é, a compatibilidade entre as capacidades da pessoa e as exigências do emprego, ou entre as necessidades do trabalhador e as recompensas do trabalho (Edwards, 1991); (2) ao grupo de trabalho, incluindo a partilha de atributos pessoais semelhantes entre os elementos de uma equipa de trabalho, ou complementando as competências necessárias para o trabalho em equipa (Muchinsky & Monahan, 1989, cit. por WeiBo et al., 2010); (3) ou à organização, envolvendo a correspondência entre os interesses, valores e necessidades do trabalhador e a cultura organizacional (Chatman, 1989). Assim, pode ser entendido do ponto de vista individual, grupal ou organizacional.

Na proposta de desenvolvimento da carreira defendida por Dawis (2002b) a correspondência é entendida com base nos valores do trabalhador, colegas e supervisores. Nesta perspetiva o autor salienta que a permanência na organização, isto é, a estabilidade ou longevidade laboral resulta deste ajustamento centrado nos valores, tal como a satisfação com o trabalho.

O que é certo é que os investigadores têm vindo a constatar que a correspondência pessoa-ambiente se relaciona positivamente com a satisfação com o

trabalho, envolvimento organizacional, sucesso profissional (do ponto de vista subjetivo) e desempenho, verificando-se uma relação negativa com a vontade de mudar de emprego e os comportamentos de abandono (Kristof-Brown, Ryan & Erin, 2005).

Apesar da relevância assumida na comunidade científica destes modelos de correspondência, ainda é necessário aprofundar um conjunto de aspetos no que se refere à permanência (e necessariamente maior longevidade laboral) num emprego decorrente do ajustamento pessoa-ambiente profissional (WeiBo et al., 2010).

De acordo com WeiBo et al. (2010) muitos estudos apontam correlações estatisticamente significativas entre o abandono laboral e o ajustamento, mas esta variável explica apenas uma porção modesta da variância. Segundo Donald e Eggerth (2004) cerca de 10%.

A ligação ou acoplamento ao emprego parece constituir uma variável de maior relevo (Lee & Mitchell, 2004, cit. por WeiBo et al., 2010). Nesta teoria, os valores pessoais, objetivos de carreira e planos de futuro devem ser compatíveis com a cultura geral da organização e as exigências específicas do trabalho (como por exemplo, os conhecimentos e as competências necessários). Quanto maior esta compatibilidade, maior a probabilidade do trabalhador se sentir ligado profissional e pessoalmente à organização.

Chatman (1989) salienta que no processo de recrutamento e seleção quando há um ajustamento pobre entre a pessoa e a organização os trabalhadores tendem mais tarde a abandonar o emprego.

Também Chan (1996) verificou que a incompatibilidade entre atributos pessoais e do emprego prediz o abandono laboral. Finalmente, Cable e Judge (1996) bem como Cable e Parsons (1999) afirmam que as pessoas autosselecionam os empregos com base na congruência e os empregadores contratam-nos também em função da mesma.

Parece haver assim, alguma sobreposição entre a correspondência pessoa-emprego e pessoa-organização, relacionando-se ainda com o constructo de *fitness* proposto nesta teoria sobre o abandono laboral.

Em geral, a primeira corresponde à compatibilidade entre conhecimentos, competências e capacidades pessoais e as do emprego (Saks & Ashforth, 1997) e a segunda refere-se à compatibilidade entre traços de personalidade, crenças, valores pessoais e cultura relativamente às normas e valores da organização (Schneider, 1987; Chatman, 1989).

Por sua vez, o constructo de *fitness* inclui não só aspetos específicos do emprego, mas do grupo de trabalho e da organização em geral, revelando-se mais abrangente, incluindo até correspondência com características da comunidade em que a organização está inserida, o que vai ao encontro das preocupações mais recentes reveladas pelas organizações quanto à vida dos trabalhadores para além do emprego (WeiBo et al., 2010).

WeiBo et al. (2010) propõem então um modelo integrativo que inclui a ligação ou acoplamento ao emprego, no qual se insere o constructo de *fitness* a par da consideração de fatores sociais, não negligenciando variáveis tradicionalmente consideradas relevantes como a satisfação com o trabalho, envolvimento organizacional e desempenho na compreensão do abandono laboral.

Os autores salientam a importância de suporte empírico para a sua proposta. Defendem a gestão de relações dinâmicas dentro e fora da organização, que promovam o desempenho do trabalhador, a sua satisfação com o trabalho e o envolvimento organizacional, de modo a que ao sentir-se ligado ao seu emprego, não apresente intenção de mudar ou sair, permitindo que a organização mantenha o seu capital social.

Assume-se assim uma visão holística das propostas mais tradicionais e das abordagens mais recentes sobre o abandono laboral.

Apresentam-se no Quadro 7 alguns contributos decorrentes da revisão teórica efetuada no âmbito da compreensão do bem-estar em geral e no domínio laboral, atendendo à importância da longevidade laboral, considerando-se especificamente o constructo de abandono laboral.

Neste trabalho, na parte empírica apresentada adiante, o ajustamento entre pessoa e ambiente profissional, será considerado numa perspetiva mais vocacional. Esta perspetiva relaciona-se indubitavelmente com estes contributos no âmbito do abandono laboral e da vontade de mudar de emprego.

Parte-se dos modelos de aconselhamento de carreira de traço-fator e correspondência pessoa-ambiente revistos no primeiro capítulo, que salientam a importância deste ajustamento entre as características da pessoa e a ocupação profissional, para compreender a longevidade laboral e a vontade de manutenção do emprego atual, procurando ainda considerar-se a mudança prévia enquanto sinal de procura de ajustamento.

Quadro 7. Síntese dos principais contributos sobre o bem-estar em geral e no domínio laboral, considerando a longevidade laboral.

Bem-estar em geral e no domínio laboral: a longevidade laboral

- Verifica-se a importância da atitude perante o trabalho (causada diretamente pela satisfação com o mesmo e envolvimento com a organização) na longevidade laboral (WeiBo et al., 2010);
 - Algumas variáveis de relevo na compreensão do abandono laboral (Griffeth et al., 2000; Hausknecht, 2008):
 - satisfação com o trabalho;
 - recompensas extrínsecas como o salário;
 - envolvimento organizacional;
 - falta de alternativas;
 - oportunidades de progressão;
 - Os trabalhadores insatisfeitos revelam comportamentos de abandono laboral, absentismo no trabalho e problemas de saúde (Herr et al., 2004);
 - Desistir do emprego é um dos meios que o indivíduo utiliza para evitar o desconforto inerente à insatisfação laboral (Herr et al., 2004);
 - A correspondência pessoa-ambiente relaciona-se positivamente com a satisfação com o trabalho, envolvimento organizacional, sucesso profissional e desempenho (Kristof-Brown et al., 2005);
 - Há uma relação negativa entre a correspondência pessoa-ambiente e a vontade de mudar de emprego (Kristof-Brown et al., 2005);
 - Verifica-se também uma correlação negativa entre a correspondência pessoa-ambiente e os comportamentos de abandono (Kristof-Brown et al., 2005).
-

4. Síntese sobre a carreira e bem-estar subjetivo

Myers e Diener (1995) referem que durante os anos 80 se reportaram cerca de 8000 estudos sobre felicidade e bem-estar subjetivo. De acordo com Freedman (1978, cit. por Lyubomirsky & Ross, 1999) a maioria dos participantes nos estudos realizados afirma pensar pelo menos uma vez por dia na felicidade.

De facto, de acordo com Seligman e Steen (2005) nos últimos anos, a partir sobretudo do ano de 2000, a psicologia positiva tem vindo a desenvolver-se a passos largos, de tal forma que foi elaborado um complemento de natureza positiva para as várias edições do *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*, incluindo uma

classificação das virtudes e forças de caráter com resultados interessantes de validade cultural.

Estas virtudes e forças foram sistematizadas no *Character Strengths and Virtues* por Peterson e Seligman (2004).

As seis grandes virtudes verificam-se em quase todas as culturas (Dahlsgaard, Peterson & Seligman, no prelo, cit. por Seligman & Steen, 2005). Também as 24 forças de caráter se têm verificado em 40 diferentes países, especialmente a bondade, a autenticidade, a gratidão e a abertura de espírito, apresentando-se como menos referidas a prudência, a modéstia e o autocontrolo (Seligman & Steen, 2005).

Park, Peterson e Seligman (2004) verificaram que as forças mais cerebrais não se relacionam tanto com a satisfação com a vida, como as mais emocionais. Estes dados têm sido recolhidos quer por métodos mais tradicionais, quer via internet.

Ao nível da intervenção também se têm registado avanços significativos no desenvolvimento de intervenções positivas como complemento às práticas tradicionais (Seligman & Steen, 2005).

Desta forma, de acordo com os autores, o principal contributo deste movimento assenta na unificação de linhas teóricas e empíricas dispersas, acerca do que faz a vida valer a pena. Segundo os mesmos autores, não se pretende substituir o que já é sabido sobre o sofrimento humano mas promover um conhecimento mais completo e equilibrado da experiência humana, porque a psicologia para se tornar completa deve compreender a patologia e a felicidade, bem como a sua interação, validando intervenções que aliviem simultaneamente o sofrimento e aumentem a felicidade.

Até porque segundo Lyubomirsky, King e Diener (no prelo, cit. por Seligman & Steen, 2005) as pessoas felizes são mais saudáveis, bem sucedidas e socialmente envolvidas, aspetos que constituem objetivos indiscutíveis da intervenção psicológica.

A título de exemplo, ao nível da intervenção, têm sido realizados diversos estudos de forma a demonstrar a eficácia do aconselhamento positivo. Seligman e Steen (2005) experimentaram cinco intervenções para promover a felicidade, verificando que duas delas resultaram em sucesso, ou seja, as pessoas tornaram-se mais felizes durante seis meses: (1) escrever três coisas boas que aconteceram em cada dia durante o processo de acompanhamento, registando as razões subjacentes e (2) experimentar utilizar as forças de caráter de uma forma diferente em cada dia. Ainda assim, salientam que é necessária mais evidência empírica.

De facto, segundo os autores com base nos contributos de Rogers (1959), Maslow (1954), Jahoda (1958), Erikson (1963, 1982), Vaillant (1977), Deci e Ryan (1985) e Ryff e Singer (1998) entre muitos outros, os psicólogos positivos aumentaram

o nosso conhecimento sobre como, porquê e sob que condições, se verificam emoções positivas, carácter positivo e instituições positivas.

Ultimamente a investigação tem vindo a centrar-se em diferentes temáticas no âmbito desta perspectiva renovada da psicologia, que não serão exploradas pormenorizadamente neste trabalho mas que merecerão certamente apoio empírico futuro nomeadamente em contexto nacional.

Neste âmbito destacamos: (1) a análise de valores sociais como a confiança, a criatividade, a gratidão e o desenvolvimento do sentido de humor que nos parecem essenciais numa sociedade em que as adversidades socioeconómicas surgem diariamente exigindo fatores pessoais de proteção assentes em valores positivos; (2) a compreensão do impacto da espiritualidade em questões de saúde física e psicológica, por exemplo, o seu papel no âmbito do bem-estar subjetivo e desemprego; (3) o estudo dos comportamentos automotivados essenciais para fazer face a circunstâncias de vida mais difíceis, como o desemprego, permitindo o desenvolvimento, por exemplo, de estratégias de procura ativa de emprego ou atualização da formação, e não mera acomodação à situação; entre outros.

Salientamos ainda a importância da compreensão do otimismo e esperança como conceitos de perceção do futuro fundamentais num cenário atual pautado por tantas dificuldades decorrentes da crise económica que muitos países atravessam. Procurámos de certa forma analisar a perspectiva de futuro profissional no âmbito do estudo empírico realizado nesta dissertação, embora a título meramente exploratório.

O otimismo define-se como um traço de personalidade relativamente estável caracterizado pela expectativa de que o futuro será numa forma geral positivo (Trunzo & Pinto, 2003). Por sua vez, outros autores consideram que o otimismo não pode ser considerado um traço de personalidade, mas um conjunto de expectativas num dado momento (Sweeny, Carroll, & Shepperd, 2006).

Segundo Oliveira (2004) a esperança refere-se a uma expectativa (que atende a um acontecimento agradável ou favorável) em relação ao futuro, relativamente justificada. Constitui um processo de pensamento acerca dos objetivos pessoais acrescentando-se a motivação para a ação nesse sentido de forma e a procura de meios para os alcançar (Snyder & Lopez, 2002).

Independentemente da forma como estes constructos de perceção do futuro são conceptualizados é sabido que têm um papel importante no âmbito do bem-estar. Salientamos nesse âmbito, por exemplo, os estudos realizados na área da saúde. McGregor et al. (2004) refere que os indivíduos otimistas valorizam menos o risco de desenvolver, por exemplo, cancro da mama do que os mais pessimistas. Também

Seligman e Csikszentmihalyi (2000) salientam que as pessoas mais otimistas e com altos níveis de esperança fornecem a si mesmas informação que lhes permite uma melhor preparação para enfrentar a doença.

Aliás, de acordo com Ryff e Singer (1998) a saúde humana positiva: (1) ultrapassa a simples ausência de doença, tal como a OMS desde 1948 passou a definir a saúde como um estado completo de bem-estar físico, mental e social e não a mera ausência de doença; (2) requer uma base filosófica para a sua compreensão atendendo ao que há de bom na vida; (3) implica uma cadeia integrada de influências positivas mente-corpo; (4) potencia a necessidade de compreensão dos aspetos biológicos inerentes a uma saúde positiva; e (5) tem implicações no âmbito de diferentes temáticas como o *stress*, a relação entre trabalho e família, entre outras.

Pensamos que estes dois constructos (otimismo e esperança) poderão desempenhar também um importante papel no âmbito da situação de desemprego ou na compreensão da insatisfação profissional, pelo que no estudo empírico apresentado adiante procuraremos de forma exploratória abordar estas questões.

Salienta-se ainda a importância do investimento em políticas de felicidade e iniciativas neste âmbito. Destacamos dois exemplos recentes neste sentido.

Em 2011 a Organização das Nações Unidas adotou uma resolução para que os governos passem a dar mais atenção à felicidade e bem-estar na criação de políticas públicas que permitam não só promover o desenvolvimento económico e social, mas até medi-lo. Aliás, alguns países utilizam o índice de Felicidade Nacional Bruta ao invés do Produto Interno Bruto, salientando que este último não traduz claramente os níveis de bem-estar de uma nação.

Em Portugal, podemos apontar a criação de organismos dedicados ao estudo e intervenção no âmbito da felicidade, como por exemplo, a Associação Portuguesa de Estudos e Intervenção Positiva.

Não podemos incluir neste trabalho, outras temáticas de interesse no âmbito desta temática, porque se desviam dos propósitos principais definidos no desenho do estudo empírico realizado, mas consideramos que será ainda fundamental atender às relações entre psicologia positiva e sociedade, nomeadamente no que se refere à intervenção social no caso da pobreza, à promoção da felicidade na animação para os tempos livres e na implementação de estratégias de envelhecimento bem-sucedido.

Apesar de todo este interesse, é necessário esclarecer uma série de aspetos que podem originar desconfiança no seio académico acerca deste movimento.

Ao nível da sua conceptualização, por exemplo, Seligman e Csikszentmihalyi (2000) defendem que é o estudo sobre como os seres humanos prosperam perante a

adversidade no entanto, Bacon (2005 cit. por Mollen, Ethington & Ridley, 2006) afirma que corresponde à compreensão de emoções positivas, forças e virtudes positivas e instituições positivas.

Mollen et al. (2006) questionam ainda: será que o que era positivo em 1950 (por exemplo, respeito pela autoridade e a conformidade) também é positivo na atualidade? Referem que é necessário também perceber se o que é positivo é contrário ao que é negativo ou simplesmente a ausência do negativo? Indagam se basta utilizar linguagem positiva para se poder falar em psicologia positiva?

O diálogo entre investigadores neste âmbito é absoluta e rapidamente necessário a fim de potenciar a aceitação científica consensual dos contributos relevantes deste movimento.

Em conclusão, à medida que as organizações sofrem alterações decorrentes das circunstâncias políticas e socioeconómicas atuais, o interesse pelo comportamento organizacional dos trabalhadores e pela sua vida em geral tem vindo a ser alvo de investigação procurando-se perceber como estes comportamentos podem ser geridos para melhorar o desempenho do trabalhador e a produtividade da organização, bem como, compreender como podem afetar a saúde e bem-estar do trabalhador, considerando também as relações entre trabalho e a vida (por exemplo, na esfera familiar).

De acordo com Dolan et al. (2000) este interesse pelas ligações trabalho-vida em geral potenciou a emergência de medidas de bem-estar, como por exemplo, a organização de atividades de lazer para os trabalhadores.

Vimos neste capítulo que a satisfação com o trabalho tem sido estudada como uma variável associada ao sucesso profissional, que explica os resultados de desempenho, absentismo e abandono laboral, bem como, bem-estar físico e psicológico (Auerbach & Dolan, 1997; Baba et al., 1998; cit. por Dolan et al., 2000).

Segundo Dolan et al. (2000) poucos estudos científicos investigaram o impacto real e relativo da satisfação com o trabalho e satisfação com a vida no bem-estar.

Mais, a relação entre esta satisfação com o trabalho e com a vida é controversa: (1) uns veem esta relação em termos de efeitos indiretos (Judge & Watanabe, 1993); (2) enquanto outros em termos de efeito compensatório (Mansfield & Evans, 1975; Kabanoff, 1980; Rain et al., 1991; cit. por Dolan et al., 2000); (3) e ainda há os que sugerem um efeito segmentado (Gupta & Beehr, 1981).

Independentemente do tipo de relação, ambos desempenham um papel importante na explicação do bem-estar emocional, psicológico ou afetivo (Judge & Locke, 1993).

É neste enquadramento da psicologia positiva que centramos o nosso trabalho empírico, procurando explorar as relações entre as dimensões do bem-estar subjetivo em geral (satisfação com a vida, afetividade positiva e negativa) e no domínio laboral (nomeadamente, a satisfação com o trabalho, o sucesso profissional e a longevidade laboral), atendendo especificamente ao ajustamento pessoa-ambiente profissional, incluindo características temperamentais e capacidades de processamento de informação decorrentes da proposta de Haase e seus colaboradores (2008, 2010, 2011).

Abordamos anteriormente alguns contributos de relevo existentes na literatura sobre as temáticas em exploração no estudo empírico que será apresentado no último capítulo, centrando a nossa atenção nas dimensões laborais, especificamente no que se refere a aspetos essenciais para a compreensão das variáveis que serão analisadas.

Referimos a importância de questões como o salário (e outras dimensões do mundo do trabalho) por exemplo, na compreensão do abandono laboral e sucesso profissional, bem como no âmbito da satisfação com o trabalho. Aliás, foi possível constatar no âmbito da insatisfação docente, que este aspeto se revela crucial. Exploramos então domínios de (in)satisfação no seio de determinados grupos ocupacionais, nomeadamente de tipo social e especificamente no caso dos professores tendo em conta a amostra que utilizámos no estudo empírico desenvolvido.

Considerou-se igualmente variáveis de natureza pessoal, nomeadamente os aspetos da personalidade com relevância neste âmbito. Incluímos ainda uma breve referência a capacidades de processamento de informação que serão contudo, mais exploradas empiricamente que numa perspetiva teórica, atendendo às recentes propostas inovadoras de Haase e seus colaboradores (2008, 2010, 2011).

Para além desta revisão de dimensões contextuais e pessoais, procurámos atender à sua inter-relação, considerando o constructo de ajustamento, na sua relação com o bem-estar em geral e no domínio laboral. Percebemos por exemplo, que a intenção de mudar de emprego ou as mudanças prévias de emprego, podem ser interpretadas (embora não exclusivamente) tendo em conta a correspondência pessoa-ambiente, com repercussões claras ao nível do bem-estar subjetivo.

Fomos referindo variáveis de natureza sociodemográfica no âmbito do bem-estar, procurando ainda explorar aspetos de natureza profissional, como o tipo de contrato laboral e as suas ligações à longevidade laboral ou satisfação extrínseca com o trabalho.

Em síntese, explorou-se o constructo de carreira atendendo a uma perspetiva recente da psicologia, assente nos aspetos positivos do funcionamento humano, que se constitui como essencial, enquanto sinal de um otimismo necessário num momento de profundas dificuldades de natureza socioeconómica que caracterizam a realidade atual, entre as quais se destaca o crescimento dramático do fenómeno do desemprego que será brevemente explorado no próximo capítulo deste trabalho.

Capítulo IV - (Des)emprego e desenvolvimento da carreira

Este capítulo final no âmbito do enquadramento teórico do trabalho desenvolvido merece uma atenção menos aprofundada, ainda que relevante, atendendo aos objetivos do estudo realizado. Aqui se vão expor sinteticamente aspetos relacionados com o emprego (ou inexistência do mesmo) e o desenvolvimento da carreira, atendendo ao necessário envolvimento ativo no processo.

Depois de uma incursão no capítulo anterior pelos domínios da felicidade, inicia-se este ponto do trabalho com a vertente oposta, apontando dados preocupantes associados à vida do ser humano, especificamente na sua relação com o trabalho. Parece-nos importante estabelecer este contraste na revisão da literatura efetuada, a fim de podermos no final encontrar um equilíbrio desejável entre aspetos dicotómicos mas indissociáveis da circunstância humana.

Temos hoje uma taxa de desemprego de cerca de 15% em Portugal (INE, 2012). Este dado por si só, se perspetivado matematicamente, parece de menor relevância ao assumirmos um máximo de 100 quando nos referimos a percentagens. A palavra “taxa” em si também não releva muita preocupação porque se refere apenas a uma relação numérica.

Mais de 819000 seres humanos no nosso país encontram-se sem emprego. Aproximadamente 81000 portugueses não têm emprego há mais de um ano. Estas afirmações com base nos dados do INE (2011b) acarretam necessariamente um impacto maior na nossa visão da realidade, na medida em que traduzem a fragilidade à qual estamos expostos, enquanto seres humanos, no que concerne à dimensão laboral e a sua relevância nas nossas histórias pessoais.

Recorremos aos números nesta etapa inicial de compreensão do fenómeno, a fim de entendermos objetivamente a sua dimensão, não esqueceremos contudo, mais adiante o foco necessário no ser humano, nomeadamente ao refletirmos sobre o desenvolvimento da carreira neste cenário.

Consultamos o último Anuário de Estatística sobre Portugal (INE, 2011b) para aceder a estes dados numéricos e constatámos que entre 1998 e 2008 se verificou um aumento de 10.4% da população ativa, registando-se nos dois anos posteriores um declínio (INE, 2011b). Segundo a mesma fonte, este crescimento até 2008 pode ser explicado por inúmeros fatores de ordem socioeconómica, como por exemplo, a crescente entrada da mulher no mundo do trabalho, o adiamento da entrada na reforma ou os fluxos migratórios decorrentes da globalização.

De acordo com a mesma fonte, os níveis de qualificação da população têm vindo a aumentar (30.6% em 2009/2010 e 15.1% em 1994/95), embora ao nível do ensino superior se continue a verificar uma taxa relativamente baixa se a compararmos com a União Europeia a 27 (UE27), respetivamente 16% e 29%.

Verifica-se uma tendência para o aumento de alunos inscritos no 2º e 3º ciclo entre 2009 e 2010, especialmente no âmbito do sistema de Reconhecimento, Validação e certificação de Competências subjacente à disseminação do programa Novas Oportunidades no nosso país (INE, 2011b).

Ainda segundo a mesma fonte, relativamente às áreas de formação, têm-se registado diferenças nos últimos anos, nomeadamente o decréscimo na formação de professores e de profissionais das áreas das ciências empresariais e humanidades e o aumento na área da saúde, engenharia, arquitetura e ciências sociais.

De acordo com os dados do INE (2011b) relativos a 2010 o fenómeno do desemprego apresenta especificidades de género (9.8% para os homens e 11.9% para as mulheres) e idade (22.4% na faixa etária dos 15 aos 24 anos).

Também geograficamente se constata desigualdades no acesso ao emprego referidas na mesma fonte de dados: as regiões do Norte e Algarve apresentam as maiores taxas de desemprego do país, enquanto as regiões autónomas se caracterizam pelas taxas mais baixas. A mobilidade geográfica da mão de obra está patente na disparidade regional encontrada.

No cenário europeu encontramos igualmente taxas preocupantes contudo, Portugal apresenta nos últimos seis anos valores acima das taxas da UE 27 e Zona Euro: 9.7% e 10.1%, respetivamente (INE, 2011b).

Mesmo quando há emprego, verifica-se o aumento da precariedade atendendo ao declínio dos contratos sem termo e aumento dos contratos com termo, que representam 23% dos trabalhadores por conta de outrem (INE, 2011b).

Ao consultarmos a mesma fonte para analisarmos as condições de vida dos portugueses, verificamos que apesar de em 2009 se verificar uma atenuação da desigualdade na distribuição do rendimento líquido, continuando a tendência que vem desde 2003, ainda se constata que o rendimento líquido equivalente de 20% da população com maior rendimento é 5.6 vezes superior ao rendimento de 20% da população com menor rendimento, desigualdade superior à média europeia.

Em 2009 o risco de pobreza (rendimento abaixo de 60% do rendimento mediano) era de 17.9%. Sem as transferências sociais decorrentes do sistema de proteção social existente no nosso país para diversas situações (incluindo o desemprego) este risco seria de 26.4% (INE, 2011b). Mais uma vez, este risco é

pautado por diferenças de género (as mulheres mais vulneráveis a este risco), composição do agregado e outras especificidades, incluindo a condição perante o trabalho. Segundo o INE (2011b) os desempregados encontram-se em maior situação de risco, especificamente 24.5% em comparação com os 9.7% para as pessoas em situação de emprego.

A mesma fonte indica que relativamente aos rendimentos, em 2009, os homens auferiam mais 26.6% que as mulheres. Os trabalhadores com habilitações iguais ou superiores ao ensino secundário também apresentavam ganhos superiores ao ganho global da população ativa em situação de emprego, por sua vez, o ganho médio dos trabalhadores licenciados era 1.9 vezes superior à média global. O setor terciário apresenta ganhos acima da média em 5.2% e a zona de Lisboa também revela ganhos superiores à média global, enquanto Norte, Centro e Algarve detêm ganhos mais baixos (INE, 2011b).

Segundo o INE (2011b) os gastos com o desemprego no nosso país, no que concerne ao sistema de proteção social que visa a manutenção dos direitos básicos e a redução dos riscos sociais, têm vindo a aumentar, registando-se valores na ordem dos 2037 milhões de euros (não contabilizando, por exemplo, os gastos na área da saúde decorrentes de repercussões do fenómeno na saúde mental). Em 2010, 583 mil desempregados beneficiavam do subsídio de desemprego, em maior proporção nas mulheres e na faixa etária dos 30 aos 39 anos (INE, 2011b).

De acordo com o *World of Work Report 2011* não será possível recuperar com sucesso desta situação de crise num cenário mundial de regressão se não se tiver em consideração a questão das desigualdades sociais implementando políticas sociais adequadas. O crescente desemprego nos jovens, as desigualdades nos salários e o aumento do custo de vida, constituem fatores que afetam a implementação de qualquer medida de crescimento económico (International Labour Organization, 2011).

Este relatório apresenta dois possíveis cenários para os próximos cinco anos: (1) mantendo as opções de negócio atuais a economia mundial permanecerá instável dificultando a criação de emprego; (2) por outro lado, uma estratégia que tenha em consideração as desigualdades sociais permitirá o crescimento do emprego e uma economia sustentável. Segundo os autores, esta última estratégia apesar de não ser fácil de implementar é possível.

O fenómeno do desemprego assume-se como dramaticamente crescente na nossa sociedade a uma escala praticamente global. Independentemente das estratégias políticas e socioeconómicas a implementar no sentido de fazer face ao crescente desemprego a uma escala global, revela-se igualmente crucial compreender

este constructo numa perspetiva psicológica, nomeadamente atendendo ao papel que o profissional de aconselhamento de carreira pode desempenhar neste âmbito.

Apresentamos nos pontos que se seguem de forma sintetizada alguns contributos teóricos e empíricos de modo a podermos enquadrar um dos objetivos do trabalho empírico desenvolvido nesta dissertação, ainda que analisado numa perspetiva meramente exploratória.

1. Desemprego: clarificação de conceitos

O poder nos números ou da quantificação, patente na introdução a este capítulo deve ser complementado atendendo aos aspetos de natureza qualitativa associados que deviam emergir em primeiro plano na agenda política, económica e social, bem como no âmbito da intervenção psicológica, nomeadamente no que se refere ao aconselhamento.

De facto, segundo Herr et al. (2004) este fenómeno assume um carácter mundial, na medida em que a interdependência entre economias decorrente da globalização faz com que a recessão se assuma como um fenómeno global no qual se inclui o desajuste entre os requisitos de emprego atuais e as competências existentes na força laboral das nações.

Para o mesmo autor, o desemprego é provavelmente o exemplo mais terrível de perturbação na relação entre o trabalho e o indivíduo com consequências psicológicas inegavelmente adversas em vários domínios da vida pessoal.

Acrescenta ainda que o desemprego também acarreta custos para as nações, porque reduz a capacidade produtiva do país e aumenta os gastos do Estado com a segurança social e serviços/respostas sociais necessários para apoiar estes indivíduos.

Apesar da sua relevância na atualidade, Garrity (1978) salienta que o desemprego tem vindo a constituir-se como uma preocupação na maioria dos países industrializados há mais de uma centena de anos, atendendo à sua dupla natureza individual e societal. De facto, segundo Herr et al. (2004) as nações perceberam que além de complexo e difícil a nível pessoal, o desemprego é um importante aspeto económico e o seu impacto global tem vindo a crescer, acarretando custos individuais e sociais.

Durante aproximadamente 30 anos após a Segunda Guerra Mundial, as sociedades industrializadas conviveram com o crescimento económico, avanço da ciência e da tecnologia, bem como melhoria geral das condições de vida (Woleck,

2002). Contudo, de acordo com o autor, principalmente nos últimos 25 anos, vive-se um processo de crise caracterizado pelo endividamento dos Estados e por economias frágeis cada vez mais longe de proporcionarem condições de emprego à população. São poucos os países que fogem desta condição crítica, pois quase todos enfrentam a crise do desemprego e a degradação social por ela causada.

O desemprego constitui-se assim, não só como uma crise nacional ou societal, mas é virtualmente sempre uma crise para o indivíduo que o experiencia (Herr et al., 2004). O estudo empírico do fenómeno, que permita a construção teórica sobre a temática, mas sobretudo a possibilidade de implementação de estratégias adequadas para dar resposta à situação, é indiscutivelmente fundamental.

Neste sentido a clarificação de conceitos revela-se como um ponto de partida essencial na exploração da temática.

Segundo Vinokur (1997) o desemprego refere-se a uma situação em que o indivíduo que deseja trabalhar é incapaz de trocar as suas competências e o seu trabalho por pagamento.

Começamos então pela compreensão do que se entende por trabalho recorrendo a uma retrospectiva histórica apresentada por Woleck (2002) sobre o mesmo.

Atendendo à etimologia do conceito, trabalho deriva do latim *tripalium* embora por vezes também associada a *trabaculum*, ambas referentes a instrumentos de atividade agrícola ou pecuária. Na antiguidade e durante muito tempo a palavra assumiu um significado de sofrimento, infortúnio ou experiência dolorosa. Aliás era entendido como a atividade dos que haviam perdido a liberdade, pelo que assumia o carácter de padecimento, cativo ou castigo (Bueno, 1988, cit. por Woleck, 2002).

No entanto, na Grécia antiga o trabalho podia ser designado utilizando duas palavras, uma referente a penar (a submissão de um ser humano a outro, ou a uma “profissão”) e outra no sentido de criar (o trabalho era visto em função do produto e este por sua vez em função da sua utilidade). De acordo com Woleck (2002) tem na sua origem dois significados, por um lado relacionado com esforço ou sofrimento, por outro criação ou obra de arte. Segundo Vasquez (1977, cit. por Woleck, 2002) nenhum dos autores clássicos alguma vez pensou o trabalho como fonte possível de riqueza.

Distinguia-se de labor, na medida em que este se referia ao processo de transformação da natureza para satisfação de necessidades básicas do ser humano, enquanto que o trabalho decorria igualmente de um processo de alteração da natureza mas em função do desejo do ser humano, entendido com uma certa permanência e durabilidade (Woleck, 2002).

Segundo o mesmo autor, no âmbito do Cristianismo era concebido como meio de salvação, enquanto que na tradição oriental significava uma forma de harmonização do ser humano com a natureza que permitia o desenvolvimento do carácter.

De acordo com Woleck (2002) também no fim da Idade Média assumiu esta vertente mais positiva, sendo entendido como uma atividade que permitia a aplicação das capacidades do ser humano através do empenho e do esforço no alcance de determinados objetivos.

Historicamente considera-se que o Calvinismo associado à militarização da economia dos Estados absolutistas pré-modernos potenciaram a significação do trabalho enquanto meio para obtenção de riqueza (Weber, 1944). Também a ascensão da burguesia no século XVII veio chamar a atenção para a importância da produtividade no trabalho (Kurz, 1997, cit. por Woleck, 2002).

Assim, na Idade Moderna o trabalho começou a ser diferenciado em função da produtividade e da qualificação, acentuando-se a distinção entre trabalho manual e intelectual (Woleck, 2002). Segundo o autor, é nesta altura que o trabalho se transforma em emprego assalariado, na medida em que se tornou uma atividade compulsiva e incessante.

Neste sentido, é fundamental proceder à clarificação do conceito emprego, que no senso comum é utilizado muitas vezes de forma indiferenciada para se referir a profissão ou ocupação (Ramos, 1989).

Na Antiguidade a ocupação significava o desenvolvimento por escolha individual de atividades com vista à satisfação pessoal. Mais uma vez, decorrente do aparecimento da economia monetária, o termo assume o significado de meio de subsistência, distinguindo-se da sua forma inicial relativa à manutenção de um determinado *status quo* (Woleck, 2002).

Assim, nas sociedades modernas, a estrutura das ocupações reflete o desenvolvimento tecnológico, a divisão e organização do trabalho, a expansão de mercados e indústrias, bem como o crescimento económico consequente (Woleck, 2002).

Segundo o autor distingue-se de trabalho, que constitui a atividade subordinada à produção, e de carreira enquanto sequência de posições de *status* crescente no âmbito de uma ocupação. No entanto, como o *status* ocupacional acompanha a evolução das crenças e valores da vida em sociedade, atualmente a ocupação muitas vezes circunscreve-se ao trabalho e ao emprego (Woleck, 2002).

De facto o emprego não se referia a um papel ou posição numa organização mas a uma tarefa ou empreitada (Woleck, 2002). As pessoas não tinham empregos fixos e unitários, mas efetuavam serviços num fluxo em constante mutação e a não ser que alguma catástrofe (como a peste ou a guerra) afetasse a sociedade, nenhum elemento deixaria de sobreviver sem emprego.

Woleck (2002) refere que nas sociedades em fase de industrialização no século XIX, passou a ser concebido como o trabalho realizado por exemplo, nas fábricas.

Assim, também o emprego parece constituir mais um fenómeno da Modernidade, porque atualmente refere-se à relação entre o trabalhador e a organização, onde determinadas atividades são realizadas em troca de rendimentos (o salário) que permitem efetuar transações no mercado necessárias para sobreviver (Souza, 1986).

O emprego passa a ser o único meio disponível para a satisfação de necessidades fundamentais, veiculado à sensação de sucesso e segurança (Woleck, 2002). Segundo o autor, os indivíduos foram aprendendo ofícios que permitiram a detenção de empregos, garantias de sobrevivência e sucesso na sociedade. É neste contexto que não ter emprego se associa a inutilidade ou exclusão.

O decréscimo do emprego principalmente nas nações industrializadas, na segunda metade do século XX potenciou o aumento do número de pessoas desempregadas praticamente a uma escala global (Woleck, 2002).

De acordo com o autor têm vindo também a emergir novas formas de emprego decorrentes das mudanças no mercado de trabalho, caracterizadas sobretudo pela insegurança, na medida em que se substituem os contratos formalizados típicos da era do pleno emprego referida anteriormente, por relações informais de compra e venda de serviços.

Neste âmbito inclui-se o trabalho temporário, por tempo determinado, em *part-time* (o trabalho a tempo inteiro envolve entre 35 a 40 horas, enquanto que o trabalho a tempo parcial pode variar o número de horas até às 35 horas, segundo a definição de Warr apresentada em 2003) ou a prestação de serviços.

Woleck (2002) refere que estes tipos de trabalho envolvem geralmente mais insegurança, salários inferiores e menos benefícios. Parece verificar-se assim um retorno a formas iniciais de emprego, atendendo à natureza cíclica que tem vindo a caracterizar a história da humanidade. Espera-se contudo, que não regressem formas primitivas de exploração do trabalho (recorde-se o modo antigo de produção assente

na escravatura e a exploração dos servos da gleba no âmbito do feudalismo) e agravamento da exclusão social.

Hoje o trabalho é definido como uma atividade direcionada para objetivos que vão além do desfrutar das tarefas em si, incluindo também a necessidade de esforço (Warr, 2003). Segundo o autor, pode ser exercido num conjunto diverso de contextos e está associado ao pagamento (não se incluindo nesta definição, por exemplo, as tarefas domésticas e o voluntariado).

Warr (2003) refere que o emprego pago é desejado pelos adultos que reportam satisfação com o mesmo, procurando evitar o desemprego. No entanto, salienta que muitas vezes a experiência de trabalho também pode afetar negativamente o funcionamento humano como veremos adiante.

Este percurso histórico no âmbito do trabalho, ocupação e emprego, permite inevitavelmente a compreensão da trajetória seguida pelo fenómeno complementar do desemprego.

Recorrendo à perspetiva de Gaulté (1998) pode-se traçar a evolução (ou nas palavras usadas no título do trabalho do autor, a “invenção”) do fenómeno estabelecendo paralelismos com os momentos descritos anteriormente.

O autor salienta duas problematizações fundamentais na compreensão histórico-social do desemprego: (1) a pobreza nas sociedades pré-industriais (do século XIV ao XVIII); (2) e o pauperismo relacionado com a industrialização (que domina o século XIX).

Assim, é no início do século XIX que se pode situar o aparecimento do desemprego (enquanto falta de trabalho) de forma a responder ao desafio que a industrialização lançou à ordem social (Gaulté, 1998).

No entanto, o autor salienta que é apenas no início dos anos 30 do século passado que esta representação se torna concretamente real no âmbito do novo paradigma da ciência económica, até porque o final do século XIX foi marcado pela alteração gradual da relação salarial.

É com o aparecimento do direito do trabalho que o emprego se assume como inscrição de natureza social e jurídica de participação das pessoas na produção de riqueza, assumindo-se o desemprego como o seu pólo negativo (Gaulté, 1998).

Voltando às duas problematizações referidas anteriormente, o autor salienta que se passa de um conjunto de indivíduos pobres (os “indigentes” ou desempregados) para um fenómeno de natureza macro-social, o desemprego. A medição estatística do fenómeno vem acrescentar um sentido de realidade ao conceito entendido na sua interface com a noção de risco social (Gaulté, 1998). De

acordo com o autor, a dimensão económica do problema é integrada na função do Estado Providência, quadro de referência dos países ocidentais após a segunda Grande Guerra Mundial.

Hoje parece assistir-se a um processo de recuo para formas de pobreza e pauperismo iniciais, na medida em que mesmo quando o indivíduo tem emprego não está livre de incorrer na categoria de pobre, constituindo o que atualmente se denomina de trabalhadores pobres (*working poors*), até porque o emprego não é mais condição suficiente para integração social (Gautlé, 2002).

De acordo com o autor, vive-se assim um período em que as forças de natureza económica ameaçam a coesão social. A globalização e o progresso tecnológico, apesar de aparentemente associados à noção de desenvolvimento económico, paradoxalmente parecem exercer uma enorme pressão no crescimento de desigualdades sociais nos países industrializados, potenciando o aumento da exclusão social.

Segundo Rosanvallon (1995) na compreensão do desemprego e exclusão social devem considerar-se em interação características económicas e aspetos sociais, não se perdendo de vista a dimensão pessoal, porque as trajetórias são heterogéneas e individuais e não são apenas tendências coletivas.

É neste âmbito que pensamos que o trabalho empírico que será apresentado no capítulo que se segue se justifica apenas como um contributo adicional à compreensão do desemprego que deve contudo, ser complementado com investigações de natureza qualitativa essenciais à promoção de conhecimento sobre realidades individuais com repercussões no bem-estar pessoal e em última instância societal.

De facto, o emprego pago é central ao funcionamento das sociedades e à saúde mental dos indivíduos (Warr, 2003). Na medida em que uma parte significativa da vida do adulto é ocupada com esta dimensão, a sua ausência pode perturbar o funcionamento ajustado do indivíduo que vive em sociedade.

Depois desta breve incursão histórica pela evolução do desemprego, podemos salientar a atual definição aceite por um largo conjunto de países assente na descrição estatística do *Bureau International du Travail* (BIT): a pessoa em situação de desemprego, não trabalhou uma única hora na última semana, encontra-se a procurar ativamente um emprego e está imediatamente disponível para trabalhar (Gautlé, 1998).

A definição de desempregado não inclui somente como critério a perda ou ausência de emprego, mas também o da disponibilidade pessoal e procura mais ou menos ativa de um novo emprego (Santos, Costa & Loureiro, 1997/1998).

O Ministério do Trabalho Americano, não recorre apenas à simples taxa de desemprego padrão para compreender o fenómeno, inclui também um conjunto de indicadores complementares que permitem abarcar por exemplo, o emprego em *part-time* não escolhido (Gautlé, 1998).

Assim como há vários tipos de emprego, também a situação de ausência de emprego pode ser categorizada, atendendo aos padrões relativamente consistentes que se verificam nas trajetórias de desemprego dos indivíduos, em função da sua idade, experiências de trabalho e características pessoais que determinam a forma diferenciada como os indivíduos lidam com a situação.

Neste sentido, Herr et al. (2004) apontam as propostas de Rittok (1993), England (1990) e Neff (1985) descrevendo cinco tipos de situações de desemprego.

A primeira refere-se às pessoas com idades geralmente superiores a 40 anos que trabalharam toda a vida na mesma organização e ficaram de repente sem emprego. Neste caso, não se coloca apenas um problema financeiro decorrente do não exercício de trabalho pago. Verifica-se geralmente uma perda geral de propósito de vida e uma insatisfação com a sociedade em geral, associada a baixa autoconfiança, vergonha, culpabilização, depressão, entre outros aspetos negativos. Segundo os autores, estes indivíduos sentem que tudo em que investiram durante a sua vida desabou, hesitando normalmente em envolver-se na formação de novas competências.

Herr et al. (2004) descrevem ainda uma segunda situação que atinge principalmente pessoas com idades inferiores ao grupo anteriormente referido, verificando-se alguma aceitação da situação. Estes indivíduos até usufruem do tempo livre decorrente da situação durante algum tempo, podendo aceitar ocasionalmente alguns trabalhos contudo, sem se comprometerem. O início da procura de um trabalho a sério ocorre quando o subsídio de desemprego está a terminar. Os autores salientam no entanto, que depois deste período de ativação emocional positiva surgem alguns aspetos de natureza depressiva.

Um dos grupos de desempregados cada vez mais crescente, nomeadamente no nosso país, diz respeito aos jovens em início de carreira. Os autores salientam que estes indivíduos constituem um grupo extremamente vulnerável, porque apesar de aparentemente poderem ter mais possibilidade de conseguir um emprego, muitas

vezes acabam por permanecer muito tempo sem estar ligados a algo, o que pode direcioná-los para comportamentos desviantes.

Apesar destas situações serem as mais frequentes, Herr et al. (2004) apontam ainda o conjunto de pessoas que já antes deste período de desemprego massivo a uma escala global, estavam muitas vezes sem emprego. Os autores incluem na caracterização deste grupo as baixas qualificações, os conflitos nos empregos anteriores e as dificuldades de socialização.

Finalmente, fazem ainda referência a um grupo muito específico de pessoas provenientes de outras culturas (por exemplo, os imigrantes) que podem apresentar características semelhantes aos anteriores acrescentando-se a barreira linguística na dificuldade de reinserção no mercado de trabalho.

Independentemente do tipo de situação de desemprego, é bem patente um conjunto de fatores que estão na sua base e aspetos que emergem como resultados da ausência de emprego. Segue-se uma breve exploração dos principais contributos encontrados na revisão da literatura neste âmbito.

2. Das razões do desemprego aos seus efeitos

Muitas pessoas passam por períodos de desemprego durante a vida. De acordo com Vinokur (1997) dependendo dos ciclos económicos, podem ocorrer quer em jovens recém-formados ou que abandonaram a escolaridade, quer em pessoas mais velhas depois da reforma quando ainda assim necessitam complementar o rendimento decorrente da pensão social inerente à aposentação.

Segundo o autor, o desemprego atinge ainda homens e mulheres em idade adulta que foram despedidos do seu trabalho (estes constituem geralmente o maior segmento) ou que voluntariamente o abandonaram.

Duma forma geral os principais fatores considerados na origem do desemprego assentam em aspetos externos ao sujeito e de ordem demográfica, económica e tecnológica.

Segundo Vinokur (1997) a reestruturação das economias devido à globalização dos mercados, à qual se soma um conjunto de rápidas mudanças nas tecnologias, resulta em maior competição financeira. Neste sentido, as organizações muitas vezes encontram formas de sobrevivência e crescimento, que implicam a redução dos postos de trabalho procurando reduzir os gastos com a mão de obra, ou a sua extinção quando por exemplo, se deslocam para outros locais mais favoráveis no custo de mão de obra ou no que concerne à legislação laboral.

Hoje quem pretende iniciar uma atividade profissional encontrará um mercado de emprego instável, caracterizado por frequentes e rápidas mudanças tecnológicas aplicadas à produção e à venda dos produtos, que implicam reorganizações contínuas das empresas, traduzidas muitas vezes em precariedade nas relações contratuais e perda de emprego (Castro & Pego, 1999/2000).

A investigação realizada nos últimos anos, sobretudo na década de 90 do século XX, tem revelado a incidência crescente da perda involuntária de emprego, principalmente a partir de 1980 (Hanisch, 1999) assumindo outras formas para além do despedimento, incluindo por exemplo, a falência.

Tendo em consideração a natureza do trabalho desenvolvido nesta dissertação, no âmbito do funcionamento humano, não iremos aprofundar estas questões de origem económica, centrando-nos sobretudo nos efeitos decorrentes destas mudanças que caracterizam a sociedade atual e que se manifestam ao nível do sujeito.

Uma inevitável consequência da ausência de emprego diz respeito à redução das possibilidades financeiras, na medida em que as pessoas hoje dependem de um emprego pago para sobreviver (Vinokur, 1997).

De acordo com o autor, se esta redução se prolonga, pode gerar uma verdadeira crise económica na vida do sujeito, acarretando consigo um conjunto de efeitos de natureza material como a perda da casa ou do carro, mas também de caráter psicológico no âmbito da saúde mental.

De facto, a economia obviamente encara o desemprego como um problema económico e não psicológico. Segundo Vinokur (1997) apesar das causas serem económicas as consequências vão além da desvantagem financeira envolvendo dimensões de natureza psicológica.

No âmbito desta última dimensão, o autor salienta alguns trabalhos com resultados de relevo que devem ser considerados na compreensão da situação de desemprego.

Vários autores reportam deterioração da saúde mental nos desempregados, registando-se o aumento da ansiedade, problemas psicossomáticos e sintomatologia depressiva (Dooley, Catalano & Wilson, 1994; Kessler, House & Turner, 1987; Warr, Jackson & Banks, 1988).

Constata-se alguma contribuição da situação de desemprego para outras situações como: (1) o suicídio (Brenner & Starrin, 1988); (2) o divórcio (Liem & Liem, 1988); (3) a negligência e abuso infantil (Steinberg, Catalano & Dooley, 1981); (4) o

consumo excessivo de álcool (Dooley, Catalano & Hough, 1992); (5) finalmente, Kessler, House e Turner (1987) verificaram o seu efeito ao nível da saúde física.

Vinokur (1997) adverte que estas consequências não se restringem apenas à situação de desemprego, porque muitas vezes o emprego seguinte pode ser pior que o anterior ou tão perturbador como a situação de desemprego.

Kieselbach e Lunser (1990) sintetizam os principais problemas psicossociais experienciados por desempregados: (1) problemas com o parceiro/companheiro ou família; (2) consumo excessivo de álcool; (3) défices no relacionamento interpessoal; (4) perda de estatuto social; (5) dificuldades na procura de emprego; (6) baixa autoestima; entre outras.

Santos et al. (1998/1999) também referem os principais resultados dos estudos sobre os efeitos do desemprego: ansiedade, *stress*, baixa autoestima, aumento das preocupações financeiras e perda de um determinado estatuto social.

No entanto, acrescentam que devem ser consideradas inúmeras variáveis que moderam estes processos como por exemplo: (1) características de personalidade e expectativas de reemprego; (2) a situação financeira em que fica o indivíduo e o apoio/suporte familiar e social que detém; (3) bem como a própria situação do mercado de trabalho. Acrescentam ainda a necessidade de compreensão das situações de desemprego como um processo em que a sua duração é um fator não negligenciável (Santos et al., 1998/1999).

Reforçamos neste âmbito a importância da personalidade e outras características pessoais (potencialmente também ao nível do processamento de informação, atendendo aos objetivos em análise no trabalho empírico desenvolvido), que como temos vindo a explorar, desempenham um importante papel na forma como o sujeito lida com as circunstâncias decorrentes de fatores contextuais.

Existem muitos outros estudos que apontam as diversas consequências negativas desta situação, que de uma forma geral são consistentes com os que foram apresentados nos parágrafos anteriores. Estes padrões e consensos quanto aos efeitos adversos da situação na saúde mental e bem-estar permitiram o aparecimento de construções teóricas sobre o tema.

Uma das propostas mais referida na literatura é a tese da seleção-exposição. A investigação tem vindo a demonstrar que estes indivíduos apresentam mais sintomas depressivos e baixa autoestima quando comparados com os que têm emprego (Vinokur, 1997). Estas diferenças podem ser explicadas devido à exposição do sujeito à situação ou porque já existem à partida diferenças no bem-estar psicológico que influenciam a manutenção ou obtenção de emprego (seleção).

Os resultados empíricos têm demonstrado que mesmo quando existem empregos disponíveis, os indivíduos desempregados continuam na mesma situação (Tiffany, Cowan & Tiffany, 1970) apoiando a questão da seleção no entanto, quando os empregos disponíveis são escassos há forte suporte da hipótese de exposição (Winefield, 1995, 1997).

Vinokur (1997) apresenta as seis teorias mais comuns na literatura sobre o tema. A teoria do desânimo aprendido propõe que a exposição a situações adversas e incontroláveis gera défices nos processos cognitivos, motivacionais e emocionais nas pessoas que possuem um estilo atribucional desadequado. Este estilo é caracterizado pela tendência para atribuir resultados negativos a causas internas, estáveis e globais e resultados positivos a causas externas, instáveis e específicas (Peterson, Maier & Seligman, 1993).

Neste sentido, os indivíduos que experienciam o desemprego tendem a apresentar maior desânimo e perdas de autoestima, bem como sintomas depressivos se possuem um estilo atribucional desadequado (Vinokur, 1997).

Uma das teorias com maior peso na psicologia do desenvolvimento é a proposta de ciclo vital de Erikson (1982) que inclui oito estádios caracterizados por crises desenvolvimentais que devem ser resolvidas no sentido positivo para um desenvolvimento psicológico saudável. Alguns estudos revelaram que o desemprego jovem retarda o desenvolvimento psicológico saudável, na medida em que impede a aquisição de identidade ocupacional que idealmente deve ocorrer no quinto estágio (Gurney, 1980, cit. por Vinokur, 1997).

Partindo de outro nome de referência na história da psicologia, nomeadamente Freud e a sua perspetiva segundo a qual o trabalho é o nosso laço mais forte com a realidade. Jahoda (1981) desenvolve a sua teoria da privação, que distingue os benefícios manifestos do emprego por exemplo, ganhar dinheiro e os latentes que permitem manter os laços com a realidade.

A autora identifica cinco benefícios decorrentes da experiência de trabalho: estrutura temporal; contacto social; objetivos externamente definidos; estatuto e identidade; e atividade exigida. A situação de desemprego priva o indivíduo do acesso a estes benefícios, pelo que a autora defende que um mau emprego é preferível ao desemprego. Acrescenta ainda que as atividades de lazer apesar de complementares ao trabalho não são alternativas eficazes ao mesmo.

Alguns estudos não apoiam esta crença da autora, na medida em que verificaram que um emprego desadequado pode ser tão prejudicial como o desemprego (O'Brien & Feather, 1990; Prause & Dooley, 2001). Ainda assim, o

acesso a estes cinco benefícios parece estar de facto relacionado com o bem-estar psicológico (Creed & Macintyre, 2001; Creed, Muller & Machin, 2001).

Uma proposta decorrente da anterior refere-se à teoria da privação relativa proposta por Crosby (1976) e Walker e Mann (1987) que acrescenta a importância da discrepância percebida entre o estatuto real do sujeito e aquele que ele espera ou sente que possuía antes da situação de desemprego. Envolve duas componentes cognitivas: uma perceção da violação das expectativas e um julgamento de legitimação desta violação.

Contrariamente aos pressupostos da teoria da privação, Fryer (1986) propõe a teoria da restrição da agência pessoal. O autor considera que as pessoas são agentes ativos e intrinsecamente motivados, não estando apenas dependentes de fatores externos. Considera que o desemprego inibe o exercício da agência pessoal, porque as restrições económicas dificultam um estilo de vida satisfatório. Acrescenta que o estudo da pobreza não tem sido muito explorado na atual investigação sobre desemprego (como era em 1930) mas constitui-se fundamental para a compreensão dos efeitos psicossociais desta situação.

Finalmente, Wilkinson (1996) propõe a teoria da discrepância de rendimentos. Para o autor, o aumento da desigualdade nos rendimentos tem efeitos negativos na saúde para os membros de uma determinada sociedade. Defende que em sociedades mais igualitárias há um maior sentido de vida em comunidade e as pessoas tendem a envolver-se mais em atividades sociais e de voluntariado.

Estas propostas teóricas permitem compreender as consequências pessoais e consensualmente adversas do desemprego. No entanto, outras situações de natureza laboral manifestam-se também prejudiciais para o sujeito. O fim anunciado do pleno emprego a tempo inteiro e para a vida, decorre das mudanças generalizadas na disponibilidade e natureza do trabalho que se verificam na atualidade. Segundo Herr et al. (2004) estas mudanças acarretam insegurança para os trabalhadores, que por sua vez é prejudicial ao seu bem-estar, nomeadamente ao nível da satisfação com a vida em geral.

De acordo com os autores a insegurança laboral geralmente manifesta-se através de reações negativas que emergem quando os trabalhadores ao perspetivarem o futuro incerto do seu emprego sentem que não podem fazer nada que mude a situação ameaçadora.

Este fenómeno subjetivo está relacionado com a forma como o trabalhador perceciona o ambiente imediato de trabalho e os seus efeitos na colocação do seu emprego em risco com as consequentes perdas de aspetos valorizados no trabalho,

para além da situação de desemprego que poderá ocorrer (Herr et al., 2004). Segundo os autores, os estudos têm vindo a comprovar que a antecipação de um evento stressante pode ser uma fonte de ansiedade tão relevante como a perda real de emprego.

Esta questão da insegurança que caracteriza a maior parte dos empregos nos dias de hoje porque as formas de contrato são muito mais flexíveis, acarreta implicações no âmbito do papel do profissional de aconselhamento. De acordo com Herr et al. (2004) deve passar por ajudar o trabalhador a identificar fatores objetivos e subjetivos inerentes à situação laboral que permitam antecipar uma forma adequada de lidar com a situação (por exemplo, percebendo o mercado de trabalho e desenvolvendo competências de empregabilidade) de modo a que o indivíduo tenha um maior controlo sobre a situação.

A insegurança está também associada a outra temática de relevo no âmbito do aconselhamento em contexto organizacional na atualidade, as situações de subemprego.

Segundo Prause e Doodley (2001) o subemprego constitui um passo intermédio entre o desemprego e o emprego. Geralmente é caracterizado por uma situação de *part-time*, é menos bem pago e permite a utilização apenas de algumas competências do trabalhador. Apresenta-se como menos satisfatório e economicamente menos desejável que uma situação de emprego. Herr et al. (2004) referem que estes trabalhadores revelam mais sintomas depressivos que os que estão a tempo inteiro num determinado emprego, mas menos que os desempregados.

Mesmo os empregos mais seguros e a tempo inteiro podem constituir-se como ameaçadores do bem-estar dos trabalhadores. Nos últimos tempos a temática do *stress* ocupacional tem vindo a ser amplamente estudada (Vinokur, 1997).

Segundo Karasek (1998) os empregos caracterizados por elevados níveis de *stress* ocupacional são os que combinam exigências elevadas por parte da entidade empregadora e pouca autonomia permitida ao trabalhador.

Estes contextos de trabalho são cada vez mais frequentes tendo em conta a atual tendência de flexibilização da produção (*lean production*) que se tem vindo a verificar no âmbito organizacional permitindo lidar com os níveis crescentes de competitividade (Herr et al., 2004). As estratégias utilizadas neste âmbito passam pela redução dos postos de trabalho, promoção da produtividade do trabalhador e da qualidade do produto, potenciando o aumento dos lucros. Segundo os autores, os trabalhadores que procuram corresponder a estas exigências apresentam níveis mais elevados de *stress*.

Existem várias teorias sobre o *stress* entre as quais se destacam duas: teorias do *stress* com base na autoavaliação e as teorias de conservação dos recursos (Herr et al., 2004).

Nas primeiras, segundo Lazarus e Folkman (1984) o *stress* resulta da avaliação pessoal que os indivíduos efetuam acerca do que estão a experienciar e como aprenderam a interpretar estas avaliações em função de processos socioculturais. Neste âmbito, as condições que são apresentadas aos indivíduos, quer no local de trabalho, quer noutros contextos, originam a procura de recursos que permitam a sua adaptação à situação. Quando estas condições (*stressores*) - impostas pelo meio ou pelo indivíduo a si próprio - são superiores às capacidades pessoais para lidar com as mesmas ou quando os sujeitos têm que usar os seus mecanismos de *coping* (que permitem lidar eficazmente com a situação) ao máximo, o *stress* pode emergir.

Segundo Herr et al. (2004) um dos autores de referência neste âmbito é Selye (1976) que sugere que pode haver muito ou pouco *stress*, bom e mau *stress*.

O hiper-*stress* (*overstress*) implica a apresentação de fatores de *stress* que excedem a capacidade do indivíduo para lidar com a situação. Pelo contrário, o hipostress (*understress*) ocorre quando o ambiente não apresenta qualquer fator de *stress* ao indivíduo, não o desafiando a utilizar as suas competências pessoais. Por outro lado, quando o *stress* promove um grau aceitável de desafio, uma espécie de ansiedade facilitadora, pode considerar-se adequado (*eustress*). Quando o inverso ocorre, isto é, produz ações inimigas da saúde física e mental dos indivíduos, o *stress* não é adequado (*distress*).

Relativamente ao segundo tipo de perspetivas teóricas, no âmbito da conservação de recursos (como por exemplo, tempo adequado de sono, um casamento feliz, sentir-se relevante para os outros, ser capaz de atingir objetivos, otimismo, emprego estável, etc.) destaca-se a proposta de Hobfoll (2001).

Para este autor, o *stress* é entendido como um resultado de três possíveis situações: (1) os recursos pessoais do sujeito são ameaçados; (2) os recursos individuais deixam de existir; (3) os sujeitos falham na aquisição dos recursos mesmo depois de grande investimento. Os autores no âmbito deste tipo de perspetivas salientam que mesmo em situações de igual quantidade de perda e ganho de recursos, a perda terá sempre mais impacto no sujeito gerando respostas automáticas (Herr et al., 2004).

Esta segunda proposta tem sido utilizada também para explicar o *burnout*, uma forma particular de *stress* com o trabalho (Malach & Jackson, 1981). O *burnout* pode

ser definido enquanto resultado de um processo no qual as pessoas experienciam um aumento gradual de sofrimento ou *distress*, que está associado à redução de produtividade, alienação em relação aos outros e exaustão emocional (Malach & Leiter, 1997). Segundo Warr (2003) inclui três dimensões: (1) exaustão emocional; (2) despersonalização, ou seja, um sentimento de distanciamento em relação aos outros; (3) e redução do profissionalismo.

Adotando este segundo tipo de teorias, o *burnout* ocorre devido à perda de alguns recursos ou à sua não aquisição depois de um forte investimento (tempo e energia) na procura dos mesmos, considerados necessários para o sujeito lidar eficazmente com o trabalho (Herr et al., 2004).

Tal como na questão da insegurança laboral, também ao nível do *stress* ocupacional, o papel do profissional de aconselhamento nas organizações revela-se fundamental.

Herr et al. (2004) sistematizam um conjunto de papéis a desempenhar neste âmbito: (1) organização de formação para os trabalhadores no reconhecimento e adoção de estratégias de *coping* que permitam lidar eficazmente com o *stress* existente no seu trabalho; (2) consultadoria acerca das consequências das mudanças a implementar no local de trabalho e sobre formas de ajudar os trabalhadores a antecipar e lidar com a mudança; (3) apoio aos empregadores e trabalhadores no aumento da autoestima, confiança e competências sociais; (4) implementação de terapias breves, terapias centradas na resolução de problemas específicos, grupos psicoeducacionais ou intervenção em situações de *stress*; (5) treino de competências de comunicação e de resolução de problemas; (6) apoio na identificação de fatores envolvidos no *stress*; (7) e elaboração de planos de ação para lidar de forma eficaz com as situações.

Os autores acrescentam que para além do *stress* ocupacional e *burnout* é possível ainda encontrar outras formas de desajustamento ao trabalho como por exemplo, o caso dos *workaholics* que apresentam comportamentos compulsivos em relação ao trabalho, consumindo a sua vida na totalidade.

Segundo Herr et al. (2004) os diferentes trabalhadores experienciam estes desajustes em relação ao trabalho de forma diferente e respondem de forma diversificada. Alguns exibem problemas emocionais, consumo excessivo de álcool, perturbações no âmbito da saúde mental, absentismo laboral (através por exemplo do uso abusivo de “baixa médica”), baixa produtividade, etc. Outros encaram o *stress* e as dificuldades como desafios.

Como vimos anteriormente não é só a ausência de emprego que se pode assumir como adversa. O local de trabalho pode assumir-se como um ambiente que promove resultados positivos e negativos, saudáveis e prejudiciais, bons e maus (Herr et al., 2004).

O número de pessoas a recear a perda de emprego tem vindo a crescer exponencialmente, pelo que a insegurança laboral é uma realidade no mundo do trabalho atual. O trabalho tem vindo cada vez mais a consumir o tempo e energia dos trabalhadores, que muitas vezes não conseguem chegar a tempo para as refeições em família e quando chegam estão exaustos, pelo que os níveis de *stress* ocupacional revelam-se frequentemente prejudiciais também noutros contextos de vida. Aliás, Herr et al. (2004) salientam que o ajustamento no trabalho afeta o ajustamento na vida em geral.

Neste sentido, os profissionais de aconselhamento de carreira que trabalham em empresas e indústrias, envolvem-se em funções muito diferentes dos seus colegas que exercem funções em escolas e universidades. A colaboração no âmbito da gestão de recursos humanos, implementação de programas de apoio aos trabalhadores e intervenção no desenvolvimento da carreira constituem as suas principais atividades (Herr et al., 2004). Atualmente as questões de insegurança e *stress*, a par da preparação para uma possível situação de desemprego no futuro, constituem-se como aspetos centrais no seu trabalho.

Aliás, também no âmbito da investigação estas temáticas da insegurança laboral e *stress* ocupacional apresentarão uma tendência para fundir-se no estudo do desemprego. Uma outra tendência futura, sugerida por Vinokur (1997) refere-se ao interesse crescente pelo emprego em idade mais adiantada, atendendo às tendências demográficas que se têm vindo a verificar.

Ao terminar este ponto salientamos duas principais conclusões: (1) apesar do desemprego originar *stress*, a situação de emprego também pode causar problemas decorrentes dos fatores de *stress* existentes no trabalho (Herr et al., 2004); (2) independentemente das razões essencialmente de natureza económica do desemprego, os seus efeitos não podem centrar-se apenas em fatores financeiros, na medida em que se tem vindo a constatar empiricamente a relação naturalmente esperada entre a situação perante o emprego e o bem-estar (Vinokur, 1997).

3. Bem-estar subjetivo no desemprego

Nas sociedades ditas desenvolvidas, o trabalho não perdeu a sua centralidade na vida das pessoas como uma possibilidade, não exclusiva, de realização pessoal, autonomia e contexto privilegiado de estabelecer relações mais alargadas (Gonçalves & Coimbra, 2002).

De acordo com os autores, os adultos que já estão no mundo do trabalho, embora possam associar à atividade profissional um conjunto de emoções negativas, percebem-no como uma fonte de realização pessoal e oportunidade de estabelecer relações interpessoais. Por sua vez, segundo os mesmos autores, os adultos desempregados para além de perceberem o trabalho como instrumento de realização e de relacionamento interpessoal, valorizam relativamente aos que têm emprego a dimensão económica do mesmo.

O desemprego contribui ainda para a redução dos níveis de bem-estar (Oliveira, 2000). Contudo, Seligman (2000) refere que há acontecimentos que contribuem mais ou menos para a felicidade conforme a personalidade em causa.

O estudo do bem-estar associado ao desemprego tem sido menos frequente do que a investigação centrada no *stress*, ansiedade, depressão e efeitos na saúde física da ausência involuntária de emprego pago (Hanisch, 1999; Latack, Kinicki, & Prússia, 1995; Leana & Feldman, 1994; Platt, 1984; Wanberg, Kammeyer-Mueller, & Shi, 2001; Winefield, 1995; cit. por McKee-Ryan, Song, Wanberg & Kinicki, 2005).

McKee-Ryan et al. (2005) salientam a importância da análise dos impactos do desemprego quer no âmbito do bem-estar psicológico, quer físico, assim como a sua relação com a probabilidade de conseguir emprego.

Os autores salientam que é fundamental explorar a relação entre o desemprego e as componentes de bem-estar subjetivo consideradas na perspetiva de Diener et al. (1999) nomeadamente a satisfação com a vida, afetividade positiva e afetividade negativa. Lembra-se que apesar destas dimensões do afeto positivo e negativo se apresentarem correlacionadas em alguns estudos, são consideradas distintas (Lucas et al., 1996).

McKee-Ryan et al. (2005) acrescentam ainda a relevância da exploração da satisfação com determinados domínios da vida (como o trabalho) nesta análise do desemprego. Quanto ao bem-estar físico, os autores referem que é fundamental continuar a investigar as consequências do desemprego quer sob o ponto de vista subjetivo (perceção sobre a saúde) quer objetivo (recorrendo a índices médicos).

A revisão da literatura permite-nos perceber que os investigadores (DeFrank & Ivancevich, 1986; Hanisch, 1999) têm explorado uma enorme diversidade de variáveis de natureza psicológica (por exemplo, hostilidade, frustração, culpa, raiva, preocupação, desordens psiquiátricas, suicídio e mudanças no estado emocional ou satisfação com a carreira) e física (saúde percebida e doenças cardiovasculares, imunológicas, gastrointestinais, etc.).

Em geral, o desemprego tem um impacto negativo no bem-estar psicológico e físico dos indivíduos. No âmbito deste último, verifica-se uma correlação positiva entre o desemprego e índices de mortalidade, doença cardíaca, perturbações no âmbito da saúde mental, consumo excessivo de álcool e utilização de serviços de saúde mental (Jin, Shah, & Svoboda, 1995).

Assim, é consensualmente aceite que as pessoas sem emprego tendem a apresentar níveis inferiores de bem-estar psicológico e físico quando comparadas com indivíduos com emprego.

De facto, os estudos longitudinais que acompanharam indivíduos nas suas trajetórias desemprego-emprego ou emprego-desemprego, permitiram verificar melhorias nos níveis de bem-estar dos primeiros e um decréscimo nos segundos, apesar de não ter sido possível efetuar inferências causais (McKee-Ryan et al., 2005). Também na meta-análise preliminar realizada por Murphy e Athanassou (1999) entre 1986 e 1996, se constatou um efeito negativo do desemprego na saúde mental, verificando-se uma melhoria no bem-estar na mudança de desemprego para emprego.

De acordo com McKee-Ryan et al. (2005) podemos entender estes resultados recorrendo a duas explicações teóricas sobre o impacto desfavorável do desemprego no bem-estar.

Segundo Warr (1987) o desemprego origina resultados psicológicos e físicos negativos porque estes indivíduos não experienciam os benefícios associados ao emprego, nomeadamente: oportunidade de controlo, oportunidade de utilização de competências, objetivos gerados externamente, variedade de tarefas, dinheiro disponível, segurança física, oportunidade de contacto interpessoal e posição social valorizada.

Por sua vez, Jahoda (1981) acrescenta que os indivíduos desempregados têm menos oportunidade para experienciar aspetos positivos associados ao trabalho, porque o emprego impõe uma estrutura temporal no dia a dia, permite que os indivíduos socializem, possibilita o sentimento de um propósito de vida, facilita o aumento do estatuto social e encoraja a realização de atividades.

Um dos estudos que selecionámos no âmbito da exploração do bem-estar e desemprego é o de McKee-Ryan et al. (2005) que procurou analisar se os participantes desempregados apresentavam níveis inferiores de bem-estar quando comparados com os que têm emprego.

Para além disso, os autores investigaram a relação entre bem-estar e a possibilidade de voltar a encontrar emprego, partindo do pressuposto que a saúde mental pobre pode dificultar a procura e obtenção de um emprego.

Basearam o seu estudo no modelo de *coping* com o desemprego proposto por McKee-Ryan e Kinicki (2002) que explora uma variedade de processos de reação ao desemprego, incluindo cinco variáveis preditoras: (1) centralidade/importância do trabalho na vida da pessoa; (2) recursos de *coping* pessoais, sociais, financeiros e de estrutura temporal; (3) interpretação afetiva da situação, nomeadamente o *stress*, a atribuição interna e a expectativa de reemprego; (4) estratégias de *coping*, por exemplo, o esforço na procura de emprego; (5) capital humano (nível educacional, competências e estatuto ocupacional) e aspetos de natureza sociodemográfica (estado civil, número de filhos, género e tempo de desemprego).

No estudo empírico que será apresentado no próximo capítulo, também se procurou contemplar algumas das variáveis referidas no parágrafo anterior na análise do bem-estar subjetivo e (des)emprego, ainda que não assumindo este carácter integrado, na medida em que algumas foram analisadas na amostra total, outras em grupos particulares como veremos adiante.

Ainda assim, podemos salientar a análise da importância do trabalho na vida do sujeito, isto é, a compreensão da centralidade do trabalho na satisfação com a vida.

Alguns estudos têm revelado que os indivíduos desempregados quando comparados com os que têm emprego atribuem muita importância ao trabalho apresentando resultados mais baixos nos níveis de bem-estar (Ashforth, 2001; Jackson, Stafford, Banks, & Warr, 1983; Kinicki, 1989).

Procurou-se ainda de alguma forma incluir no estudo que apresentaremos no Capítulo V, nomeadamente na exploração do bem-estar subjetivo e o (des)emprego, os recursos de *coping* de natureza financeira, nomeadamente estar ou não a receber subsídio de desemprego.

Também se consideraram aspetos de natureza afetiva, nomeadamente a afetividade positiva e negativa, mas não a interpretação afetiva da situação em termos de atribuições causais, expectativas ou *stress* como propõem McKee-Ryan e Kinicki (2002).

Finalmente, no que se refere aos mecanismos de *coping* procurou-se entender se os participantes estavam ou não à procura de emprego, embora não se explorasse o esforço dispendido neste sentido.

Infelizmente, como veremos adiante, não foi possível controlar no âmbito da recolha de dados o capital humano (por exemplo, no que se refere ao nível educacional) ou variáveis sociodemográficas (como o tempo de desemprego) que permitisse a realização de análises estatísticas convenientes.

Estes dados serão explorados mais tarde neste trabalho, por agora apresentamos as principais conclusões obtidas por McKee-Ryan et al. (2005).

Tal como noutros estudos, o desemprego tem em geral consequências negativas na saúde mental no entanto, a resposta dos desempregados à situação é variável.

Os autores constataram ainda que os indivíduos com melhor saúde mental e recursos de *coping* mais adequados persistem mais na procura de emprego, verificando-se uma maior probabilidade de voltar a encontrar um emprego no futuro.

Na amostra em estudo, quanto mais importância tem o trabalho, menor a saúde mental e a satisfação com a vida durante o desemprego.

Os autores verificaram que os recursos de *coping* são fundamentais na promoção do bem-estar durante o desemprego, nomeadamente as autoavaliações positivas, a utilização estruturada do tempo, o apoio social e os recursos financeiros existentes.

Relativamente à interpretação afetiva da situação, foi possível verificar que quanto mais negativa é a interpretação desta perda de emprego menor o bem-estar, ao passo que expectativas positivas quanto a um emprego futuro se associam a níveis superiores de bem-estar.

Curiosamente, constatou-se que o envolvimento ativo na procura de emprego pode gerar mais problemas de saúde mental e menos bem-estar na medida em que se torna uma experiência de *stress* constante decorrente das frequentes rejeições.

Finalmente, os autores salientam que as variáveis de natureza sociodemográfica têm revelado resultados inconsistentes, pelo que é necessária mais investigação neste âmbito.

Salientamos neste sentido os estudos realizados tendo em conta a variável idade. Apesar dos desempregados mais velhos sofrerem mais perturbação com o desemprego (Broomhall & Winefield, 1990, cit. por Vinokur, 1997) há razões que justificam o futuro investimento no estudo do desemprego jovem, até porque geralmente os índices de desemprego são superiores nos mais novos. Para além

disso, segundo Vinokur (1997) as perspectivas teóricas comumente apontam para os efeitos duradouros de natureza psicológica que afetam o indivíduo e a sociedade.

O mesmo autor refere que será também fundamental, continuar a testar a tese de seleção-exposição referida anteriormente, recorrendo por razões metodológicas à análise dos mais jovens em situação de desemprego. Neste sentido podemos salientar que têm sido realizados vários estudos neste âmbito, destacando-se que a saída da escola e a obtenção de um emprego ou a opção de continuar a investir no estudo, origina uma melhoria no bem-estar psicológico, enquanto que sair da escola e ficar desempregado ou conseguir um emprego não satisfatório, não tem qualquer efeito no bem-estar (Vinokur, 1997).

Para além desta variável sociodemográfica relativa à idade, será fundamental incluir nos estudos outros aspetos desta natureza, a fim de se explorar características específicas dos sujeitos que potenciem intervenções adequadas à sua situação.

Os resultados obtidos por McKee-Ryan et al. (2005) apontam assim para a necessidade de intervenções específicas para determinados grupos de sujeitos desempregados em função das suas características pessoais, tal como sugerem vários autores. De facto, segundo Santos et al. (1997/1998) algumas conceções partem do princípio de que as pessoas em situação de desemprego são sempre atingidas na sua autoestima, quando de facto nem sempre é assim. De acordo com os autores, na confluência entre histórias individuais, oportunidades fornecidas pelo meio e perspectivas de futuro, emergem experiências pessoais diversas.

Salienta-se ainda a importância de mais investigação sobre o bem-estar no desemprego (McKee-Ryan et al., 2005) até porque o sujeito para além das alterações na sua situação social e económica, sofre igualmente uma “agressão” ao seu bem-estar psicológico, porque o trabalho é uma necessidade social (Neff, 1985, cit. por Santos et al., 1997/1998).

Esta dimensão social do desemprego facilmente se depreende se tivermos em conta que as oportunidades do mercado de trabalho e as perceções pessoais face a essas oportunidades desempenham um importante papel na compreensão do bem-estar em situação de desemprego.

De acordo com Santos et al. (1997/1998) quando uma empresa encerra as suas portas colocando todos os seus trabalhadores numa situação de desemprego, para os indivíduos de meia-idade que não têm outra formação ou experiência, a perceção de trabalho no futuro é reduzida. Neste caso, os seus níveis de bem-estar podem ser apoiados se houver, por um lado suporte afetivo-cognitivo por parte de familiares e amigos, e por outro lado, respostas geradas pela sociedade.

De facto, a intervenção junto das pessoas sem emprego inclui o trabalho da sociedade no seu todo (Santos et al., 1997/1998). Neste sentido, diversas nações adotam sistemas de proteção dos seus cidadãos que permitem lidar com situações de vida adversas decorrentes do desemprego.

Uma das componentes fundamentais do sistema de proteção social das economias modernas é o subsídio de desemprego. De acordo com Centeno e Novo (2008, p. 45) “o sistema de subsídios de desemprego foi concebido para amenizar as perdas de bem-estar nas transições entre o emprego e o desemprego, e de novo de volta ao emprego.”

A investigação também tem vindo a demonstrar que para além dos seus efeitos ao nível do bem-estar, o subsídio de desemprego pode afetar a qualidade do emprego subsequente, isto é, o tipo de emprego procurado pelos desempregados e que estes estão dispostos a aceitar (Centeno & Novo, 2008).

Os autores referem que vários estudos têm procurado ainda explorar outras variáveis com possível influência no tipo de emprego subsequente ao desemprego: (1) prolongamento do tempo de receção do subsídio de desemprego; (2) variáveis de natureza sociodemográfica como o género; (3) salário anterior à situação de desemprego; entre outros aspetos.

Em Portugal, num estudo realizado com dados do Instituto da Segurança Social de 1998 a 2002, verificou-se um impacto positivo do subsídio de desemprego na qualidade do emprego posterior nomeadamente no que concerne aos níveis salariais do novo emprego (Centeno & Novo, 2008).

O ganho salarial foi mais significativo nos indivíduos que tinham salários mais baixos antes do desemprego, o que segundo Centeno e Novo (2008) parece indiciar um decréscimo da pressão para aceitar qualquer oferta, permitindo esperar por uma melhor, tendo em conta que até lá, mantêm a resposta social fundamental para a gestão financeira da sua vida, que é o subsídio de desemprego.

Os resultados deste estudo revelaram ainda, que períodos muito longos de concessão deste subsídio têm um alcance limitado para atingir os objetivos do sistema de apoio em situação de desemprego (Centeno & Novo, 2008).

Apesar dos benefícios inerentes a este apoio de natureza económica a intervenção na esfera psicológica revela-se fundamental numa situação que tem claramente efeitos psicossociais na vida do ser humano. Neste sentido, abordamos em seguida o papel do aconselhamento de carreira nas situações de desemprego.

4. O papel do aconselhamento de carreira no desemprego

As mudanças que têm vindo a ocorrer no mercado de trabalho devem potenciar o investimento do ser humano no desenvolvimento da sua carreira, que cada vez mais deve ser gerida por si, ao invés da mera submissão às exigências das organizações.

Sabemos que as características de funcionamento das organizações na atualidade têm vindo a alterar as relações contratuais, assumindo também um papel de relevo no âmbito da perda e duração do emprego, bem como na natureza e *timing* da aposentação (Porfeli & Vondracek, 2009).

Neste sentido, o ser humano terá que ser capaz de lidar eficazmente com a insegurança e *stress* no emprego, assim como com as consequências negativas do desemprego no seu bem-estar, assumindo um papel ativo na construção da sua carreira.

Por um lado, envolvendo-se numa aprendizagem constante que deve ocorrer ao longo da vida e não confinada à escolaridade obrigatória ou ao diploma de ensino superior, por outro, e tendo em conta que as ocupações profissionais se tornam obsoletas numa questão de anos e já não de décadas, deverá ser capaz de assumir diferentes percursos de trabalho, numa reestruturação constante das suas competências e experiências laborais (Porfeli & Vondracek, 2009).

Estes percursos no desenvolvimento da carreira são cada vez mais caracterizados por mudanças frequentes e por formas de trabalho diferentes do que a história recente nos habituou e que se materializavam no contrato efetivo e a tempo inteiro entre trabalhador e entidade empregadora.

Atualmente uma diversidade de estudos tem vindo a defender a compreensão do trabalho num *continuum* variando do pleno emprego ao desemprego, considerando-se o subemprego como uma situação intermédia neste eixo (Dooley, 2003).

Aliás, a conceção de emprego de Handy (1994) pressupõe três níveis: (1) trabalho a tempo inteiro; (2) trabalho em *part-time*; (3) e subcontratação. Tem-se vindo a verificar que este último tem aumentado nos últimos tempos e alguns estudos têm referido consequências tão adversas para o indivíduo como no caso dos desempregados (Porfeli & Vondracek, 2009). De facto, segundo os autores, no atual cenário de crescente desemprego e mudanças nos tipos de contrato trabalhador-empregador, as formas de subemprego constituem-se como uma ameaça à saúde dos trabalhadores.

Estas alterações no tipo e tempo de contrato potenciam as mudanças no percurso de construção da carreira.

Os estudos sugerem que previamente à mudança de emprego os indivíduos tendem a apresentar maior insegurança laboral e menor satisfação com o trabalho, mas também apontam para níveis superiores de autonomia e diversidade de tarefas bem como, menor ambiguidade de papéis, no seu novo emprego, quando comparados com sujeitos que nunca mudaram de emprego (Porfeli & Vondracek, 2009).

Para além disso, segundo os autores, aqueles que já mudaram de emprego tendem a melhorar as suas relações com os novos supervisores e colegas, apresentar menos insegurança laboral e maior satisfação com o trabalho, assim como, um rácio mais favorável entre esforço e remuneração.

Ainda assim, os autores referem que tem sido realizada pouca investigação no âmbito da compreensão do que antecede a mudança na carreira e que efeitos são subsequentes a esta mudança.

Duma forma geral, a investigação sugere o efeito preditor da satisfação com o trabalho e do grau de compromisso profissional, na intenção do trabalhador em mudar de emprego (Blau & Lunz, 1998).

Estes dados lançam desafios à intervenção do profissional de aconselhamento, no sentido da promoção da adaptabilidade na construção da carreira, de forma a que o individuo seja capaz de antecipar as mudanças no mercado de trabalho e ajustar-se adequadamente às mesmas durante o seu percurso profissional (Porfeli & Vondracek, 2009).

Nestas trajetórias de emprego, a ausência do mesmo continuará a constituir uma experiência perturbadora no entanto, poderá ter um impacto favorável quando é vista como uma possibilidade para fazer uma mudança positiva de carreira (Hanisch, 1999).

Neste sentido, assumindo-se a perspetiva da psicologia positiva, os profissionais de aconselhamento de carreira devem estar preparados quer para os aspetos negativos, quer para os positivos, no âmbito da mobilidade que hoje caracteriza o emprego e a carreira (Porfeli & Vondracek, 2009).

Segundo Woleck (2002) apesar do cenário adverso, atendendo aos níveis de desemprego crescentes, há que sugerir alternativas que permitam às pessoas, o exercício do trabalho e outras formas de ocupação profissional que lhes propiciem meios de vida.

Podemos apontar ainda outras mudanças que caracterizam o mundo do trabalho na atualidade com repercussões no aconselhamento de carreira, especificamente no que se refere à aposentação e à conciliação trabalho-família.

A definição universal de aposentação assenta na cessação do emprego pago geralmente por volta dos 65 anos (pelo menos em contexto Europeu). No entanto, assiste-se agora a uma tendência crescente para o início de uma nova carreira depois da cessação completa por aposentação (Hansson, Dekoekkoek, Neece & Patterson 1997; Tempest, Barnatt, & Coupland, 2002).

Atualmente o envelhecimento demográfico é uma realidade crescente nos países industrializados, pelo que o aumento da esperança média de vida acompanhado de uma tendência para o funcionamento adaptado em idades mais avançadas, decorrente da melhoria da qualidade de vida, tem vindo a potenciar estas alterações de natureza profissional.

Aliás, a noção de envelhecimento ativo e bem sucedido, através de um estilo de vida saudável, reflete-se na atenuação do declínio cognitivo e procura de um significado para a vida pós-reforma que se consubstancia muitas vezes no recomeço de uma carreira (Baltes & Carstensen, 2003).

De facto, muitos investigadores consideram que a idade legislada para a reforma é muito precoce tendo em conta a capacidade produtiva da população nesta faixa etária, à qual se acrescenta as capacidades desenvolvidas antes da reforma como a adaptabilidade de carreira e a exploração de competências que se tornam muito úteis nos últimos anos de trabalho (Porfeli & Vondracek, 2009).

Algumas nações adotam mesmo medidas neste sentido, adiando a idade de reforma ou reduzindo os benefícios em situações de reforma antecipada, pelo que é cada vez mais comum muitos dos que já entraram na reforma acabarem por procurar novas carreiras (Watanabe, Kawasaki & Sato, 1998). De facto, Tempest et al. (2002) apontam que o número de trabalhadores a exercer funções depois da aposentação nos próximos 30 anos, multiplicar-se-á duas a quatro vezes, pelo que é fundamental preparar os profissionais de aconselhamento de carreira neste âmbito.

O segundo aspeto que merece uma renovada atenção por parte destes profissionais, refere-se à histórica questão da relação trabalho-família. Nos últimos anos têm sido realizadas inúmeras meta-análises neste âmbito (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000; Elby, Casper, Lockwood, Bordeaux & Brinley, 2005; Ernst-Kosseck & Ozeki, 1998).

Durante muito tempo esta relação foi abordada com a noção de conflito subjacente à sua compreensão. Contudo, cada vez mais a literatura tem vindo a

direcionar o seu interesse para o equilíbrio entre ambas as dimensões (Porfeli & Vondracek, 2009).

Certo é que há uma interação dinâmica e uma relação mútua entre trabalho e família (Vondracek et al., 1986). Duma forma geral a investigação tem demonstrado que os indivíduos com baixo envolvimento quer no trabalho quer na família têm previsivelmente menor qualidade de vida. Ainda assim, salienta-se que o tempo que não é envolvido no trabalho ou na família pode ser rentabilizado noutras áreas como o voluntariado ou atividades de lazer que promovam o desenvolvimento pessoal, que por sua vez terá repercussões no envolvimento no trabalho ou na família (Porfeli & Vondracek, 2009).

Tendo em conta esta dupla influência, a adoção da convergência explorada no primeiro capítulo entre aconselhamento de carreira e psicoterapia no âmbito da consulta psicológica, assume-se como fundamental porque a trajetória de carreira não pode ser entendida como separada do percurso geral de desenvolvimento e da vida na sua globalidade.

Em síntese, vários são os desafios que se colocam ao aconselhamento de carreira que na perspectiva de Herr et al. (2004) se constitui como a principal estratégia de intervenção nos percursos de (des)emprego que pautam a atualidade.

De acordo com estes autores, os profissionais terão que adquirir mais conhecimento sobre os diferentes tipos de desemprego, os fatores que estão na sua origem, quem pode ser afetado e porquê e como estas pessoas podem ser ajudadas a sair rapidamente da situação.

Para além destas alterações na sua formação, alguns princípios devem também ser adotados na sua prática profissional. Mesmo sabendo que as pessoas em situação de desemprego são heterogêneas quanto às suas características pessoais e histórias de desemprego, algumas estratégias gerais podem ser implementadas no âmbito da intervenção.

Herr et al. (2004) salientam que é fundamental ajudar a pessoa em situação de desemprego a entender e antecipar aspetos psicológicos associados à situação, procurando simultaneamente evitar a culpabilização, o que permitirá lidar adequadamente com a situação, na medida em que as razões subjacentes à situação decorrem de fatores externos e não de características imutáveis da personalidade.

Para além disso acrescentam que é crucial ajudar o sujeito a analisar um conjunto de recursos existentes na comunidade que permitam lidar ajustadamente com a situação desfavorável, na medida em que o indivíduo não vive só, mas faz parte de um sistema que tem serviços de apoio social. É importante que a pessoa adote um

papel ativo na procura destes serviços sentindo-se socialmente apoiado. Aliás, vários estudos têm demonstrado a importância do apoio social no desemprego (Kinicki & Latack, 1990; Mallinckrodt & Fretz, 1988).

Na intervenção, o profissional de aconselhamento terá que compreender que estas pessoas precisam de apoio adicional, pois há um conjunto de problemas que emergem da situação (por exemplo, falta de competências, problemas familiares, etc.) e que podem implicar a utilização de outras estratégias complementares à procura ativa de emprego e apoio social ou ajuda na criação do próprio emprego, podendo passar por exemplo, pelo treino de competências ou intervenção em situação de crise familiar (Herr et al., 2004).

Relativamente à intervenção atendendo a questões que vão além do trabalho, podemos salientar que Nelson (1983, cit. por Herr et al., 2004) sugeriu um modelo de intervenção em crises familiares assente na identificação de fatores de *stress* que alteram a situação individual e familiar, bem como recursos familiares, como os mecanismos de *coping* em cada elemento da família e os padrões familiares que potenciam mecanismos de *coping* alternativos.

No que se refere às competências, de facto as questões da educação, qualificação e formação merecem a nossa atenção na análise do desemprego. Segundo Castro e Pego (1999/2000) a noção abstrata de qualificação resulta da pré-determinação de um conjunto de saberes, teoricamente exigidos para o exercício de um profissão específica ou grupo de ocupações profissionais. De acordo com os autores, se a entendermos num sentido mais individual, constitui-se como uma série de competências utilizadas em determinadas situações profissionais.

Há alguns anos atrás assumia-se uma relação de correspondência direta entre a educação e o emprego (Castro & Pego, 1999/2000). Assim, desde que o indivíduo tivesse um bom nível de formação, não teria dificuldade em conseguir um emprego. Vimos anteriormente que os condicionalismos de natureza económica e social têm vindo a originar um decréscimo nos empregos disponíveis, pelo que a relação emprego-formação é hoje bem diferente.

Segundo Castro e Pego (1999/2000) assistimos na atualidade a uma dificuldade generalizada nos jovens em saber o que fazer com tanta qualificação/formação decorrente de anos de afastamento “forçado” do mercado de emprego, necessário para o aumento da escolarização.

Segundo os autores, no tempo do emprego pleno a tempo inteiro e para toda a vida ativa, a escolha da carreira podia logicamente decorrer em função da conjugação entre os interesses pessoais e as oportunidades de emprego existentes no mercado.

Neste sentido, a qualificação/formação para um determinado tipo de trabalho constituía-se como um acontecimento único e preparatório do primeiro, e geralmente único, emprego.

Sabemos que na atualidade a mudança de emprego é inevitável (e já não estigmatizada ou sinal de insucesso como no passado) aliás, uma das marcas de sucesso pode associar-se hoje à mudança de profissão, emprego e organização (Castro & Pego, 1999/2000).

Num cenário assim, a formação ao longo da vida revela-se crucial, permitindo a preparação do indivíduo para novas ocupações, empregos e organizações.

As recentes práticas de balanço de competências podem apresentar-se como uma estratégia promotora de novas formas de intervenção complementares no âmbito do aconselhamento de carreira (Castro & Pego, 1999/2000). De acordo com os autores, não se trata de aprender por aprender, até porque já não é necessário possuir um curso para justificar a aquisição de uma série de competências, nem é condição essencial para se conseguir um emprego, trata-se de ter vontade de aprender e aprender ao longo da vida enquanto exercício de sobrevivência e evolução pessoal.

Para além da formação e no âmbito das estratégias de aconselhamento de carreira a adotar, podemos salientar que Hayes e Nutman (1981) sugeriram algumas formas através das quais estas pessoas podem obter ajuda por parte dos profissionais de aconselhamento: (1) aumentar ou manter a autoestima, ajudando a gerir a ansiedade e desenvolvendo competências de resolução de problemas mais eficazes; (2) facilitar o ajustamento entre o indivíduo e a sua vida em geral; (3) desenvolver competências de procura de emprego; (4) ampliar o repertório de competências técnicas; (5) e desenvolver atitudes positivas perante o trabalho.

Lopez (1983, cit. por Herr et al., 2004) sugeriu igualmente algumas abordagens de aconselhamento muito úteis nesta situação de desemprego: (1) desenvolver competências transferíveis e planos realistas de utilização das competências profissionais noutras situações; (2) identificar fontes de apoio financeiro, social e familiar; (3) encontrar e utilizar a informação sobre serviços de referência no âmbito da procura de emprego; (4) e perceber que a perda de emprego não decorre de incompetência ou negligência.

Também Steinweg (1990) aponta objetivos de intervenção fundamentais no aconselhamento de carreira no desemprego: (1) desenvolver a autoestima; (2) manter um sentido de estrutura na vida e o nível de atividade elevado; (3) ser capaz de usar suporte social; (4) aceitar atribuições causais externas; (5) promover o

encaminhamento para serviços sociais existentes e para agências de reabilitação vocacional.

Pryor e Ward (1985) acrescentam um conjunto de técnicas que podem ser utilizadas neste âmbito: estratégias de relaxamento, dessensibilização sistemática, treino de assertividade, modelação, *video-playing* de preparação para entrevistas de emprego, avaliação psicológica, promoção de competências de empregabilidade e estratégias de desenvolvimento de mecanismos de *coping*.

Finalmente, Bogern e Amundson (1984, cit. por Herr et al., 2004) sugerem ainda a utilização da escuta ativa e a organização de grupos de ajuda à procura de emprego.

Duma forma geral, segundo Castro e Pego (1999/2000) as intervenções devem permitir que os indivíduos construam ativamente os seus projetos profissionais, aprendendo a lidar eficazmente com situações de ausência de emprego, atualizando e valorizando as suas competências.

Como o desemprego constitui um acontecimento de vida stressante que altera as rotinas diárias, as relações, os papéis sociais e aspetos centrais de auto e hetero percepção, originando formas de perturbação psicossocial que muitas vezes não conseguem ser resolvidas recorrendo a estratégias pessoais de *coping*, exige-se a ajuda profissional que deve estar cada vez mais facilmente disponível a qualquer cidadão (Herr et al., 2004).

Os programas de intervenção devem centrar-se na promoção do futuro emprego e entrada no mercado de trabalho, podendo passar pelo treino de competências (Wolf et al., 1995, cit. por Vinokur, 1997) e procura ativa de emprego (Azrin & Beasalel, 1982) na medida em que também previnem a deterioração da saúde mental (Price, van Ryn & Vinokur, 1992).

Tendo em conta que as principais causas do desemprego se situam na sociedade e não no indivíduo, também as soluções devem passar por políticas económicas e sociais a par do aconselhamento de carreira (Blinder, 1987, cit. por Vinokur, 1997).

Neste sentido, salienta-se uma combinação de políticas governamentais, estratégias de redução de efetivos flexíveis e implementação de programas comunitários que ajudem a minimizar as consequências adversas dum problema que continuará a afetar as vidas de milhões de pessoas nos próximos anos (Vinokur, 1997).

5. Síntese sobre o (des)emprego e desenvolvimento da carreira

No encerramento deste capítulo, refletimos sobre o seu ponto de partida, nomeadamente o título que o introduz. Percebemos com base na revisão teórica que as trajetórias de emprego e desemprego constituem elementos integrantes do desenvolvimento da carreira, salientando-se o envolvimento ativo do indivíduo na sua construção.

O trabalho assume dois significados fundamentais, que nos permitem uma mais clara compreensão do fenómeno do desemprego.

Por um lado, assume-se com relevo como determinante do estatuto socioeconómico do indivíduo (Savickas, 1993). A sua ausência implica a redução das condições financeiras do sujeito e as naturais repercussões a nível social, pelo que o fenómeno do desemprego pode funcionar como uma fonte de análise social, já que reflete o funcionamento societal desadequado (Santos et al., 1997/1998).

Por outro lado, adotando a perspetiva de Bordin (1990, cit. por Santos et al., 1997/1998) assume um significado mais profundo de ligação do indivíduo com o mundo. Neste âmbito, a cessação do trabalho traduz-se num vazio no âmbito da identidade profissional do indivíduo, pelo que o desemprego constitui-se igualmente como uma fonte de *stress* a nível pessoal.

As rápidas e profundas mudanças na natureza do trabalho que se têm vindo a verificar neste início de século XXI na maior parte do mundo, constituem fontes desfavoráveis ao bem-estar dos indivíduos e da sociedade em geral, e simultaneamente, desafios no âmbito do desenvolvimento da carreira, especificamente no que se refere à renovação de perspetivas teóricas e sua exploração empírica, bem como no que concerne à intervenção no âmbito do aconselhamento de carreira no (des)emprego.

Neste sentido, Porfeli e Vondracek (2009) salientam a importância do profissional de aconselhamento no apoio ao indivíduo na criação do seu ajustamento ao local de trabalho, bem como, a um nível macrossistémico apoiando a implementação de políticas de promoção do bem-estar dos cidadãos em todas as esferas, incluindo na dimensão laboral (Hall, 2004).

Estas mudanças pressupõem também alterações na conceção do desenvolvimento humano no âmbito do trabalho, que devem ser entendidas de forma a se compreender no seu reverso, o desemprego.

Neste âmbito, salienta-se a complexa conceptualização do desenvolvimento humano em contexto, que incorpora o desenvolvimento da carreira, trabalho e sucesso

ocupacional e é representada pelo contextualismo desenvolvimental (Porfeli & Vondracek, 2009) que por sua vez, deriva do contextualismo e organicismo (Vondracek, Lerner, & Schulenberg, 1986).

O primeiro defende que o desenvolvimento humano e as diferenças interindividuais são um produto do ambiente (Ford & Lerner, 1992) pelo que as possibilidades de mudança pessoal e a variabilidade interindividual são teoricamente infinitas.

O organicismo, por sua vez, assume que os seres humanos são produto de predisposições biológicas e construções psicológicas pelo que o desenvolvimento humano decorre numa trajetória pré-determinada através de estádios que conduzem a um estado final (veja-se por exemplo, a teoria do desenvolvimento cognitivo de Piaget, 1960).

Da articulação entre ambas as propostas, emerge o contextualismo desenvolvimental que concebe os seres humanos como um sistema complexo que se move e é influenciado por múltiplos contextos (Vondracek & Fouad, 1994), prosseguindo num contexto de probabilidades epigenéticas (Vondracek et al., 1986).

É probabilístico porque os seres humanos ao longo da vida revelam coerência bio-psico-social que os limita mas não constrange a sua ação de forma completa, porque o seu desenvolvimento ocorre em contexto, isto é, podemos predizer, mas não perfeitamente, como uma pessoa irá reagir a um determinado acontecimento (Porfeli & Vondracek, 2009), incluindo a situação de perda de emprego.

Implícita nesta teoria está a noção de que a agência humana e as forças sociais afetam o funcionamento do sujeito a um nível individual e contextual, pelo que na compreensão de qualquer questão sobre o desenvolvimento deve-se considerar a pessoa envolvida nos seus contextos (Vondracek & Porfeli, 2002).

Neste âmbito as noções de sistema (Bertalanffy, 1968, cit. por Porfeli & Vondracek, 2009) e o modelo ecológico de Bronfenbrenner (1979) são aplicados ao contextualismo desenvolvimental no âmbito do desenvolvimento da carreira, permitindo a compreensão da inter-relação entre contextos de forma hierárquica (Porfeli & Vondracek, 2009).

Esta meta-teoria assenta em outras duas que permitem compreender os conteúdos e processos do desenvolvimento, tendo sobretudo chamado a atenção para a necessidade de compreender o desenvolvimento e comportamento em função das interações pessoa-contexto (Porfeli & Vondracek, 2009).

De acordo com estes autores, as duas teorias que estão na sua base são a Teoria Sistêmica do Desenvolvimento (Ford & Lerner, 1992) e a Teoria da Seleção, Otimização e Compensação de Baltes (1997).

A primeira concebe o desenvolvimento como um conjunto de processos de transformação através de interações entre as características da pessoa e os seus atuais contextos. Assim, produz-se uma sucessão de mudanças relativamente duradouras que potenciam as características estruturais e funcionais da pessoa e padrões de relação com o meio, enquanto mantêm uma organização coerente e uma unidade estrutural e funcional da pessoa como um todo (Ford & Lerner, 1992).

No âmbito do desenvolvimento da carreira pode-se aplicar esta proposta considerando-se as seguintes ideias, sintetizadas por Porfeli & Vondracek (2009): (1) os percursos de carreira não estão confinados (embora sejam moldados) pelo passado; (2) estes percursos podem caracterizar-se por mudanças que são influenciadas pela unidade bio-psico-social da pessoa; (3) o desenvolvimento da carreira é um processo adaptativo, ou seja, é responsivo às mudanças nas capacidades produtivas das pessoas, mas serve também para elaborar essas capacidades; (4) o desenvolvimento da carreira ocorre num cenário multidimensional e prepara as pessoas para lidar com prováveis exigências relacionadas com o mundo do trabalho, nas quais se inclui o desemprego; (5) o desenvolvimento da carreira cria e restringe potencialidades porque escolher uma alternativa no decurso da carreira limita a possibilidade de outra alternativa de carreira ocorrer no futuro; e (6) o desenvolvimento de carreira é limitado por um processo de otimização seletiva com compensação.

A segunda perspetiva assume que o comportamento humano e a escolha estão enraizados numa teoria organísmica de agência humana (Little, 2002; Ryan, Sheldon, Kasser & Deci, 1996), isto é, há uma tendência humana para selecionar experiências e objetivos com base nas suas forças, fraquezas e oportunidades estruturais. O ser humano ambiciona otimizar as suas forças e compensar o impacto das suas fraquezas, ou seja, planifica e potencia estratégias comportamentais eficientes e eficazes (Porfeli & Vondracek, 2009).

Aplicando ao desenvolvimento de carreira, é possível afirmar que os adultos selecionam e procuram atingir objetivos de trabalho a curto ou longo prazo, com base nas suas forças e fraquezas pessoais, bem como em função de condições ambientais facilitadoras ou oportunidades restritivas, como por exemplo, o desemprego (Porfeli & Vondracek, 2009).

Esta proposta teórica é apenas mais uma possibilidade de compreensão do desenvolvimento da carreira no cenário contemporâneo, que potenciará novos focos de investigação no que se refere também ao desemprego, constituinte quase inevitável de qualquer carreira atual. Entre as várias possibilidades de aprofundamento empírico, podemos destacar o processamento de informação, tendo em conta a natureza do estudo que será apresentado no próximo capítulo.

De facto, as mudanças nas organizações e os ambientes competitivos que pautam a atualidade traduzem-se em novos focos de investigação na psicologia organizacional, incluindo a autogestão da carreira, a importância do processamento de informação descontínuo no ajustamento ao trabalho, os novos tipos de contrato laboral, entre outros (Rousseau, 1997).

De acordo com este autor, os ambientes de trabalho turbulentos, competitivos e tecnologicamente sofisticados, bem como a flexibilidade organizacional que se verifica atualmente, potenciam a emergência de novidades e complexidades no trabalho, que promovem o interesse pela compreensão de aspetos cognitivos pessoais (Kiesler & Sproull, 1992, cit. por Rousseau, 1997) bem como, pela análise do processamento de informação (Fiol, 1994; Louis & Sutton, 1991).

Há evidência que as pessoas processam a informação de forma diferente em situações novas ou rotineiras. Neste contexto, emerge o constructo de processamento de informação descontínuo (Sims & Gioia, 1986, cit. por Rousseau, 1997) enquanto capacidade individual para alternar entre o processamento de informação rotineiro e não rotineiro (Louis & Sutton, 1991) que é influenciado por características de personalidade (como por exemplo, o locus de controlo). Aliás, Cascio (1995, cit. por Rousseau, 1997) defende que os testes de personalidade são muito úteis para prever o sucesso no desempenho nas novas formas de trabalho.

Atendendo a estes contributos, estas questões no âmbito do processamento de informação também se poderão revelar fundamentais no contexto da ausência de trabalho.

Não se pretende nesta síntese sobre o desemprego, aprofundar aspetos relacionados com o desenvolvimento humano ou o processamento de informação no âmbito do emprego ou da carreira. Inevitavelmente estas questões vão-se colocando porque emergem indissociáveis numa compreensão holística das temáticas que temos vindo a explorar desde o primeiro capítulo.

Assim, optou-se por incluir neste ponto final uma breve reflexão sobre propostas mais recentes de compreensão do desenvolvimento humano, no qual o desemprego desempenha um importante papel, como vimos anteriormente

nomeadamente ao nível das consequências no bem-estar. Considerámos ainda os resultados empíricos no âmbito do processamento de informação no trabalho, antecipando a sua relevância no desemprego, aspeto que será explorado no estudo empírico apresentado no próximo capítulo.

Para além destes desafios de natureza teórica e empírica, destacam-se as propostas de intervenção no âmbito da construção da carreira, cada vez mais pautada por momentos de emprego e desemprego.

Vários autores têm proposto a intervenção assente na promoção de estratégias de *coping* que permitam lidar eficazmente com as consequências inerentes à perda de emprego (Kinicki & Latack, 1990; Steinweg, 1990).

Savickas (1993) defende que as tarefas de reconstrução das histórias de vida poderão ser altamente benéficas para a estabilidade e integridade da identidade psicossocial das pessoas sem emprego.

A educação de carreira é também essencial na preparação dos jovens para a vida profissional, porque a atuação preventiva no âmbito da relação entre o indivíduo e o mundo do trabalho poderá evitar um conjunto de problemas decorrentes das mudanças que temos vindo a salientar com repercussões no aumento do desemprego (Santos et al., 1997/1998).

De acordo com Castro e Pego (1999/2000) a nossa vida será constituída por um conjunto de mudanças de emprego, funções e responsabilidades profissionais, pelo que a aprendizagem e aquisição de novas competências constante, bem como a certificação e validação de saberes adquiridos com base nas diversas experiências de vida revela-se como mais uma das estratégias fundamentais para o (re)arranjo da carreira.

A mudança na conceção de carreira de uma estrutura estável para um processo contínuo de transições e projetos vocacionais, implicará certamente a aplicação de estratégias inovadoras de promoção de competências, atitudes e comportamentos para a resolução das tarefas impostas pela trajetória profissional no âmbito do aconselhamento de carreira (Castro & Pego, 1999/2000).

De acordo com os autores, a mobilidade horizontal ao invés da ascensão de posição no local de trabalho, exigirá a adoção de um papel ativo por parte do sujeito, que terá que simultaneamente conciliar estas transições entre empregos com a sua vida familiar, aceitar novas formas de trabalho e lidar eficazmente com os momentos de desemprego.

Acrescentam ainda que este complexo conjunto de desafios colocar-se-á ao longo da vida e em diferentes contextos, incluindo o virtual. Salientamos neste âmbito

o papel que as novas tecnologias de informação têm vindo a assumir no âmbito da empregabilidade. Cada vez mais os empregadores aproveitam a internet (incluindo as redes sociais) para conhecer os padrões de vida pessoal dos seus trabalhadores ou potenciais colaboradores.

De facto, há um conjunto de alterações na compreensão do mundo profissional que implicam a atenção às diferenças individuais que ocorrem em múltiplos contextos (Porfeli & Vondracek, 2009), bem como o ajustamento pessoa-ambiente profissional atendendo à relação simbiótica entre ambos e à sua relevância no bem-estar subjetivo em geral.

O percurso de aprendizagem, as experiências de trabalho e os períodos de desemprego enquanto constituintes da carreira, assumirão novos significados (re)construídos na interface da relação sujeito-mundo.

Neste sentido, esperamos poder contribuir - ainda que numa perspetiva meramente exploratória - para a compreensão deste fenómeno, entendido no âmbito da psicologia positiva, na sua inter-relação com o bem-estar subjetivo em geral e no domínio laboral.

Procuramos lançar pistas para o futuro da investigação no âmbito do desemprego no nosso país, considerando dimensões de natureza mais pessoal (como as características de temperamento e capacidades de processamento de informação) ou contextual (por exemplo, a importância do subsídio de desemprego ou o nível salarial prévio à situação de desemprego).

Pensamos ainda que será importante explorar outros fatores que possam ajudar a compreender as dinâmicas da relação com o mundo do trabalho, considerando por exemplo, a centralidade do trabalho na vida dos indivíduos, o prestígio e valorização social da sua profissão ou a perspetiva de futuro profissional.

Apresenta-se no Quadro 8 a síntese dos principais contributos decorrentes da revisão teórica efetuada com relevo para o estudo empírico que será apresentado em seguida, incluindo esta dimensão do bem-estar subjetivo e desemprego, a par de outros aspetos que temos vindo a referir. Mais uma vez, abarcam-se dimensões exploradas neste e noutros pontos do trabalho, organizadas neste quadro de forma a facilitar a leitura dos resultados encontrados na investigação realizada.

Terminamos esta revisão da literatura, antecipando a relevância dos dados de natureza empírica apresentados em seguida numa tentativa de compreensão holística de vários contributos decorrentes da pesquisa efetuada. Admitimos que outras escolhas podiam ter sido realizadas nesta revisão teórica potenciando diferentes formas de entendimento dos resultados encontrados.

Quadro 8. Síntese dos principais contributos sobre o bem-estar e (des)emprego, bem como outras dimensões do trabalho com relevo para o estudo empírico.

Prestígio social, importância do trabalho e perspectiva de futuro

- A diminuição do prestígio social da profissão, isto é, a desvalorização do saber na área da docência é um dos motivos subjacentes à insatisfação docente (Vila, 1988);
- As pessoas desempregadas quando comparadas com as que têm emprego atribuem muita importância ao trabalho, apresentando resultados mais baixos nos níveis de bem-estar (Ashforth, 2001; Jackson et al., 1983; Kinicki, 1989);
- Quanto mais importância tem o trabalho, menor a saúde mental e a satisfação com a vida durante o desemprego (McKee-Ryan et al., 2005);
- As pessoas mais otimistas tendem a ser mais perseverantes e bem sucedidas, apresentando melhor disposição e saúde física (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000);
- As pessoas que se mantêm otimistas revelam sintomas mais tarde e sobrevivem mais tempo, valorizando menos o risco de desenvolver determinados problemas de saúde (McGregor et al., 2004).

Bem-estar e (des)emprego

- Os indivíduos em situação de emprego consideram-se mais felizes (72% muito felizes) enquanto que no grupo dos desempregados 5% consideram-se muito felizes e 19% muito infelizes (Marujo & Neto, 2011);
 - As consequências do desemprego implicam a redução das possibilidades financeiras envolvendo também dimensões de natureza psicológica (Vinokur, 1997);
 - Santos et al. (1998/1999) referem variáveis moderadoras: características de personalidade e expectativas de reemprego, a situação financeira em que fica o indivíduo e o apoio/suporte familiar e social que detém, bem como a própria situação do mercado de trabalho;
 - O estudo do bem-estar associado ao desemprego tem sido menos frequente do que a investigação centrada no *stress*, ansiedade, depressão e efeitos na saúde física (Hanisch, 1999; Latack et al., 1995; Leana & Feldman, 1994; Platt, 1984; Wanberg et al., 2001; Winefield, 1995);
 - O desemprego tem impacto negativo no bem-estar dos indivíduos (McKee-Ryan et al., 2005);
 - Verificam-se melhorias no bem-estar nas trajetórias de desemprego para emprego e decréscimo no percurso contrário (McKee-Ryan et al., 2005);
 - O desemprego tem em geral consequências negativas na saúde mental no entanto, a resposta dos desempregados à situação é variável (McKee-Ryan et al., 2005);
 - As variáveis de natureza sociodemográfica têm revelado resultados inconsistentes, pelo que é necessária mais investigação neste âmbito (McKee-Ryan et al., 2005);
 - Verifica-se um impacto positivo do subsídio de desemprego na qualidade do emprego posterior (Centeno & Novo, 2008).
-

No entanto, pensamos que como em qualquer processo de investigação, a seleção de determinados aspetos da realidade não anula a importância dos restantes, apenas permite a proposta de mais uma visão sobre as temáticas em estudo.

Esperamos deste modo potenciar a reflexão sobre o bem-estar subjetivo no âmbito do binómio emprego-desemprego, explorando a perspetiva da correspondência pessoa-ambiente profissional, almejando em última instância acrescentar contributos que promovam a melhoria do aconselhamento de carreira pelo menos, no momento atual que atravessamos.

Que este caminho pelos trilhos empíricos se inicie...

Capítulo V – Estudo empírico sobre o bem-estar subjetivo no (des)emprego e o ajustamento pessoa-ambiente profissional

1. Enquadramento do estudo: questões orientadoras, objetivos e hipóteses

Após a incursão teórica pelo constructo de carreira, modelos teóricos do desenvolvimento e aconselhamento de carreira (nomeadamente no âmbito do ajustamento pessoa-ambiente profissional), bem-estar subjetivo e finalmente, fenómeno do desemprego, constata-se que o conhecimento nesta área da psicologia, apesar de se caracterizar por um longo e frutífero passado, se constitui necessariamente um constante processo inacabado de novas construções.

Neste sentido, propomo-nos a acrescentar contributos já evidenciados por Haase et al. (2008, 2010, 2011) numa amostra de estudantes, relativamente ao processamento de informação no ajustamento pessoa-ambiente profissional, desta feita, recorrendo a participantes adultos de seis grupos profissionais representativos dos tipos definidos por Holland (1959, 1985, 1997): eletricitas (R), farmacêuticos (I), jornalistas (A), professores do 1º CEB (S), agentes imobiliários (E) e contabilistas (C).

O estudo apresentado pretende em última instância acrescentar um contributo à compreensão dos modelos de ajustamento pessoa-ambiente profissional, nomeadamente a perspetiva de Holland (1959, 1985, 1997), atendendo à dimensão cognitiva envolvida neste processo, operacionalizada como a capacidade de processamento de informação autorrelatada relativamente ao peso da informação dos ambientes em cinco domínios, bem como a sua estimativa no que se refere às ocupações profissionais em análise.

Estes cinco domínios de processamento de informação incluem o peso da informação, peso interpessoal, peso da mudança, peso da estrutura da atividade e peso temporal e decorrem dos estudos de Haase et al. (2008, 2010, 2011).

Acrescentou-se a dimensão do bem-estar subjetivo a fim de contribuirmos para o processo de permanentes transformações que caracteriza o conhecimento científico.

Atendendo às múltiplas variáveis envolvidas neste processo, delimitou-se o âmbito de análise à dimensão do bem-estar subjetivo associada ao ajustamento pessoa-ambiente profissional, explorando-se igualmente variáveis de natureza sociodemográfica. Procurou-se ainda compreender outras dimensões como o temperamento, as capacidades de processamento de informação e o tipo RIASEC, nomeadamente no que se refere ao bem-estar no domínio laboral, considerando

variáveis como a satisfação com o trabalho, o sucesso profissional e a longevidade laboral.

A título meramente exploratório procurou-se analisar o bem-estar subjetivo em situação de desemprego.

É neste contínuo de transações/interações dinâmicas entre indivíduo e experiência proporcionada pelo contexto de trabalho (existente ou não), colocando ênfase igual nas características do indivíduo e do ambiente, que se situa este projeto de investigação.

Neste sentido, o estudo descrito neste capítulo levanta um conjunto de questões relacionadas com a compreensão da dimensão cognitiva envolvida no ajustamento pessoa-ambiente profissional.

Será que as diversas ocupações profissionais apresentam diferentes exigências de processamento de informação (autorrelatadas e estimadas) ao nível do peso da informação, peso interpessoal, peso da mudança, peso da estrutura e peso temporal?

O código RIASEC dominante dos participantes também aponta diferenças no mesmo sentido nas capacidades de processamento de informação autorrelatadas?

Nestas diferenças individuais, a análise do temperamento merece a nossa atenção?

No âmbito da compreensão do bem-estar subjetivo no que concerne ao ajustamento pessoa-ambiente profissional e outras dimensões mais pessoais ou contextuais, incluindo variáveis de natureza sociodemográfica, procurar-se-á responder a outras questões de investigação.

As pessoas com maior ajustamento pessoa-ambiente profissional, apresentam indicadores mais elevados de satisfação com o trabalho, longevidade laboral e sucesso profissional (enquanto dimensões do bem-estar subjetivo no domínio laboral, atendendo aos conteúdos teóricos abordados anteriormente) e em última instância, de bem-estar subjetivo na sua dimensão cognitiva e afetiva?

As características do temperamento também se revelam importantes na compreensão do bem-estar subjetivo no domínio do trabalho?

E as capacidades de processamento de informação autorrelatadas têm relevância neste âmbito?

Será o temperamento uma das variáveis preditoras do bem-estar subjetivo no domínio laboral com maior relevância que as capacidades de processamento de informação?

Que outras dimensões devem ser consideradas na compreensão do bem-estar subjetivo em geral e no domínio do trabalho?

Finalmente, no que se refere ao bem-estar subjetivo no (des)emprego emergiram as seguintes questões.

Será o desemprego uma situação potenciadora de níveis inferiores de bem-estar subjetivo?

Que outras variáveis decorrentes da situação de desemprego terão relevo neste âmbito?

Apresentarão estes indivíduos características diferentes noutras variáveis do domínio profissional, como o prestígio social, importância atribuída ao trabalho e perspectiva de futuro profissional?

Estas questões podem ser sintetizadas em três objetivos: (1) conhecer os requisitos de processamento de informação envolvidos em várias ocupações profissionais e perceber o papel do temperamento neste contexto; (2) compreender o bem-estar subjetivo no âmbito do ajustamento pessoa-ambiente profissional e de outras dimensões mais pessoais ou contextuais; e (3) explorar o bem-estar subjetivo no que se refere ao desemprego.

Destes objetivos emergem várias hipóteses decorrentes da pertinência revelada noutros estudos ou da necessidade que emerge da falta de investigação.

Relativamente ao primeiro objetivo pretende-se numa forma geral, recorrendo à estatística descritiva, explorar os resultados decorrentes da estimativa da magnitude das exigências de processamento de informação (quanto ao peso da informação, peso interpessoal, peso da mudança, peso da estrutura da atividade e peso temporal) de 42 ocupações profissionais (agrupadas em seis grupos de acordo com a tipologia RIASEC) em análise.

Para além desta intenção, delinearam-se as hipóteses apresentadas Quadro 9 baseadas quer na comparação entre grupos definidos em função das variáveis independentes, quer numa perspectiva correlacional explorando a associação entre variáveis.

Quadro 9. Hipóteses em estudo no âmbito do processamento de informação e temperamento.

| | |
|---|--|
| <p>Hipótese 1 (H1)</p> | <p>Há diferenças estatisticamente significativas nas capacidades de processamento de informação autorrelatadas (relativamente ao peso da informação, peso interpessoal, peso da mudança, peso da estrutura da atividade e peso temporal) em função da profissão (eletricista, farmacêutico, jornalista, professor do 1º CEB, agente imobiliário e contabilista).</p> |
| <p>Hipótese 2 (H2)</p> | <p>Há diferenças estatisticamente significativas nas capacidades de processamento de informação autorrelatadas (relativamente ao peso da informação, peso interpessoal, peso da mudança, peso da estrutura da atividade e peso temporal) em função do código RIASEC (decorrente das preferências de carreira).</p> |
| <p>Hipótese 3 (H3)</p> | <p>As características do temperamento (força da excitação, força da inibição e mobilidade) discriminam os diferentes grupos profissionais em estudo (eletricista, farmacêutico, jornalista, professor do 1º CEB, agente imobiliário e contabilista).</p> |
| <p>Hipótese 4 (H4)</p> | <p>Há diferenças estatisticamente significativas nas características do temperamento (força da excitação, força da inibição e mobilidade) em função do código RIASEC (decorrente das preferências de carreira).</p> |
| <p>Hipótese 5 (H5)</p> | <p>As capacidades de processamento de informação autorrelatadas (relativamente ao peso da informação, peso interpessoal, peso da mudança, peso da estrutura da atividade e peso temporal) e as características de temperamento (força da excitação, força da inibição e mobilidade) apresentam uma associação estatisticamente significativa.</p> |

Ainda no âmbito da estatística inferencial ou indutiva e no que respeita ao segundo objetivo, apontaram-se as hipóteses enunciadas no Quadro 10.

Decidimos tomar determinadas opções relativamente às variáveis em estudo, excluindo em algumas hipóteses variáveis para as quais entendíamos que não tínhamos o suporte teórico ou empírico necessário.

Quadro 10. Hipóteses em estudo no âmbito do bem-estar subjetivo, ajustamento e outras dimensões pessoais ou contextuais.

| | |
|------------------------------|---|
| Hipótese 6 (H6) | Há diferenças estatisticamente significativas no bem-estar subjetivo em geral (satisfação em geral com a vida, afetividade positiva e afetividade negativa) e no domínio do trabalho (satisfação, sucesso e longevidade profissionais) em função do nível de ajustamento (entre a profissão dos participantes e o código RIASEC decorrente das preferências de carreira). |
| Hipótese 7 (H7) | Há diferenças estatisticamente significativas no bem-estar subjetivo no domínio do trabalho (satisfação, sucesso e longevidade profissionais) em função do código RIASEC (decorrente suas preferências de carreira). |
| Hipótese 8 (H8) | As características de temperamento (força da excitação, força da inibição e mobilidade) têm influência estatisticamente significativa no bem-estar subjetivo no domínio do trabalho (satisfação, sucesso e longevidade profissionais). |
| Hipótese 9 (H9) | As capacidades de processamento de informação autorrelatadas (relativamente ao peso da informação, peso interpessoal, peso da mudança, peso da estrutura da atividade e peso temporal) têm influência estatisticamente significativa no bem-estar subjetivo no domínio do trabalho (satisfação, sucesso e longevidade profissionais). |
| Hipótese 10 (H10) | As características de temperamento (força da excitação, força da inibição e mobilidade) são melhor preditoras do bem-estar subjetivo no domínio do trabalho (satisfação, sucesso e longevidade profissionais) que as capacidades de processamento de informação autorrelatadas (relativamente ao peso da informação, peso interpessoal, peso da mudança, peso da estrutura da atividade e peso temporal). |
| Hipótese 11 (H11) | Há diferenças estatisticamente significativas no bem-estar subjetivo em geral (satisfação em geral com a vida, afetividade positiva e afetividade negativa) e no domínio do trabalho (satisfação, sucesso e longevidade profissionais) em função de variáveis de natureza sociodemográfica e de outros aspetos de natureza profissional. |

Destacam-se neste âmbito as análises relativas ao código RIASEC, temperamento e capacidades de processamento de informação, variáveis que decorrem dos trabalhos de Haase e seus colaboradores (2008, 2010, 2011) com base

no modelo de Holland (1959, 1985, 1997) que foram exploradas apenas atendendo ao bem-estar no domínio laboral, tendo em conta a proposta dos autores assente na satisfação com o trabalho, sucesso profissional e longevidade laboral.

Consideramos que em próximos trabalhos, em função dos resultados encontrados neste estudo empírico poderá ser relevante alargar estas análises ao bem-estar subjetivo em geral, tendo em conta a sua relação com o bem-estar no domínio laboral empiricamente demonstrada atendendo à revisão da literatura apresentada anteriormente. Ainda assim, resolveu-se explorar nesta amostra esta relação entre variáveis do bem-estar subjetivo em geral e no domínio laboral.

Estendemos as análises neste segundo objetivo aos modelos multivariados procurando explorar o poder preditivo de algumas variáveis de forma a encontrar respostas às questões de investigação neste projeto enunciadas.

Finalmente, no que concerne ao último objetivo centrado no bem-estar subjetivo e desemprego, salientam-se as hipóteses apresentadas no Quadro 11.

Quadro 11. Hipóteses em estudo no âmbito do bem-estar subjetivo e desemprego.

| | |
|------------------------------|---|
| Hipótese 12 (H12) | Há diferenças estatisticamente significativas no bem-estar subjetivo em geral (satisfação em geral com a vida, afetividade positiva e afetividade negativa) em função da situação perante o emprego (empregado ou desempregado). |
| Hipótese 13 (H13) | Há diferenças estatisticamente significativas no bem-estar subjetivo em geral (satisfação em geral com a vida, afetividade positiva e afetividade negativa) em função de variáveis de natureza profissional (salário anterior e subsídio de desemprego) nos participantes em situação de desemprego. |
| Hipótese 14 (H14) | Há diferenças estatisticamente significativas noutras dimensões do trabalho (valorização e prestígio da profissão, importância atribuída ao trabalho e perspetiva de futuro profissional) em função da profissão (eletricista, farmacêutico, jornalista, professor do 1º CEB, agente imobiliário, contabilista) e situação perante o emprego. |

Procurou-se encontrar respostas às nossas questões, concretizar os objetivos referidos e testar as hipóteses apontadas através de um estudo de natureza quantitativa.

A investigação de cariz quantitativo caracteriza-se pela lógica dedutiva respeitando um conjunto de etapas: identificação do problema, elaboração de hipóteses, definição do plano de investigação, recolha, análise e interpretação dos

resultados. No âmbito desta metodologia, critérios como a validade e fidelidade na recolha dos dados, distinguem-se como elementos de garantia do rigor e objetividade da investigação (Tuckman, 2000).

Pretende-se neste estudo, tanto quanto possível, assegurar um processo sistemático, numa lógica empírica, necessariamente redutível, de forma a potenciar a sua replicabilidade e transmissão, no sentido da ampliação de conhecimentos no âmbito da temática em investigação.

2. Metodologia

2.1. Variáveis em estudo: dependentes, independentes e predictoras

Na primeira etapa deste estudo as variáveis dependentes em análise correspondem: (1) às capacidades de processamento de informação autorrelatadas (Índice de Policronicidade) relativas ao peso da informação (PI inf), peso interpessoal (PI int), peso da mudança (PI mud), peso da estrutura da atividade (PI est) e peso temporal (PI tem); (2) e às características de temperamento, especificamente a força da excitação (FE), força da inibição (FI) e mobilidade (MO).

As variáveis independentes consideradas foram: a profissão dos participantes (eletricista, farmacêutico, jornalista, professor do 1º CEB, agente imobiliário e contabilista) e o código RIASEC (tipo de Holland dominante decorrente das suas preferências de carreira). Relativamente a esta última, nos casos em que mais do que um código foi dominante, atendendo à igualdade no número de escolhas dentro dum mesmo tipo, procedeu-se à seleção aleatória entre os códigos que apresentavam uma situação de empate.

Nesta primeira parte procurou-se ainda compreender a relação entre as características de temperamento e as capacidades de processamento da informação.

Relativamente às exigências de processamento de informação das ocupações profissionais, procedeu-se apenas a uma análise descritiva, pelo que não podemos considerar variáveis dependentes ou independentes neste âmbito.

Na segunda parte, relativamente ao segundo objetivo deste trabalho, consideraram-se as seguintes variáveis dependentes: satisfação em geral com a vida (SWLS), afetividade positiva (PA), afetividade negativa (NA), satisfação com a situação profissional, sucesso profissional, longevidade laboral, satisfação com o trabalho (MSQ), satisfação intrínseca (MSQI) e satisfação extrínseca (MSQE).

Uma das variáveis independentes em análise (apenas em participantes com emprego) foi o nível de ajustamento entre a profissão e o código RIASEC dominante decorrente das suas preferências de carreira.

Esta variável foi operacionalizada em três níveis, nomeadamente, baixo, médio e elevado, em função do modelo hexagonal proposto por Holland (1985) atendendo às correlações entre os tipos. Assim, considerou-se um ajustamento elevado quando se verificou coincidência entre o código da profissão do participante e o código RIASEC decorrente das escolhas ao nível das preferências de carreira. Para o nível médio, foram considerados os tipos decorrentes das preferências de carreira que apresentam as duas correlações mais fortes (propostas no modelo hexagonal de Holland em 1985) com o código RIASEC da profissão. Estas relações estão sistematizadas no Quadro 12. As restantes configurações enquadraram-se no nível baixo de ajustamento.

Quadro 12. Código da profissão e das preferências de carreira para o nível médio de ajustamento.

| Código RIASEC da profissão | Códigos RIASEC nas preferências de carreira |
|-----------------------------------|--|
| R | I ou C |
| I | R ou A |
| A | I ou S |
| S | A ou E |
| E | S ou C |
| C | R ou E |

Realizaram-se também análises tendo em conta variáveis independentes como: (1) o código RIASEC dominante (atendendo às preferências de carreira); (2) as características de temperamento (FE, FI e MO); (3) e capacidades de processamento de informação autorrelatadas (PI inf, PI int, PI mud, PI est e PI tem).

Estudaram-se as seguintes variáveis independentes de natureza sociodemográfica: género, idade, região do país, estado civil, filhos, habilitações académicas e profissão.

Incluíram-se ainda variáveis independentes especificamente relacionadas com a condição de emprego, nomeadamente a mudança prévia de emprego, a relação profissional e a vontade de mudar de emprego.

Nesta segunda etapa e ainda no que concerne ao segundo objetivo, analisaram-se variáveis preditoras na dimensão do bem-estar subjetivo no domínio do

trabalho: características do temperamento e capacidades de processamento de informação.

No que se refere ao terceiro objetivo desta segunda etapa, as variáveis dependentes analisadas foram: a satisfação em geral com a vida (SWLS), afetividade positiva (PA), afetividade negativa (NA), valorização e prestígio da profissão, importância atribuída ao trabalho e perspectiva de futuro profissional.

Consideraram-se variáveis independentes a situação face ao emprego (com e sem), variáveis de natureza profissional especificamente relacionadas com a condição de desemprego (subsídio de desemprego e salário no último emprego) e profissão (eletricistas, farmacêuticos, jornalistas, professores do 1º CEB, agentes imobiliários e contabilistas).

Estas variáveis foram alvo das análises estatísticas que serão descritas adiante e que permitiram encontrar respostas para as questões em estudo. Saliencia-se que nem todas as variáveis aqui descritas foram consideradas na amostra total atendendo às especificidades (que serão relatadas na secção dos instrumentos) decorrentes da situação profissional dos participantes.

2.2. Participantes: critérios de seleção da amostra e sua caracterização

Os critérios envolvidos na seleção da amostra apresentam especificidades emergentes das questões em análise neste trabalho.

A amostra total incluiu participantes em situação de emprego e desemprego. Relativamente aos adultos em situação de emprego, procurou-se incluir um número significativo de profissionais representativos dos seis tipos propostos por Holland (1959, 1985, 1997): eletricistas (R), farmacêuticos (I), jornalistas (A), professores do 1º CEB (S), agentes imobiliários (E) e contabilistas (C).

Estes grupos profissionais estão incluídos nas 42 profissões em análise nas tarefas de estimativa da magnitude que serão descritas na secção relativa aos instrumentos e que permitiram explorar o primeiro objetivo em estudo.

Um outro critério de seleção, referia-se ao exercício da profissão pelo menos há 12 meses, de forma a garantir algum tempo de experiência profissional que permitisse efetuar análises mais apuradas da realidade do mundo do trabalho.

Estes dois critérios limitaram à partida a facilidade de acesso aos participantes elegíveis para o estudo, pelo que não se procurou restringir a participação com base em critérios de representatividade relativos à idade, género ou localização geográfica, caso contrário a tarefa de recolha de dados seria praticamente inatingível.

Ainda assim, verificou-se uma baixa adesão num dos grupos profissionais – os eletricitistas – apesar de todo o esforço desenvolvido ao longo do tempo de recolha de dados para incluir mais participantes deste grupo profissional.

No que concerne à subamostra de participantes sem emprego, atendendo ao teor meramente exploratório das questões em análise neste estudo relativas ao terceiro objetivo, o único critério de seleção correspondeu à situação de desemprego, independentemente se de curta ou longa duração ou do grupo profissional a que pertenciam.

Foram recolhidos 64 instrumentos preenchidos em papel (7.3% no grupo de participantes em situação de emprego e 31.5% na subamostra de pessoas em situação de desemprego) no entanto, a maioria dos participantes (571) acedeu ao questionário eletrónico (92.7% no grupo dos participantes em situação de emprego e 68.5% no grupo de participantes em situação de desemprego).

Atendendo às dificuldades sentidas na recolha de dados via digital junto dos desempregados, optou-se por estabelecer preferencialmente o contacto direto através de uma amostra de conveniência, o que justifica a maior percentagem de participantes em situação de desemprego no preenchimento em papel.

Relativamente à caracterização da amostra, no total participaram 635 sujeitos, sendo que 562 se encontravam em situação de emprego e 73 em situação de desemprego. A distribuição dos adultos em situação de emprego pelos grupos profissionais foi a seguinte: 15 eletricitistas (2.7%), 87 farmacêuticos (15.5%), 88 jornalistas (15.7%), 185 professores do 1º CEB (32.9%), 88 agentes imobiliários (15.7%) e 99 contabilistas (17.6%).

Procurou-se que o número de efetivos em cada grupo fosse relativamente aproximado a fim de permitir as análises adequadas aos objetivos deste estudo, contudo, há dois grupos que se destacam: o grupo dos eletricitistas com poucos participantes e o grupo dos professores do 1º CEB com mais participantes.

No caso das comparações entre participantes com e sem emprego, como neste estudo a dimensão do desemprego se considerou uma questão exploratória, optamos por avançar com as análises adequadas, mesmo com um número mais reduzido de efetivos neste grupo quando comparado com os participantes em situação de emprego.

Foram consultados os dados oficiais existentes sobre o número de profissionais por grupo ocupacional em Portugal a fim de contextualizar a taxa de participação nesta recolha de dados.

Não foi possível encontrar dados relativos ao número de eletricistas, atendendo à natureza da profissão no nosso país. De facto, apesar de se situar no Grupo 7 de acordo com a Classificação Portuguesa de Profissões – 2010 (INE, 2011a), isto é, nos trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices, verifica-se que na realidade o exercício da profissão não favorece a delimitação de funções, pelo que se encontra por vezes um profissional deste grupo que facilmente realiza tarefas que ultrapassam o âmbito de atuação especificamente relacionado com este perfil.

Relativamente aos dados disponibilizados pela Ordem dos Farmacêuticos (2008) constata-se que existiam 10353 farmacêuticos em exercício em 2007. O Sindicato dos Jornalistas (2010) contabilizou 7402 titulares de carteira profissional, sendo que 5% à data se encontrava desempregado. De acordo com o Gabinete de Estatística e Planeamento da Educação (2011) existiam no ano letivo de 2009/2010, 34572 docentes do 1º CEB colocados no nosso país. No final de 2010 existiam 1367 profissionais com licença atribuída pelo Instituto da Construção e do Imobiliário (2011). Por sua vez, a Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas (2012) indicou que se encontram inscritos neste organismo, 75000 profissionais.

Tendo em conta estes dados, ainda que com reservas porque os dados existentes nem sempre são comparáveis atendendo ao momento temporal e outras especificidades (ora temos valores para profissionais em situação de emprego ora se incluem todos os que estão registados na respetiva organização profissional), salienta-se que a taxa de participação que potencialmente podia ter sido superior corresponde apenas ao grupo dos farmacêuticos. Aparentemente também os contabilistas podiam ter participado mais, mas não sabemos quantos se encontram a trabalhar.

Duma forma geral, à exceção do grupo dos eletricistas, a adesão dos adultos em situação de emprego considerou-se adequada aos objetivos do estudo, tendo em conta às dificuldades que caracterizam um processo de recolha de dados desta natureza.

Participaram neste estudo indivíduos provenientes de todas as regiões do país, atendendo à sua divisão não administrativa em onze províncias e dois arquipélagos, verificando-se contudo, uma maior representatividade no grupo de participantes em situação de emprego, da Estremadura (29.7%) e Douro Litoral (22.1%) e menos sujeitos provenientes do Alto e Baixo Alentejo (ambos com 0.9%).

No grupo de participantes em situação de desemprego também se verificou um elevado número de participantes do Douro Litoral (20.5%) no entanto, a região mais representada foi a da Beira Litoral (34.2%), o que se explica facilmente tendo em conta o procedimento de seleção da amostra não aleatório.

Neste grupo, verificou-se a não representação de algumas regiões como o Ribatejo, Alto e Baixo Alentejo, Algarve e Madeira.

Estes dados relativos à distribuição dos participantes com e sem emprego por região do país podem ser consultados no Quadro 13.

Quadro 13. Distribuição dos participantes com e sem emprego por região do país.

| Região | Com emprego | | Sem emprego | |
|-----------------------------|-------------|------|-------------|------|
| | F | % | F | % |
| Minho | 29 | 5.4 | 4 | 5.5 |
| Douro Litoral | 120 | 22.1 | 15 | 20.5 |
| Trás-os-Montes e Alto Douro | 28 | 5.2 | 8 | 11.0 |
| Beira Alta | 35 | 6.5 | 1 | 1.4 |
| Beira Baixa | 25 | 4.6 | 1 | 1.4 |
| Beira Litoral | 73 | 13.5 | 25 | 34.2 |
| Estremadura | 161 | 29.7 | 8 | 11.0 |
| Ribatejo | 16 | 3.0 | 0 | 0 |
| Alto Alentejo | 5 | .9 | 0 | 0 |
| Baixo Alentejo | 5 | .9 | 0 | 0 |
| Algarve | 23 | 4.2 | 0 | 0 |
| Madeira | 10 | 1.8 | 0 | 0 |
| Açores | 6 | 1.1 | 10 | 13.7 |
| Outra | 6 | 1.1 | 1 | 1.4 |

Alguns participantes (apenas seis) referiram localidades fora de Portugal, por se encontrarem temporariamente a exercer a sua profissão noutro país.

Esta variável foi transformada a fim de se proceder à comparação entre grupos (excluindo os que não se encontravam em contexto nacional), mantendo um número de efetivos semelhante. Assim, seguindo a divisão proposta pela União Europeia (Decreto-Lei nº. 244/2002, de 5 de novembro) de acordo com as Nomenclaturas de Unidades Territoriais para fins Estatísticos (NUTS), nomeadamente as NUTSIII, procedeu-se à divisão apenas em quatro níveis: Norte (32.1%), Centro (25.2%), Sul (38.6%) - sendo que neste último agrupamos Lisboa, Alentejo e Algarve, que surgem independentes nesta classificação das NUTSIII - e Ilhas (4.1%), agrupando os dois arquipélagos que surgem separadamente na classificação já referida.

Relativamente à idade, verificou-se uma média de 36.4(±9.94) anos para a amostra total, variando entre 19 e 73 anos como se pode constatar no Quadro 14. A média de idades mais baixa situou-se no grupo de farmacêuticos (M=29.56±7.92) e a mais alta no grupo dos professores do 1º CEB (M=38.59±9.11).

Quadro 14. Média, DP, mínimo e máximo relativamente à idade dos participantes.

| | N | M | DP | Min. | Máx. |
|-------------------------------------|----------|----------|-----------|-------------|-------------|
| Eletricistas | 15 | 37.47 | 10.63 | 26 | 64 |
| Farmacêuticos | 87 | 29.56 | 7.92 | 22 | 57 |
| Jornalistas | 86 | 37.28 | 10.18 | 21 | 65 |
| Prof. 1º CEB¹ | 184 | 38.59 | 9.11 | 22 | 56 |
| Ag. Imobiliários² | 88 | 38.40 | 10.15 | 22 | 73 |
| Contabilistas | 73 | 38.16 | 9.95 | 22 | 62 |
| Com emprego | 558 | 36.85 | 9.95 | 21 | 73 |
| Sem emprego | 73 | 33.03 | 9.24 | 19 | 61 |
| Total | 631 | 36.40 | 9.94 | 19 | 73 |

Na comparação entre grupos optou-se por utilizar esta variável categorizada em três níveis em função dos percentis 33 e 66. Daqui resultaram três grupos: até aos 31 (36.5%), dos 32 aos 40 (31.8%) e acima dos 41 (31.4%).

Esta divisão acaba por ser relativamente consistente com as transições fundamentais que ocorrem nas fases definidas por Levinson (1980) nomeadamente na adultez emergente (dos 17 aos 45) onde se encontra um marco etário por volta dos 30 (pautado por desafios no âmbito da constituição de uma família e conseguir um trabalho) e outro cerca dos 40 (de consolidação destes aspetos, nomeadamente a dedicação à família e a preocupação em ser bom profissional).

Acima dos 45 e até aos 65 (aproximadamente o nosso terceiro grupo) o autor considera a adultez intermédia, caracterizada ainda por alguma vitalidade e energia para encetar uma vida satisfatória.

Não se considerou neste trabalho a adultez tardia porque se incluíram participantes apenas em idade ativa.

Como é possível observar no Quadro 15, verificou-se uma predominância do género feminino em todas as profissões, bem como no total de participantes em situação de emprego e desemprego, exceto no grupo de eletricitas que foi constituído apenas por participantes do género masculino (o que reflete a distribuição por género na população em geral nesta profissão no nosso país).

¹ A abreviatura “Prof. 1º CEB” será utilizada apenas nos quadros apresentados por questões de formatação.

² A abreviatura “Ag, Imobiliários” será utilizada apenas nos quadros apresentados por questões de formatação.

Quadro 15. Distribuição dos participantes em função do género.

| | Género | | | |
|-------------------------|--------|------|-----|------|
| | F | | M | |
| | F | % | F | % |
| Eletricistas | 0 | 0 | 15 | 100 |
| Farmacêuticos | 67 | 77.0 | 20 | 23.0 |
| Jornalistas | 49 | 55.7 | 39 | 44.3 |
| Prof. 1º CEB | 160 | 86.5 | 25 | 13.5 |
| Ag. Imobiliários | 44 | 50.6 | 43 | 49.4 |
| Contabilistas | 70 | 71.4 | 28 | 28.6 |
| Com emprego | 390 | 69.6 | 170 | 30.4 |
| Sem emprego | 57 | 78.1 | 16 | 21.9 |
| Total | 447 | 70.6 | 186 | 29.4 |

Relativamente ao estado civil (Quadro 16), na amostra total verificou-se que 49.8% dos participantes eram casados e 33.8% solteiros.

Quadro 16. Distribuição dos participantes em função do estado civil.

| | Estado Civil | | | | | | | | | |
|-------------------------|--------------|------|--------|------|------------|------|-------|-----|----------------|------|
| | Solteiro | | Casado | | Divorciado | | Viúvo | | União de Facto | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Eletricistas | 3 | 20.0 | 10 | 66.7 | 1 | 6.7 | 0 | 0 | 1 | 6.7 |
| Farmacêuticos | 58 | 66.7 | 21 | 24.1 | 3 | 3.4 | 1 | 1.1 | 4 | 4.6 |
| Jornalistas | 29 | 33.3 | 46 | 52.8 | 3 | 3.4 | 1 | 1.1 | 8 | 9.1 |
| Prof. 1º CEB | 47 | 25.5 | 106 | 57.6 | 17 | 9.2 | 3 | 1.6 | 11 | 6.0 |
| Ag. Imobiliários | 22 | 25.0 | 46 | 52.3 | 5 | 5.7 | 0 | 0 | 15 | 17.0 |
| Contabilistas | 22 | 22.2 | 55 | 55.6 | 11 | 11.1 | 1 | 1.0 | 10 | 10.1 |
| Com emprego | 181 | 32.3 | 284 | 50.7 | 40 | 7.1 | 6 | 1.1 | 49 | 8.8 |
| Sem emprego | 33 | 45.2 | 31 | 42.5 | 5 | 6.8 | 0 | 0 | 4 | 5.5 |
| Total | 214 | 33.8 | 315 | 49.8 | 45 | 7.1 | 6 | 0.9 | 53 | 8.4 |

Esta distribuição também se verificou no total de participantes com e sem emprego. Salienta-se apenas um participante que assinalou outro estado civil não incluído nas opções de resposta, nomeadamente “separado”.

Esta variável foi alvo de transformação em dois níveis a fim de se poder testar a hipótese relativa aos níveis de bem-estar atendendo à literatura existente sobre a influência desta variável neste âmbito. Assim, os 266 participantes solteiros, divorciados, viúvos e separados foram agregados na categoria “vive sem parceiro”

(com 42%) e os restantes 368, isto é, casados ou em união de facto, na categoria “vive com parceiro” (com 58%).

No que concerne ao número de filhos, verifica-se que 48.5 % da amostra não tem filhos, e quando têm, referem um ou dois (23.5% e 23.1% respetivamente). Constatou-se apenas um caso (eletricista) com 5 filhos. Também nesta variável se consideraram dois níveis nas análises efetuadas, nomeadamente participantes com e sem filhos, o que corresponde a 52.8% e 47.2% da amostra, respetivamente. Esta transformação da variável permitiu analisar diferenças relativamente aos níveis de bem-estar subjetivo.

As habilitações literárias encontradas nesta amostra foram diversas. Verificou-se que na amostra total existiam apenas 9 doutorados (3 farmacêuticos e 3 contabilistas, 2 professores do 1º CEB e 1 jornalista) e 6 participantes com pós-doutoramento (5 farmacêuticos e 1 contabilista). Com pós-graduação, verificaram-se apenas 6 casos (5 farmacêuticos e 1 contabilista).

A percentagem mais representativa nesta variável surge na licenciatura com 42.4%. Mais uma vez, procedeu-se à recodificação desta variável facilitando a comparação entre grupos, formando-se quatro categorias: ensino básico (7.1%), ensino secundário (12.2%), ensino superior (50.3%) e pós-licenciatura (30.3%).

No grupo de profissionais em situação de emprego, constatou-se que não existiam participantes com níveis de habilitação inferiores ao 9º ano de escolaridade (3º CEB). O grupo de participantes sem emprego incluiu um participante com o 4º ano de escolaridade, 31.5% com o 6º ano de escolaridade, também 31.5% com licenciatura e à exceção de um participante que afirmou possuir uma pós-graduação, mais nenhum participante apresentou habilitações acima da licenciatura.

O grupo de eletricitas na sua maioria possuía o 9º ano de escolaridade (46.7%), verificando-se a existência de 2 participantes licenciados que exerciam esta profissão geralmente relacionada com níveis educacionais mais baixos no nosso país.

No grupo de farmacêuticos ressalta-se a participação de um sujeito com o 9º ano de escolaridade, o que não se coaduna com as exigências educacionais relacionadas com o exercício desta ocupação profissional em Portugal, a não ser que tendo em conta a idade (43 anos), tenha iniciado a sua profissão numa altura em que a formação de nível superior não era exigida. Este é o grupo que apresenta o maior número de participantes com o grau de mestre (54.1%) o que se explica devido à alteração decorrente do Processo de Bolonha, que se traduziu na alteração do plano de estudos do curso de Ciências Farmacêuticas de licenciatura para mestrado integrado enquanto exigência mínima para o exercício da função de farmacêutico.

Uma percentagem significativa de participantes do grupo dos jornalistas possuía licenciatura (49.4%), verificando-se apenas a existência de 3 participantes com o 9º ano de escolaridade. O grupo dos agentes imobiliários apresentou habilitações mais centradas no ensino secundário (28.7%) e licenciatura (25.3%), sendo a habilitação máxima o mestrado (18.4%) e a habilitação mínima o 9º ano (5.7%).

A habilitação mínima mais elevada verificou-se no grupo de professores do 1º CEB, nomeadamente, ao nível do bacharelato no entanto, a maioria detém a licenciatura (68.1%). Estas são de facto as habilitações mínimas exigidas para o exercício da profissão no nosso país. Finalmente, no grupo de contabilistas, 35.7% tinham licenciatura e 22.4% o 12º ano de escolaridade, não se verificando sujeitos com habilitações inferiores.

Foi também questionada a área de formação dos participantes, procedendo-se à sua análise com base na Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação (Deliberação nº. 45/2004, de 15 de janeiro e Portaria nº. 256/2005, de 16 de março).

Verificou-se que apenas um participante (dos grupo dos eletricitas) referiu formação em programas de base (“geral noturno”).

A percentagem mais elevada na amostra total verificou-se na área da “educação” (28%) consistente com o grupo profissional mais representado, o dos professores do 1º CEB. Em segundo lugar, salienta-se a formação em “ciências empresariais” (24.5%) o que mais uma vez se adequa às profissões que se apresentam com 17.6% e 15.7% de participantes, respetivamente contabilistas e agentes imobiliários. Em seguida, destaca-se a formação de base na área da “saúde” (15.1%) também consistente com a percentagem de participantes farmacêuticos (15.5%). Finalmente, 8.9% da amostra referiu como formação de base a categoria da “informação e jornalismo”, mais uma vez, também aproximada à percentagem de jornalistas (15.7%).

Relativamente à caracterização por grupo profissional, no grupo de eletricitas a maioria (76.9%) referiu formação que se enquadra na categoria “engenharia e técnicas afins” (por exemplo, eletrónica, eletricidade ou eletrotecnia). No grupo de farmacêuticos, 97.7% referiu como formação de base a área da “saúde” (nomeadamente, ciências farmacêuticas, um caso em farmácia comunitária e outro em saúde pública e farmácia), havendo apenas um participante com o curso superior de engenharia química e outro com o curso de microbiologia.

O grupo de jornalistas foi o que apresentou maior diversidade na área de formação. Embora 56.8% da amostra se enquadre na categoria “informação e jornalismo” (por exemplo, comunicação, ciências da comunicação, comunicação social e jornalismo), os restantes participantes distribuem-se por outras 9 categorias de formação.

No grupo dos professores do 1º CEB, 92.2% da amostra é formada na área da “educação” (por exemplo, ensino do 1º CEB, ensino do 1º e 2º CEB, magistério primário, educação especial e ciências da educação).

Um outro grupo que apresentou grande diversidade de formação de base foi o grupo dos agentes imobiliários, ainda assim com 59.2% da amostra com formação que se enquadra nas “ciências empresariais” (por exemplo, gestão, gestão de empresas, gestão imobiliária, marketing, contabilidade, entre outras) e participantes que se enquadram em 8 outras categorias de formação. Por sua vez, o grupo dos contabilistas apresentou 78% de participantes também na área das “ciências empresariais”.

Quanto à ocupação do cônjuge, verificou-se 29.4% da amostra total na categoria das “ciências empresariais”, 15.6% na área da “educação” e 12.7% “outros não especificados”. Nesta última categoria foram incluídas as respostas que não se referem especificamente a ocupações profissionais, mas categorias profissionais ou tipos de contrato de trabalho, como por exemplo, “bolseira”, “assistente técnica”, “diretor geral”, “funcionário público”, “trabalhador por conta própria”, “aposentado” ou “desempregado”. Também se verificou 9.4% de cônjuges na categoria da “engenharia e técnicas afins” e 6.2% na área da saúde. Os restantes distribuíram-se por outras categorias, menos representativas.

Analisando por grupo profissional, encontram-se resultados interessantes, por exemplo, 36.4 % da amostra dos cônjuges dos eletricitistas, também desempenha funções na categoria dos “serviços pessoais” (como por exemplo, doméstica). No grupo dos farmacêuticos, a categoria da “saúde” (a par da “engenharia e técnicas afins”) foi a mais representada com 25% dos casos.

Quer no grupo dos agentes imobiliários quer no dos contabilistas, a categoria com participação mais elevada ao nível da ocupação dos cônjuges foi precisamente a das “ciências empresariais”, com 28.4% e 24.2%, respetivamente. No grupo dos professores do 1º CEB, apesar da categoria “ciências empresariais” representar 31.4% dos casos, logo em segundo lugar emerge a área da “educação” com 20.7% dos cônjuges em ocupações deste tipo.

Finalmente, o grupo dos jornalistas revelou-se menos previsível a este nível, atendendo a que a categoria das “artes” (assumindo-se o tipo A para esta profissão) aparece apenas em quarto lugar (13.8%), ao nível da ocupação dos cônjuges, destacando-se em primeiro lugar a das “ciência empresariais” com 22.4%.

Estes dados sugerem investigação empírica futura (porque não se enquadram nos objetivos definidos neste estudo), atendendo às perspetivas de correspondência pessoa-ambiente referidas anteriormente, que apontam para a procura de congruência não só no contexto laboral, mas noutras dimensões da vida, incluindo nomeadamente no que se refere às relações conjugais.

No que concerne à caracterização da situação profissional da amostra, foram analisadas algumas variáveis quer nos profissionais em situação de emprego, quer no grupo de desempregados.

Relativamente ao tempo de desempenho da profissão (em meses) verificou-se uma média de 140.10 (± 112.63) na amostra total de participantes em situação de emprego, o que corresponde aproximadamente a 12 anos de serviço na atual profissão. O tempo mínimo correspondeu a um ano em todos os grupos, tendo em conta que este constituiu um dos critérios de elegibilidade dos participantes.

O grupo profissional com maior tempo de serviço foi o dos professores do 1º CEB ($M=183.87 \pm 115.36$) com aproximadamente 15 anos de desempenho na profissão docente e o grupo com menos tempo de serviço foi o dos farmacêuticos ($M=64.91 \pm 77.58$) verificando-se cerca de 5 anos de desempenho da profissão.

Quanto à relação profissional (Quadro 17), constatou-se que a maioria da amostra de participantes em situação de emprego se encontrava vinculado de forma efetiva à organização laboral (66.5%), sendo este o tipo de contrato o mais frequente em todos os grupos profissionais. Os grupos de participantes que revelaram maior percentagem de contratos efetivos foram o dos contabilistas (75.8%) e o dos professores do 1º CEB (72.0%). Aliás, este último grupo profissional também apresentou maior tempo de serviço, como se referiu anteriormente.

No que concerne ao contrato a prazo, o grupo de farmacêuticos destacou-se com 30.9%, o que vai ao encontro do menor tempo de serviço verificado anteriormente e necessariamente menor probabilidade de efetividade nos primeiros anos de trabalho.

O grupo profissional mais representado na prestação de serviços foi o dos agentes imobiliários (7.5%). Verificaram-se apenas alguns casos de participantes em regime de bolsa, nomeadamente no grupo dos farmacêuticos (4.7%). Os jornalistas constituíram os únicos profissionais que referiram trabalhar em regime de avença mensal (2.4%). Os agentes imobiliários destacaram-se no trabalho por conta própria

(26.2% se somarmos os resultados nas categorias sem trabalhadores e com trabalhadores). Salienta-se que a apresentação dos dados relativos aos eletricitistas surge a título meramente exploratório.

Quadro 17. Distribuição dos participantes em função da relação profissional³.

| | Relação Profissional | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|----------------------|------|-----|------|----|-----|---|-----|----|-----|------|------|------|------|
| | E | | CP | | PS | | B | | AM | | CPST | | CPCT | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| E | 8 | 53.3 | 1 | 6.7 | 1 | 6.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 20.0 | 2 | 13.3 |
| F | 47 | 55.9 | 26 | 30.9 | 1 | 1.2 | 4 | 4.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 7.1 |
| J | 59 | 71.9 | 12 | 14.6 | 6 | 7.3 | 1 | 1.2 | 2 | 2.4 | 1 | 1.2 | 1 | 1.2 |
| P | 129 | 72.0 | 47 | 26.2 | 1 | 0.6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1.1 |
| AI | 41 | 51.2 | 12 | 15.0 | 6 | 7.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 5.0 | 17 | 21.2 |
| C | 69 | 75.8 | 6 | 6.6 | 5 | 5.5 | 3 | 3.3 | 0 | 0 | 6 | 6.6 | 2 | 2.2 |
| Tot. | 353 | 66.5 | 104 | 19.6 | 20 | 3.7 | 8 | 1.5 | 2 | 0.4 | 14 | 2.6 | 30 | 5.7 |

Legenda: E = Eletricitistas; F = Farmacêuticos; J = Jornalistas; P = Professores 1º CEB; AI = Agentes Imobiliários; C = Contabilistas; Tot. = Total.

Alguns profissionais referiram outros tipos de vínculo laboral, nomeadamente a situação de estágio profissional. Esta variável foi transformada apenas em dois níveis, efetivo e não efetivo. O grupo dos não efetivos incluiu todos os que não tinham um contrato efetivo, nomeadamente 43.5% da amostra, permitindo a realização de comparações entre grupos.

Nos adultos em situação de emprego, foi analisado o número de vezes que o participante mudou de emprego. No grupo dos eletricitistas verificou-se que 33.3% da amostra mudou de emprego uma ou duas vezes e 26.7% nunca mudou de emprego, não havendo referência a mais de 6 mudanças de emprego.

Destacou-se uma maioria de farmacêuticos (51.2%) que nunca mudou de emprego (relembra-se que o tempo de serviço destes participantes foi o menor comparando com os restantes profissionais) e 35.7% mudaram uma ou duas vezes, verificando-se que apenas sete participantes referiram três ou quatro mudanças de emprego e quatro participantes, cinco ou seis mudanças de emprego.

No grupo dos jornalistas constatou-se que: (1) 38.4% mudaram uma ou duas vezes de emprego; (2) 24.4% nenhuma vez e a mesma percentagem, três ou quatro vezes; (3) 6.8% mudaram cinco ou seis vezes; (4) 3.5% sete ou oito mudanças; (5) e 2.3% nove ou dez vezes.

³ E = Efetivo; CP = Contratado a Prazo; PS = Prestação de Serviços; B = Bolsa; AM = Avença Mensal; CPST = Conta Própria Sem Trabalhadores; CPCT = Conta Própria Com Trabalhadores.

A maioria dos professores do 1º CEB nunca mudou de emprego (73.4%) aliás, este foi um dos grupos profissionais com maior número de contratos efetivos, como foi referido anteriormente.

No grupo de agentes imobiliários a maior percentagem correspondeu a três ou quatro mudanças de emprego (36.1%) enquanto que nos contabilistas a maior percentagem verificou-se em uma ou duas mudanças (37.8%). Mais uma vez foi necessário recodificar a variável em dois níveis permitindo a comparação entre grupos: já mudou de emprego (45.7%) e nunca mudou (54.3%).

Procurou-se ainda perceber se estes participantes revelavam vontade em mudar de emprego e que razões justificam esta vontade (Figura 11).

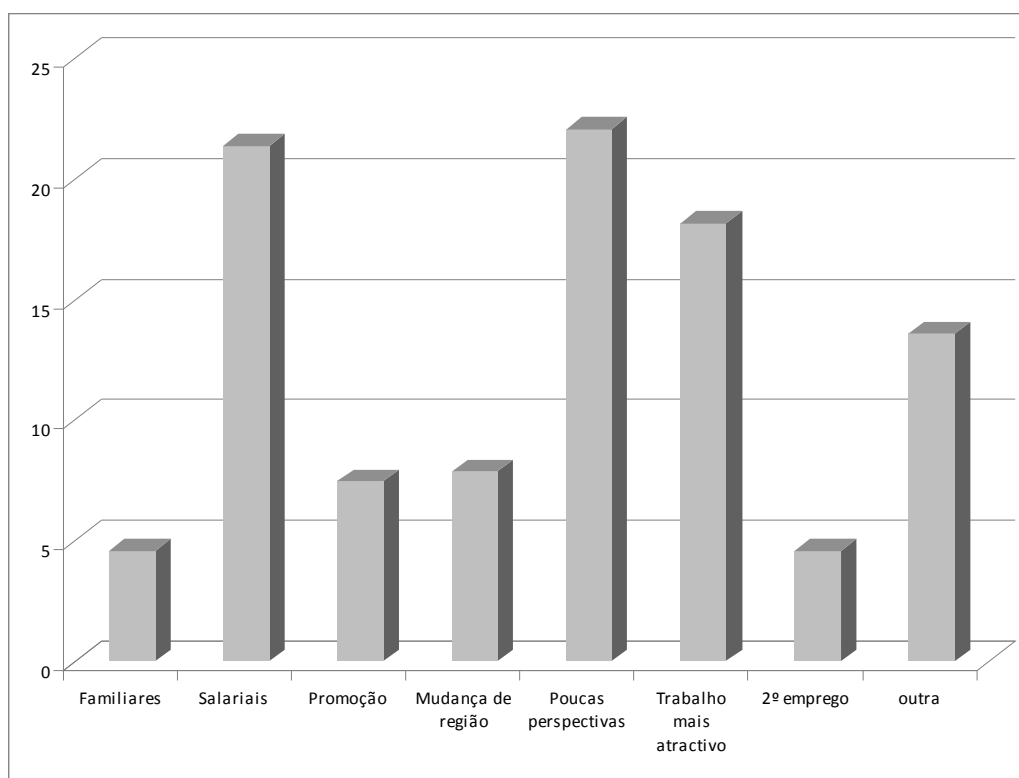


Figura 11. Gráfico sobre as razões subjacentes à vontade de mudança de emprego.

A maioria dos participantes referiu que não pretendia mudar de emprego (52%), enquanto que 27.2% indicaram talvez e 20.8% afirmaram que gostariam de mudar de emprego. Na análise dos dados procedeu-se à recodificação em dois níveis, especificamente: não pretende mudar de emprego e pondera mudar (esta incluindo o *sim* e o *talvez*).

Os 116 participantes que revelaram vontade em mudar de emprego, justificaram a sua resposta tendo em conta vários motivos possíveis, não se tendo

limitado o número de razões ou a ordem de importância na resposta a esta questão do questionário de caracterização inicial.

As razões mais apontadas pelos participantes referem-se às poucas perspetivas profissionais e motivos de ordem salarial (21% cada), procura de um trabalho mais atrativo (18%), mudança de região e promoção (8% cada), e finalmente, quer por questões familiares, quer pela necessidade de procura de um segundo emprego para incrementar salário (5% cada).

Verificaram-se ainda outras respostas (18%), desde desilusão relativa à situação económica do país, insatisfação ao nível das relações com a entidade patronal, sensação de injustiça em procedimentos de avaliação profissional, entre outras.

O salário atual dos participantes em situação de emprego foi diversificado. O salário dos eletricitistas da amostra em estudo variava entre 500€ e 2000€. Já os farmacêuticos, apresentaram como salário mais baixo entre 751€-1000€ e na sua maioria (51.7%) auferiam um salário entre 1001€-1500€, salientando-se apenas alguns casos (seis participantes) acima dos 2501€. Também a maioria (57.3%) dos professores do 1º CEB referiu auferir entre 1001€-1500€ mensais.

Apesar de alguns jornalistas referirem salários inferiores a 500€ (cinco participantes) e outros entre 2001€-2500€ (sete participantes) ou acima dos 2501€ (seis participantes), encontramos jornalistas nos vários intervalos de valores salariais: 500€-750€ (23.3%), 751€-1000€ (16.3%), 1001€-1500€ (25.6%) e 1501€-2000€ (14%). Esta diversidade verificou-se também nos agentes imobiliários e nos contabilistas, salientando-se uma maior percentagem de participantes no intervalo entre 751€-1000€ (25.6% e 29.6%, respetivamente).

Relativamente ao grupo de participantes sem emprego e no que concerne ao tempo de desemprego, verificou-se em média 23.77 (± 27.96) meses, ou seja, cerca de 2 anos, variando entre 12 meses e 192 meses (entre 1 e aproximadamente 16 anos).

No grupo de participantes sem emprego, analisou-se a sua situação ao nível da procura de emprego, tendo-se verificado que a grande maioria estava à procura de um novo emprego (63.4%), enquanto que apenas 19.7% afirmaram estar a procurar o seu primeiro emprego e 16.9% referiram que não estavam à procura de emprego.

A principal razão na origem da situação de desemprego apontada pelos participantes referiu-se ao fim do contrato de trabalho (44.2%), seguida de despedimento voluntário (15.4%), despedimento involuntário (13.5%), falência ou despedimento coletivo (11.5%) e doença (3.8%). Verificou-se ainda 11.5% de

participantes que apontaram outras razões, nomeadamente a finalização de estágio profissional.

Constatou-se que a maioria destes participantes em situação de desemprego não se encontrava a receber subsídio de desemprego (65.5%), sendo apenas 20 os participantes a beneficiar deste apoio social (34.5%).

Relativamente ao salário auferido pelos participantes em situação de desemprego no seu último emprego, constatou-se que: (1) 45.5% recebia menos de 500€; (2) 25.5% entre 751€-1000; (3) 18.2% entre 501€-750€; (4) 5.5% entre 1001€-1500€; (5) 3.6% entre 2001€-2500€; (6) e finalmente, 1.8% entre 1501€-2000€.

Apresentamos ainda alguns dados de caracterização relacionados com outras variáveis que serão incluídas em análises posteriores relacionadas com os objetivos deste trabalho, nomeadamente o código RIASEC dos participantes e o nível de ajustamento.

Relativamente à primeira (Quadro 18), destacamos que os códigos mais frequentes nesta amostra foram o A (28.3%) e o S (26.0%) e o menos representado foi o R (3.8%).

Quadro 18. Distribuição dos participantes em função do código RIASEC.

| Código | F | % |
|---------------|----------|----------|
| R | 18 | 3.8 |
| I | 75 | 15.9 |
| A | 133 | 28.3 |
| S | 122 | 26.0 |
| E | 53 | 11.3 |
| C | 69 | 14.7 |
| Total | 470 | 100 |

Quanto ao nível de ajustamento, constatou-se que a maioria da amostra revelou um nível elevado de ajustamento (63.8%) apresentando percentagens aproximadas o nível médio (20.2%) e baixo (16%).

Esta variável não foi analisada no grupo de desempregados, precisamente devido ao critério da profissão adotado para classificar os níveis de ajustamento. Esta informação não foi recolhida junto dos desempregados.

Assim, no Quadro 19 apresentam-se apenas os resultados para os grupos profissionais em situação de emprego. Salienta-se no nível de ajustamento baixo a percentagem mais elevada nos contabilistas (29.3%). Quanto ao nível médio, destacou-se o grupo dos professores do 1º CEB com 25.8% (não apontamos o grupo

de eletricitas atendendo ao tamanho reduzido do N nesta variável). Finalmente, verificou-se uma elevada percentagem de jornalistas (82.9%) com o nível superior de ajustamento.

Quadro 19. Distribuição dos participantes em função do nível de ajustamento.

| | Ajustamento entre profissão e código RIASEC | | | | | |
|-------------------------|---|------|-------|------|---------|------|
| | Baixo | | Médio | | Elevado | |
| | F | % | F | % | F | % |
| Eletricistas | 0 | 0 | 2 | 33.3 | 4 | 66.7 |
| Farmacêuticos | 6 | 8.9 | 16 | 23.9 | 45 | 67.2 |
| Jornalistas | 5 | 7.1 | 7 | 10.0 | 58 | 82.9 |
| Prof. 1º CEB | 23 | 15.2 | 39 | 25.8 | 89 | 59.0 |
| Ag. Imobiliários | 13 | 21.0 | 14 | 22.6 | 35 | 56.4 |
| Contabilistas | 22 | 29.3 | 9 | 12.0 | 44 | 58.7 |
| Total | 69 | 16.0 | 87 | 20.2 | 275 | 63.8 |

Estes dados são consistentes com os verificados por Ferreira, Fernandes, Haase, Jome e Santos (2012) num estudo sobre o ajustamento pessoa-ambiente profissional e o bem-estar subjetivo em geral e no domínio laboral.

2.3. Instrumentos

Os instrumentos utilizados no âmbito deste estudo permitiram uma análise quantitativa dos dados recolhidos para responder às questões de investigação. Segue-se a apresentação dos mesmos.

2.3.1. Questionário de caracterização geral e profissional

Para a recolha de dados de caracterização da amostra, foi construído um questionário de caracterização geral e profissional para participantes em situação de emprego (Anexo A) e desemprego (Anexo B) constituído por duas partes. Salienta-se que estes instrumentos (bem como os restantes) foram aplicados num momento em que o Acordo Ortográfico não se encontrava em plena implementação, pelo que se apresentam em anexo ainda com a forma de escrita prévia à alteração, tal como foram aplicados aos participantes.

Este questionário foi alvo de um pré-teste tendo-se efetuado apenas alguns ajustes na construção de algumas questões de forma a facilitar a sua compreensão.

A primeira parte incluía questões relativas a dados de caracterização geral: idade, género, localidade (operacionalizada depois em função da região do país), estado civil, número de filhos, habilitações literárias, área de formação, profissão e ocupação do cônjuge.

Salienta-se que no instrumento para participantes em situação de desemprego, na questão relativa à profissão, a grande maioria respondeu “desempregado” não fazendo qualquer referência por exemplo, à sua ocupação profissional anterior ou à profissão associada à sua formação de base.

A segunda parte do instrumento referia-se à caracterização da situação profissional: tempo de desempenho da profissão, número de vezes que mudou de emprego, relação profissional, salário atual, vontade de mudar de emprego e respetivas razões subjacentes. Salienta-se que estas questões não foram incluídas no instrumento aplicado aos participantes sem emprego por não se adequarem à sua situação profissional.

Considerou-se nas análises efetuadas o tempo de desempenho da profissão como longevidade profissional. A primeira versão deste instrumento de caracterização incluía questões relativas ao percurso profissional dos participantes a fim de perceber melhor a sua estabilidade profissional. No entanto, no âmbito do pré-teste estas questões revelaram-se de difícil compreensão por parte dos sujeitos, emergindo muitas respostas em branco ou confusas, pelo que se optou por excluí-las do instrumento final, mantendo-se apenas o tempo de serviço para aceder à longevidade laboral.

Nesta segunda parte foram também incluídas outras questões no domínio do trabalho com escala de resposta do tipo *Lickert*: (1) valorização social e prestígio da profissão [“Muito Má” (1) a “Muito Boa” (5)]; (2) importância atribuída ao trabalho [“Nada Importante” (1) a “Muito Importante” (4)]; (3) e perspetiva sobre o seu futuro profissional [“Muito Pior” (1) a “Muito Melhor” (5)].

Inseriu-se -se ainda nesta secção uma questão geral sobre a satisfação com a situação profissional atual [“Muito Insatisfeito” (1) a “Muito Satisfeito” (4)].

Apesar de se incluir na bateria de instrumentos aplicada, um questionário de avaliação da satisfação com o trabalho com 20 itens (que será descrito posteriormente), já havíamos testado no âmbito do estudo de adaptação deste instrumento à população portuguesa (aspeto a explorar adiante) a possibilidade de reduzir custos, nomeadamente de tempo, na investigação sobre a satisfação com o

trabalho, questionando os participantes de uma forma geral apenas utilizando uma pergunta.

No âmbito desse estudo de adaptação realizado por Ferreira et al. (2009) sugerimos que podia ser viável avaliar na globalidade este aspeto apenas com uma questão atendendo à correlação positiva e estatisticamente significativa encontrada com o resultado total no instrumento multidimensional ($r=.42$, $p\leq.01$). Também no estudo das qualidades psicométricas de outro instrumento de avaliação da satisfação laboral realizado por Ferreira et al. (2010) se verificou uma associação moderada, positiva e estatisticamente significativa entre estas variáveis ($r=.43$, $p<.001$).

Ainda assim, optou-se neste trabalho por incluir a questão geral e o instrumento multidimensional e voltar a testar esta possibilidade.

De facto, encontraram-se novamente associações estatisticamente significativas ($p\leq.01$) entre esta questão da satisfação com a situação profissional atual e o resultado total no instrumento multidimensional ($r=.47$), bem como com as suas subescalas de satisfação intrínseca ($r=.40$) e satisfação extrínseca ($r=.44$) com o trabalho. Revelou-se assim uma questão adequada para aceder rapidamente à satisfação com o trabalho evitando o tempo necessário à aplicação de um instrumento multidimensional.

Em algumas análises neste trabalho considerámos as respostas à questão geral (satisfação com a situação profissional atual) noutras os resultados do instrumento aplicado neste âmbito, tendo em conta que à primeira questão todos os participantes, com ou sem emprego, puderam responder, enquanto que o instrumento multidimensional foi aplicado apenas aos participantes dos diferentes grupos profissionais, na medida em que as dimensões em análise não se ajustavam à situação de desemprego.

Também incluímos uma questão geral nesta secção do instrumento sobre o sucesso profissional percebido [“Nenhum Sucesso” (1) a “Muito Sucesso” (4)]. Neste âmbito do sucesso profissional subjetivo, construímos uma curta escala (7 itens) constituída por um conjunto de afirmações classificadas pelo participante (apenas os adultos dos diferentes grupos profissionais, porque incluía itens menos ajustados à situação de desemprego) utilizando uma escala de *Lickert* [“Discordo Totalmente” (1) a “Concordo Totalmente” (5)], que nos permitisse aceder às dimensões associadas ao sucesso, tendo em conta que não se utilizou qualquer instrumento multidimensional neste âmbito.

Cruzou-se o resultado total nesta escala (somatório dos diferentes itens) com o resultado dos participantes na questão de avaliação do sucesso em escala de *Lickert*

(utilizando o *r* de *Pearson*) de forma a validar a sua utilização em próximos trabalhos sobre a avaliação pessoal do sucesso profissional.

Verificou-se uma correlação moderada e positiva entre as variáveis ($r=.36$, $p\leq.01$) sugerindo a sua viabilidade que deve contudo, continuar a ser testada. Ainda assim, no estudo empírico realizado optou-se por analisar apenas as respostas à questão geral (colocada a todos os participantes com ou sem emprego), admitindo-se que a utilização da escala de sete itens constituiu apenas uma primeira tentativa de avaliação multidimensional do sucesso autorrelatado nos participantes com emprego. Para além disso, como pretendíamos avaliar o sucesso subjetivo em todos os participantes, não incluímos os resultados totais desta escala nas análises, mas as respostas à questão geral de sucesso percebido.

Constatou-se que alguns itens desta escala revelaram uma correlação acima de .10 e estatisticamente significativa utilizando o *ró de Spearman* quando relacionados com os resultados na questão referida anteriormente, nomeadamente a *possibilidade de usar os conhecimentos* ($r=.29$, $p=.000$), a *possibilidade de promoção* ($r=.24$, $p=.000$), *realização profissional* ($\rho=.36$, $p=.000$) e *reconhecimento pelo seu valor profissional* ($r=.31$, $p=.000$).

Efetou-se a análise da fidelidade da escala com base na consistência interna e verificou-se um valor adequado (.74) no alfa de *Cronbach*, superior a .70 como é recomendado na literatura (Pallant, 2001) mesmo com um número reduzido de itens (especificamente sete). Explorou-se a possibilidade de aumentar o valor de alfa e o único item que parece merecer algum cuidado diz respeito à segurança do emprego (o alfa aumenta para .78), pelo que deve ser explorada em próximos estudos a inclusão ou não desta dimensão na análise do sucesso.

Estes resultados parecem indicar uma relação entre estes itens (nomeadamente a realização profissional pessoal e o sentimento de reconhecimento externo, atendendo aos valores mais elevados nas correlações) e a avaliação pessoal do sucesso profissional fortalecida pela análise de consistência interna desta escala, tendo em conta que se se mantiverem apenas os quatro itens com correlações estatisticamente significativas o alfa de *Cronbach* aumenta para .79.

No questionário de caracterização geral e profissional para participantes desempregados efetuaram-se alguns ajustes atendendo à sua situação profissional, pelo que se incluíram questões relacionadas com: (1) o tempo de desemprego; (2) situação face à procura de emprego (não está à procura, está à procura do primeiro emprego e está à procura de um novo emprego; (3) razões do desemprego; (4) subsídio de desemprego; (5) e salário anterior.

Este instrumento de caracterização geral e profissional permitiu aceder aos dados de caracterização da amostra, bem como potenciar a exploração dos objetivos em estudo neste trabalho.

2.3.2. Satisfaction With Life Scale (SWLS)

A satisfação com a vida é um fator do constructo geral de bem-estar subjetivo, a par da afetividade positiva e negativa (Corrigan, 2000). Segundo este autor, enquanto estes se referem à dimensão emocional, a satisfação com a vida associa-se à dimensão cognitiva do constructo de bem-estar subjetivo.

Neste estudo, o bem-estar subjetivo na sua dimensão cognitiva, foi analisado com base nas respostas obtidas na Escala de Satisfação com a Vida (Anexo C). Este instrumento foi desenvolvido por Diener, Emmons, Larsen e Griffin (1985) tendo sido revisto por Pavot e Diener (1993).

A escala avalia a satisfação global com a vida que implica ter a vida como gostaria que fosse, contentamento com a maneira como ela decorre no momento presente e com as condições de vida atuais, bem como satisfação com o passado e o desejo de não a mudar.

A avaliação é efetuada em relação a vários domínios como o trabalho, a família, o lazer, entre outros, numa forma global e não particularizada nestes aspetos.

De acordo com Corrigan (2000), a escala apresenta boas características psicométricas, nomeadamente no que concerne à correlação teste-reteste num intervalo de dois meses (.82) e à consistência interna que segundo Diener et al. (1985) apresenta um coeficiente alfa de *Cronbach* de .87.

Corrigan (2000) refere que a escala se revela ainda sensível a mudanças ao longo do tempo atendendo a alterações na situação de vida (por exemplo, o divórcio) e a diferenças entre grupos da população (por exemplo, em pacientes de psiquiatria).

Inicialmente a escala incluía 48 itens mas após uma análise fatorial, 10 itens associaram-se fortemente a três fatores (Corrigan, 2000). De acordo com este autor, cinco destes itens foram considerados redundantes levando à construção da escala final com precisamente estes cinco itens que correspondem a um fator geral nos estudos de validação realizados pelos autores.

Nestes estudos, os resultados na SWLS revelaram-se associados a outras dez medidas de bem-estar subjetivo.

Relativamente à sua relação com a dimensão afetiva do bem-estar subjetivo verificou-se que os resultados na SWLS tendem a correlacionar-se com estas

medidas, mantendo-se relativamente independente, enquanto dimensão em si, o que vai ao encontro da conceptualização de bem-estar subjetivo que inclui estas duas dimensões emocional e cognitiva (Corrigan, 2000).

Constatou-se ainda a sua relação positiva com a extroversão e negativa com o neuroticismo (Diener et al., 1985; Pavot & Diener, 1993; Pavot et al., 1991).

Alguns estudos apontam a sua relação com outras variáveis. Corrigan, Smith-Knapp e Granger (1998, cit. por Corrigan, 2000) verificaram que uma maior satisfação com a vida estava relacionada com o emprego, menor grau de depressão, ausência de uma história anterior de consumo de substâncias e melhor integração social.

Em Portugal o instrumento foi adaptado por Neto, Barros e Barros (1990) e validado ulteriormente apresentando um *alpha* de Cronbach de .77, por Simões (1992).

Esta escala de 5 itens de rápida resposta permite ao sujeito avaliar a sua vida usando os seus próprios critérios.

Na versão portuguesa a escala de resposta do tipo *Lickert* foi reduzida de sete pontos para cinco [“Discordo Muito” (1) a “Concordo Muito” (5)], pelo que os valores totais podem variar entre 5 e 25 pontos, sendo que valores mais elevados indicam maior satisfação com a vida.

Este instrumento, apesar da sua reduzida dimensão constitui um dos instrumentos mais úteis e psicometricamente mais válidos de autoavaliação global da vida (Simões, 1992).

Na adaptação realizada à população portuguesa por Neto et al. (1990) verificou-se uma consistência interna de .78 e validade adequada atendendo às correlações significativas com a autoeficácia, autoconceito, maturidade psicológica, entre outros. Na análise fatorial efetuada, emergiu um único fator que explicava a maior parte da variância, pelo que parece tratar-se de um constructo unitário.

Também no trabalho que desenvolvemos nesta dissertação, a escala revelou um nível de consistência interna elevado (alfa de *Cronbach* de .86) superior ao encontrado na adaptação à população portuguesa.

De acordo com Diener (2006) para interpretar os resultados de satisfação com a vida é necessário compreender algumas das componentes que a constituem, como por exemplo: (1) relações sociais, na medida em que as pessoas com elevados resultados de satisfação com a vida tendem a apresentar relações interpessoais satisfatórias com a família e amigos; (2) emprego/escola ou o desempenho de outro papel de relevo (como por exemplo, ser avô) pois quando uma pessoa gosta do seu trabalho e o sente como significativo e importante, tende a apresentar maior satisfação

com a vida; (3) e aspetos pessoais, já que a satisfação com o *self*, vida espiritual/religiosa, aprendizagem/desenvolvimento e lazer ou outros aspetos mais individualizados como a saúde, também influenciam a satisfação com a vida.

Neste âmbito os aspetos do temperamento (tendência geral para ser feliz ou infeliz) desempenham um importante papel (Diener, 2006). Assim, na perspetiva deste autor não existe uma só resposta para a promoção da satisfação com a vida, mas um conjunto de fatores que contribuem para o seu aumento quando alguma situação a afeta negativamente. De uma forma geral, segundo o autor, para a maioria das pessoas é fundamental estabelecer objetivos de vida relevantes e agir de forma a alcançá-los de forma a aumentar a sua satisfação com a vida.

Os aspetos relacionados com esta dimensão já foram explorados no Capítulo III, pelo que neste âmbito da descrição dos instrumentos pretendeu-se apenas relembrar a importância do constructo e a forma como deve ser entendido.

Em síntese, este é um dos instrumentos mais utilizados na investigação no acesso à dimensão cognitiva do bem-estar subjetivo.

2.3.3. Positive and Negative Affect Schedule (PANAS)

A dimensão afetiva do bem-estar subjetivo pode ser representada por dois fatores independentes: (1) afetividade positiva (PA), ou seja, a tendência para experimentar sentimentos e emoções agradáveis; (2) e afetividade negativa (NA), que se refere à disposição para experimentar sentimentos e emoções desagradáveis.

Neste âmbito as Escalas de Afectividade Positiva e Afectividade Negativa (PANAS) de Watson, Clark e Tellegen (1988), apresentadas em anexo (Anexo D), permitem uma abordagem multidimensional do conceito de bem-estar subjetivo (Ferreira & Simões, 1999).

Watson et al. (1988) desenvolveram este instrumento incluindo 20 itens numa escala tipo *Lickert* de 5 pontos [“Muito Pouco ou Nada” (1) a “Muitíssimo” (5)].

A versão portuguesa desenvolvida por Simões (1993) inclui mais um item em cada dimensão da afetividade, assim: (1) onze itens correspondem a adjetivos positivos, nomeadamente, interessado, estimulado, forte, entusiasmado, orgulhoso, atento, inspirado, decidido, atencioso, ativo e emocionado; (2) e os restantes onze, a adjetivos negativos como aflito, aborrecido, culpado, assustado, hostil, irritável, envergonhado, nervoso, agitado, medroso e magoado.

O indivíduo efetua a sua avaliação e posteriormente são somados os *scores* relativos a ambas as dimensões PA e NA.

De acordo com Ferreira e Simões (1999) este instrumento revelou bons índices de fidelidade quer na versão original (consistência interna entre .86 e .90 para PA e entre .84 e .87 para NA) quer na versão portuguesa (consistência interna de .82 para PA e .85 para NA) validada por Simões (1993).

No trabalho que desenvolvemos, os valores de fidelidade encontrados atendendo ao alfa de *Cronbach* foram semelhantes: .87 para PA e .86 para NA.

De acordo com Watson et al. (1988) também ao nível da validade se verificaram resultados positivos, salientando-se por exemplo, que a subescala NA se relaciona mais com disfuncionalidade geral, depressão e ansiedade do que PA.

Não se pretende neste ponto do trabalho explorar as dimensões em análise neste instrumento, na medida em que já foram exploradas no terceiro capítulo.

Atendendo às suas qualidades psicométricas bem como à brevidade e facilidade da aplicação, optou-se neste trabalho por avaliar a dimensão afetiva do bem-estar subjetivo utilizando este instrumento.

2.3.4. Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) – versão reduzida

Um dos instrumentos de referência na avaliação da satisfação com o trabalho que inclui diversas dimensões associadas a esta variável é o *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) de Weiss et al. (1967).

Este instrumento surgiu no âmbito dos estudos realizados no *Work Adjustment Project* da *University of Minnesota* (Jewell et al., 2001) com base no pressuposto de que o ajustamento profissional depende da correspondência entre características pessoais e reforços dos ambientes laborais (Weiss et al., 1967).

Segundo os autores, o MSQ permite aceder à satisfação dos trabalhadores, mas também pode ser utilizado no âmbito da exploração de necessidades vocacionais em aconselhamento. É um instrumento bastante acessível a indivíduos de todos os níveis de escolaridade e de autopreenchimento rápido (cerca de 15 a 20 minutos) apesar de incluir 100 itens na sua versão completa.

No nosso estudo, a fim de minimizar o tempo de aplicação dos vários instrumentos, foi utilizada uma versão mais curta, constituída por 20 itens representativos das dimensões avaliadas pelo instrumento na sua versão completa, respondidos em cerca de 5 minutos (Anexo E). Esta versão foi adaptada à população portuguesa por Ferreira et al. (2009) como já foi referido anteriormente. O instrumento foi aplicado apenas aos participantes em situação de emprego por incluir itens que não se adequam à situação de desemprego.

No estudo de adaptação os procedimentos de tradução e retroversão necessários foram realizados após pedido de permissão autorizado pela *University of Minnesota - Vocational Psychology Research*.

Este estudo de adaptação envolveu várias etapas, começando pela tradução dos itens e reflexão falada num pequeno grupo, permitindo a realização de alguns ajustes ao nível da linguagem utilizada, não se tendo verificado problemas de compreensibilidade dos itens. Numa segunda fase o instrumento foi aplicado a 136 participantes provenientes de diferentes regiões do país em situação de emprego pelo menos há 12 meses. Finalmente, procedeu-se a um estudo sobre a estabilidade teste-reteste (a um mês) numa subamostra de 26 participantes.

Para além dos resultados de natureza descritiva obtidos neste trabalho de adaptação, procedeu-se à exploração das propriedades psicométricas do instrumento utilizando dois indicadores: (1) a fidelidade (consistência interna e estabilidade); (2) e validade convergente com base nos resultados de outro instrumento de avaliação da satisfação com o trabalho, o *Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23* (Meliá & Peiró, 1989).

Explorou-se ainda a estrutura fatorial do instrumento, tendo-se encontrado dois fatores principais, relativos a aspetos de natureza intrínseca e extrínseca da satisfação com o trabalho.

De facto, as dimensões incluídas neste instrumento referem-se a aspetos intrínsecos da satisfação com o trabalho (MSQI), isto é, o que as pessoas sentem acerca da natureza das tarefas (Spector, 1997): nível de atividade, independência, variedade, valores morais, segurança e estabilidade, apoio social, autoridade, utilização das capacidades, responsabilidade, criatividade e realização pessoal (Weiss et al. 1967).

Inclui também aspetos de natureza extrínseca (MSQE) às tarefas desempenhadas (Sebera, 2005) como: progressão profissional, políticas institucionais, compensações (salário), reconhecimento, supervisão ao nível interpessoal e supervisão técnica (Weiss et al., 1967).

Apresenta ainda itens de carácter geral como a relação com os colegas e as condições gerais de trabalho (Weiss et al., 1967).

De acordo com Jewell et al. (2001) cada item é respondido numa escala do tipo *Lickert* com 5 pontos [“Muito Insatisfeito” (1) a “Muito Satisfeito” (5)], pelo que a cotação global do MSQ – versão reduzida pode variar entre 20 e 100. A cotação total da subescala de satisfação intrínseca varia entre 12 e 60 na medida em que inclui 12 itens (1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 e 20), enquanto que os resultados da subescala

de satisfação extrínseca podem variar entre 6 e 30 porque envolve 6 itens (5, 6, 12, 13, 14 e 19).

Este instrumento tem apresentado características psicométricas elevadas quer nos estudos desenvolvidos pelos autores, quer noutros de âmbito internacional (Levinson, 1998; Hirschfeld, 2000; Robert et al., 2006) e ainda em contexto nacional na sua adaptação à população portuguesa.

Weiss et al. (1967) encontraram coeficientes de fidelidade ao nível da consistência interna para a MSQI de .86, para a MSQE de .80 e para o total no MSQ – versão reduzida de .87 bem como, uma correlação teste-reteste de .70 no intervalo de um ano.

Também no estudo de adaptação à população portuguesa efetuado por Ferreira et al. (2009) se verificaram resultados elevados de consistência interna (.93 para o total do MSQ – versão reduzida, .89 para MSQI e .87 para MSQE) e de correlação teste-reteste (a maioria dos coeficientes situaram-se acima de .80 revelando uma adequada estabilidade temporal do instrumento no intervalo de um mês).

No trabalho apresentado nesta dissertação, mais uma vez, os índices de consistência interna revelaram-se adequados: .93 para a escala total, .90 para a subescala MSQI e .86 para MSQE.

No que concerne à validade divergente, podemos apontar alguns estudos de relevo no que se refere à satisfação intrínseca: (1) relaciona-se mais fortemente com o envolvimento no trabalho do que a satisfação extrínseca (Brown, 1996, cit. por Hirschfeld, 2000); (2) tem uma base afetiva contrariamente à satisfação extrínseca (Moorman, 1993, cit. por Hirschfeld, 2000); (3) e parece ser mais influenciada por fatores genéticos do que a extrínseca (Bouchard, 1997, cit. por Hirschfeld, 2000).

Em Portugal, Ferreira et al. (2009) encontraram resultados adequados ao nível da validade convergente com base nos resultados de outro instrumento de avaliação da satisfação com o trabalho, o *Cuestionario de Satisfaccion Laboral S20/23* de Meliá e Peiró (1989) atendendo aos valores de correlação de .84 entre os resultados totais do MSQ – versão reduzida e os do S20/23.

Ainda assim, alguns autores sugerem que as subescalas apresentam uma validade de constructo inferior ao que seria desejável (Arvey, Dewhirst & Brown, 1978; Cook et al., 1981; Hepworth, Wall & Warr, 1981; Schriesheim et al., 1993; Spector, 1997; cit. por Ferreira et al., 2009).

No entanto, na análise fatorial exploratória realizada em contexto português, foi possível concluir que o instrumento parece medir as duas dimensões de satisfação

com o trabalho previstas na conceptualização teórica subjacente à sua construção (Ferreira et al., 2009).

Este instrumento revela assim qualidades psicométricas que viabilizam a sua utilização também em Portugal, a par da ampla aplicação em contexto internacional.

2.3.5. Pavlovian Temperament Survey (PTS)

O temperamento ao longo da história da psicologia tem sido estudado de diversas formas e relacionado com inúmeras variáveis (Guzzo, Riello & Primi, 1996). Esta multiplicidade que caracteriza o constructo tem dificultado a construção de consensos quanto à sua natureza.

No entanto, é possível constatar algumas convergências, especificamente na consideração desta variável como um fenómeno relativamente estável em comparação com outras expressões individuais, que define as características pessoais, presente desde o início da vida (Rutter, 1987; Goldsmith, 1990, Keogh e Bess, 1990; Strelau, 1995; cit. por Guzzo et al., 1996) atendendo às bases biológicas que o caracterizam, mas também tendo em conta a influência dos contextos sociais.

Nesta perspetiva, de acordo com a Teoria Regulativa do Temperamento de Strelau (1998), o temperamento permite a regulação da relação entre o sujeito e o meio.

De acordo com Newberry et al. (1997) o *Pavlovian Temperament Survey* (PTS) foi inicialmente denominado de *Strelau Temperament Inventory - Revised* e desenvolvido por Strelau, Angleitner, Bantelmann e Ruch (1990). Este por sua vez, descende do *Strelau Temperament Inventory* de Strelau, Angleitner e Ruch, (1989).

Este instrumento permite a avaliação de três dimensões do temperamento baseadas nas propriedades Pavlovianas do SNC: (1) Força de Excitação (FE) que se refere à capacidade do sistema nervoso de trabalhar sob estimulação prolongada ou intensa; (2) Força de Inibição (FI) enquanto a capacidade para desenvolver e manter a inibição condicionada que emerge em fenómenos como a extinção, adiamento e discriminação de estímulos; e (3) Mobilidade (MO) que constitui a capacidade para responder de forma adequada a mudanças nas condições dos estímulos, incluindo exigências ambientais (Newberry et al., 1997). Nesta perspetiva, o equilíbrio ao nível do SNC resultará do rácio entre FE/FI.

A construção do PTS iniciou-se com a identificação de várias facetas associadas às três dimensões, por exemplo: (1) FE inclui resistência à fadiga, capacidade para trabalhar sob ameaça ou sobrecarga de estimulação e preferência

por atividades arriscadas ou exigentes; (2) FI foca-se na capacidade para adiar ou interromper comportamentos quando as circunstâncias assim o exigem; (3) e MO inclui a reação adequada a mudanças ambientais inesperadas, tolerância ou preferência pelo envolvimento em múltiplas atividades e capacidade para alterar a disposição de acordo com a situação (Newberry et al., 1997).

Estas facetas conduziram à construção de 377 itens para a sua avaliação na versão original em Alemão e Polaco, tendo-se reduzido depois a 252 itens a fim de se poder aplicar o instrumento noutros contextos culturais (Newberry et al., 1997).

Depois de vários estudos noutros contextos, tem se verificado que um conjunto menor de itens dos 252 pode ser utilizado atendendo às especificidades linguísticas e culturais, apesar das três dimensões se revelarem universalmente transversais (Newberry et al., 1997).

A versão americana e inglesa (PTS-AmE) foi construída seguindo esta proposta de seleção de itens mais ajustados culturalmente (Anexo F).

No estudo de adaptação linguística e cultural realizado por Newberry et al. (1997) o PTS-AmE incluiu 66 itens (22 por dimensão) respondidos numa escala do tipo Lickert de 4 pontos [“Discordo Muito” (1) a “Concordo Muito” (4)] e apresentou qualidades psicométricas adequadas.

Pode-se salientar neste sentido, o *score* total nas subescalas de Força de Excitação (consistência interna de .85), Força de Inibição (consistência interna de .81) e Mobilidade (consistência interna de .88), acrescentando-se ainda a elevada correlação positiva entre FE e MO, o que poderá significar que estas duas dimensões se apoiam mutuamente (Newberry et al., 1997).

Conforme Zuckerman (1985) as mudanças nos estímulos ou atividades são uma fonte de ativação ou excitação, logo FE permitirá a expressão de MO. Se FE implica procura de estimulação ou tolerância aos estímulos, então MO permitirá a expressão de FE (Newberry et al., 1997).

No entanto, apesar de correlacionadas, estas dimensões são empiricamente independentes, atendendo às relações destas dimensões com outras variáveis. No estudo desenvolvido por estes autores verificou-se um resultado mais elevado na FE em homens (enquanto MO não apresentou esta sensibilidade ao género). No que concerne a FI, constatou-se um aumento com a idade.

Em geral, revelou-se um instrumento adequado e útil na avaliação das propriedades do sistema nervoso na perspetiva Pavloviana.

Relativamente à análise da consistência interna do instrumento nesta dissertação, verificou-se que a escala total revelou um alfa de *Cronbach* de .89, FE de

.81, FI de .70 e MO de .86. Apenas dois itens, quando retirados, elevam os valores de consistência interna, nomeadamente “Gosto de trabalhar quando existe muita atividade à minha volta” (FE) e “Fico impaciente quando não consigo começar uma refeição porque estou à espera de alguém” (FI).

Duma forma geral, revelou-se mais uma vez um instrumento adequado no acesso às características temperamentais.

2.3.6. Instrumentos propostos por Haase et al. (2008, 2010, 2011)

No que concerne à nova abordagem do modelo de Holland (1959, 1985, 1997), proposta por Haase et al. (2008, 2010, 2011) com base no esquema de congruência pessoa-ambiente para cinco domínios de processamento da informação (peso da informação, peso interpessoal, peso da mudança, peso da estrutura da atividade e peso temporal) evidenciada na sua investigação com estudantes, incluíram-se neste estudo com adultos em situação de (des)emprego: (1) o Inventário de Preferências de Carreira; (2) o Inventário de Preferências Ambientais; (3) e as Tarefas de Estimativa da Magnitude.

Salienta-se que os autores também utilizaram o instrumento de avaliação do temperamento referido previamente, mas que não foi desenvolvido pelos mesmos como vimos no ponto anterior.

O Inventário de Preferências de Carreira (Haase et al., 2008) é um instrumento que permite aceder aos sentimentos e atitudes dos participantes acerca de 42 ocupações profissionais apresentadas numa lista precedida de uma breve introdução com instruções sobre o seu preenchimento (Anexo G). O indivíduo deve assinalar apenas as profissões que lhe interessam ou que consideraria desempenhar, deixando em branco as que não lhe interessam ou não gosta.

Estas 42 ocupações incluem-se nos 6 tipos propostos por Holland (1959, 1985, 1997), pelo que somando o número de escolhas por tipo, é possível apontar um código RIASEC (ou mais) dominante(s) para cada indivíduo. Para cada tipo RIASEC a cotação varia entre 0 (nenhuma escolha) e 7 escolhas.

Procedeu-se a uma análise da fidelidade do instrumento nesta dissertação, verificando-se um alfa de *Cronbach* de .79. Apenas três dimensões apresentaram resultados inferiores a .70 (valor recomendado), nomeadamente: I (.64), A (.63) e E (.67). Relativamente a esta última, salienta-se que o item relativo ao gestor de empresas quando retirado aumenta o alfa desta subescala relativa ao tipo

empreendedor. As restantes dimensões em análise apresentaram valores adequados: R (.78), S (.74) e C (.80).

O estudo de validação deste instrumento foi apresentado na última Convenção Anual da APA (em agosto de 2012) e incluiu 431 participantes em situação de emprego há pelo menos um ano, provenientes de diferentes grupos profissionais representativos dos 6 tipos RIASEC de Holland: 161 professores do 1º CEB, 75 contabilistas, 70 jornalistas, 67 farmacêuticos, 63 agentes imobiliários e 6 eletricitas (Ferreira et al., 2012).

Relativamente à consistência interna obtida no teste de *Kuder-Richardson*, pode-se afirmar que os resultados desse estudo foram muitos satisfatórios: realista .80; investigador .58; artístico .64; social .74; empreendedor .66; e convencional .76. O item com correlação mais baixa com a respetiva subescala referiu-se ao programador, com um valor de .12. Este item quando retirado aumenta o coeficiente da subescala investigador para .60.

Neste estudo de Ferreira et al. (2012) procedeu-se ainda à análise da taxa de acerto entre o código RIASEC da profissão dos participantes e o código dominante no Inventário de Preferências de Carreira, verificando-se 64% de correspondência, enquanto que noutros estudos publicados tem rondado os 45%. Verificou-se que esta relação entre os códigos foi forte (V de *Cramer* = .549) e estatisticamente significativa ($p \leq .001$) o que significa que as duas distribuições nos respetivos códigos RIASEC estão relativamente associadas (Ferreira et al., 2012).

Os autores procuraram ainda associar a dimensão do bem-estar subjetivo a estas questões no âmbito do ajustamento pessoa-ambiente, tendo-se verificado numa análise multivariada, que a satisfação com a situação profissional atual, satisfação com a vida e afetividade positiva se revelaram estatisticamente significativas ($p = .011$, $p = .026$ e $p = .009$, respetivamente) na discriminação entre grupos de participantes (divididos em função do nível de ajustamento).

Constatou-se também a existência de diferenças estatisticamente significativas entre grupos profissionais relativamente aos níveis de ajustamento (que variava entre 0 e 3): os eletricitas, farmacêuticos e jornalistas apresentaram níveis mais elevados (2.66) que os professores do 1º CEB, agentes imobiliários e contabilistas (2.28).

Estes resultados no âmbito das qualidades psicométricas do instrumento, nomeadamente a validade de constructo e fidelidade medida pela consistência interna, revelaram-se bastante positivos potenciando a utilização futura do instrumento de modo a confirmar os primeiros resultados encontrados neste sentido.

O Inventário de Preferências Ambientais - *Polychronicity Index* (PI) foi desenvolvido por Haase, Lee e Banks (1979) incluindo 53 afirmações que permitem ao indivíduo registar as suas preferências sobre um vasto conjunto de atividades, medidas com uma escala de resposta de tipo *Lickert* com 5 pontos [“Discordo Totalmente” (1) a “Concordo Totalmente (5)“].

Num *Memorandum* apresentado na *Texas Tech University – Department of Psychology* em 1979, Haase apresentou uma versão mais reduzida deste instrumento (Anexo H), com 25 itens (foi esta a versão usada no nosso estudo) associados aos 5 fatores subjacentes à construção do instrumento (peso da informação, peso interpessoal, peso da mudança, peso da estrutura da atividade e peso temporal).

O *score* total do instrumento resulta do somatório dos resultados nos diferentes fatores (cada um inclui 5 itens) confirmados na análise fatorial realizada (Haase et al., 2011).

No entanto, os autores salientam que este resultado total não se revela muito útil, porque os fatores apresentam uma estrutura ortogonal, o que significa que a mesma pessoa pode apresentar policronia em alguns fatores, monocronia noutros e o resultado total constitui apenas um resultado médio reduzindo a variabilidade numa amostra de sujeitos. Assim sendo, deve-se considerar cada fator como uma dimensão conceptual independente neste índice de policronicidade.

Os autores constataram que a consistência interna deste instrumento variou entre .60 e .76 apresentando uma fidelidade teste-reteste para dois meses de intervalo de .67 (Haase et al., 2011).

Também nesta dissertação os resultados de consistência interna se revelaram adequados: total (.81), peso da informação (.79), peso interpessoal (.72), peso da estrutura da atividade (.64) e peso temporal (.63). Salienta-se contudo, o baixo resultado quanto ao peso da mudança (.39) que merece atenção em próximos trabalhos. De facto, nesta dimensão há dois itens que quando retirados elevam o alfa de *Cronbach*: “Gosto de fazer as coisas à medida que elas aparecem” e “Hoje em dia somos bombardeados com tanta informação nova que se torna impossível estar a par de tudo”.

Relativamente à sua validade, os autores verificaram associações positivas entre o resultado total e a flexibilidade, tolerância sobre a ambiguidade, busca de sensação e neuroticismo, tendo-se constatado uma associação negativa com o autoritarismo e a extraversão (Haase et al., 1979). O resultado total neste instrumento também se revela não relacionado com a idade, estatuto socioeconómico ou características do ambiente familiar (Haase et al., 2011).

A relação entre o índice de policronicidade e a sobrecarga de informação revela que indivíduos que se relatam *policrónicos* lidam melhor com sobrecarga de informação do que os *monocrónicos* (Haase, 1986; Dumont & Vamos, 1975).

Duma forma geral, revela-se um instrumento com características adequadas justificando-se a sua utilização.

Foram ainda utilizadas as Tarefas de Estimativa da Magnitude que incluíram Tarefas de Escalonamento da Estimativa da Magnitude das Ocupações (Anexo I) e Tarefas de Classificação da Magnitude. Estas últimas constituem a respetiva versão das primeiras, mas com resposta em escala de *Lickert* de 9 pontos (Anexo J).

As tarefas de Escalonamento da Estimativa da Magnitude das Ocupações constituem um método que permite efetuar juízos comparativos sobre o valor dos objetos em análise, numa tentativa de quantificar os constructos com base nos métodos da psicofísica. Estas tarefas foram já testadas numa amostra de estudantes na investigação realizada em duas culturas, nomeadamente Portugal e EUA, por Haase et al. (2008, 2010, 2011).

O instrumento inclui uma introdução explicativa da tarefa de escalonamento da magnitude, apresentando um exemplo acerca da utilidade dos meios de transportes, salientando que, se se atribuir arbitrariamente 50 unidades ao automóvel, é possível por exemplo atribuir 25 ao avião e 10 à bicicleta, considerando-se que o avião apresenta metade da utilidade do automóvel e este cinco vezes mais que a bicicleta. Estes valores são meramente ilustrativos, podendo utilizar-se os números que se quiser para que os juízos efetuados traduzam o valor relativo dos objetos.

É ainda apresentado um outro exemplo, a fim de clarificar a natureza da tarefa que o participante terá que efetuar nas páginas seguintes, desta feita acerca das cinco dimensões de processamento de informação e em relação a 42 ocupações profissionais selecionadas de forma a representar os seis tipos definidos por Holland e com características semelhantes entre os dois países onde têm vindo a ser realizados estes estudos, nomeadamente EUA e Portugal.

Nestas tarefas é dado como valor comparativo, as 50 unidades relativamente à profissão de engenheiro como padrão inicial de comparação.

Antes do indivíduo proceder ao escalonamento da magnitude para cada dimensão do processamento da informação, é apresentada uma breve introdução na qual se explica o significado da dimensão em análise.

Assim, para o peso da informação é referido que as várias profissões podem ter diferentes pesos informativos ou exigências de processamento de informação

colocadas ao profissional num dia de trabalho normal, pelo que quando apresentam uma elevada quantidade de informação a gerir, revelam um peso de informação maior.

Relativamente ao peso interpessoal, salienta-se que as ocupações profissionais diferem ao nível das exigências interpessoais, por exemplo, reunir-se com outras pessoas, trabalhar em grupo, prestar informações aos outros ou supervisionar outros trabalhadores, que são características de ocupações com elevado peso interpessoal.

No que se refere ao peso da mudança, na introdução é referido que algumas atividades desempenhadas numa determinada ocupação profissional mudam constantemente, assim como a informação necessária para a sua realização (peso da mudança elevado), enquanto noutras profissões as tarefas mantêm-se relativamente fixas ou o conhecimento muda muito lentamente ao longo do tempo.

Algumas tarefas também podem ser mais estruturadas/ordenadas pelo trabalhador durante um dia típico de trabalho (peso da estrutura da atividade elevado), enquanto noutras o trabalhador tem que lidar com mudanças constantes e imprevisíveis.

Finalmente, algumas ocupações podem apresentar pouca estrutura temporal ao longo do dia, possibilitando que este seja organizado de formas distintas, enquanto noutras profissões, o peso temporal é elevado, isto é, as tarefas são rigidamente agendadas, limitando a gestão flexível do tempo.

Procedeu-se nesta dissertação à análise da fidelidade atendendo à consistência interna do instrumento constatando-se o seguinte.

O peso da informação apresentou valores entre .85 e .92, sendo que alguns itens quando retirados aumentam o alfa no respetivo perfil, nomeadamente, gestor de empresas e contabilista. No que se refere à segunda dimensão, o peso interpessoal surgiu com resultados entre .84 e .94 revelando-se mais problemático o item relativo ao inspetor de obras. O peso da mudança apresentou alfas entre .80 e .93 que aumentam quando retirados os itens relativos ao camionista, músico e assistente social. Os alfas do peso da estrutura da atividade variaram entre .85 e .91 revelando-se mais uma vez problemáticos os itens relativos ao inspetor de obras e ao camionista e desta vez também o biólogo e o psicólogo/conselheiro de orientação. Finalmente, o peso temporal surgiu com resultados entre .83 e .92 salientando-se novamente também o aumento do alfa quando os itens relativos ao biólogo e ao psicólogo/conselheiro de orientação são retirados, bem como também o do bibliotecário.

Enquanto nestas tarefas de escalonamento da magnitude o individuo pode atribuir o valor que entender às ocupações, nas tarefas de classificação da magnitude, as 42 ocupações são avaliadas nas mesmas dimensões mas numa escala de resposta do tipo *Lickert* de 9 pontos, sendo que 1 significa menor peso e 9 o peso máximo. A utilização deste instrumento permite validação de constructos medidos nestas tarefas.

Segundo Stevens (1966) as técnicas de estimativa da magnitude constituem um “consenso social”, na medida em que se referem a um processo que permite estabelecer um valor numérico para fenómenos que não têm uma estrutura métrica subjacente. De acordo com o autor, para relacionar propriedades físicas subjacentes com julgamentos psicológicos sobre a perceção da magnitude, a fim de determinar a validade desta medição, é essencial proceder à realização de *power functions*.

Para isso, efetua-se uma comparação entre os resultados obtidos nas tarefas de escalonamento da magnitude e os que emergem das respostas obtidas com escala de *Lickert* que medem os mesmos objetos, devendo encontrar-se uma *power function* não linear típica entre os dois métodos (Stevens, 1975).

Procedeu-se então nesta dissertação, a uma validação do instrumento utilizando a classificação de magnitude em escala de *Lickert* no entanto, a *power function* esperada para predizer a relação entre ambos os resultados não se verificou. Esperava-se uma função positiva decrescente para a escala de *Lickert* à medida que a estimativa da magnitude fosse aumentando, recorrendo a um modelo linear aplicado a coordenadas *log-log* como aconselhado por Stevens (1975).

Os valores de correlação não revelaram a qualidade do ajustamento necessária à sua validação (Quadro 20). Estes resultados não vão ao encontro dos verificados no estudo original, merecendo aprofundamento em próximas investigações, até porque este instrumento de classificação da magnitude foi o último a ser preenchido pelos participantes e atendendo ao tempo médio de aplicação dos instrumentos (cerca de duas horas) podemos especular que o cansaço possa ter alguma influência nesta tarefa já de si repetitiva.

Neste instrumento os resultados de consistência interna revelaram-se contudo, adequados embora ligeiramente mais baixos que nas tarefas anteriores: (1) peso da informação entre .81 e .88 (inspetor de obras e caixa como itens mais problemáticos); (2) peso interpessoal entre .72 e .89 (mais uma vez o item relativo ao inspetor de obras quando retirado eleva o alfa); (3) peso da mudança entre .84 e .90 (programador enquanto item que baixa o valor de alfa se mantido na análise); (4) peso da estrutura da atividade entre .73 e .89 (inspetor de obras, bibliotecário, jornalista e analista financeiro são itens que aumentam o alfa quando retirados); (5) e peso temporal entre

.77 e .88 (novamente se salientam os itens inspetor de obras, camionista, bibliotecário e analista financeiro, acrescentando-se o agente imobiliário, como itens mais problemáticos).

Quadro 20. Correlações entre as dimensões de processamento de informação nas Tarefas de Escalonamento da Estimativa da Magnitude e nas Tarefas de Classificação da Magnitude.

| Estimativa Magnitude | | Informação | Interpessoal | Mudança | Estrutura | Tempo |
|-------------------------|---|------------|--------------|---------|-----------|-------|
| Classificação Magnitude | | | | | | |
| Informação | r | .103 | .064 | .163* | .080 | .022 |
| | N | 198 | 177 | 175 | 159 | 162 |
| Interpessoal | r | .147* | .190* | .218** | .158* | .058 |
| | N | 199 | 180 | 178 | 161 | 163 |
| Mudança | r | .247** | .185* | .282** | .157* | .053 |
| | N | 195 | 178 | 176 | 159 | 161 |
| Estrutura | r | .239** | .224** | .319** | .258** | .161* |
| | N | 195 | 175 | 174 | 157 | 159 |
| Tempo | r | .251** | .221** | .332** | .251** | .157 |
| | N | 185 | 170 | 169 | 151 | 153 |

**p≤.01

Este conjunto de instrumentos utilizado nos estudos de Haase e seus colaboradores (2008, 2010, 2011) a par dos selecionados especificamente para esta dissertação foram aplicados seguindo-se o procedimento que será descrito no próximo ponto deste trabalho.

2.4. Procedimento

A recolha de dados decorreu de novembro de 2009 a maio de 2011. Os contactos necessários foram estabelecidos pessoalmente (via direta) e por e-mail (via indireta).

Relativamente à primeira via, alguns participantes foram contactados diretamente por conhecimento pessoal, enquanto outros acederam ao estudo através de contactos diretos com instituições dos ramos de atividades em estudo (participantes em situação de emprego) e instituições de apoio ao desemprego (participantes em situação de desemprego).

No que concerne à segunda via de recolha, numa primeira fase o questionário foi alojado digitalmente num *site* de publicação gratuita de inquéritos (www.screator.net) e posteriormente, foi enviado o pedido de colaboração via e-mail

(através de contactos pessoais e contactos institucionais resultantes de pesquisa na *internet*).

A construção do questionário eletrónico implicou numa primeira etapa, a definição geral das características do inquérito, nomeadamente a inclusão do texto introdutório e do agradecimento final, bem como a definição do número de páginas e das questões a incluir em cada página. Seguiu-se a escolha do *layout*, a construção de questões (pergunta aberta, pergunta fechada com escolha múltipla, escalas de *Lickert*) e respetiva formatação. Finalmente, efetuou-se uma testagem do questionário e sua ativação.

Tendo em conta que foi publicado num *site* gratuito com as respetivas restrições associadas, nomeadamente ao nível do número de variáveis passíveis de transferência para o software de análise de dados utilizado, o *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS), não foi possível efetuar a exportação dos dados, pelo que a recolha implicou ainda a transposição manual das respostas para questionários em papel e posterior introdução dos dados no *software* de análise utilizado.

Esta opção pelo questionário eletrónico no âmbito da recolha de dados foi tomada atendendo à possibilidade de aceder a um maior número de participantes, provenientes de diferentes regiões do país.

Aliás, de acordo com o relatório elaborado no âmbito do *World Internet Project* que surgiu com o objetivo de avaliar os impactos sociais do uso da internet em 34 países, entre os quais Portugal, através do *Lisbon Internet and Networks International Research Programme* em colaboração com o Centro de Investigação e Estudos de Sociologia e a Agência para a Sociedade do Conhecimento do Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior, em 2010 cerca de 48,8% dos lares de Portugal continental tinham acesso à *internet* (Cardoso, 2010).

Ainda com base neste estudo, a opção pelo envio do questionário eletrónico via e-mail, parece ter sido uma opção adequada, atendendo a que a prática mais generalizada de utilização da *internet* em Portugal é precisamente o envio e receção de e-mails (cerca de 90% dos utilizadores).

Para além destas potencialidades no acesso a um maior número de participantes de todo o país via eletrónica, refletiu-se necessariamente sobre as limitações associadas a esta via, procurando sustentação empírica publicada neste âmbito.

A título de exemplo, é possível apontar o estudo de Field, Holley e Armenakis (1978) no âmbito da satisfação com o trabalho, tendo-se verificado a não existência de diferenças significativas entre os dois formatos de recolha de informação, o que

sugere que os questionários eletrónicos podem ser utilizados na recolha de dados, sem afetar os resultados ou originar enviesamento nas respostas. Este estudo apesar de não ser recente encontrou resultados semelhantes aos mais atuais. Aliás, ultimamente temos vindo a assistir a uma utilização generalizada deste meio nas investigações realizadas por todo o mundo.

A fim de confirmar se no nosso estudo se verificaram diferenças significativas entre os dois métodos de recolha de dados, selecionou-se uma amostra aleatória (através do procedimento específico do SPSS) de 66 casos dos 571 recolhidos via questionário eletrónico, de modo a efetuar as análises comparativas necessárias, tendo em conta que em papel foram preenchidos 64 questionários.

Duma forma geral não se verificaram diferenças estatisticamente significativas nas variáveis de caracterização da amostra, entre os dois formatos de recolha, salientando-se apenas uma tendência para habilitações literárias mais elevadas nos indivíduos que preencheram o questionário eletrónico.

Segundo Cardoso (2010) são de facto os indivíduos com ocupações profissionais de quadros superiores que mais utilizam a *internet* no nosso país, o que poderá justificar a diferença estatisticamente significativa encontrada no nosso estudo ao nível das habilitações literárias geralmente mais elevados neste tipo de ocupações profissionais.

De facto, a dificuldade em incluir neste estudo participantes do grupo profissional dos eletricistas vem confirmar este aspeto pois geralmente apresentam habilitações literárias mais baixas. Assim, apostou-se neste grupo profissional privilegiadamente pelo contacto direto com os possíveis participantes e não tanto pelo preenchimento do questionário eletrónico.

Relativamente às variáveis em estudo, numa forma geral também não se verificaram diferenças estatisticamente significativas nos resultados obtidos pelas duas vias de recolha de dados.

Em ambas as situações (contacto direto ou indireto) foram apresentados os objetivos do estudo, justificada a importância da sua colaboração e garantidos os seus direitos de autodeterminação (responder ou não às questões) e expressão de pensamento, bem como, assegurada a confidencialidade e anonimato no tratamento dos dados.

Neste âmbito foi utilizada uma carta de apresentação específica para cada situação: participantes em situação de emprego via direta (Anexo K) e indireta (Anexo L); e participantes sem emprego por contacto direto (Anexo M) ou indireto (Anexo N).

Alguns participantes deixaram o seu contacto revelando interesse em conhecer os resultados do estudo.

A título de exemplo, foram contactadas (direta e indiretamente) instituições de vários âmbitos, que passamos a enunciar.

Na área da educação, contactaram-se agrupamentos de escolas do ensino público, escolas do ensino privado e instituições de ensino superior com cursos de ciências farmacêuticas, comunicação social, ensino do 1º CEB, gestão imobiliária e contabilidade. No âmbito da saúde, estabeleceram-se contactos com farmácias, hospitais e centros de saúde. Os contactos efetuados no que se refere à comunicação social incluíram a imprensa, a rádio e a televisão.

Várias organizações do setor económico foram contactadas, nomeadamente empresas de eletricidade, energia, construção civil, reparação automóvel, contabilidade, produtos farmacêuticos, imobiliárias, entre outras.

Procurou-se ainda entrar em contacto com associações profissionais, sindicatos e ordem profissional.

Salienta-se que algumas destas organizações permitiram o contacto direto com outras instituições do seu ramo de atividade e disponibilizaram-se para alojar nos seus respetivos *sites* o instrumento utilizado para a recolha de dados.

Recorreu-se ainda ao contacto com organizações na área do emprego e formação, especificamente centros de emprego e formação profissional, organizações de trabalho temporário, empresas de formação e centros de recrutamento e seleção.

Relativamente ao grupo de participantes sem emprego, inicialmente procurou-se apenas incluir os participantes provenientes dos grupos profissionais em estudo.

No entanto, atendendo à reduzida taxa de resposta, tomou-se a decisão de incluir todos os participantes em situação de desemprego independentemente do seu grupo profissional, adotando uma perspetiva meramente exploratória das questões em estudo ao nível do fenómeno do desemprego.

O tempo de preenchimento do instrumento foi de cerca de 2 horas em média. Este facto constituiu um entrave à recolha de dados. Alguns participantes desistiram do seu preenchimento rapidamente, outros persistiram até uma fase mais adiantada, tendo-se verificado um número bastante reduzido de instrumentos completamente preenchidos (cerca de 30%).

Apesar de todos os esforços para motivar os participantes, salientando-se a importância da sua colaboração, há que ter em consideração a morosidade do processo e a complexidade de resposta exigida, principalmente ao nível das tarefas de

estimativa da magnitude, como fatores potenciadores da desistência ao nível do preenchimento do instrumento.

Este aspeto constitui uma das limitações do estudo, que será explorada num ponto posterior deste trabalho.

2.5. Análises estatísticas

Os dados foram analisados recorrendo ao software estatístico SPSS (versão IBM 20), adotando-se uma forma geral o valor de referência em estudos da área das Ciências Sociais e Humanas, nomeadamente o grau de confiança de 95%.

Atendendo à natureza das variáveis em estudo e às hipóteses delineadas, foram utilizadas as técnicas mais pertinentes e adequadas às diferentes situações.

Duma forma geral optou-se pela estatística paramétrica, apesar de nem sempre os pressupostos de normalidade das distribuições e homocedasticidade (igualdade das variâncias) estarem garantidos. No entanto, atendendo às condições apontadas por vários autores (Everitt, 1996; Glass & Hopkins, 1996; Melo, 1985; Pestana & Gageiro, 2003) para a aplicação de testes paramétricos, nomeadamente as dimensões dos grupos superiores a 30, optou-se na generalidade por estas técnicas.

Ressalva-se aqui o caso dos eletricistas em estudo. Embora se tenha incluído este grupo nas análises, fez-se a título meramente exploratório pelo que, salientamos as reservas necessárias na interpretação dos seus resultados.

Procurou-se ainda garantir nas comparações entre grupos um equilíbrio nos efetivos pertencentes a cada um. Neste sentido, o grupo dos professores do 1º CEB destaca-se como mais representado. Ainda assim, optou-se por incluí-lo na totalidade nas análises efetuadas porque a sua discrepância ao nível do N manifestou-se sobretudo em relação ao grupo dos eletricistas, que como já referimos foi apenas incluído numa perspetiva exploratória.

Uma outra discrepância no tamanho dos grupos diz respeito à situação de emprego ou desemprego no entanto, também neste âmbito se procurou adotar uma perspetiva exploratória.

Na utilização de outras técnicas com pressupostos mais específicos procurou-se garantir a sua não violação.

A análise dos *outliers* foi também efetuada tendo-se excluído os casos extremos como aconselham Pestana e Gageiro (2003).

Para além das análises de carácter descritivo (frequências, percentagens, médias e desvios padrão), foram aplicadas várias técnicas indutivas: *r* de *Pearson*, *ró*

de *Spearman*, *t* de *Student*, teste do *Qui Quadrado*, análise univariada da variância (ANOVA), análise multivariada na variância (MANOVA), análise discriminante e regressão múltipla.

3. Apresentação, análise e discussão dos resultados

Numa primeira etapa efetuaram-se as análises enquadradas no primeiro objetivo relativo às capacidades de processamento da informação autorrelatadas e aos requisitos de processamento de informação envolvidos nas 42 ocupações profissionais organizadas por tipo RIASEC. Foram também analisadas simultaneamente as características do temperamento.

Na segunda etapa procedeu-se primeiro à análise do bem-estar subjetivo (em geral e no domínio do trabalho) no âmbito do ajustamento pessoa-ambiente profissional e em seguida exploraram-se outras dimensões, apenas no âmbito do bem-estar no domínio laboral. Foram ainda consideradas as variáveis de natureza sociodemográfica na compreensão do bem-estar subjetivo. Finalizou-se esta etapa com o estudo do (des)emprego e bem-estar subjetivo em geral.

Previamente realizaram-se as necessárias análises de forma a determinar a normalidade das distribuições, verificar a existência de *outliers* suscetíveis de influenciar os resultados significativamente (excluídos do estudo quando extremos), aferir a homocedasticidade e outros pressupostos mais específicos em função das técnicas utilizadas.

A seleção dos participantes a incluir ou excluir das análises efetuadas teve por base as variáveis em exploração que, como já referimos, diferem nos participantes com e sem emprego.

3.1. Etapa I - Análise do processamento de informação (autorrelatado e estimado) e temperamento na correspondência pessoa-ambiente profissional

O recurso à estatística descritiva neste ponto permitiu-nos explorar o primeiro objetivo deste trabalho relacionado com a replicação do estudo de Haase et al. (2008, 2010, 2011).

Verificou-se que os participantes conseguem discriminar as diferentes profissões em análise quanto aos níveis de processamento de informação nas cinco dimensões. Incluem-se no quadro Quadro 21 as ocupações profissionais agrupadas em função do tipo R com os respetivos resultados descritivos obtidos na amostra total.

Quadro 21. Média e Desvio Padrão das Estimativas de Magnitude de Cinco Dimensões de Processamento de Informação para o tipo R.

| Profissão | Informação | | | Interpessoal | | | Mudança | | | Estrutura | | | Tempo | | |
|-------------------|------------|--------------|-------|--------------|--------------|-------|---------|--------------|-------|-----------|--------------|-------|-------|--------------|-------|
| | N | M | DP | N | M | DP | N | M | DP | N | M | DP | N | M | DP |
| Mecânico | 221 | 27.06 | 17.65 | 193 | 27.65 | 17.44 | 190 | 30.00 | 17.93 | 171 | 36.71 | 21.30 | 173 | 40.52 | 24.42 |
| Carpinteiro | 219 | 24.79 | 24.59 | 192 | 24.07 | 17.13 | 189 | 23.78 | 16.76 | 170 | 33.62 | 25.40 | 171 | 41.70 | 26.60 |
| Eletricista | 208 | 29.64 | 20.81 | 188 | 26.02 | 18.95 | 183 | 26.46 | 18.88 | 164 | 35.30 | 41.73 | 167 | 40.01 | 25.10 |
| Agricultor | 207 | 29.04 | 22.58 | 188 | 23.97 | 19.56 | 183 | 26.54 | 19.74 | 164 | 36.73 | 43.34 | 167 | 41.36 | 27.11 |
| Canalizador | 207 | 26.42 | 19.97 | 188 | 25.37 | 17.77 | 183 | 25.91 | 27.07 | 164 | 32.90 | 23.91 | 167 | 40.86 | 32.78 |
| Inspetor de obras | 207 | 37.76 | 26.87 | 188 | 39.92 | 29.69 | 183 | 37.42 | 23.75 | 164 | 39.85 | 21.26 | 167 | 42.88 | 19.78 |
| Camionista | 206 | 25.15 | 18.68 | 188 | 23.24 | 16.58 | 182 | 27.40 | 30.46 | 164 | 33.66 | 22.73 | 167 | 39.15 | 25.62 |
| Realista | 206 | 28.65 | 16.92 | 186 | 27.14 | 16.33 | 182 | 28.33 | 16.72 | 164 | 35.72 | 22.81 | 167 | 41.04 | 21.38 |

Salienta-se a média mais baixa no peso interpessoal ($M=27.14\pm 16.33$) sendo a mais elevada no peso temporal ($M=41.04\pm 21.38$).

No estudo de Haase et al. (2010) o peso da informação emergiu com a média mais baixa quer nos estudantes portugueses, quer nos norte-americanos surgindo logo em segunda posição o peso interpessoal, nomeadamente nos estudantes portugueses.

À semelhança do que se verificou no estudo desenvolvido por Haase e seus colaboradores em 2010, o peso temporal salienta-se como relevante neste tipo R, quer quando avaliado por estudantes portugueses, quer por norte-americanos, neste último caso a par do peso da estrutura da atividade. Verifica-se assim, alguma coerência na análise das exigências de processamento de informação entre culturas.

A profissão que se destaca com valores mais elevados em todas as exigências de processamento de informação é a do inspetor de obras, que no nosso país tende a ser desempenhada por engenheiros pelo que se compreende que tendo em conta o ponto de comparação de 50 atribuído por defeito ao engenheiro nas instruções da tarefa, os participantes tenham apresentado esta tendência para valores mais elevados. Aliás, esta possível justificação poderá explicar igualmente os resultados superiores no peso de informação em comparação com o peso interpessoal, como seria de esperar atendendo aos resultados encontrados no estudo original.

Curiosamente, já no trabalho de Haase et al. (2010) os estudantes portugueses atribuíram sistematicamente valores de estimativa mais elevados a este grupo profissional, excetuando no peso temporal, que surgiu mais elevado no agricultor. Não se encontram estes padrões na amostra de estudantes norte-americanos, o que parece revelar especificidades culturais associadas ao desempenho concreto das profissões em diferentes países.

Recorda-se neste sentido que na análise da consistência interna dos instrumentos (quer no âmbito das tarefas de Escalonamento da Estimativa da Magnitude, quer nas técnicas de estimativa da magnitude com escala de *Lickert*) este item se revelou problemático em várias dimensões.

Seria interessante em próximos trabalhos substituir esta profissão por outra que não esteja socialmente associada a formação de nível superior e verificar se o peso da informação assumirá o último lugar ocupado pelo peso interpessoal. Por outro lado, sugere-se a investigação de outras profissões neste tipo R, todas que impliquem habilitações de nível superior a fim de verificar se o peso da informação emerge mais elevado.

Salienta-se a ocupação profissional do carpinteiro com os valores mais baixos no peso da informação ($M=24.79\pm 24.59$) e no peso da mudança ($M=23.78\pm 16.76$) tal como na amostra de estudantes portugueses do estudo de Haase et al. (2010), embora nesse trabalho o camionista também tenha surgido com o mesmo valor de média no peso da informação.

Este dado aponta para alguma coerência entre a perspetiva dos estudantes e dos profissionais portugueses, o que parece indiciar que independentemente da experiência laboral, há algumas semelhanças na caracterização desta profissão em contexto português.

Nesta dissertação, o camionista também apresenta os valores mais baixos em duas dimensões em análise, nomeadamente o peso interpessoal ($M=23.24\pm 16.58$) e o peso temporal ($M=39.15\pm 25.62$).

No trabalho de Haase et al. (2010) este grupo profissional foi sistematicamente o que apresentou estimativas mais baixas em quatro das cinco dimensões em análise pelos estudantes norte-americanos (à exceção do peso temporal).

Também os estudantes portugueses o classificaram com estimativas mais baixas no peso da informação, da mudança e temporal. Estes dados sugerem que apesar de se verificarem especificidades culturais na caracterização das profissões, alguns aspetos parecem transversais nas duas culturas em análise.

Finalmente, quanto ao peso da estrutura da atividade, destaca-se o canalizador com uma média de 32.90 (± 23.91), a mais baixa das 7 profissões em análise.

Também os estudantes portugueses na investigação de Haase et al. (2010) classificaram este grupo profissional com os valores mais baixos de estimativa do peso da estrutura da atividade a par do peso temporal.

No que se refere às ocupações do tipo I (Quadro 22), salientam-se as duas dimensões com mais relevo quanto às exigências de processamento da informação: peso da mudança ($M=53.75\pm 24.41$) e peso da informação ($M=52.17\pm 26.13$).

As duas dimensões com médias mais elevadas estimadas pelos estudantes portugueses no trabalho de Haase et al. (2010) foram precisamente estas. Mais uma vez verifica-se consonância entre a perspetiva dos estudantes e a dos profissionais.

Desta feita, podemos também aproximar estes resultados dos verificados na amostra de estudantes norte-americanos, emergindo igualmente estas duas dimensões com as médias superiores. Constatam-se novamente semelhanças entre culturas neste âmbito.

Quadro 22. Média e Desvio Padrão das Estimativas de Magnitude de Cinco Dimensões de Processamento de Informação para o tipo I.

| Profissão | Informação | | | Interpessoal | | | Mudança | | | Estrutura | | | Tempo | | |
|-----------------------------|------------|--------------|-------|--------------|--------------|-------|---------|--------------|-------|-----------|--------------|-------|-------|--------------|-------|
| | N | M | DP | N | M | DP | N | M | DP | N | M | DP | N | M | DP |
| Biólogo | 220 | 42.34 | 22.90 | 193 | 33.27 | 22.87 | 190 | 45.91 | 20.62 | 169 | 37.88 | 19.77 | 172 | 38.41 | 21.15 |
| Médico | 219 | 67.71 | 51.78 | 194 | 72.09 | 57.40 | 189 | 70.14 | 40.09 | 169 | 55.11 | 33.84 | 171 | 49.27 | 38.71 |
| Farmacêutico | 206 | 49.26 | 32.62 | 188 | 55.93 | 38.80 | 183 | 51.28 | 26.35 | 164 | 42.25 | 29.22 | 167 | 44.81 | 23.87 |
| Programador de Computadores | 208 | 46.07 | 21.12 | 188 | 31.18 | 20.64 | 183 | 52.63 | 26.93 | 164 | 43.16 | 29.15 | 167 | 44.07 | 26.82 |
| Dentista | 205 | 53.50 | 38.19 | 188 | 52.45 | 32.80 | 183 | 49.18 | 28.09 | 164 | 47.85 | 35.16 | 167 | 47.63 | 34.67 |
| Paramédico | 207 | 58.17 | 41.85 | 188 | 61.57 | 46.68 | 183 | 61.15 | 46.88 | 164 | 53.85 | 46.22 | 167 | 45.56 | 33.49 |
| Veterinário | 206 | 46.15 | 30.18 | 188 | 42.78 | 26.96 | 182 | 45.61 | 28.58 | 164 | 42.42 | 20.84 | 167 | 43.26 | 21.57 |
| Investigador | 205 | 52.17 | 26.13 | 187 | 50.07 | 27.56 | 182 | 53.75 | 24.41 | 164 | 46.12 | 22.84 | 167 | 44.79 | 20.75 |

Quanto à dimensão com média mais baixa, aponta-se o peso temporal ($M=44.79\pm 20.75$), tal como na investigação com estudantes portugueses realizada por Haase et al. (2010). Verifica-se novamente alguma coerência na análise dos tipos em duas culturas distintas.

A profissão que se destaca com os valores mais elevados em todas as dimensões é a do médico. De facto, no nosso país esta profissão é muito valorizada pela sociedade em geral. A média de entrada na faculdade mais elevada em Portugal corresponde precisamente ao curso de medicina.

A maioria das pessoas considera esta profissão muito exigente a todos os níveis estando ao alcance apenas dos considerados melhores. Assim, entende-se a tendência apresentada pelos participantes na estimativa sempre mais alta independentemente do aspeto em análise.

A mesma tendência verificou-se no trabalho de Haase et al. (2010) quer nos estudantes norte-americanos quer nos portugueses (nestes, excetua-se o peso temporal que emerge mais elevado no dentista e no programador e mais baixo, precisamente no médico). Apesar de algumas profissões apresentarem especificidades de natureza cultural (como por exemplo, o inspetor de obras referido anteriormente no tipo R), verificam-se igualmente algumas similitudes *cross* culturais na caracterização das profissões.

Por outro lado, encontram-se profissões com resultados mais baixos nas exigências de processamento de informação. Neste contexto o biólogo foi sistematicamente avaliado com menor peso da informação ($M=42.34\pm 22.90$), peso da estrutura da atividade ($M=37.88\pm 19.77$) e peso temporal ($M=38.41\pm 21.15$). Também os estudantes portugueses classificaram este profissional com resultados mais baixos em três dimensões, contrariamente ao que se verificou nos estudantes norte-americanos, no estudo de Haase et al. (2010). Parece-nos que algumas profissões são mais valorizadas em determinados contextos culturais, embora outras sejam culturalmente consensuais quanto à sua valorização.

Facilmente se compreende (se considerarmos os estereótipos associados às profissões) os baixos valores associados ao programador de computadores no peso interpessoal ($M=31.18\pm 20.64$) que também apresentou resultados semelhantes na amostra de estudantes portugueses e norte-americanos.

Por fim, encontra-se o veterinário com os valores mais baixos no peso da mudança ($M=45.61\pm 28.58$).

As exigências de processamento de informação em cinco dimensões para as profissões do tipo A são apresentadas no Quadro 23.

Quadro 23. Média e Desvio Padrão das Estimativas de Magnitude de Cinco Dimensões de Processamento de Informação para o tipo A.

| Profissão | Informação | | | Interpessoal | | | Mudança | | | Estrutura | | | Tempo | | |
|------------------|------------|--------------|-------|--------------|--------------|-------|---------|--------------|-------|-----------|--------------|-------|-------|--------------|-------|
| | N | M | DP | N | M | DP | N | M | DP | N | M | DP | N | M | DP |
| Arquiteto | 221 | 43.75 | 17.39 | 193 | 39.53 | 19.24 | 190 | 45.79 | 19.52 | 170 | 41.16 | 18.93 | 172 | 45.94 | 20.17 |
| Artista Gráfico | 218 | 33.26 | 20.48 | 194 | 32.69 | 39.73 | 189 | 39.05 | 24.44 | 169 | 35.84 | 25.36 | 171 | 39.41 | 22.22 |
| Bibliotecário | 206 | 29.78 | 21.21 | 189 | 34.84 | 21.42 | 183 | 29.98 | 19,82 | 164 | 36.55 | 24.68 | 167 | 41.34 | 27.36 |
| Músico | 206 | 33.76 | 20.58 | 187 | 36.75 | 30.14 | 183 | 36.57 | 40,05 | 164 | 33.28 | 20.70 | 167 | 38.04 | 24.38 |
| Fotógrafo | 205 | 30.29 | 21.86 | 188 | 35.46 | 21.90 | 183 | 34.66 | 19.65 | 164 | 34.01 | 20.37 | 167 | 37.69 | 22.44 |
| Jornalista | 207 | 49.89 | 35.95 | 188 | 59.81 | 46.55 | 182 | 55.15 | 29.98 | 164 | 45.09 | 24.50 | 167 | 39.49 | 20.61 |
| Ator | 206 | 34.45 | 26.60 | 188 | 49.11 | 28.33 | 182 | 37.09 | 23.67 | 164 | 36.85 | 22.55 | 167 | 39.35 | 24.44 |
| Artístico | 205 | 36.56 | 18.32 | 186 | 41.21 | 22.43 | 182 | 39.82 | 17.62 | 164 | 37.54 | 16.28 | 167 | 40.22 | 17.33 |

A dimensão mais saliente refere-se ao peso interpessoal ($M=41.21\pm 22.43$) e a que apresenta valores mais baixos é a do peso da informação ($M=36.56\pm 18.32$).

Contrariamente ao que foi verificado na amostra de estudantes portugueses (em que a média mais elevada surgiu no peso da mudança) do estudo de Haase et al. (2010) mas semelhante ao resultado apresentado pelos estudantes norte-americanos, o peso interpessoal surge valorizado neste tipo de Holland. Apesar de por vezes encontrarmos semelhanças na perspetiva dos estudantes e dos profissionais, também se verifica alguma proximidade entre a perspetiva dos estudantes norte-americanos (provavelmente com mais experiência profissional que os portugueses) e a dos profissionais portugueses.

Encontram-se ainda semelhanças na dimensão com média mais baixa, que nos estudantes norte-americanos foi igualmente o peso da informação e emergiu também nos estudantes portugueses a par do peso da estrutura da atividade. Continuam-se a verificar semelhanças nas dimensões mais ou menos salientes num determinado tipo profissional, quando se comparam estes resultados com os do estudo original.

Mais uma vez, há uma profissão que tendencialmente é avaliada com valores mais elevados. Neste caso está o jornalista que à exceção do peso temporal, com resultados mais elevados para o arquiteto ($M=45.94\pm 20.17$) - tal como na amostra de estudantes portugueses e norte-americanos do estudo original - apresenta sistematicamente médias mais elevadas nas restantes dimensões.

Não podemos esquecer que um dos grupos participantes corresponde precisamente aos jornalistas, o que poderia explicar estes resultados, atendendo ao possível enviesamento decorrente da sua autoavaliação tendencialmente superior. Contudo, já no trabalho de Haase et al. (2010) este profissional apresentou os resultados mais elevados em três dimensões na amostra de estudantes portugueses, nomeadamente no peso da informação, peso interpessoal e peso da mudança o que mais uma vez aponta para semelhanças nas conceções das profissões quer em estudantes, quer em profissionais.

No mesmo sentido, o bibliotecário apresentou as médias mais baixas em duas dimensões: peso da informação ($M=29.78\pm 21.21$) e peso da mudança ($M=29.98\pm 19.82$) tal como na amostra de estudantes portugueses do estudo de Haase et al. (2010) reforçando as semelhanças no seio de uma mesma cultura na caracterização das profissões.

Quadro 24. Média e Desvio Padrão das Estimativas de Magnitude de Cinco Dimensões de Processamento de Informação para o tipo S.

| Profissão | Informação | | | Interpessoal | | | Mudança | | | Estrutura | | | Tempo | | |
|---|------------|--------------|-------|--------------|--------------|-------|---------|--------------|-------|-----------|--------------|-------|-------|--------------|-------|
| | N | M | DP | N | M | DP | N | M | DP | N | M | DP | N | M | DP |
| Professor Ensino Básico | 220 | 49.94 | 33.38 | 194 | 63.47 | 36.78 | 189 | 49.96 | 30.17 | 169 | 50.43 | 31.04 | 172 | 47.64 | 29.97 |
| Enfermeiro | 207 | 57.60 | 41.73 | 188 | 67.62 | 53.00 | 183 | 58.36 | 32.52 | 164 | 50.93 | 30.84 | 167 | 46.94 | 32.85 |
| Psicólogo Conselheiro de Orientação | 208 | 41.63 | 28.46 | 188 | 55.41 | 43.88 | 183 | 43.99 | 23.20 | 164 | 39.99 | 21.86 | 167 | 43.07 | 20.63 |
| Fisioterapeuta | 206 | 42.92 | 25.45 | 187 | 52.85 | 38.44 | 183 | 43.91 | 22.72 | 164 | 42.84 | 20.36 | 167 | 45.22 | 25.02 |
| Assistente Social | 206 | 43.77 | 43.05 | 188 | 59.77 | 56.25 | 183 | 47.22 | 49.56 | 164 | 43.18 | 30.43 | 167 | 43.65 | 30.76 |
| Terapeuta da Fala | 206 | 45.73 | 43.87 | 188 | 54.77 | 42.95 | 182 | 44.93 | 34.43 | 164 | 44.93 | 22.93 | 167 | 49.20 | 48.36 |
| Professor de Educação Especial | 207 | 46.07 | 22.55 | 188 | 57.38 | 32.47 | 182 | 48.73 | 31.15 | 164 | 47.51 | 31.38 | 167 | 46.52 | 30.66 |
| Social | 205 | 47.04 | 27.32 | 187 | 58.88 | 37.88 | 182 | 48.10 | 25.73 | 164 | 45.68 | 21.41 | 167 | 46.10 | 25.34 |

No peso interpessoal encontram-se os resultados mais baixos no artista gráfico ($M=32.69\pm 39.73$) mais uma vez tal como na amostra de estudantes portugueses no estudo original e desta feita também nos estudantes norte-americanos.

Relativamente ao peso da estrutura, verificou-se com valores mais baixos o músico ($M=33.28\pm 20.70$) e no peso temporal o fotógrafo com uma média de $37.69(\pm 22.44)$. Constataram-se novamente especificidades culturais na caracterização de algumas profissões.

De acordo com o Quadro 24 anteriormente apresentado, a dimensão de processamento de informação com uma média mais elevada no conjunto de profissões do tipo S foi, como seria expectável, o peso interpessoal ($M=58.88\pm 37.88$).

Estes resultados verificaram-se igualmente no trabalho de Haase et al. (2010) quer nos estudantes portugueses, quer nos norte-americanos. Evidencia-se assim novamente a semelhança com o estudo original na caracterização deste perfil de profissões.

A média mais baixa surge no peso da estrutura ($M=45.68\pm 21.41$) contrariamente ao que se verificou nos estudantes norte-americanos (peso da informação) e portugueses (peso temporal) no estudo original.

O enfermeiro destaca-se com resultados mais elevados em todas as dimensões exceto no peso temporal com valores superiores no terapeuta da fala ($M=49.20\pm 48.36$) que simultaneamente apresentou os resultados mais baixos na dimensão do peso interpessoal ($M=54.77\pm 42.95$). Também na amostra de Haase et al. (2010) quer nos estudantes norte-americanos quer nos portugueses, este profissional foi alvo das médias mais elevadas no peso da informação, interpessoal e mudança.

Curiosamente, no estudo original as médias mais elevadas na estrutura da atividade e no peso temporal emergiram no professor do 1º CEB na amostra portuguesa e americana, mas não nesta dissertação. Constata-se novamente que algumas profissões parecem mais consensuais que outras, quanto às exigências de processamento de informação.

Verifica-se que o peso da mudança se apresenta mais baixo no fisioterapeuta ($M=43.91\pm 22.72$). O psicólogo/conselheiro de orientação revelou os resultados mais baixos em três dimensões: (1) peso da informação ($M=41.63\pm 28.46$); (2) peso da estrutura da atividade ($M=39.99\pm 21.86$); (3) e peso temporal ($M=43.07\pm 20.63$).

No que se refere às médias mais baixas não se encontraram semelhanças entre estes resultados e os verificados por Haase et al. (2010) o que sugere a necessidade de mais trabalhos neste âmbito de modo a produzir um corpo de

conhecimento que sustente esta proposta de diferenciação das profissões em função do processamento de informação.

No entanto, voltamos a salientar, que ao nível da tipologia RIASEC de Holland (1997) se verificam aspetos coerentes na estimativa do processamento de informação, quando comparamos este trabalho com o realizado pelos autores no seu estudo inicial.

As ocupações profissionais do tipo E são apresentadas no Quadro 25. Salienta-se a média mais elevada no peso interpessoal ($M=45.23\pm 26.55$) tal como no estudo de Haase et al. (2010) quer nos estudantes portugueses quer nos norte-americanos.

Quanto à média mais baixa, que emerge no peso da informação à semelhança do resultado anterior, verifica-se uma correspondência entre o que se verifica neste trabalho ($M=31.96\pm 18.70$) e os resultados do estudo original. Constata-se novamente a coerência na forma de caracterizar um determinado tipo profissional em dois estudos com populações tão diferentes (estudantes e profissionais) provenientes de dois contextos culturais distintos.

De facto, os tipos de profissões parecem variar consideravelmente nas cinco dimensões em análise (tal como previsto por Haase et al. em 2010 e verificado no seu primeiro estudo em 2008 apenas com 24 ocupações profissionais) de forma coerente em amostras completamente diferentes quanto à origem cultural e experiência no mundo profissional.

Destaca-se ainda o vendedor com resultados mais baixos em três dimensões: peso da informação ($M=27.70\pm 18.11$), peso da mudança ($M=31.20\pm 17.80$) e peso temporal ($M=37.90\pm 23.52$).

Numa perspetiva oposta apontamos o gestor de empresas com os resultados mais elevados em todas as dimensões menos no peso interpessoal onde se destaca o vendedor com uma média de $50.47(\pm 46.80)$.

Estes resultados emergiram exatamente da mesma forma no estudo de Haase et al. (2010) na amostra de estudantes portugueses e norte-americanos reforçando a ideia que temos vindo a salientar relativa à semelhança entre a perspetiva dos estudantes e a dos profissionais, permitindo também encontrar algumas características aparentemente mais universais em determinadas ocupações profissionais.

Nesta dimensão do peso interpessoal o resultado mais baixo surgiu no gestor de loja ($M=39.48\pm 21.48$) tal como na amostra de estudantes portugueses no estudo original.

Quadro 25. Média e Desvio Padrão das Estimativas de Magnitude de Cinco Dimensões de Processamento de Informação para o tipo E.

| Profissão | Informação | | | Interpessoal | | | Mudança | | | Estrutura | | | Tempo | | |
|---------------------|------------|--------------|-------|--------------|--------------|-------|---------|--------------|-------|-----------|--------------|-------|-------|--------------|-------|
| | N | M | DP | N | M | DP | N | M | DP | N | M | DP | N | M | DP |
| Agente de Seguros | 220 | 28.41 | 18.30 | 194 | 42.70 | 25.62 | 189 | 33.11 | 18.79 | 169 | 35.44 | 21.75 | 172 | 39.25 | 20.83 |
| Vendedor | 207 | 27.70 | 18.11 | 188 | 50.47 | 46.80 | 182 | 31.20 | 17.80 | 164 | 34.97 | 21.10 | 167 | 37.90 | 23.52 |
| Gestor de Empresas | 207 | 48.05 | 40.54 | 188 | 50.28 | 29.57 | 183 | 46.84 | 24.65 | 164 | 44.00 | 20.42 | 167 | 43.19 | 19.70 |
| Agente Imobiliário | 208 | 27.97 | 25.42 | 188 | 44.67 | 31.26 | 183 | 32.79 | 20.22 | 164 | 34.22 | 18.16 | 167 | 38.26 | 20.55 |
| Gestor de Loja | 206 | 28.27 | 21.00 | 188 | 39.48 | 21.48 | 183 | 31.25 | 17.82 | 164 | 37.41 | 20.68 | 167 | 38.52 | 21.17 |
| Agente de Viagens | 207 | 29.14 | 22.40 | 188 | 44.27 | 42.24 | 182 | 33.37 | 21.41 | 164 | 34.37 | 19.99 | 167 | 39.23 | 21.93 |
| Diretor Hoteleiro | 207 | 34.09 | 23.08 | 187 | 45.03 | 24.34 | 183 | 36.20 | 24.20 | 164 | 40.16 | 20.50 | 167 | 42.29 | 21.90 |
| Empreendedor | 205 | 31.96 | 18.70 | 187 | 45.23 | 26.55 | 182 | 35.02 | 17.51 | 164 | 37.29 | 16.29 | 167 | 39.89 | 17.23 |

Já no peso da estrutura da atividade, o agente imobiliário apresenta os resultados menos elevados ($M=34.22\pm 18.16$) mais uma vez à semelhança do que se constatou no estudo de Haase et al. (2010) na amostra portuguesa.

Parece-nos que as exigências de processamento de informação dos diferentes tipos de ocupações profissionais podem ser quantificadas de forma diferenciada nestas cinco dimensões, à semelhança do que se verificou no trabalho de Haase et al. (2010), revelando-se ainda coerentes mesmo ao nível das profissões consideradas isoladamente.

Finalmente, quanto às profissões do tipo C verifica-se no Quadro 26 que a dimensão que se destaca com média mais elevada é o peso temporal ($M=42.17\pm 18.89$) e com menor resultado o peso da informação ($M=34.81\pm 20.46$).

Também no trabalho desenvolvido por Haase et al. (2010) o peso da informação emergiu com a média mais baixa nos estudantes portugueses e norte-americanos.

A ocupação profissional com menores resultados em três dimensões corresponde ao caixa: peso a informação ($M=24.72\pm 22.78$), peso da mudança ($M=24.27\pm 19.01$) e peso da estrutura da atividade ($M=36.19\pm 33.15$), tal como na amostra portuguesa no estudo inicial.

Por sua vez, com as médias mais elevadas em três dimensões surge o gestor bancário: peso interpessoal ($M=45.98\pm 41.04$), peso da estrutura da atividade ($M=42.35\pm 24.30$) e peso temporal ($M=43.47\pm 21.15$), estas últimas duas tal como na amostra portuguesa do estudo de Haase et al. (2010).

Também com os resultados mais elevados nas restantes duas dimensões emerge o analista financeiro: peso da informação ($M=45.65\pm 27.41$) e peso da mudança ($M=48.38\pm 26.93$) mais uma vez à semelhança do que se verificou na amostra portuguesa no estudo original.

A média mais baixa no peso interpessoal verificou-se no contabilista ($M=32.98\pm 18.55$) tal como na amostra de estudantes portugueses no trabalho original e no peso temporal no secretário ($M=40.54\pm 23.40$).

Salientam-se resultados muito semelhantes na dimensão do peso da informação e mudança, quer em relação à média mais elevada para o analista financeiro, quer mais baixa para o caixa também na amostra norte-americana.

Quanto à dimensão com resultados mais baixos, podemos salientar neste trabalho o peso temporal.

Quadro 26. Média e Desvio Padrão das Estimativas de Magnitude de Cinco Dimensões de Processamento de Informação para o tipo C.

| Profissão | Informação | | | Interpessoal | | | Mudança | | | Estrutura | | | Tempo | | |
|---------------------|------------|--------------|-------|--------------|--------------|-------|---------|--------------|-------|-----------|--------------|-------|-------|--------------|-------|
| | N | M | DP | N | M | DP | N | M | DP | N | M | DP | N | M | DP |
| Contabilista | 220 | 34.64 | 19.34 | 193 | 32.98 | 18.55 | 189 | 36.68 | 20.32 | 169 | 37.59 | 21.49 | 172 | 42.46 | 21.66 |
| Gerente Bancário | 207 | 37.71 | 20.61 | 188 | 45.98 | 41.04 | 183 | 39.03 | 24.98 | 164 | 42.35 | 24.30 | 167 | 43.47 | 21.15 |
| Caixa | 208 | 24.72 | 22.78 | 188 | 36.91 | 22.84 | 183 | 24.27 | 19.01 | 164 | 36.19 | 33.15 | 167 | 42.44 | 29.03 |
| Gestor de Conta | 207 | 35.65 | 32.43 | 188 | 40.18 | 23.33 | 183 | 37.47 | 24.61 | 164 | 39.33 | 22.56 | 167 | 40.77 | 20.52 |
| Bancário | 206 | 35.07 | 25.64 | 188 | 45.08 | 28.47 | 182 | 36.38 | 21.88 | 164 | 39.83 | 22.27 | 167 | 43.08 | 24.19 |
| Secretário | 207 | 29.71 | 22.97 | 188 | 36.39 | 21.10 | 183 | 30.50 | 19.19 | 164 | 36.79 | 21.51 | 167 | 40.54 | 23.40 |
| Analista Financeiro | 207 | 45.65 | 27.41 | 188 | 39.40 | 22.44 | 182 | 48.38 | 26.93 | 164 | 41.75 | 20.63 | 167 | 41.87 | 19.57 |
| Convencional | 206 | 34.81 | 20.46 | 187 | 39.43 | 19.92 | 182 | 36.12 | 18.84 | 164 | 39.20 | 18.91 | 167 | 42.17 | 18.89 |

Relembra-se neste contexto, o constructo de congruência proposto por Holland no seu modelo hexagonal, verificando-se por exemplo, que as exigências das ocupações C têm mais em comum com as dos tipos R (nomeadamente o elevado peso temporal) e menos com as do tipo A (especificamente os valores apresentados no peso interpessoal).

Duma forma geral, há suficiente variabilidade de natureza descritiva entre profissões e dimensões para justificar a continuidade da investigação, à semelhança do que se verificou no estudo original com uma amostra de estudantes portugueses e norte-americanos.

Observando os gráficos que se seguem podemos especular também alguma semelhança com os resultados anteriormente obtidos na amostra de estudantes portugueses e norte-americanos utilizada no estudo de Haase et al. (2010).

Relativamente ao peso da informação (Figura 12) destacam-se os perfis I e S tal como no estudo original.

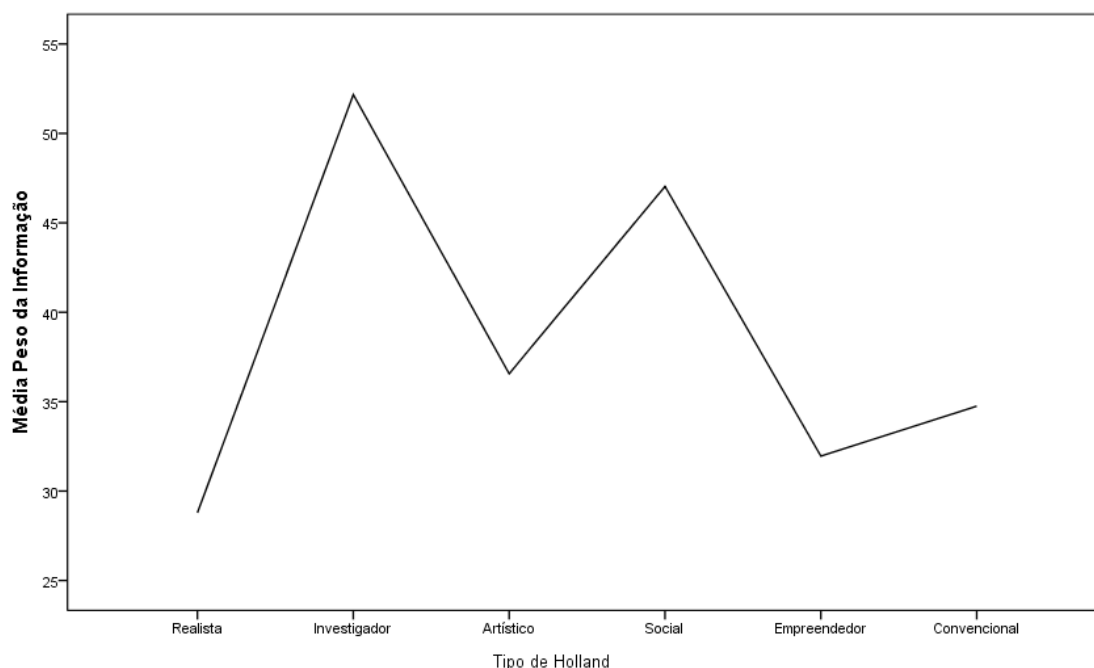


Figura 12. Gráfico da média do peso da informação nos diferentes tipos de Holland.

De facto, se atendermos à caracterização proposta por Holland (1985, 1997) por exemplo, relativa ao tipo I verifica-se que a tolerância ao peso da informação se revela crucial neste tipo de profissões associadas à necessidade de atualização constante de informação, tendo em conta que o conhecimento nestas áreas muda velozmente.

Verifica-se uma ligeira subida na comparação entre o E e o C, enquanto que no estudo original quer ao nível dos estudantes portugueses quer norte-americanos estes dois tipos emergem mais equilibrados.

É clara a relevância do peso interpessoal (Figura 13) nas profissões sociais. O padrão encontrado é muito semelhante ao apresentado pelos autores no estudo original. Mais uma vez relembra-se a caracterização proposta por Holland (1985, 1997) relativamente às ocupações do tipo S, que pressupõe o interesse pela dimensão interpessoal no exercício de funções de âmbito profissional.

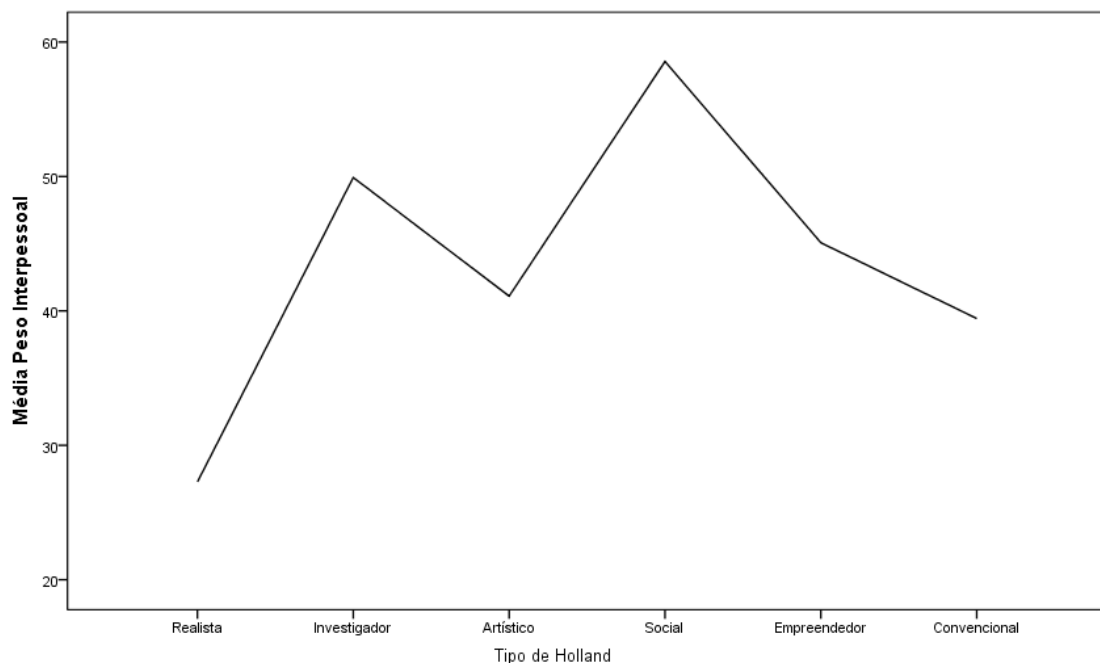


Figura 13. Gráfico da média do peso da interpessoal nos diferentes tipos de Holland.

Verifica-se uma ligeira subida quando se compara o E e o C no peso da mudança (Figura 14) contrariamente ao que se verifica no trabalho original quer em estudantes portugueses quer norte-americanos, em que C apresenta resultados mais baixos que E. Mais uma vez, destacam-se os tipos I e S nesta dimensão.

Como referimos relativamente ao peso da informação, este tipo de profissões do tipo I, na perspetiva de Holland (1985, 1997) implica procura constante de novos conhecimentos porque estes mudam rapidamente, o que vai ao encontro dos resultados verificados nesta dimensão do peso da mudança.

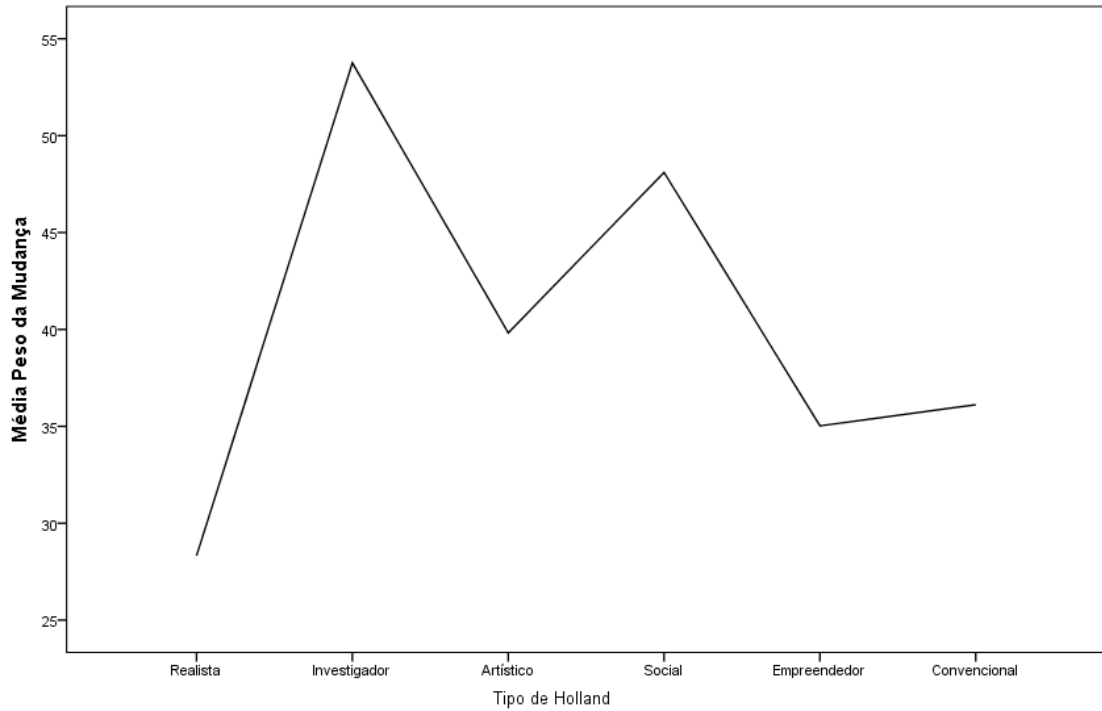


Figura 14. Gráfico da média do peso da mudança nos diferentes tipos de Holland.

O padrão encontrado nesta amostra de adultos relativamente à estrutura da atividade (Figura 15) aproxima-se do verificado na amostra de estudantes portugueses no estudo original.

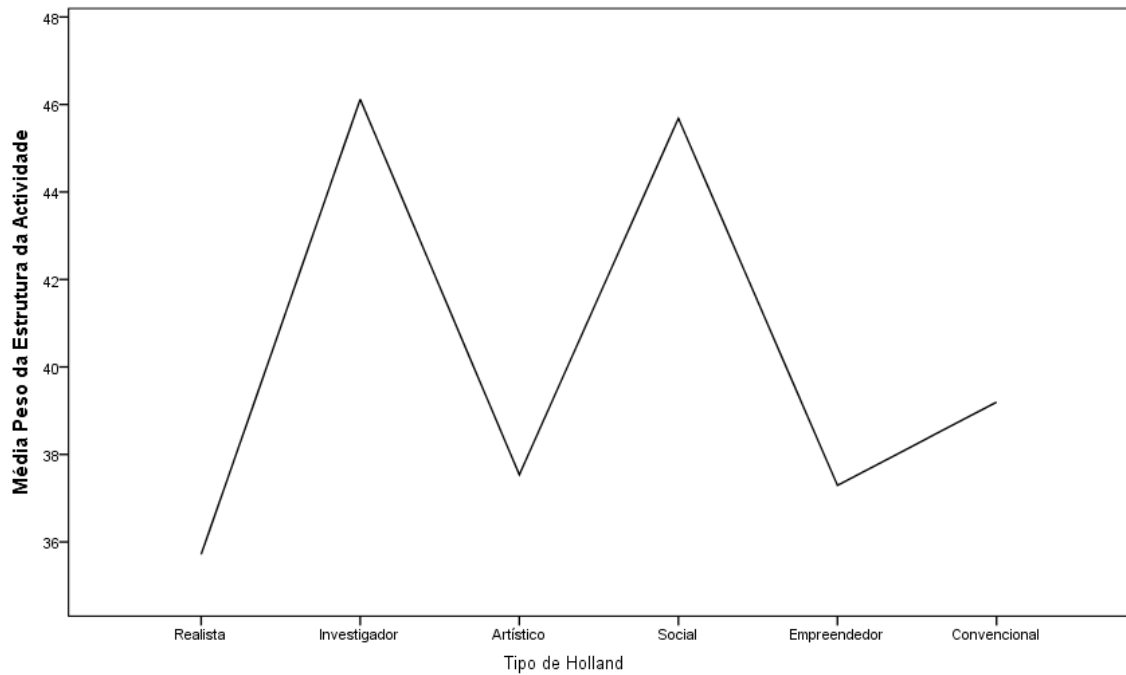


Figura 15. Gráfico da média do peso da estrutura da atividade nos diferentes tipos de Holland.

Contudo, afasta-se do padrão que emergiu nos estudantes norte-americanos (descida na comparação entre E e C) o que parece indiciar algumas especificidades culturais relativamente às profissões inseridas no perfil C.

Acrescenta-se ainda a semelhança entre o gráfico relativo ao peso da estrutura da atividade e peso temporal que será apresentado depois, tal como na amostra de estudantes norte-americanos do estudo original.

De facto, os autores já haviam salientado a importância de se reformular as instruções relativas a estas duas dimensões, permitindo a sua mais fácil diferenciação. Nesta dimensão do peso da estrutura da atividade destacam-se novamente os tipos I e S com valores mais elevados.

Finalmente, quanto ao peso temporal (Figura 16), destaca-se a semelhança entre estes resultados e os encontrados apenas para estudantes norte-americanos. Já no estudo original os autores ressaltaram a discrepância evidente entre estudantes portugueses e norte-americanos neste aspeto, atendendo ao padrão pouco discriminante encontrado nos primeiros.

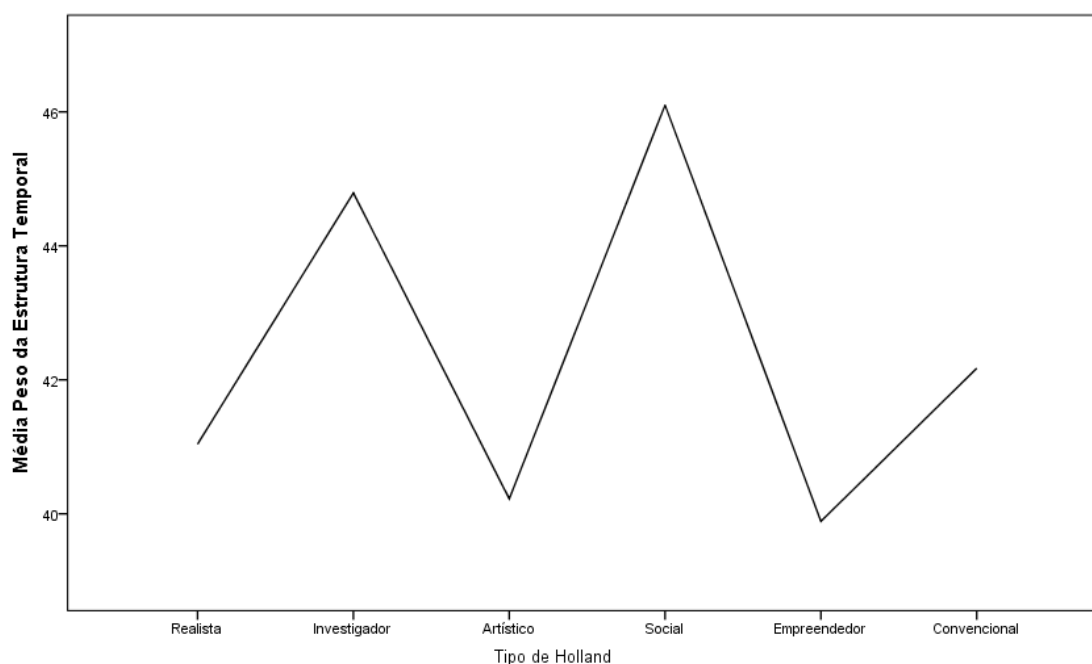


Figura 16. Gráfico da média do peso da estrutura temporal nos diferentes tipos de Holland.

Os autores salientaram que este resultado podia explicar-se pela inexperiência dos estudantes portugueses relativamente ao mundo trabalho, tendo em conta que é comum nos EUA os jovens envolverem-se em experiências laborais (nomeadamente em *part-time*) mesmo enquanto estão a estudar, tendência que não se verifica com

relevo no nosso país (Haase et al., 2010). Os resultados aqui obtidos também reforçam em parte que o contacto com o mundo do trabalho parece favorecer esta capacidade discriminativa.

Em geral, comparando estes resultados com os obtidos no estudo anterior de Haase e colaboradores com estudantes portugueses e norte-americanos, verificam-se apenas diferenças de nível e não de padrão (exceto para a dimensão temporal) que também surgiram entre os dois grupos de estudantes, com estimativas frequentemente mais elevadas nos estudantes portugueses.

Neste caso, verificou-se uma tendência para estimativas mais baixas na amostra de adultos portugueses quando comparada em termos gerais com os resultados dos estudantes portugueses do estudo original, reforçando-se a importância do contacto com o mundo profissional.

Esta semelhança nos padrões enquadrados em culturas diferentes parece indicar que os constructos em análise se revelam *cross* culturais (tal como já haviam verificado os autores do estudo original ao compararem a amostra portuguesa com a de origem norte-americana).

Em síntese, com base nestes resultados e tal como sugerem também os dados obtidos no estudo original realizado pelo autor e seus colaboradores, parece haver algum suporte científico para este modelo de ajustamento pessoa-ambiente profissional com base na capacidade de processamento de informação. Estes resultados trazem validade adicional ao modelo proposto pelo autor sugerindo que as tarefas de estimativa da magnitude permitem diferenciar as exigências das várias ocupações quanto ao processamento de informação em cinco dimensões.

Não podemos deixar de salientar que os resultados neste ponto apresentados são meramente descritivos, pelo que as semelhanças e diferenças encontradas não se assumem como estatisticamente significativas.

Lançam-se apenas pistas para que no futuro estes resultados possam ser confrontados recorrendo à estatística inferencial de modo a podermos validar cientificamente estas conclusões. Para além da validade de constructo, a utilidade destes resultados manifesta-se na possibilidade de um dia se poder relacionar as características dos sujeitos e as características dos contextos nestas dimensões, no âmbito do aconselhamento de carreira.

As cinco dimensões apresentaram resultados diferentes nas várias ocupações em análise, em consonância com as noções estereotipadas geralmente associadas a estas profissões. Emergiram perfis diferenciados quer nas profissões, quer nos tipos de Holland. Também no estudo de Haase et al. (2010) as exigências interpessoais

surgiram mais evidentes em profissões sociais e menos relevantes nas realistas. Outro exemplo que confirma a perspectiva dos autores refere-se ao peso da informação e mudança mais relevantes em profissões do tipo I que em R ou C.

Alguns resultados permitiram ainda validar a caracterização proposta por Holland (1959, 1985, 1997) relativamente aos tipos ocupacionais, bem como o constructo de congruência proposto pelo autor atendendo às semelhanças e discrepâncias verificadas quando comparamos determinados tipos de ambientes profissionais.

Apontam-se os resultados mais elevados no peso temporal nas profissões do tipo R e menos relevante nas profissões do tipo I. Salienta-se o peso interpessoal elevado no perfil artístico e o peso da informação baixo neste tipo. Ressalta-se o baixo peso da estrutura da atividade nas profissões de tipo S e o reduzido peso da informação quer em E quer em C, sendo que em E o peso interpessoal destacou-se como mais elevado enquanto que em C foi o peso temporal.

Sabemos que as ocupações profissionais diferem a vários níveis, como o salário, as habilitações necessárias e as tarefas a desempenhar (Haase et al., 2010). Percebemos com este trabalho que o processamento de informação também parece revelar-se uma variável a considerar na compreensão destes modelos de carreira.

Apesar destes resultados promissores, verificaram-se algumas limitações que constituem pontos de partida para próximos estudos neste âmbito. Salienta-se neste sentido, a semelhança entre os gráficos relativos ao peso da estrutura e temporal que também se verificou no estudo original o que sugere, tal como indicaram os autores, a necessidade de mais esclarecimento nas instruções fornecidas aos sujeitos de modo a clarificar as dimensões em análise permitindo a sua distinção.

Por outro lado, procurou-se colmatar uma das limitações do estudo original, assente na seleção da amostra.

Neste trabalho verificou-se que será importante continuar a investigar a perspectiva dos profissionais, na medida em que apesar de termos encontrado algumas semelhanças entre as perspectivas dos estudantes portugueses do estudo inicial e as dos profissionais portugueses, também se constatou alguma coerência entre os adultos portugueses e os jovens norte-americanos, que tendencialmente terão mais experiência profissional que os portugueses.

Neste âmbito destaca-se a capacidade de diferenciação do peso temporal mais evidente nos profissionais portugueses da nossa amostra que nos estudantes nacionais no estudo inicial. Aliás, este foi um resultado que no estudo original levantou

algumas questões na medida em que foi a única dimensão que não diferenciou os tipos de ocupações, tendo-se verificado apenas na amostra portuguesa.

Encontraram-se ainda especificidades culturais associadas ao desempenho e valorização de algumas profissões (embora também tenhamos verificado, por exemplo, na profissão do médico um consenso transcultural quanto aos valores elevados de estimativa) e uma aparente (porque também se verificou por exemplo, uma discrepância no tipo S quanto à dimensão com resultados mais baixos) universalidade quanto aos tipos ocupacionais (pelo menos nas amostras em análise).

Sugere-se a continuidade desta linha de investigação incluindo mais profissões para além das 42 em análise, tendo em conta os resultados favoráveis ao modelo neste estudo encontrados.

O procedimento de estimativa da magnitude (Gescheider, 1997; Stevens, 1957, 1966, 1975; cit. por Haase et al., 2010) já utilizado por Haase et al. (2008) com 24 ocupações profissionais foi concretizado mais uma vez com sucesso, tal como a havia sido no estudo de 2010 envolvendo 42 ocupações analisadas por amostras de estudantes.

No entanto, relembra-se que a sua relação com as tarefas de estimativa da magnitude medidas em escala de *Lickert* não foi significativa no nosso estudo, como seria de esperar, pelo que se sugere exploração futura da validade de constructo em trabalhos posteriores, tendo em conta a limitação inerente a este trabalho, já referida numa tentativa de justificação deste resultado e assente na exaustão decorrente do preenchimento de inúmeros instrumentos de recolha de informação necessários para a concretização deste trabalho.

Procurou-se neste primeiro ponto de apresentação, análise e discussão de resultados, apenas explorar a descrição de ambientes profissionais quanto ao processamento de informação, no sentido de contribuir para o avanço na construção do modelo proposto por Haase e seus colaboradores (2008, 2010, 2011).

Este modelo pressupõe igualmente a descrição das pessoas, com base nos constructos de policronicidade e processamento de informação na interface com as características temperamentais, com o objetivo último de permitir a correspondência entre pessoas e ambientes (profissionais) no âmbito da inovação das perspetivas de traço-fator e correspondência pessoa-ambiente. Esta inovação refere-se à inclusão das cinco dimensões de processamento de informação, propostas por Haase et al. (1979, cit. por Haase et al., 2010).

Assim, procurou-se em seguida centrar o nosso estudo nestes aspetos pessoais. Contudo, assume-se desde já, que em relação aos ambientes profissionais,

parece ser possível efetuar uma diferenciação dos tipos definidos por Holland (1959, 1985, 1997) nesta dimensão do processamento de informação, se atendermos aos resultados descritivos neste ponto sumariados.

Segue-se a testagem das hipóteses definidas nesta primeira parte do estudo, numa tentativa de explorar a proposta de Haase e seus colaboradores (2008, 2010, 2011) no que diz respeito às dimensões pessoais de processamento de informação e características temperamentais.

Hipótese 1: Há diferenças estatisticamente significativas nas capacidades de processamento de informação autorrelatadas em função da profissão

Relativamente às dimensões pessoais no ajustamento pessoa-ambiente profissional, inicia-se este ponto do trabalho explorando os constructos de policronicidade, sobrecarga de informação e processamento de informação, relevando para um ponto posterior (ainda nesta primeira parte do estudo) as características temperamentais.

No que se refere à estatística indutiva e atendendo a H1, procedeu-se à utilização da ANOVA (Quadro 27) para comparação dos vários grupos profissionais em estudo relativamente às suas capacidades de processamento de informação autorrelatadas. Verificaram-se diferenças estatisticamente significativas nas capacidades de processamento de informação em função da profissão dos participantes, apenas em PI int [$F(5,261)=2.91$; $p=.014$] e PI mud [$F(5,283)=5.34$; $p=.000$].

Os resultados do teste *Post Hoc* de *Bonferroni* permitiram situar estas diferenças entre farmacêuticos e contabilistas no que concerne a PI int com resultados superiores nos primeiros ($M=15.44\pm 3.68$ e $M=12.94\pm 3.69$, respetivamente) como seria de esperar atendendo por exemplo, aos resultados superiores encontrados por Haase et al. (2010) relativamente à estimativa da magnitude do peso interpessoal atribuída pelos participantes a estes tipos de ocupações.

No nosso país os farmacêuticos encontram-se frequentemente a exercer funções que implicam o contacto diário com clientes, pelo que a relevância do peso interpessoal poderá ser entendida também desta forma.

Quadro 27. Comparações, em função da profissão (ANOVA), das médias nas dimensões de processamento de informação (autorrelatadas)⁴.

| | gl | F | p |
|---------------|-----------|----------|----------|
| PI inf | 5 | 1.91 | .092 |
| | 264 | | |
| PI int | 5 | 2.91 | .014 |
| | 261 | | |
| PI mud | 5 | 5.34 | .000 |
| | 283 | | |
| PI est | 5 | 1.57 | .169 |
| | 235 | | |
| PI tem | 5 | .40 | .847 |
| | 279 | | |

Encontraram-se ainda diferenças estatisticamente significativas nos professores do 1º CEB relativamente aos eletricistas ($M=19.00\pm 1.41$) e jornalistas ($M=16.50\pm 2.56$), no que se refere a PI mud, com resultados desfavoráveis aos primeiros ($M=14.31\pm 2.98$). Desta feita constatou-se que os resultados não vão ao encontro do que se verificou na estimativa da magnitude do peso da mudança nestes tipos profissionais, quer no estudo original, quer neste trabalho. Nestes, verificou-se que as ocupações do tipo S tendiam a apresentar resultados mais elevados em PI mud quando comparadas com profissões quer do tipo R quer do tipo A. Esta discrepância merece investigação posterior, no sentido de clarificar a questão.

Podemos apenas especular quanto a possíveis explicações subjacentes a este resultado, relacionadas com a natureza das tarefas desempenhadas pelos docentes que têm vindo a assumir um carácter burocrático crescente (aspeto já salientado por Jesus em 1995). De facto, as exigências que atualmente são colocadas a este profissional diferem claramente dos requisitos tradicionalmente associados ao seu desempenho (Fernandes et al., 2011). Talvez estas alterações possam estar associadas aos resultados menos elevados no peso da mudança. A natureza administrativa das tarefas que os professores têm vindo a desempenhar (por exemplo, atualmente uma das tarefas dos professores do 1º CEB implica efetuar as inscrições/matrículas dos alunos) aproxima-se da previsibilidade, logo o peso da mudança tenderá a ser inferior quando comparado com a típica tarefa de ensinar que se coaduna com a flutuação constante dos estímulos do meio.

⁴ Índice de Policronicidade no peso da informação (PI inf); peso interpessoal (PI int); peso da mudança (PI mud); peso da estrutura da atividade (PI est); e peso temporal (PI tem).

Quadro 28. Média, DP, mínimo e máximo das dimensões de processamento de informação (autorrelatadas) por profissão.

| | | N | M | DP | Min. | Máx. |
|--------|------------------|-----|-------|------|------|------|
| PI inf | Eletricistas | 3 | 18.00 | 1.73 | 17 | 20 |
| | Farmacêuticos | 52 | 17.67 | 3.10 | 12 | 25 |
| | Jornalistas | 44 | 18.77 | 2.47 | 14 | 24 |
| | Prof. 1º CEB | 108 | 16.99 | 3.84 | 6 | 25 |
| | Ag. Imobiliários | 30 | 18.03 | 2.95 | 10 | 22 |
| | Contabilistas | 33 | 17.30 | 3.70 | 7 | 23 |
| | Total | 270 | 17.58 | 3.42 | 6 | 25 |
| PI int | Eletricistas | 3 | 12.00 | 3.61 | 9 | 16 |
| | Farmacêuticos | 50 | 15.44 | 3.68 | 9 | 22 |
| | Jornalistas | 43 | 14.72 | 3.72 | 8 | 24 |
| | Prof. 1º CEB | 108 | 13.62 | 3.53 | 5 | 22 |
| | Ag. Imobiliários | 30 | 14.63 | 4.12 | 6 | 22 |
| | Contabilistas | 33 | 12.94 | 3.69 | 6 | 20 |
| | Total | 267 | 14.15 | 3.74 | 5 | 24 |
| PI mud | Eletricistas | 4 | 19.00 | 1.41 | 17 | 20 |
| | Farmacêuticos | 52 | 14.98 | 2.83 | 7 | 21 |
| | Jornalistas | 50 | 16.50 | 2.56 | 10 | 22 |
| | Prof. 1º CEB | 111 | 14.31 | 2.98 | 8 | 21 |
| | Ag. Imobiliários | 32 | 15.06 | 2.74 | 9 | 20 |
| | Contabilistas | 40 | 15.05 | 3.51 | 8 | 25 |
| | Total | 289 | 15.06 | 3.04 | 7 | 25 |
| PI est | Eletricistas | 3 | 9.33 | 1.53 | 8 | 11 |
| | Farmacêuticos | 37 | 11.65 | 2.57 | 7 | 18 |
| | Jornalistas | 42 | 12.05 | 2.52 | 7 | 17 |
| | Prof. 1º CEB | 103 | 11.21 | 3.33 | 5 | 18 |
| | Ag. Imobiliários | 24 | 10.79 | 2.60 | 5 | 15 |
| | Contabilistas | 32 | 10.47 | 2.85 | 5 | 16 |
| | Total | 241 | 11.26 | 2.97 | 5 | 18 |
| PI tem | Eletricistas | 4 | 13.00 | 2.16 | 11 | 16 |
| | Farmacêuticos | 50 | 13.92 | 3.53 | 6 | 21 |
| | Jornalistas | 51 | 14.67 | 3.54 | 8 | 24 |
| | Prof. 1º CEB | 109 | 13.98 | 3.46 | 7 | 22 |
| | Ag. Imobiliários | 31 | 14.19 | 3.51 | 6 | 20 |
| | Contabilistas | 40 | 14.00 | 3.77 | 5 | 22 |
| | Total | 285 | 14.11 | 3.51 | 5 | 24 |

Apesar de se confirmar a hipótese em estudo, propomos a sua exploração em próximos trabalhos permitindo começar a obter dados sobre este índice de policronicidade em vários grupos profissionais segundo o tipo RIASEC de modo a verificar se existem diferenças consistentes nestas capacidades em função do tipo em questão, mais do que em função da profissão especificamente selecionada para o estudo.

Salienta-se que os resultados relativos ao grupo profissional dos eletricitistas são considerados apenas numa perspetiva exploratória atendendo ao reduzido número de efetivos em análise.

As médias, desvios padrão, mínimos e máximos nestas variáveis foram apresentados no Quadro 28.

Acrescenta-se ainda que à semelhança do que se verificou no estudo de Ferreira et al. (2008) os participantes portugueses parecem apresentar níveis mais baixos de tolerância nas diferentes dimensões de processamento de informação quando comparados com os norte-americanos.

Não podemos concluir acerca da significância estatística destas diferenças aparentes entre países contudo, sabemos que no trabalho desenvolvido por Ferreira et al. (2008) o país de origem revelou efeitos estatisticamente significativos neste índice de policronicidade o que sem dúvida vai ao encontro do que outrora foi preconizado por Hall (1959, 1966, cit. por Haase et al., 2010) quanto às diferenças culturais neste âmbito.

Recorda-se que de acordo com este autor há culturas mais policrónicas, nas quais as noções de tempo e espaço são mais fluidas enquanto outras culturas se revelam mais monocrónicas assumindo abordagens mais inflexíveis nestes dois parâmetros.

Referimos anteriormente que indivíduos monocrónicos em culturas policrónicas podem experienciar algum desconforto e vice-versa (Hall, 1959, 1966; Haase et al., 1979; Haase, 1986) pelo que na perspetiva de Haase et al. (2010) seria possível considerar que esta não correspondência também causaria *stress* no âmbito da correspondência pessoa-ambiente profissional.

Aliás, outros autores já abordados no enquadramento teórico deste trabalho apresentam evidência científica no âmbito das diferenças individuais no processamento de informação. Podemos apontar neste sentido: (1) Miller (1959) e os seus trabalhos sobre os limites de processamento de informação; (2) Bieri et al. (1966) e as suas conclusões sobre o processamento de informação social; (3) e vários autores e os seus estudos sobre sobrecarga de informação e limites nas capacidades

de atenção e percepção (Broadbent, 1971; Miller, 1961; Millord & Perry, 1977; Wohwill, 1974).

Verificou-se que nos grupos profissionais em estudo existem diferenças estatisticamente significativas neste âmbito. Pensamos ainda que as diferenças entre participantes de países diferentes, a existirem com significado estatístico, poderão ser explicadas por especificidades culturais.

Aliás, constatou-se que quer os estudantes portugueses no estudo original quer os profissionais no nosso trabalho, apresentaram resultados mais baixos no índice de policronicidade que os participantes estudantes norte-americanos do estudo original. Estas amostras de portugueses parecem revelar menor tolerância à sobrecarga de informação nas cinco dimensões em análise, embora sem podermos concluir sobre a sua significância estatística.

Ainda assim, propomos mais exploração no âmbito de algumas semelhanças de cariz transcultural verificadas neste trabalho, como por exemplo, o facto do peso da estrutura da atividade ter surgido constantemente como a dimensão com resultados mais baixos, quer nos estudantes portugueses e norte-americanos no estudo original, quer nos profissionais da nossa amostra.

Este aspeto levou-nos a pensar em mais uma possibilidade de investigação empírica futura, procurando conduzir estudos nesta linha de investigação em culturas não ocidentais a fim de se verificar se esta tendência, no que concerne à estrutura das atividades que surgiu com menor peso quer no estudo original quer no trabalho aqui apresentado, se mantêm e se outras emergem, traduzindo a tradicional diferenciação entre culturas mais individualistas e sociedades mais coletivistas.

De acordo com Tsabari et al. (2005) as sociedades mais individualistas favorecem a livre escolha por parte do indivíduo verificando-se uma maior possibilidade de pensamento e comportamento independente em oposto à estruturação que geralmente se verifica nas sociedades mais coletivistas.

Talvez esta diferenciação permita compreender a menor tolerância à estruturação das atividades numa sequência temporal verificada neste estudo e no trabalho original de Haase et al. (2010, 2011) nas amostras de participantes de duas culturas ocidentais, tendencialmente menos coletivistas que as orientais.

Muito embora tivéssemos confirmado esta primeira hipótese, verificaram-se apenas diferenças estatisticamente significativas em duas dimensões do processamento de informação em função da profissão destes participantes.

Atendendo aos contributos largamente confirmados na investigação sobre os tipos de personalidade e ocupações, assumimos que as variáveis profissão e código

RIASEC dominante (obtido através do Inventário de Preferências de Carreira) dos indivíduos em estudo poderão estar de alguma forma associadas, pelo que antevemos que a segunda hipótese poderá fazer algum sentido.

No entanto, salienta-se que relativamente à análise das capacidades de processamento de informação autorrelatadas nestas cinco dimensões, em função dos tipos definidos por Holland, não temos suporte teórico de relevo que permita sustentar a próxima hipótese a testar, a não ser a proposta de Haase e seus colaboradores.

Hipótese 2: Há diferenças estatisticamente significativas nas capacidades de processamento de informação autorrelatadas em função em função do código RIASEC

A H2 foi testada seguindo o mesmo procedimento utilizado na hipótese anterior, substituindo-se a variável independente profissão, pelo código RIASEC dos participantes com e sem emprego. A ANOVA não apontou diferenças estatisticamente significativas (Quadro 29), rejeitando-se assim esta hipótese.

Quadro 29. Comparações, em função do código RIASEC⁵ (ANOVA), das médias nas dimensões de processamento de informação (autorrelatadas).

| | gl | F | p |
|---------------|-----|------|------|
| PI inf | 5 | 1.18 | .319 |
| | 298 | | |
| PI int | 5 | 1.88 | .097 |
| | 295 | | |
| PI mud | 5 | 1.06 | .382 |
| | 311 | | |
| PI est | 5 | .94 | .453 |
| | 269 | | |
| PI tem | 5 | 1.06 | .384 |
| | 307 | | |

Parece-nos que apesar da relevância desta proposta de Haase e seus colaboradores no âmbito do processamento de informação, será necessário investigar com mais pormenor estas linhas de raciocínio associadas à policronicidade e capacidades de processamento de informação autorrelatadas.

⁵ Código RIASEC dominante obtido através do maior número de escolhas nos 6 tipos de ocupações do Inventário de Preferências de Carreira.

Quadro 30. Média, DP, mínimo e máximo das dimensões de processamento de informação (autorrelatadas) por código RIASEC.

| | | N | M | DP | Min. | Máx. |
|---------------|-------|----------|----------|-----------|-------------|-------------|
| PI inf | R | 12 | 17.00 | 4.26 | 7 | 22 |
| | I | 53 | 17.92 | 3.41 | 6 | 25 |
| | A | 86 | 17.71 | 3.28 | 7 | 25 |
| | S | 90 | 16.78 | 3.76 | 7 | 23 |
| | E | 29 | 17.59 | 2.46 | 12 | 22 |
| | C | 34 | 18.03 | 4.00 | 7 | 25 |
| | Total | 304 | 17.47 | 3.52 | 6 | 25 |
| PI int | R | 12 | 12.58 | 3.26 | 7 | 17 |
| | I | 51 | 15.06 | 3.62 | 5 | 22 |
| | A | 85 | 14.48 | 3.82 | 8 | 24 |
| | S | 90 | 13.52 | 3.14 | 5 | 21 |
| | E | 29 | 14.07 | 3.88 | 7 | 22 |
| | C | 34 | 13.62 | 4.31 | 6 | 22 |
| | Total | 301 | 14.08 | 3.67 | 5 | 24 |
| PI mud | R | 12 | 15.42 | 3.03 | 10 | 20 |
| | I | 53 | 14.75 | 3.10 | 7 | 21 |
| | A | 93 | 15.81 | 4.97 | 10 | 55 |
| | S | 91 | 14.68 | 3.16 | 8 | 23 |
| | E | 30 | 15.63 | 2.22 | 9 | 19 |
| | C | 38 | 15.29 | 3.73 | 8 | 25 |
| | Total | 317 | 15.21 | 3.78 | 7 | 55 |
| PI est | R | 11 | 11.45 | 2.81 | 8 | 17 |
| | I | 41 | 11.20 | 2.71 | 5 | 17 |
| | A | 80 | 11.60 | 2.77 | 6 | 18 |
| | S | 86 | 11.06 | 3.32 | 5 | 18 |
| | E | 26 | 11.50 | 2.44 | 6 | 16 |
| | C | 31 | 10.32 | 3.14 | 5 | 19 |
| | Total | 275 | 11.21 | 2.96 | 5 | 19 |
| PI tem | R | 12 | 13.75 | 3.44 | 7 | 21 |
| | I | 52 | 13.40 | 3.47 | 6 | 20 |
| | A | 93 | 14.62 | 3.60 | 8 | 24 |
| | S | 89 | 14.22 | 3.25 | 6 | 21 |
| | E | 29 | 14.45 | 3.05 | 8 | 19 |
| | C | 38 | 13.66 | 3.98 | 5 | 22 |
| | Total | 313 | 14.14 | 3.48 | 5 | 24 |

Apresentou-se anteriormente, a título meramente descritivo, os resultados dos participantes neste índice de policronicidade em função do código RIASEC (Quadro 30).

Podemos salientar no que se refere às capacidades de processamento de informação por tipo RIASEC, alguns resultados de natureza descritiva, embora sem significado estatístico merecendo exploração empírica futura.

Verificou-se que a dimensão de processamento de informação que emerge em primeiro lugar em todos os tipos RIASEC se refere ao peso da informação.

Os participantes com o código R apresentaram o peso interpessoal em penúltima posição ($M=12.58\pm 3.26$). Recorde-se que na perspetiva de Holland (1959, 1985, 1997) estes indivíduos se percecionam com competências mecânicas e atléticas em detrimento do relacionamento interpessoal e trabalho em equipa. Também na estimativa da magnitude realizada pelos participantes em geral relativamente às profissões do tipo R (no primeiro ponto desta primeira parte do estudo), se verificou que esta dimensão do peso interpessoal emergiu com baixos resultados no tipo R.

Relativamente ao código I destacam-se nas três primeiras posições o peso da informação ($M=17.92\pm 3.41$), o peso interpessoal ($M=15.06\pm 3.62$) e o peso da mudança ($M=14.75\pm 3.10$). Duas destas dimensões (peso da informação e da mudança) emergiram também com médias elevadas na estimativa da magnitude efetuada pelos participantes relativamente às profissões deste tipo, como foi referido anteriormente no primeiro ponto desta parte do estudo. O mesmo se constatou no estudo de Haase et al. (2010).

Se atendermos à caracterização de Holland (1959, 1985, 1997) estas pessoas do tipo I interessam-se pela pesquisa de informação de modo a compreender os fenómenos, que como sabemos estão constantemente a ser alvo de novas conceptualizações.

Nos participantes com o código A salienta-se em segundo lugar o peso da mudança ($M=15.81\pm 4.97$). Relembrem-se mais uma vez as características atribuídas na conceptualização de Holland (1959, 1985, 1997) às pessoas deste tipo, que não se enquadram geralmente em estruturas rígidas.

Estranhamente verificamos no código S o peso interpessoal em penúltima posição com uma média de $13.52(\pm 3.14)$ e no código C o peso da estrutura da atividade com os valores mais baixos quando comparado com as outras dimensões ($M=10.32\pm 3.14$).

Seria de esperar atendendo à perspetiva de Holland (1959, 1985, 1997) que estes participantes apresentassem resultados superiores no peso interpessoal

autorrelatado, na medida em que geralmente se interessam pela dimensão das relações interpessoais.

Também nos participantes do tipo C se esperava, de acordo com o modelo de Holland (1959, 1985, 1997) maior tolerância à estrutura da atividade, tendo em conta a sua procura de ordem e trabalho estruturado, bem enquadrado e com regras claras.

Por outro, entendemos mais facilmente os resultados dos participantes do tipo E que apresentaram em segunda posição o peso da mudança ($M=15.63\pm 2.22$) e em último o peso da estrutura da atividade ($M=11.50\pm 2.44$) na medida em que geralmente o empreendedorismo associa-se ao risco e à imprevisibilidade tipicamente presentes em posições de poder (Holland, 1959, 1985, 1997).

Salienta-se que apesar de não se revelarem estaticamente significativos estes resultados merecem exploração empírica futura a fim de se compreender porquê que os sujeitos que escolheram sobretudo profissões dum determinado tipo não relatam as respetivas capacidades de processamento de informação tendencialmente exigidas por esse tipo de profissões, como se não houvesse uma correspondência entre interesses e competências, que sabemos se revela fundamental na escolha vocacional.

Neste âmbito relembram-se os contributos de Lubinski e Benbaw (2000, cit. por Primi et al., 2002) que defendem que os indivíduos apresentam configurações específicas de interesses e competências que por sua vez devem corresponder às exigências ambientais que reforçam os interesses, potenciando realização pessoal e trabalho produtivo.

Assim, as capacidades cognitivas em estudo neste trabalho não se revelaram significativas na diferenciação pessoal de âmbito vocacional, atendendo ao código RIASEC dominante.

Salienta-se contudo, que outras variáveis de natureza cognitiva podem ser consideradas neste sentido e exploradas empiricamente em investigações futuras, como sugere Gottfredson (2003) no âmbito dos modelos de correspondência pessoa-ambiente ao considerar capacidades cognitivas individuais e exigências cognitivas dos ambientes profissionais.

Relativamente à caracterização dos ambientes profissionais verificou-se suporte empírico destas novas ideias de Haase et al. (2008, 2010, 2011) no âmbito do ajustamento pessoa-ambiente profissional, mas no âmbito pessoal constataram-se apenas resultados significativos em duas dimensões nas profissões aqui em estudo (em H1) e não em função dos tipos ocupacionais (em H2).

Constatou-se na primeira parte deste estudo que estas dimensões, tal como os autores do estudo inicial tinham verificado, podem ser quantificadas diferenciando os ambientes ocupacionais. Aliás, Holland (1997) já havia sugerido diferenças relativamente às exigências de informação em diferentes ambientes ocupacionais.

Para além disso, verificou-se na hipótese anterior relevância estatística em duas dimensões relativamente à diferenciação de alguns grupos profissionais em estudo. Reforça-se assim, a importância de continuar a investigar estas questões na medida em que também Gottfredson e Holland (1996) referem que indivíduos e ambientes variam nas competências e exigências cognitivas.

Depois de termos concluído estes dois primeiros aspetos (relativos a H1 e H2) especulou-se se estas variáveis independentes (profissão e código RIASEC) estariam de alguma forma associadas atendendo à teoria de Holland (1959, 1985, 1997) ou se não se verificaria qualquer relação atendendo à confirmação de uma hipótese e infirmação de outra.

Efetuarão-se as análises necessárias e constatou-se que os participantes dos grupos profissionais selecionados como representativos do acrónimo RIASEC revelaram de facto o respetivo código como dominante nas suas escolhas no Inventário de Preferências de Carreira (Quadro 31).

Quadro 31. Distribuição dos participantes dos diferentes grupos em função código RIASEC.

| | Código RIASEC | | | | | | | | | | | |
|-------------|---------------|------|----|------|-----|------|-----|------|----|------|----|------|
| | R | | I | | A | | S | | E | | C | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| E | 4 | 66.7 | 1 | 16.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 16.7 |
| F | 3 | 4.5 | 45 | 67.2 | 13 | 19.4 | 4 | 6.0 | 1 | 1.5 | 1 | 1.5 |
| J | 2 | 2.9 | 2 | 2.9 | 58 | 82.9 | 5 | 7.1 | 2 | 2.9 | 1 | 1.4 |
| P | 4 | 2.6 | 16 | 10.6 | 34 | 22.5 | 89 | 58.9 | 5 | 3.3 | 3 | 2.0 |
| AI | 2 | 3.2 | 3 | 4.8 | 8 | 12.9 | 5 | 8.1 | 35 | 56.5 | 9 | 14.5 |
| C | 2 | 2.7 | 4 | 5.3 | 11 | 14.7 | 9 | 12.0 | 5 | 6.7 | 44 | 58.7 |
| Tot. | 17 | 3.9 | 71 | 16.5 | 124 | 28.8 | 112 | 26.0 | 48 | 11.1 | 59 | 13.7 |

Legenda: E = Eletricistas; F = Farmacêuticos; J = Jornalistas; P = Professores 1º CEB; AI = Agentes Imobiliários; C = Contabilistas; Tot. = Total.

Neste sentido podemos referir que: (1) 66.7% dos eletricitas apresentaram o código R; (2) 67.2% dos farmacêuticos o código I; (3) 82.9% dos jornalistas o código A; (4) 58.9% dos professores do 1º CEB o código S; (5) 56.5% dos agentes imobiliários com o código E; (6) e 58.7% dos contabilistas com o código C.

Não foram considerados neste análise os participantes sem emprego por não termos incluído participantes desempregados das ocupações em análise.

Relembra-se que o código registado foi apenas o dominante e nos casos de igualdade quanto ao número de escolhas no Inventário de Preferências de Carreira, a seleção efetuou-se aleatoriamente entre os códigos empatados.

Procurou-se analisar se esta distribuição revelava significado estatístico utilizando o teste do *Qui Quadrado* ($=648.43$), tendo-se verificado um $p=.000$ o que indica que há diferenças estatisticamente significativas nesta distribuição dos códigos pelos participantes em função da profissão.

Parece existir assim uma relação de dependência entre as variáveis. Salienta-se contudo, que como o grupo dos eletricitas contabilizou apenas 6 observações neste teste, consideramos os resultados deste grupo numa perspectiva meramente exploratória.

O valor de V de *Cramer* sugere que esta relação é moderada (.55) mas estatisticamente significativa ($p=.000$).

Numa análise discriminante, recorrendo à estatística multivariada, procurou-se explorar se o número de escolhas (N escolhas) de ocupações de cada tipo RIASEC no Inventário de Preferências de Carreira (que permitiu a atribuição do código RIASEC dominante aos participantes) distinguia os grupos profissionais de modo a que, conhecendo-se as características de um novo caso, se possa prever a que grupo pertence.

Procurou-se garantir a não violação dos pressupostos necessários à análise a efetuar. Em relação à normalidade sabemos que quando se verifica a sua violação devido à não simetria da distribuição, a potência do teste não é afetada (Pestana & Gageiro, 2003). Apesar da violação do pressuposto de homocedasticidade nas matrizes de covariância pelo teste de *Box*, considerou-se relevante proceder a esta análise tendo em conta que Tabachnick e Fidell (1996, cit. por Pallant, 2001) afirmam que em grandes amostras tende a acontecer.

A inspeção das médias dos grupos permitiu concluir que os valores de algumas variáveis são bastante diferentes entre os grupos. De facto, as variáveis relativas ao número de escolhas no código R, I, A, S, E e C surgem com médias superiores no respetivo código associado a cada profissão.

A análise da significância dos rácios F (Quadro 32) permitiu concluir que, considerando as variáveis individualmente, todas são significantes na diferenciação entre grupos ($p=.000$).

Quadro 32. Análise da significância dos rácios F do número de escolhas por tipo RIASEC.

| | Lambda de Wilk | F | gl1 | gl2 | p |
|-------------------------|----------------|--------|-----|-----|------|
| Nº escolhas ocupações R | .920 | 7.359 | 5 | 426 | .000 |
| Nº escolhas ocupações I | .791 | 22.503 | 5 | 426 | .000 |
| Nº escolhas ocupações A | .879 | 11.706 | 5 | 426 | .000 |
| Nº escolhas ocupações S | .814 | 19.432 | 5 | 426 | .000 |
| Nº escolhas ocupações E | .765 | 26.131 | 5 | 426 | .000 |
| Nº escolhas ocupações C | .769 | 25.657 | 5 | 426 | .000 |

O procedimento produziu 5 funções discriminantes. O valor próprio associado à primeira função foi de .63 o que correspondeu a 42.6% da variância dos dados (Quadro 33).

Quadro 33. Valores próprios associados às funções discriminantes do número de escolhas por tipo RIASEC.

| Funções | Valores próprios | % de Variância | % Acumulada | Correlação canónica |
|---------|------------------|----------------|-------------|---------------------|
| 1 | .627 | 42.6 | 42.6 | .621 |
| 2 | .384 | 26.1 | 68.7 | .527 |
| 3 | .252 | 17.1 | 85.8 | .449 |
| 4 | .142 | 9.6 | 95.4 | .352 |
| 5 | .067 | 4.6 | 100 | .251 |

Para testar a hipótese nula que afirma que os centróides dos grupos são iguais, consideraram-se então as 5 funções em simultâneo.

Como se pode verificar no Quadro 34 não se removendo qualquer função verifica-se significância estatística em todas as análises ($p=.000$). O que significa que todas as funções contribuem para discriminar os grupos.

Quadro 34. Funções discriminantes do número de escolhas por tipo RIASEC.

| Teste das Funções | Lambda de Wilk | Qui-Quadrado | gl | p |
|-------------------|----------------|--------------|----|------|
| 1 à 5 | .291 | 524.492 | 30 | .000 |
| 2 à 5 | .473 | 317.758 | 20 | .000 |
| 3 à 5 | .655 | 179.565 | 12 | .000 |
| 4 à 5 | .821 | 83.925 | 6 | .000 |
| 5 | .937 | 27.591 | 2 | .000 |

Os coeficientes normalizados apontam os valores mais elevados em cada função (Quadro 35): função 1 (N escolhas C), função 2 (N escolhas I), função 3 (N escolhas A), função 4 (N escolhas E) e função 5 (N escolhas R).

O N escolhas de ocupações S apareceu também associado à função 2 e o N escolhas de ocupações E também surgiu associado à função 1.

Quadro 35. Coeficientes canónicos do número de escolhas por tipo RIASEC.

| | Funções | | | | |
|-------------------------|---------|-------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Nº escolhas ocupações R | .105 | .182 | .341 | .585 | .812 |
| Nº escolhas ocupações I | -.386 | -.929 | .278 | .047 | -.200 |
| Nº escolhas ocupações A | -.229 | .061 | -.711 | -.545 | .259 |
| Nº escolhas ocupações S | -.378 | .825 | .137 | .379 | -.391 |
| Nº escolhas ocupações E | .439 | -.260 | -.697 | .674 | -.518 |
| Nº escolhas ocupações C | .566 | .177 | .658 | -.560 | .158 |

A matriz estrutural (Quadro 36) permitiu confirmar como são agrupadas as variáveis conforme a função para a qual contribuem mais.

No sentido do que foi referido anteriormente: N escolhas C e E contribuem mais para a primeira função; N escolhas I e S para a segunda função; N escolhas A para a terceira função; N escolhas E para a quarta função; e N escolhas R para a quinta função.

Quadro 36. Matriz de estrutura do número de escolhas por tipo RIASEC.

| | Funções | | | | |
|-------------------------|---------|--------|--------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Nº escolhas ocupações C | .655* | .058 | .301 | -.197 | -.200 |
| Nº escolhas ocupações E | .604* | -.137 | -.374 | .455 | -.297 |
| Nº escolhas ocupações I | -.412 | -.588* | .253 | .210 | -.181 |
| Nº escolhas ocupações S | -.405 | .495* | .142 | .307 | -.438 |
| Nº escolhas ocupações A | -.211 | .043 | -.620* | -.202 | .300 |
| Nº escolhas ocupações R | .029 | -.019 | .031 | .593 | .729* |

*. Maior correlação absoluta entre cada variável e as funções discriminantes

No Quadro 37 é possível constatar os resultados de natureza descritiva relativos ao número de escolhas de cada tipo RIASEC em função da profissão dos participantes.

Quadro 37. Média, DP, mínimo e máximo do número de escolhas por tipo RIASEC em função dos grupos profissionais.

| | | Número de Escolhas | | | | | |
|-----------------------------|------|--------------------|------|------|------|------|------|
| | | R | I | A | S | E | C |
| Eletricistas | N | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| | M | 3.50 | 1.50 | 1.00 | 1.00 | 1.33 | 1.00 |
| | DP | 2.26 | 1.98 | .89 | 2.00 | 1.37 | 1.67 |
| | Min. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Máx. | 6 | 5 | 2 | 5 | 3 | 4 |
| Farmacêuticos | N | 67 | 67 | 67 | 67 | 67 | 67 |
| | M | .52 | 2.66 | 1.73 | 1.12 | .79 | .55 |
| | DP | 1.22 | 1.60 | 1.76 | 1.43 | 1.07 | 1.18 |
| | Min. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Máx. | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| Jornalistas | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| | M | .49 | .91 | 3.11 | 1.34 | .89 | .49 |
| | DP | 1.11 | 1.14 | 1.74 | 1.64 | 1.27 | 1.15 |
| | Min. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Máx. | 7 | 4 | 7 | 6 | 7 | 5 |
| Prof. 1º CEB | N | 151 | 151 | 151 | 151 | 151 | 151 |
| | M | .60 | 1.28 | 1.93 | 2.74 | .66 | .57 |
| | DP | 1.29 | 1.38 | 1.68 | 1.98 | 1.00 | 1.20 |
| | Min. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Máx. | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 |
| Agentes Imobiliários | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| | M | .82 | .81 | 1.98 | .98 | 2.69 | 1.68 |
| | DP | 1.55 | 1.23 | 1.66 | 1.26 | 1.82 | 1.79 |
| | Min. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Máx. | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 |
| Contabilistas | N | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 |
| | M | .38 | .54 | 1.09 | .99 | 1.54 | 2.55 |
| | DP | .98 | .96 | 1.42 | 1.37 | 1.35 | 1.95 |
| | Min. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Máx. | 5 | 4 | 6 | 5 | 7 | 7 |

Salienta-se mais uma vez que os resultados dos eletricistas devem ser entendidos numa perspetiva meramente exploratória atendendo ao N reduzido do grupo.

De facto, verifica-se que as médias mais elevadas relativamente ao número de escolhas emergem no código RIASEC correspondente ao tipo de profissão em análise tal como seria de esperar se atendermos às perspetivas de correspondência pessoa-ambiente profissional.

Como se verificou que todas as variáveis apresentavam valor preditivo com significado estatístico ($p=.000$) procedeu-se à validação deste processo, obtendo-se a comparação entre os valores previstos pelas funções discriminantes e os valores efetivos da variável categórica.

Apresenta-se no Quadro 38 a previsão quanto ao grupo de pertença, confirmando-se o valor preditivo das variáveis em análise.

Quadro 38. Validação da análise discriminante para o número de escolhas por tipo RIASEC.

| | Previsão quanto ao grupo de pertença (%) | | | | | |
|-------------------------|--|------|------|------|------|------|
| | E | F | J | P | AI | C |
| Eletricistas | 66.7 | .0 | 16.7 | .0 | .0 | 16.7 |
| Farmacêuticos | 9.0 | 64.2 | 10.4 | 4.5 | 4.5 | 7.5 |
| Jornalistas | 4.3 | 10.0 | 61.4 | 12.9 | 8.6 | 2.9 |
| Prof. 1º CEB | 4.0 | 15.2 | 17.9 | 52.3 | 4.0 | 6.6 |
| Ag. Imobiliários | 8.1 | 4.8 | 11.3 | 6.5 | 46.8 | 22.6 |
| Contabilistas | 2.6 | 6.6 | 5.3 | 14.5 | 11.8 | 59.2 |

Legenda: E= Eletricista; F = Farmacêutico; J = Jornalista; P = Prof. 1º CEB; AI = Ag. Imobiliário; e C = Contabilista.

Esta correspondência moderada mas estatisticamente significativa entre o código da profissão e o código decorrente do número de escolhas no âmbito das preferências de carreira, validada pela análise discriminante acima descrita, vem reforçar mais uma vez as perspetivas de traço-fator, nomeadamente o modelo de Holland (1959, 1985, 1997).

Os resultados sugerem que a utilização do Inventário de Preferências de Carreira, pode constituir um instrumento de rápida aplicação, no sentido de prever o código dominante do sujeito em questão, embora o estudo das suas qualidades psicométricas mereça mais investimento, porque o resultado aqui apresentado situa-se apenas na amostra utilizada.

Obviamente que no âmbito de um processo de aconselhamento de carreira será fundamental explorar com mais pormenor, interesses, valores, competências e características da personalidade de modo a apoiar o processo de decisão vocacional. Atendendo à perspetiva de Gottfredson (2002), permite-se assim que o sujeito

construa um mapa de si a par de um mapa cognitivo do mundo das profissões considerando a sua acessibilidade, de forma a promover uma aspiração realista.

De acordo com vários autores (Gottfredson, 2003; Holland, 1997) os indivíduos apresentam diferenças em várias dimensões, nomeadamente ao nível dos interesses, valores, competências, capacidades cognitivas e nível educacional, aspetos relevantes na compreensão da construção da carreira.

Tendo em consideração os resultados encontrados relativamente a estas duas primeiras hipóteses e depois de verificarmos a associação estatisticamente significativa entre as variáveis independentes de H1 e H2, salienta-se que relativamente à dimensão cognitiva será fundamental continuar a explorar a possibilidade de diferenciação dos sujeitos nas cinco dimensões de processamento de informação no âmbito da sua profissão e especialmente no que se refere ao código RIASEC.

Hipótese 3: As características do temperamento discriminam os diferentes grupos profissionais em estudo.

Atendendo à proposta de Haase e seus colaboradores (2008, 2010, 2011) de consideração do temperamento na dimensão pessoal dos modelos de correspondência pessoa-ambiente profissional, para além das capacidades de processamento de informação analisadas nas duas hipóteses anteriores, procedemos à testagem de H3.

Tendo em conta a formulação da hipótese optou-se por não considerar as variáveis individualmente. Assim, recorreremos à estatística multivariada, nomeadamente à análise discriminante, incluindo nesta análise apenas os participantes com emprego, atendendo à variável profissão em análise nesta hipótese. Desta vez conseguiu-se garantir que as dispersões não eram estatisticamente significativas no teste *Box* ($p=.823$), garantindo-se os pressupostos necessários às análises efetuadas.

Considerando a análise dos rácios *F*, apenas *FI* não foi significativa na diferenciação entre os grupos profissionais como se pode constatar no Quadro 39.

Quadro 39. Análise da significância dos rácios F das dimensões do temperamento⁶.

| | Lambda de Wilk | F | gl1 | gl2 | p |
|-----------|----------------|-------|-----|-----|------|
| FE | .927 | 5.834 | 5 | 372 | .000 |
| FI | .993 | .553 | 5 | 372 | .736 |
| MO | .961 | 3.036 | 5 | 372 | .011 |

O procedimento produziu três funções discriminantes, sendo que a primeira explica 79.5% da variância (Quadro 40).

Quadro 40. Valores próprios associados às funções discriminantes das dimensões do temperamento.

| Funções | Valores próprios | % de Variância | % Acumulada | Correlação canónica |
|---------|------------------|----------------|-------------|---------------------|
| 1 | .080 | 79.5 | 79.5 | .271 |
| 2 | .019 | 18.7 | 98.3 | .136 |
| 3 | .002 | 1.7 | 100 | .042 |

O Quadro 41 apresenta os resultados no teste da hipótese nula (que assume os centróides iguais). Se considerarmos as três funções em simultâneo verificamos significância estatística ($p=.002$).

Quadro 41. Funções discriminantes das dimensões do temperamento.

| Teste das Funções | Lambda de Wilk | Qui-Quadrado | gl | p |
|-------------------|----------------|--------------|----|------|
| 1 à 3 | .908 | 36.072 | 15 | .002 |
| 2 à 3 | .980 | 7.555 | 8 | .478 |
| 3 | .998 | .648 | 3 | .885 |

A análise dos coeficientes normalizados (Quadro 42) indica os valores mais elevados em cada função: função 1 (FE), função 2 (MO) e função 3 (FI).

Quadro 42. Coeficientes canónicos das dimensões do temperamento.

| | Funções | | |
|-----------|---------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 |
| FE | 1.009 | -.679 | -.520 |
| FI | -.133 | -.517 | .917 |
| MO | .040 | 1.200 | .517 |

⁶ FE = Força da Excitação; FI = Força da Inibição; e MO = Mobilidade.

Pela consulta da matriz estrutural (Quadro 43) confirma-se que FE contribui mais para a primeira função, MO para a segunda e FI para a terceira (embora FI se revele não discriminante).

Quadro 43. Matriz de estrutura das dimensões do temperamento.

| | Funções | | |
|-----------|---------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 |
| FE | .992* | -.077 | .101 |
| MO | .647* | .621 | .444 |
| FI | .198 | -.394 | .898* |

*. Maior correlação absoluta entre cada variável e as funções discriminantes

A análise das funções para os centróides dos grupos permitiu-nos verificar que as diferentes profissões revelam-se associadas a determinadas características do temperamento (Quadro 44) pelo que se confirma H3.

Assim, os eletricitistas e os contabilistas surgem associados a MO e os restantes grupos profissionais a FE. Salienta-se mais uma vez que os resultados relativos aos eletricitistas são apresentados apenas a título exploratório.

Quadro 44. Análise das funções para os centróides dos grupos no âmbito das dimensões do temperamento.

| Profissão | Funções | | |
|-------------------------|---------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 |
| Eletricistas | .227 | .495 | .107 |
| Farmacêuticos | -.188 | .010 | -.004 |
| Jornalistas | .397 | -.212 | -.012 |
| Prof. do 1º CEB | -.280 | -.055 | .024 |
| Ag. Imobiliários | .347 | .164 | .044 |
| Contabilistas | -.021 | .128 | -.079 |

Relembra-se que MO diz respeito à capacidade para privilegiar alternadamente FE ou FI consoante as circunstâncias (Strelau, 1997). Assim, os eletricitistas e os contabilistas desta amostra revelam maior rapidez na inibição da reação a um estímulo quando necessário, permitindo que outra reação seja evocada perante o mesmo. Por sua vez, os restantes profissionais revelam maior excitação perante situações em que é necessário que o indivíduo não se deixe conduzir por uma inibição protectora.

Esta ideia de que os grupos profissionais apresentam perfis de personalidade distintos está presente há algum tempo na literatura (Primi et al., 2002).

Atendendo à perspetiva de Holland (1985, 1997) segundo a qual, as escolhas vocacionais decorrem do tipo de personalidade, que por sua vez, emerge da interação entre características biológicas e histórias pessoais, podemos extrapolar que as diferenças individuais decorrentes do temperamento exercerão de facto alguma influência neste sentido, na medida em que se verificou (exceto para FI) a função discriminante das dimensões temperamentais em estudo nos grupos profissionais envolvidos neste trabalho.

Conclui-se que de alguma forma a dimensão do temperamento surge associada aos diferentes grupos profissionais em análise, permitindo em parte a sua discriminação, o que nos levou a explorar se esta função discriminante se mantém quando considerada a variável independente relativa ao código RIASEC (na hipótese seguinte), tendo em consideração a sua relação com a profissão já verificada anteriormente.

Hipótese 4: Há diferenças estatisticamente significativas nas características do temperamento em função do código RIASEC.

Procedeu-se à exploração das diferenças de temperamento em função do código RIASEC dos participantes com e sem emprego para testar H4 utilizando a ANOVA (Quadro 45).

Quadro 45. Comparações, em função do código RIASEC (ANOVA), das médias nas características de temperamento.

| | gl | F | p |
|-----------|-----|------|------|
| FE | 5 | 3.83 | .002 |
| | 436 | | |
| FI | 5 | 1.18 | .319 |
| | 435 | | |
| MO | 5 | 3.55 | .004 |
| | 441 | | |

Verificaram-se diferenças estatisticamente significativas, pelo que se confirma a hipótese em análise, em FE [F(5,436)=3.83, p=.002] e MO [F(5,441)=3.55, p=.004]. Mais uma vez, FI não se mostrou estatisticamente relevante nestas comparações, desta vez em função do código RIASEC dos participantes, tal como seria de esperar

atendendo à associação encontrada entre a profissão e o código RIASEC, referida anteriormente e tendo em conta os seus resultados não significativos na hipótese anterior.

Aliás, no estudo de Newberry et al. (1997) de análise das qualidades psicométricas do instrumento aqui utilizado no âmbito do temperamento, verificou-se uma correlação elevada e positiva entre FE e MO, não incluindo FI.

O teste de *Bonferroni* permitiu situar as diferenças para FE verificando-se entre S e A ($p=.04$) e também entre S e E ($p=.002$) com resultados inferiores em ambos os casos para S ($M=52.17\pm 7.35$).

Relativamente a MO constatou-se sobretudo para o E, em relação a I ($p=.02$) e a S ($p=.003$) com resultados mais favoráveis a E nos dois casos ($M=64.13\pm 6.64$).

Apresentam-se em seguida os resultados descritivos no Quadro 46.

Quadro 46. Média, DP, mínimo e máximo das dimensões de temperamento em função do código RIASEC.

| | | N | M | DP | Min. | Máx. |
|----|-------|-----|-------|------|------|------|
| FE | R | 17 | 56.29 | 6.57 | 46 | 74 |
| | I | 72 | 54.63 | 8.32 | 38 | 77 |
| | A | 125 | 55.18 | 7.30 | 40 | 80 |
| | S | 112 | 52.17 | 7.35 | 35 | 69 |
| | E | 49 | 57.18 | 6.62 | 46 | 72 |
| | C | 67 | 53.61 | 8.80 | 32 | 74 |
| | Total | 442 | 54.35 | 7.76 | 32 | 80 |
| FI | R | 16 | 54.56 | 5.62 | 45 | 64 |
| | I | 69 | 57.48 | 5.69 | 45 | 70 |
| | A | 124 | 58.27 | 6.34 | 39 | 79 |
| | S | 114 | 57.82 | 5.95 | 43 | 73 |
| | E | 52 | 57.25 | 6.72 | 44 | 68 |
| | C | 66 | 57.23 | 6.56 | 41 | 72 |
| | Total | 441 | 57.62 | 6.20 | 39 | 79 |
| MO | R | 17 | 60.65 | 6.91 | 52 | 74 |
| | I | 73 | 59.97 | 8.12 | 44 | 81 |
| | A | 125 | 61.87 | 7.17 | 42 | 84 |
| | S | 112 | 59.62 | 6.64 | 37 | 76 |
| | E | 53 | 64.13 | 6.64 | 49 | 79 |
| | C | 67 | 61.66 | 7.64 | 46 | 81 |
| | Total | 447 | 61.19 | 7.31 | 37 | 84 |

Assim, os participantes do tipo S revelam menos atributos necessários para evitar a inibição protectora que os participantes dos tipos A e E, nomeadamente: (1) diminuição da intensidade de reacção a um estímulo; (2) não alteração da intensidade quando é necessário; (3) ou não reacção perante a sobre-estimulação (Strelau, 1997).

Se atendermos à perspectiva de Newberry et al. (1997) constata-se que os participantes do tipo A e E apresentam maior resistência à fadiga, capacidade para trabalhar sob ameaça ou sobrecarga de informação, preferindo atividades arriscadas ou exigentes (tarefas típicas das ocupações destes tipos de acordo com os estereótipos sobre as mesmas).

Por sua vez, os participantes do tipo E apresentam maior capacidade para privilegiar alternadamente FE ou FI consoante as situações assim o exigem, na medida em que revelaram resultados superiores em MO. De acordo com Strelau (1997) estes indivíduos apresentarão menor probabilidade de desenvolver perturbações que conduzem à inércia patológica.

Mais de meio século depois das propostas de Pavlov (1951-52) quanto às dimensões do temperamento, nomeadamente as forças do sistema nervoso enquanto diferenças individuais na capacidade de processamento de informação das células do sistema nervoso central, vimos por este meio acrescentar contributos que parecem apontar para a diferenciação pessoal de cariz vocacional no âmbito do temperamento.

Neste sentido lembramos a proposta de Holland (1959, 1985, 1997) que defende o lugar central da personalidade na expressão da escolha vocacional. De facto, Holland (1997) defende que os instrumentos de avaliação dos interesses vocacionais são afinal inventários de personalidade, porque esta é expressa nas escolhas dos sujeitos.

Salienta-se contudo, que o autor considera a importância das experiências de vida a par dos aspetos biológicos.

Ainda assim, ressalva-se que apesar da forte componente biológica tradicionalmente associada ao temperamento, o que se traduz em relativa estabilidade ao longo da vida e consistência em diferentes situações, não significa que estas características não possam alterar-se por influências de natureza ambiental (Pinto, 2006).

Para além disso, segundo a mesma autora, este é um conceito multidimensional (que inclui sociabilidade, emocionalidade, atividade, entre outras dimensões) e as suas manifestações comportamentais revelam-se diferentes ao longo do desenvolvimento.

Não podemos então negligenciar a interação entre estas características temperamentais e as influências contextuais no processo de desenvolvimento do ser humano (Pinto, 2006).

Há considerável evidência científica (Gray, 1964; Neblitsyn & Gray, 1972; Newberry et al., 1997; Strelau, 1979, 1997; cit. por Haase et al., 2010) acerca da exploração dos constructos de excitação, inibição e mobilidade enquanto dimensões do temperamento com sustentação biológica fundamentais na compreensão das diferenças individuais na forma como as pessoas respondem aos estímulos ambientais.

Podemos assim antecipar, que poderá existir alguma associação entre as noções de policronicidade no âmbito do processamento de informação e os constructos de âmbito temperamental tal como sugerem os autores que propõem o modelo testado neste trabalho (Ferreira et al., 2008; Haase, 1986; Haase et al., 2005; Haase et al., 2008; Haase et al., 2010; Haase et al., 2011).

No entanto, os aspetos temperamentais apresentam, pelo menos no trabalho aqui apresentado, aparentemente um peso maior na compreensão da correspondência pessoa-ambiente profissional tendo em conta que H2 não foi confirmada.

Ainda assim, salienta-se que será importante continuar a explorar esta dimensão temperamental quer no âmbito profissional, quer na compreensão da diferenciação dos tipos RIASEC.

Hipótese 5: As capacidades de processamento de informação autorrelatadas e as características de temperamento apresentam uma associação estatisticamente significativa.

A fim de explorarmos a última hipótese (H5) nesta primeira etapa, recorreremos à correlação *r* de *Pearson*, tendo encontrado associações estatisticamente significativas ($p \leq .01$) entre as dimensões em análise (Quadro 47) na amostra total, como estávamos a prever. Neste sentido, podemos confirmar H5.

De facto, as dimensões de temperamento propostas por Pavlov (1918; Neblestsyn, & Gray, 1965; Strelau, 1972; cit. por Ferreira et al., 2008) e alvo de enorme interesse na psicologia britânica e soviética, relacionam-se com a reação dos sujeitos à sobrecarga de informação ou ausência de estimulação características dos ambientes (Ferreira et al., 2008).

Quadro 47. Matriz de correlações entre capacidades de processamento de informação e dimensões do temperamento.

| | | FE | FI | MO |
|---------------|---|-----------|-----------|-----------|
| PI inf | r | .60** | .26** | .54** |
| | N | 287 | 287 | 291 |
| PI int | r | .42** | .08 | .41** |
| | N | 284 | 284 | 288 |
| PI mud | r | .54** | .27** | .42** |
| | N | 299 | 298 | 303 |
| PI est | r | .43** | .16* | .25** |
| | N | 259 | 259 | 262 |
| PI tem | r | .23** | .46** | .25** |
| | N | 297 | 294 | 299 |

**p≤.01

Assim, terão alguma relevância na compreensão da capacidade de corresponder às exigências de processamento de informação dos ambientes ocupacionais.

FE revelou-se positiva e fortemente associada a PI inf ($r=.60$) e PI mud ($r=.54$), moderadamente relacionada com PI int ($r=.42$) e PI est ($r=.43$), apresentando ainda uma correlação fraca com PI tem ($r=.23$).

Nesta amostra os participantes com maior FE são mais tolerantes à sobrecarga de informação, revelando ainda maior capacidade para lidar com mudanças frequentes. Ressalta-se aqui a relação entre a capacidade de excitação perante acontecimentos imprevistos e a capacidade para tolerar situações em que diversas informações são apresentadas em simultâneo ou em rápida sucessão. Aliás, de acordo com Newberry et al. (1997) FE refere-se à capacidade do sistema nervoso de trabalhar sob estimulação prolongada ou intensa.

Por sua vez, FI apresentou uma correlação mais moderada com PI tem ($r=.46$) e correlações fracas com PI inf ($r=.26$), PI mud ($r=.27$) e PI est ($r=.16$), não se apresentando associada a PI int.

Finalmente, MO revelou uma forte e positiva correlação com PI inf ($r=.54$), correlações positivas e moderadas com PI int ($r=.41$) e PI mud ($r=.42$) e correlações mais fracas e positivas com PI est ($r=.25$) e PI tem ($r=.25$). Estes valores mais fracos vão ao encontro do que é referido por Newberry et al. (1997), na medida em que MO constitui a capacidade para responder adequadamente a mudanças nas condições

dos estímulos e não está propriamente associada à manutenção da estrutura das exigências externas e sua ordenação temporal.

Procurou-se investigar com mais pormenor este aspeto através da análise da regressão múltipla a fim de podermos apontar modelos explicativos considerando variáveis preditoras.

O modelo estatístico da regressão é usado para prever o comportamento das variáveis dependentes em função das variáveis independentes, apontando a margem de erro destas previsões (Pestana & Gageiro, 2003) muito útil em vários âmbitos de estudo, incluindo o aconselhamento (Wampold & Freund, 1987).

Neste caso, como foram consideradas diversas variáveis independentes (ou covariáveis), o procedimento adotado correspondeu à regressão linear múltipla que permite não só aceder às associações entre variáveis tal como o procedimento da correlação, mas explorar o seu valor preditivo representando-o através de equações matemáticas que descrevem as relações encontradas.

É necessário ainda analisar a qualidade de ajustamento do modelo resultante, isto é, o grau com que as predições baseadas na equação de regressão superam as predições baseadas nas médias das variáveis dependentes (Pestana & Gageiro, 2003).

Os mesmos autores salientam que a utilização do coeficiente de determinação (R^2) permite medir o poder explicativo do modelo utilizado porque corresponde à proporção da variação da variável independente explicada pelo modelo que deve tender para 1, sendo que $1 - R^2$ resulta de fatores não incluídos no modelo.

Ainda que o modelo se revele adequado, a extrapolação para além dos dados amostrais merece o cuidado que qualquer procedimento estatístico anteriormente utilizado neste trabalho atendeu.

Na análise efetuada na amostra total procurou-se identificar a capacidade preditiva das variáveis critério através do procedimento de regressão múltipla assegurando o cumprimento dos pressupostos inerentes à técnica utilizada. As correlações entre variáveis independentes não apontaram para problemas de multicolinearidade (a mais elevada foi $r=.44$), atendendo ao critério inferior a .90 sugerido por Pestana e Gageiro (2003).

Verificou-se para a variável dependente FI, que forçando a entrada (método *enter*) de todas as variáveis relativas ao processamento de informação autorrelatado (PI inf, PI int, PI mud, PI est PI tem) se constata a explicação de 23.5% da variância tendo em conta o valor do coeficiente de determinação (R^2).

Atendendo aos resultados da ANOVA [$F(5,266)=16.38$; $p=.000$] este modelo revelou-se adequado (Quadro 48).

Quadro 48. Sumário da Regressão Múltipla para as capacidades de processamento de informação em relação a FI.

| Modelo | R | R ² | R ² a | ΔR^2 |
|---------------------|------|----------------|------------------|--------------|
| Variáveis critério: | .485 | .235 | .221 | 5.888 |
| PI inf | | | | |
| PI int | | | | |
| PI mud | | | | |
| PI est | | | | |
| PI tem | | | | |

Os coeficientes de regressão que traduzem o valor preditivo das variáveis consideradas individualmente são apresentados no Quadro 49.

Destacam-se os resultados estatisticamente significativos para PI mud ($p=.022$) e PI tem ($p=.000$) com coeficientes positivos, sugerindo resultados superiores em FI nos sujeitos com maior tolerância ao peso da mudança das atividades (.147) e peso temporal (.416).

Quadro 49. Coeficientes de regressão nas capacidades de processamento de informação em relação a FI.

| Modelo | FI | | | |
|-------------|--------|-------|--------|------|
| | B | Beta | t | p |
| (Constante) | 41.702 | | 17.913 | .000 |
| PI inf | .199 | .101 | 1.478 | .141 |
| PI int | -.169 | -.093 | -1.551 | .122 |
| PI mud | .323 | .147 | 2.300 | .022 |
| PI est | -.135 | -.058 | -.932 | .352 |
| PI tem | .820 | .416 | 6.780 | .000 |

Salienta-se que esta inibição que resulta de processos de condicionamento (Strelau, 1997) e que se traduz numa diminuição da intensidade da reação, não alteração da intensidade ou não reação, parece surgir associada nesta amostra a uma maior preferência pelo controlo do tempo das atividades mas simultaneamente apresentando capacidade para lidar com as mudanças que ocorrem nas tarefas.

Relativamente a FE e utilizando o mesmo método *enter* para as variáveis do índice de policronicidade, constatou-se mais uma vez que o modelo se revelou adequado, tendo em consideração os resultados da ANOVA [$F(5,268)=47.75$; $p=.000$].

A percentagem de variância explicada (47.1%) é superior à encontrada no modelo anterior para FI (Quadro 50).

Quadro 50. Sumário da Regressão Múltipla para as capacidades de processamento de informação em relação a FE.

| Modelo | R | R ² | R ² a | Δ R ² |
|---------------------|------|----------------|------------------|------------------|
| Variáveis critério: | .686 | .471 | .461 | 5.872 |
| PI inf | | | | |
| PI int | | | | |
| PI mud | | | | |
| PI est | | | | |
| PI tem | | | | |

No Quadro 51 podemos encontrar os coeficientes de regressão que traduzem o valor preditivo das variáveis consideradas individualmente.

Verificam-se resultados estatisticamente significativos em todas as variáveis exceto em PI tem. Mais uma vez os coeficientes são positivos, o que sugere resultados superiores em FE em participantes com maior tolerância ao peso da informação ($p=.000$), peso interpessoal ($p=.000$), peso da mudança ($p=.000$) e peso da estrutura das atividades ($p=.010$).

Quadro 51. Coeficientes de regressão nas capacidades de processamento de informação em relação a FE.

| Modelo | FE | | | |
|-------------|--------|-------|--------|------|
| | B | Beta | t | p |
| (Constante) | 22.293 | | 10.010 | .000 |
| PI inf | .687 | .306 | 5.258 | .000 |
| PI int | .391 | .181 | 3.607 | .000 |
| PI mud | .786 | .299 | 5.506 | .000 |
| PI est | .377 | .137 | 2.596 | .010 |
| PI tem | -.092 | -.039 | -.764 | .445 |

Assim, esta capacidade para lidar eficazmente com informação que é apresentada em simultâneo, tolerar a presença de interações interpessoais, lidar com a mudança rápida de estímulos e preferência pelo controlo da sequência das atividades parece estar associada a uma maior excitação prolongada ou a curto prazo necessária para o indivíduo não cair numa inibição protectora. De facto, de acordo com

Strelau (1997) esta dimensão refere-se à capacidade para lidar eficazmente com acontecimentos imprevistos com valor estimulativo elevado.

Finalmente, no que se refere a MO, verificou-se mais uma vez, que forçando a entrada destas variáveis no âmbito do processamento de informação autorrelatado, o modelo se revela adequado, atendendo aos resultados da ANOVA [$F(5,269)=31.58$; $p=.000$].

Constatou-se que a percentagem de variância explicada é, novamente, superior (37%) à encontrada para FI (Quadro 52).

Quadro 52. Sumário da Regressão Múltipla para as capacidades de processamento de informação em relação a MO.

| Modelo para FE | R | R ² | R ² a | ΔR^2 |
|---------------------|------|----------------|------------------|--------------|
| Variáveis critério: | .608 | .370 | .358 | 5.964 |
| PI inf | | | | |
| PI int | | | | |
| PI mud | | | | |
| PI est | | | | |
| PI tem | | | | |

O valor preditivo das variáveis consideradas individualmente é apresentado no Quadro 53.

Quadro 53. Coeficientes de regressão nas capacidades de processamento de informação em relação a MO.

| Modelo | MO | | | |
|-------------|--------|-------|--------|------|
| | B | Beta | t | p |
| (Constante) | 35.007 | | 15.581 | .000 |
| PI inf | .753 | .360 | 5.733 | .000 |
| PI int | .369 | .185 | 3.378 | .001 |
| PI mud | .557 | .230 | 3.950 | .000 |
| PI est | -.213 | -.083 | -1.439 | .151 |
| PI tem | .105 | .048 | .843 | .400 |

Destacam-se os resultados estatisticamente significativos nas dimensões do peso da informação ($p=.000$), peso interpessoal ($p=.001$) e peso da mudança ($p=.000$).

Os coeficientes de regressão positivos apontam para resultados superiores em MO nos participantes com valores superiores nestas dimensões do processamento de informação. Lembra-se que de acordo com Strelau (1997) esta característica refere-se à capacidade para privilegiar FE ou FI em função das situações.

Em síntese, os modelos testados revelaram-se adequados mostrando a associação entre capacidades de processamento de informação e características temperamentais, destacando-se um peso mais elevado de FE e MO neste âmbito que contudo, deve continuar a ser investigado, na medida em que este trabalho constituiu um primeira tentativa de exploração das propostas de Haase e colaboradores em adultos portugueses.

Finaliza-se assim, a testagem das hipóteses definidas nesta primeira etapa. Parece-nos claro que os indivíduos variam nas suas capacidades de processamento de informação, que por sua vez se relacionam com características temperamentais, pelo que alargar a compressão dos modelos de ajustamento pessoa-ambiente profissional a estas dimensões poderá constituir mais uma passo na compreensão destas propostas de tradição traço-fator e correspondência pessoa-ambiente iniciadas há mais de um século por Parsons (1909).

Encerra-se esta etapa salientando que Haase et al. (1979, 1986) definiram cinco dimensões de processamento de informação na compreensão dos modelos de ajustamento pessoa-ambiente profissional com base nos contributos decorrentes da antropologia, polícronicidade, processamento de informação e determinantes biológicos de âmbito temperamental, que se revelaram numa perspetiva meramente descritiva (apresentada no início desta primeira etapa) importantes no âmbito da diferenciação também dos ambientes profissionais.

Será importante continuar a explorar esta questão da polícronicidade e do processamento de informação a nível pessoal, a par dos aspetos temperamentais, de modo a ser possível um dia corresponder estas dimensões pessoais às, mais uma vez evidenciadas, exigências de processamento de informação diferenciadas no que concerne aos tipos de ocupações definidos por Holland (1959, 1985, 1997). Por sua vez, estas merecem também exploração mais aprofundada e de natureza indutiva.

De facto, esta possibilidade de diferenciação das diferentes ocupações profissionais com base em tarefas de escalonamento da magnitude assume-se como bem sucedida tal como já havia sido demonstrado no trabalho de Haase et al. (2008, 2010, 2011).

Os padrões encontrados na caracterização das profissões são consistentes com os estereótipos geralmente associadas às mesmas (Haase et al., 2010, 2011), apresentando algumas especificidades de âmbito cultural.

No que se refere aos tipos de ocupações, constatou-se a semelhança entre duas culturas na diferenciação das exigências geralmente associadas, neste caso no que concerne ao processamento de informação. Haase et al. (2010) também já tinham

constatado que o peso interpessoal emerge com relevo em profissões do tipo S e menos importante em ocupações realistas. No mesmo sentido, as profissões de tipo I revelam maior exigência ao nível da informação e mudança, enquanto as profissões do realistas e convencionais apresentam resultados mais baixos nestas dimensões (Haase et al., 2010).

Verificou-se alguma consistência entre a perspetiva de estudantes e profissionais no entanto, se atendermos aos resultados encontrados na dimensão temporal, facilmente corroboramos a explicação sugerida por Haase et al. (2010, 2011) quanto à importância do contacto com o mundo profissional.

Reforça-se ainda a necessidade de instruções mais claras na distinção entre o peso da estrutura da atividade e o peso temporal, também evidenciada no estudo de Haase et al. (2010, 2011).

Mais uma vez constatou-se que os portugueses tendem a atribuir valores de estimativa mais elevados que os participantes norte-americanos no entanto, descobrimos nesta amostra que os profissionais classificam as ocupações com valores mais aproximados aos que emergiram na amostra norte-americana de estudantes, o que parece fortalecer a importância do contacto com o mundo profissional na construção de uma conceção mais realista acerca das exigências de processamento de informação associadas às ocupações profissionais em estudo.

Duma forma geral, podemos assumir que algumas das ideias defendidas na literatura de âmbito vocacional, relacionadas com as diferenças entre ocupações estão de certa forma patentes nos resultados aqui descritos. Lembra-se por exemplo, as noções de Prediger (1982) sobre dados/ideias e pessoas/coisas que de certa forma encontram correspondência nos resultados descritos anteriormente.

Sabemos que há ainda um longo caminho a percorrer no sentido de se documentar a possibilidade de comparar um perfil de capacidades individuais de processamento de informação assumindo a relevância dos aspetos temperamentais neste âmbito, com um perfil de exigências nas cinco dimensões em análise ao nível das ocupações organizadas por tipo definido por Holland (1997).

Contudo, entendemos este trabalho como um contributo que reforça a viabilidade desta proposta. Procurou-se sobretudo ultrapassar neste trabalho a limitação sentida pelos autores do estudo original, no que se refere à amostra utilizada, ao incluir participantes com experiência profissional.

A perspetiva hexagonal de Holland documentada por Gottfredson (1980) acerca da possibilidade de corresponder pessoas e ambientes profissionais no sentido de potenciar sucesso, satisfação e longevidade profissional, tendo em conta a

diferenciação das exigências inerentes às diferentes ocupações profissionais, foi também explorada neste trabalho.

Procedemos precisamente na segunda etapa deste estudo à exploração destas questões do ajustamento e outras variáveis em análise nesta dissertação (código RIASEC, temperamento e capacidades de processamento de informação), bem como de natureza sociodemográfica, ao nível da satisfação com a situação profissional atual, sucesso profissional e longevidade laboral, e em última instância, no âmbito do bem-estar subjetivo em geral.

3.2. Etapa II – Exploração do bem-estar subjetivo no (des)emprego

As análises realizadas permitiram aceder à complexidade do objeto de estudo nesta segunda etapa de apresentação e discussão dos resultados especificamente no que concerne ao segundo e terceiro objetivos deste trabalho.

Nesta fase, procurou-se conhecer os contributos de cada variável independente (ou exógena) relativamente às variáveis dependentes (ou endógenas) em estudo.

Os *General Linear Models* incluídos no *software* utilizado na análise dos dados permitiram estudar o comportamento das variáveis dependentes em relação às preditoras (ou explicativas).

Esta abordagem unificada de vários métodos estatísticos revelou-se bastante útil na medida em que agrega vários métodos estatísticos (Keith, 2006) entre os quais a MANOVA (considerando o efeito de diversas variáveis independentes no conjunto de variáveis dependentes) e a regressão múltipla (que permite prever o comportamento das variáveis dependentes em função das variáveis independentes, como já foi referido anteriormente).

De acordo com Pestana e Gageiro (2003) muitas vezes há vantagem em considerar simultaneamente um conjunto de variáveis dependentes, principalmente quando partilham um significado comum, para saber se esse conjunto manifesta diferenças entre os grupos, o que podia não acontecer se se considerasse cada variável de forma isolada. Mais uma vez, procurou-se garantir os pressupostos necessários à utilização das técnicas selecionadas.

Atendendo à perspetiva defendida por Warr (2003) considerou-se nas hipóteses testadas em seguida, o constructo de bem-estar subjetivo ora em geral (ou nas palavras do autor, “livre de contexto”) ora no domínio específico do trabalho.

Considerou-se nesta dimensão do trabalho não só a satisfação profissional mas também o sucesso e a longevidade, tendo em consideração o modelo de Holland (1985, 1997) que salienta melhores resultados nestes três aspetos em indivíduos com níveis mais elevados de ajustamento pessoa-ambiente profissional.

Na medida em que esta dimensão do bem-estar no domínio laboral emerge associada à dimensão mais geral do constructo, nomeadamente quando se considera a satisfação com o trabalho e a satisfação com a vida (Tait et al., 1989; Judge & Watanabe, 1993), procurou-se antes de iniciar a testagem das hipóteses, explorar nesta amostra se é viável esta nossa assumpção presente nesta segunda parte do estudo, sobre a associação entre bem-estar em geral e no domínio do trabalho, nomeadamente na análise do ajustamento pessoa-ambiente profissional ou na consideração da sua relevância em função de variáveis de natureza sociodemográfica.

No Quadro 54 apresenta-se a matriz de correlações entre variáveis do bem-estar subjetivo em geral na sua dimensão cognitiva e afetiva (satisfação com a vida em geral, afetividade positiva e afetividade negativa) e no domínio do trabalho (longevidade laboral, satisfação com a situação profissional atual, sucesso profissional, total da satisfação com o trabalho avaliada com o MSQ – versão reduzida, satisfação intrínseca e extrínseca com o trabalho).

A correlação entre a satisfação com a situação profissional atual e o sucesso profissional foi moderada ($r=.31$) e positiva, apontando para níveis superiores de sucesso profissional em participantes mais satisfeitos com o seu trabalho. Também Ferreira et al. (2009) reportam um valor muito semelhante de correlação significativa entre estas variáveis ($r=.30$).

Se considerarmos o resultado total no MSQ – versão reduzida, também se constata uma associação estatisticamente significativa com o sucesso profissional ($r=.34$). No estudo de Ferreira et al. a correlação estatisticamente significativa encontrada foi ligeiramente superior, mas ainda assim moderada, entre estas variáveis ($r=.44$).

Duma forma geral, vários autores salientam esta relação entre satisfação com o trabalho e sucesso profissional (Boudreau et al., 2001; Bozionelos, 2004). Aliás, a própria definição de sucesso subjetivo inclui precisamente a avaliação da satisfação profissional. Por sua vez, estas perceções de sucesso podem originar de facto níveis de sucesso objetivo superiores (Abele & Spurk, 2009).

Já relativamente ao sucesso objetivo, segundo os mesmos autores, verificam-se algumas inconsistências na literatura, quanto à sua influência na satisfação com o

trabalho. Lançamos assim pistas de investigação futura neste âmbito, assim como no que se refere às variáveis sociodemográficas, que não foram aqui exploradas.

Não se verificou uma associação estatisticamente significativa entre a longevidade laboral e a satisfação, mas constatou-se a sua associação com o sucesso ($r=.18$).

Quadro 54. Matriz de correlações entre variáveis no âmbito do bem-estar subjetivo em geral e no domínio do trabalho.

| | | Long. | Sat. | Suc. | MSQ | MSQ | MSQE | SWSL | PA | NA |
|-------|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----|
| | | I | | | | | | | | |
| Long. | r | --- | | | | | | | | |
| | N | --- | | | | | | | | |
| Sat. | r | -.07 | | | | | | | | |
| | N | 548 | | | | | | | | |
| Suc. | r | .18** | .31** | | | | | | | |
| | N | 548 | 618 | | | | | | | |
| MSQ | r | .02 | .47** | .34** | | | | | | |
| | N | 519 | 524 | 524 | | | | | | |
| MSQI | r | .08 | .40** | .37** | .94** | | | | | |
| | N | 527 | 532 | 532 | 528 | | | | | |
| MSQE | r | -.03 | .44** | .26** | .89** | .68** | | | | |
| | N | 521 | 526 | 526 | 528 | 529 | | | | |
| SWSL | r | -.02 | .41** | .30** | .50** | .47** | .41** | | | |
| | N | 540 | 612 | 614 | 523 | 531 | 525 | | | |
| PA | r | -.03 | .24** | .27** | .45** | .46** | .33** | .46** | | |
| | N | 540 | 611 | 613 | 526 | 534 | 528 | 618 | | |
| NA | r | -.11** | -.28** | -.21** | -.31** | -.32** | -.24** | -.35** | -.12** | --- |
| | N | 541 | 612 | 614 | 528 | 536 | 530 | 619 | 622 | --- |

** $p \leq .01$ Legenda: Long. = Longevidade laboral; Sat. = Satisfação com a situação profissional atual; Suc. = Sucesso profissional; MSQ = total no MSQ; MSQI = MSQ intrínseca; MSQE = MSQ extrínseca; SWLS = total satisfação com a vida; PA = Afetividade Positiva; NA = Afetividade Negativa.

Estes dados sugerem que os três aspetos merecem exploração empírica no âmbito do ajustamento na sua relação com o bem-estar no domínio laboral, porque emergem de alguma forma relacionados, se atendermos ao papel central do sucesso nesta relação, na medida em que surgiu associado à satisfação e à longevidade.

No que concerne à relação entre o bem-estar em geral e no domínio laboral, no âmbito da longevidade laboral, podemos apontar apenas a sua relação estatisticamente significativa com a dimensão afetiva do bem-estar subjetivo

nomeadamente ao nível de NA ($r=-.11$) sugerindo níveis inferiores de afetividade negativa em indivíduos com maior tempo de serviço.

Relativamente à associação entre a satisfação com a situação profissional atual e a satisfação com a vida, verificou-se um resultado também estatisticamente significativo e superior ($r=.41$) ao encontrado (.35) por Tait et al. (1989). Constata-se assim que os participantes com maior satisfação laboral também se apresentam mais satisfeitos com a vida.

No que se refere à dimensão afetiva do bem-estar subjetivo, também se verificou a sua relação com a satisfação com a situação profissional atual: PA ($r=.28$) e NA ($r=-.24$). Assim, nesta amostra, níveis mais elevados de satisfação com a situação profissional atual estão associados a maior afetividade positiva e menos afetos negativos.

Foi ainda possível constatar o que já havíamos referido anteriormente no que se refere à relação entre a avaliação geral da satisfação com a situação profissional atual através de uma questão e a sua medição com um instrumento que inclui múltiplas facetas do ambiente laboral ($r=.47$).

Este dado permitiu-nos considerar na maior parte das hipóteses a questão geral que não aborda determinadas dimensões da satisfação profissional (medidas pelo instrumento), mas dum forma global permite aceder ao que o indivíduo sente em relação à sua situação profissional atual, por forma a garantirmos alguma consistência em relação à avaliação do sucesso profissional, que também foi medido desta forma e poderemos incluir participantes em situação de desemprego que não preencheram o MSQ – versão reduzida.

Na análise do bem-estar no âmbito de variáveis de natureza sociodemográfica ainda no que concerne ao segundo objetivo deste trabalho, bem como na sua compreensão no contexto do desemprego, desta feita já no âmbito do terceiro objetivo, optou-se por incluir também o resultado total no MSQ – versão reduzida para além da questão geral a fim de explorarmos também as potencialidades deste instrumento que vão além da avaliação da satisfação intrínseca e extrínseca, permitindo igualmente aceder a um resultado total baseado nos aspetos incluídos nos seus 20 itens.

Estas duas dimensões (MSQI e MSQE) também se revelaram fortemente relacionadas entre si ($r=.68$) e com o resultado total no MSQ – versão reduzida ($r=.94$ e $r=.87$, respetivamente).

Por sua vez, também se encontraram associações estatisticamente significativas entre a satisfação medida com este instrumento e o sucesso profissional: MSQ ($r=.34$), MSQI ($r=.37$) e MSQE ($r=.26$). Verificou-se assim, tal como na satisfação

com a situação profissional atual avaliada com uma questão geral, que níveis superiores de sucesso se associam a resultados superiores na satisfação com o trabalho medida no MSQ – versão reduzida.

Quanto à relação entre bem-estar subjetivo em geral e no domínio do trabalho, voltamos a encontrar associações estatisticamente significativas: (1) entre o sucesso e a satisfação em geral com a vida ($r=.30$), PA ($r=.27$) e NA ($r=-.21$); (2) MSQ e satisfação com a vida ($r=.50$), PA ($r=.45$) e NA ($r=-.31$); (3) MSQI e satisfação com a vida ($r=.47$), PA ($r=.46$) e NA ($r=-.32$); (4) e MSQE e satisfação com a vida ($r=.41$), PA ($r=.33$) e NA ($r=-.24$).

Estes dados apontam para níveis superiores de bem-estar subjetivo em geral em participantes com maior sucesso profissional e níveis superiores de satisfação com o trabalho em geral bem como, nas suas dimensões intrínseca e extrínseca.

De facto, segundo Warr (2003) há alguma sobreposição entres estes aspetos, na medida em que os sentimentos acerca do trabalho constituem uma das componentes da satisfação mais global com a vida.

São vários os autores que confirmam estes resultados: (1) Dolan et al. (2000) verificaram que a satisfação com o trabalho e com a vida em geral explicam o bem-estar psicológico embora a satisfação com a vida explique uma maior percentagem da variância do bem-estar que a satisfação com o trabalho; (2) a felicidade está associada positivamente à satisfação com o trabalho (Wright & Cropanzano, 2000, cit. por Wright et al. 2007); (3) Judge e Watanabi (1993) confirmaram esta mútua influência, verificando-se que a satisfação com a vida tem um maior impacto na satisfação profissional que o contrário; e (4) a satisfação com o trabalho tem importância na satisfação com a vida com consequências no bem-estar subjetivo em geral (Robert et al., 2006).

Relativamente às dimensões afetivas do bem-estar subjetivo, podemos ainda acrescentar que verificámos resultados consistentes com os apontados por exemplo, por Warr (2003) que salienta as relações entre PA/NA e a satisfação intrínseca com o trabalho.

Também ao nível do sucesso profissional Lyubormsky et al. (2005) salientam a sua relação com o bem-estar subjetivo em geral, nomeadamente ao nível da afetividade positiva.

Assim, o bem-estar subjetivo em geral tem um forte impacto no bem-estar no domínio laboral e este por sua vez tem influência no bem-estar em geral (Judge & Watanabi, 1993), até porque várias facetas do trabalho se relacionam

simultaneamente com a satisfação profissional e os aspetos do bem-estar subjetivo em geral (Warr, 2003).

Finalmente, constataram-se ainda correlações entre a dimensão cognitiva do bem-estar subjetivo e a os aspetos afetivos envolvidos neste constructo: PA ($r=.46$) e NA ($r=-.35$).

Estas duas dimensões traduzem traços de personalidade que se manifestam em diferenças individuais no estilo emocional e sentimentos acerca de si e do ambiente (Warr, 2003).

Geralmente apresentam uma associação negativa entre si que ronda $-.25$ (Cropanzano, James, & Konovsky, 1993; Elliot, Chartrand, & Harkins, 1994; George, 1989; Munz et al., 1996; Watson & Pennebaker, 1989; Watson & Slack, 1993; Watson & Walker, 1996; cit. por Warr, 2003). Neste trabalho verificou-se uma associação mais fraca entre PA e NA ($r=-.12$) mas estatisticamente significativa.

Em síntese, constatou-se que poderá fazer sentido explorar nas hipóteses testadas em seguida estas variáveis, no sentido de compreender o bem-estar subjetivo em geral e no domínio do trabalho, quer no que concerne ao ajustamento pessoa-ambiente profissional, quer no âmbito de aspetos de natureza sociodemográfica em participantes em situação de emprego e desemprego.

No que se refere às variáveis código RIASEC, temperamento e capacidades de processamento de informação, por não termos dados de natureza teórica de relevo que sustentem esta relação com o bem-estar subjetivo em geral, optou-se por explorar neste trabalho apenas no domínio laboral, esperando contudo, em próximas investigações alargar o âmbito de análise à dimensão mais geral do bem-estar subjetivo, tendo em conta as associações estatisticamente significativas encontradas neste trabalho entre as duas dimensões e reforçadas pela literatura neste âmbito.

Hipótese 6: Há diferenças estatisticamente significativas no bem-estar subjetivo em geral e no domínio do trabalho em função do nível de ajustamento.

Para testar H6 recorreremos à MANOVA e explorámos a variável independente relativa ao ajustamento pessoa-ambiente nas dimensões de bem-estar subjetivo (SWLS, PA e NA) e de satisfação com o trabalho (satisfação com a situação profissional atual, MSQI e MSQE), sucesso profissional e longevidade laboral.

Neste âmbito foram considerados apenas os participantes em situação de emprego tendo em conta a operacionalização da variável ajustamento.

Relembramos que se procurou classificar o nível de ajustamento atendendo à correspondência entre a profissão e o código RIASEC dominante (decorrente dos resultados no Inventário de Preferências de Carreira), verificando-se elevado quando iguais, médio quando não era dominante mas correlacionado (com base no modelo hexagonal proposto por Holland em 1985) e baixo quando não se verificavam estas condições.

Não se utilizou a variável MSQ na medida em que como referimos anteriormente a questão geral de satisfação com a situação profissional atual incluída no questionário de caracterização geral e profissional revelou-se adequada na medição desta dimensão.

Para além disso, a fim de manter a coerência relativamente à questão do sucesso profissional, isto é, medir numa perspetiva global o sentimento geral dos participantes relativamente a estas variáveis, não se incluiu o resultado total do MSQ – versão reduzida nestas análises porque este instrumento inclui determinadas facetas inerentes à satisfação com o trabalho, não tendo por isso sido aplicado aos desempregados.

A hipótese testada (H6) foi confirmada (Quadro 55) apenas para PA [$F(2)=3.46$; $p=.032$], longevidade laboral [$F(2)=3.37$; $p=.035$] e satisfação com a situação profissional atual [$F(2)=3.39$; $p=.035$].

Quadro 55. Comparações, em função dos níveis de ajustamento (MANOVA), das variáveis do bem-estar subjetivo em geral e no domínio do trabalho⁷.

| | gl | F | p |
|---|----|------|------|
| SWSL | 2 | 1.97 | .140 |
| PA | 2 | 3.47 | .032 |
| NA | 2 | .56 | .574 |
| MSQI | 2 | 1.41 | .245 |
| MSQE | 2 | .61 | .544 |
| Longevidade laboral | 2 | 3.37 | .035 |
| Sucesso profissional | 2 | .33 | .722 |
| Satisfação com a situação profissional atual | 2 | 3.39 | .035 |

De alguma forma verificaram-se efeitos da variável ajustamento quer ao nível do bem-estar em geral, nomeadamente no que concerne aos afetos positivos, quer no domínio laboral, excetuando no âmbito do sucesso profissional.

⁷ SWLS = Satisfação em geral com a vida; PA = Afetividade Positiva; NA = Afetividade Negativa; MSQI = Satisfação intrínseca com o trabalho; e MSQE = Satisfação extrínseca com o trabalho.

As comparações *Post Hoc* revelaram diferenças estatisticamente significativas entre os participantes com nível de ajustamento mais baixo e os que apresentam nível superior ($p=.012$), com maior longevidade profissional nos primeiros. No que diz respeito à PA ($p=.007$) e satisfação com a situação profissional atual ($p=.015$), os resultados invertem-se.

Os resultados de natureza descritiva relativamente a estas variáveis em análise podem ser consultados no Quadro 56 no âmbito do bem-estar subjetivo em geral e no Quadro 57 no domínio profissional.

Esperava-se com este trabalho acrescentar contributos à proposta de Haase et al. (2008, 2010, 2011) adicionando a dimensão do bem-estar subjetivo à compreensão da correspondência entre pessoa e ambiente profissional decorrente de capacidades de processamento de informação e características temperamentais.

Constatou-se que de alguma forma um maior ajustamento ainda que não medido no âmbito destas duas variáveis, se revelou associado a uma maior satisfação com a situação profissional atual e afetividade positiva, o que nos parece constituir um primeiro passo para a exploração posterior desta proposta de Haase e seus colaboradores no âmbito da psicologia positiva.

Quadro 56. Média, DP, mínimo e máximo em função dos níveis de ajustamento no bem-estar subjetivo em geral.

| Ajustamento | SWSL | PA | NA | |
|----------------|--------------|-------|-------|-------|
| Baixo | N | 68 | 69 | 69 |
| | M | 15.00 | 33.68 | 21.39 |
| | DP | 4.31 | 7.54 | 6.51 |
| | Min. | 5 | 15 | 11 |
| | Máx. | 23 | 51 | 41 |
| | Médio | N | 87 | 86 |
| M | | 15.21 | 34.79 | 22.25 |
| DP | | 4.61 | 7.78 | 7.51 |
| Min. | | 5 | 12 | 11 |
| Máx. | | 24 | 49 | 51 |
| Elevado | | N | 271 | 273 |
| | M | 15.94 | 36.19 | 22.53 |
| | DP | 4.11 | 7.625 | 7.33 |
| | Min. | 5 | 11 | 11 |
| | Máx. | 25 | 55 | 49 |

Quadro 57. Média, DP, mínimo e máximo em função dos níveis de ajustamento no bem-estar subjetivo no domínio do trabalho.

| Ajustamento | Longevidade Laboral (meses) | Satisfação com a situação profissional atual | Sucesso profissional | MSQI | MSQE | |
|----------------|-----------------------------|--|----------------------|------|-------|-------|
| Baixo | N | 69 | 68 | 68 | 69 | 69 |
| | M | 176.45 | 2.60 | 3.01 | 45.54 | 18.39 |
| | DP | 123.86 | .83 | .59 | 8.22 | 5.16 |
| | Min. | 12 | 1 | 1 | 24 | 6 |
| | Máx. | 480 | 4 | 4 | 60 | 29 |
| Médio | N | 85 | 86 | 87 | 86 | 86 |
| | M | 146.52 | 2.53 | 3.05 | 44.20 | 18.14 |
| | DP | 116.48 | .82 | .55 | 8.58 | 5.19 |
| | Min. | 12 | 1 | 1 | 18 | 7 |
| | Máx. | 410 | 4 | 4 | 59 | 29 |
| Elevado | N | 269 | 274 | 274 | 272 | 270 |
| | M | 138.85 | 2.76 | 3.05 | 45.92 | 18.79 |
| | DP | 113.73 | .78 | .53 | 8.67 | 5.36 |
| | Min. | 12 | 1 | 1 | 14 | 6 |
| | Máx. | 456 | 4 | 4 | 60 | 30 |

Estes resultados vão ao encontro da perspetiva apresentada por Gottfredson e Johnstun (2009) salientando que geralmente as pessoas preferem ambientes congruentes que lhes permitem expressar as suas competências, valores e comportamentos e assumir papéis agradáveis.

No estudo de Marujo e Neto (2011) verificou-se que os indivíduos mais felizes trabalhavam na sua área de formação.

Relembra-se ainda o modelo de Lofquist e Dawis (1969) que salienta a importância do ajustamento entre indivíduo e organização na promoção da satisfação que por sua vez melhora o desempenho do trabalhador.

O modelo de Holland (1985, 1997) também defende que os indivíduos se sentirão mais satisfeitos em ambientes profissionais compatíveis com as suas características pessoais.

Verificou-se que nesta amostra os participantes com maior ajustamento pessoa-ambiente profissional apresentam de facto maior satisfação com trabalho.

Constatou-se ainda que esta satisfação não se restringe ao meio laboral, na medida em que os participantes com níveis superiores de ajustamento revelaram melhores resultados na dimensão da afetividade positiva no âmbito do bem-estar subjetivo em geral.

De acordo com Lofquist e Dawis (1969) o trabalho é mais do que o simples desempenho de tarefas profissionais, inclui também, por exemplo, a interação social que poderá ser mais significativa na promoção de satisfação, do que a pura realização de atividades de âmbito laboral. Aliás, como vimos no início desta segunda etapa do estudo, parece haver uma relação estatisticamente significativa entre estas duas vertentes do bem-estar subjetivo.

Contrariamente ao que é referido por Hood e Ferreira (1993) acerca do modelo de Holland, verificou-se maior longevidade laboral nos indivíduos com ajustamento menos elevado. Salienta-se que este resultado merece exploração futura, até porque entendemos que a forma como esta dimensão foi operacionalizada no questionário de caracterização geral e profissional poderá não ter sido a mais adequada.

Pensou-se numa primeira fase (no âmbito do pré-teste do instrumento) explorar o percurso profissional dos participantes ao invés de apenas contabilizar o tempo de desempenho da atual profissão no entanto, esta exploração revelou-se de difícil compreensão para os sujeitos, pelo que se optou por retirá-la do instrumento final, tendo em conta que a morosidade já inerente à tarefa de preenchimento dos instrumentos, nos levou a tomar decisões no sentido de simplificar a tarefa de recolha de dados.

Sabemos que estas opções tomadas acarretaram inevitavelmente limitações para o estudo, esta é uma delas.

Seria importante também perceber, porque se mantêm há mais tempo no desempenho da sua profissão, apesar do baixo ajustamento. Até porque de acordo com Dawis (1994) a desistência do emprego é uma das formas que os indivíduos utilizam para evitar desconforto provocado pelo desajustamento.

Será que a conjuntura económica atual de certa forma impõe uma acomodação à situação, mesmo que haja incongruência entre a pessoa e o ambiente? Talvez estes participantes se conformem com a situação, porque será mais confortável do que estar desempregado.

Salienta-se no entanto, que a insegurança que caracteriza a atualidade do mundo do trabalho acarreta inúmeras consequências para o indivíduo ao nível da sua satisfação em geral com a vida, às vezes até tão stressantes como a perda do emprego (Herr et al., 2004). Prause e Doodley (2001) destacam que os trabalhadores em situação de instabilidade laboral (como o subemprego) revelam níveis superiores de depressão quando comparados com pessoas em situação de emprego, mas resultados inferiores, em comparação com os desempregados.

Parece-nos que os resultados encontrados podem em parte ser entendidos atendendo às características económicas que pautam a atualidade. No entanto, julgamos que este resultado merece investigação em próximos trabalhos.

Podemos ainda refletir considerando outros aspetos possivelmente associados a estes resultados.

Será que estes indivíduos, que estão há mais tempo no desempenho da sua profissão, na altura em que enveredaram pela mesma tiveram que o fazer por outras questões que vão além da vocação (entendida como encontro do ambiente profissional correspondente à sua essência pessoal)?

Talvez no passado fosse mais importante seguir a profissão dos pais, enveredar por uma ocupação profissional considerada socialmente adequada ao seu estatuto socioeconómico ou até ao género do indivíduo.

Sabemos que muitos dos adultos nos dias de hoje, não tiveram oportunidade de explorar as suas preferências vocacionais (Herr et al., 2004). O acesso à informação sobre o mundo das profissões estava limitado aos contextos próximos do indivíduo (por exemplo, família e amigos) e não à distância de um simples *clique* utilizando as tecnologias de informação e comunicação que temos hoje ao nosso dispor, nomeadamente no que se refere à internet.

O apoio no âmbito do aconselhamento vocacional terminava na adolescência na escolha do curso a frequentar (Herr et al., 2004) e se considerarmos a história da psicologia vocacional no nosso país, esta intervenção estava acessível a muito poucos e temporalmente numa fase muito mais tardia que noutros países.

As condições de vida da população portuguesa há uns anos atrás não permitiam o livre acesso a determinadas profissões (por questões financeiras e até de desigualdade de género, características do período de ditadura que o país atravessou) como hoje é possível, tendo em conta o número crescente de estudantes que acedem ao ensino superior.

Especula-se ainda se os participantes com maior ajustamento, não conseguem garantir maior longevidade laboral, por influência de fatores externos, tendo em conta o despedimento involuntário decorrente do fim de contrato. Talvez a precariedade que hoje caracteriza os contratos de trabalho e que favorece na dimensão da longevidade quem entrou no mundo profissional há mais tempo (porque antigamente os empregos “eram para a vida”) possa ter um papel de relevo neste âmbito.

De facto, de acordo com Savickas (2002) o percurso de carreira (incluindo a frequência e duração dos empregos) é influenciado por inúmeros fatores de ordem pessoal em transação com as oportunidades fornecidas pela sociedade.

Sabemos que segundo Holland (1985, 1997) os indivíduos procuram e persistem em ambientes congruentes e evitam ou deixam os contextos incongruentes no entanto, também é possível que estes participantes permaneçam nos empregos, mesmo percebendo discrepâncias, mudando as suas condutas, sucedendo-se ciclos de procura de satisfação.

Procuraremos com certeza estas respostas em investigações posteriores. Para já, salientamos que o ajustamento parece revelar-se fundamental na escolha vocacional, tal como seria de esperar, atendendo a inúmeros trabalhos que apontam resultados benéficos decorrentes de uma adequada correspondência entre pessoa e ambiente profissional.

Ainda assim, ressalva-se a necessidade de mais investimento empírico neste âmbito tendo em conta que a relação entre o ajustamento e variáveis como a satisfação permanece incerta (Osipow & Fitzgerald, 1996) apontando-se a relevância de variáveis mediadoras como por exemplo, a cultura e a idade (Tsabari et al., 2005). Estes aspetos não foram aqui considerados pelo que os resultados encontrados apontam direções futuras de investigação empírica e lançam apenas sugestões no âmbito da consideração do ajustamento no processo de aconselhamento de carreira.

Apesar das dificuldades inerentes à garantia de emprego nos dias de hoje, esta dimensão não pode ser negligenciada no processo de aconselhamento de carreira, tendo em consideração os resultados aqui encontrados e a evidência demonstrada por outros autores.

Recorde-se que Walsh e Eggerth (2005) salientam que os indivíduos em ambientes profissionais congruentes com a sua personalidade tendem a apresentar níveis mais elevados de satisfação (verificou-se no nosso estudo que a satisfação com o trabalho é superior nos participantes com níveis mais elevados de ajustamento) e envolvimento no trabalho, aumento da produtividade e da qualidade do mesmo.

Também Morris e Campion (2003, cit. por Walsh & Eggerth, 2005) salientam maior satisfação, produtividade e saúde mental. Dawis e Lofquist (1984) apontam igualmente uma relação positiva entre a correspondência pessoa-ambiente profissional e a satisfação com o trabalho, tal como Rounds (1981, cit. por Walsh & Eggerth, 2005).

Relembra-se ainda por exemplo, que de acordo com Gottfredson (2002) o compromisso menor (a aceitação de um emprego no âmbito de alternativas aceitáveis) trará menos ameaças ao autoconceito do sujeito.

Não esgotamos aqui os inúmeros contributos existentes na literatura neste âmbito, apenas procuramos salientar a relevância do estudo do ajustamento no âmbito da psicologia positiva, reforçada em parte pelo trabalho aqui apresentado.

Estes resultados são importantes para os trabalhadores mas também para as entidades empregadoras, na medida em que é importante efetuar processos de seleção adequados que potenciem o ajustamento e conseqüentemente aumentem a probabilidade de ampliar a produtividade e minimizar os gastos decorrentes de problemas de saúde associados a estas questões laborais, como o *stress* ocupacional e o *burnout* referidos no enquadramento teórico (Malach & Jackson, 1981; Herr et al., 2004).

Aliás, de acordo com Dawis (1984) as conseqüências da insatisfação com o trabalho, e inevitavelmente com a vida em geral, incluem o abandono laboral, absentismo, acidentes, problemas de saúde física (por exemplo, problemas cardíacos, alcoolismo e consumo de outras drogas) e mental (nomeadamente, ansiedade, depressão e até suicídio).

Verificamos assim, que as repercussões se manifestam a um nível individual, organizacional e até societal.

Admitimos que o ajustamento é uma variável com relevo neste âmbito, mas entendemos, que como qualquer variável no âmbito das ciências sociais e humanas, não pode ser considerada de forma isolada na compreensão dos fenómenos.

Neste sentido, procurou-se aprofundar esta análise explorando um aspeto de natureza externa à mera correspondência entre a profissão e o tipo RIASEC (decorrente das preferências de carreira dos participantes), nomeadamente o salário.

O trabalho implica pagamento, aliás a sua definição passa precisamente por esta dimensão. O pagamento do trabalho é crucial ao funcionamento das sociedades e no âmbito da saúde mental dos indivíduos (Warr, 2003).

Experimentou-se então testar a interação entre o ajustamento e o salário (mais uma vez, apenas nos participantes com emprego) no âmbito das variáveis do domínio laboral (MSQE, MSQI, satisfação com a situação profissional atual e sucesso profissional) a fim de explorarmos a possibilidade de outras variáveis independentes (neste caso, o salário) influenciarem os resultados descritos anteriormente no que se refere ao ajustamento.

Analisou-se primeiro apenas o domínio laboral tendo em conta que na literatura sobre bem-estar subjetivo em geral tem vindo a sugerir que a felicidade não é proporcional à riqueza (Marujo & Neto, 2011).

Apesar de não se verificar significância estatística na interação entre variáveis, constataram-se resultados estatisticamente significativos considerando apenas o salário (tomado isoladamente) nas seguintes variáveis dependentes: longevidade laboral [$F(6)=21.089$; $p=.000$] e sucesso profissional [$F(6)=5.07$; $p=.000$].

Não se verificaram resultados estatisticamente significativos no âmbito da satisfação com a situação profissional atual, apesar deste aspeto – o salário – constituir uma das dimensões geralmente avaliada no âmbito da satisfação com o trabalho (Warr, 2003) nomeadamente na sua dimensão extrínseca (Weiss et al., 1967).

O Quadro 58 sintetiza estes resultados sobre o bem-estar no domínio do trabalho em função dos níveis salariais.

Quadro 58. Comparações, em função dos níveis salariais (MANOVA), nas variáveis do bem-estar subjetivo no domínio do trabalho.

| | gl | F | p |
|---|-----------|----------|----------|
| MSQI | 6 | 1.70 | .120 |
| MSQE | 6 | 1.28 | .263 |
| Longevidade laboral | 6 | 21.09 | .000 |
| Sucesso profissional | 6 | 5.07 | .000 |
| Satisfação com a situação profissional atual | 6 | 1.33 | .244 |

As comparações *Post Hoc* indicaram maior longevidade laboral nos participantes que auferem salários superiores, constatando-se diferenças estatisticamente significativas quando comparamos sujeitos com salários abaixo e acima de 1500€.

Assim, constataram-se diferenças estatisticamente significativas entre os participantes com salários até 500€ e os que auferem 1501€-2000€ ($p=.000$); 2001€-2500€ ($p=.000$); e mais de 2501€ ($p=.002$) no que se refere à longevidade laboral.

Verificou-se o mesmo nos participantes com salários entre 751€-1000€ em comparação com os restantes participantes que auferem salários superiores ($p=.000$).

Finalmente, constatou-se que os participantes com salários entre 1001€-1500€ também revelaram diferenças estatisticamente significativas nesta dimensão da

longevidade laboral, quando comparados com os participantes com salários superiores (respetivamente, $p=.000$; $p=.000$; e $p=.001$).

Relativamente ao sucesso profissional destaca-se a existência de diferenças estatisticamente significativas entre o primeiro grupo (salário até 500 euros) quando comparado com todos os restantes ($p<.01$ para todos, exceto quando comparado com o grupo de participantes com salário entre 751€-1000€, apresentando um $p<.05$), com resultados mais baixos para os primeiros.

O grupo de participantes com salário entre 751€-1000€ apresentou diferenças estatisticamente significativas ($p=.010$) quando comparado com o grupo que auferia salários entre 2001€-2500€.

O primeiro resultado apontado relativamente à longevidade laboral, poderá ser explicado tendo em conta a questão da progressão profissional, isto é, geralmente os trabalhadores que estão há mais tempo num emprego tendem a auferir mais.

Por outro lado, também podemos especular que os sujeitos com salário mais elevado procuram manter o seu emprego. Não podemos no entanto, inferir quanto às relações de causalidade inerentes ao resultado encontrado.

Quanto à perceção de menor sucesso nos indivíduos com salário mais baixo, salientamos que é um resultado que traz alguns contributos de relevo na compreensão desta variável associada ao trabalho.

Apesar do salário surgir na literatura frequentemente associado à satisfação profissional, nomeadamente na sua dimensão extrínseca como relembram Ferreira et al. (2009), talvez apresente maior relevo na dimensão do sucesso ocupacional. Esta é mais uma questão que merece sustentação empírica futura.

O Quadro 59 inclui os resultados de natureza descritiva neste âmbito.

Savickas (2002) sugere que se os indivíduos no âmbito do seu papel laboral encontram um meio de expressão de características vocacionais terão sucesso e satisfação profissional.

Neste estudo verificou-se que o fator financeiro em interação com este ajustamento (patente das palavras do autor) não se revela significativo no entanto, quando considerado isolado apresenta relevo estatístico ao nível da longevidade laboral e sucesso profissional.

Quadro 59. Média, DP, mínimo e máximo em função dos níveis salariais no bem-estar subjetivo no domínio laboral.

| | | Longevidade Laboral (meses) | Sucesso profissional | Satisfação com a situação profissional atual | MSQI | MSQE |
|-----------|------|-----------------------------------|-------------------------|---|-------|-------|
| 0-500 | N | 17 | 17 | 17 | 15 | 14 |
| | M | 48.76 | 2.47 | 2.29 | 40.80 | 15.64 |
| | DP | 50.74 | .87 | .77 | 11.70 | 5.46 |
| | Min. | 12 | 1 | 1 | 19 | 8 |
| | Máx. | 156 | 4 | 3 | 60 | 26 |
| 501-750 | N | 61 | 62 | 62 | 59 | 59 |
| | M | 102.28 | 2.98 | 2.60 | 43.15 | 16.81 |
| | DP | 90.76 | .46 | .88 | 9.07 | 5.59 |
| | Min. | 12 | 2 | 1 | 23 | 6 |
| | Máx. | 390 | 4 | 4 | 60 | 29 |
| 751-1000 | N | 91 | 93 | 95 | 92 | 89 |
| | M | 81.07 | 2.90 | 2.77 | 46.04 | 19.58 |
| | DP | 73.21 | .55 | .75 | 7.72 | 5.27 |
| | Min. | 12 | 1 | 1 | 20 | 7 |
| | Máx. | 306 | 4 | 4 | 60 | 30 |
| 1001-1500 | N | 216 | 217 | 217 | 210 | 209 |
| | M | 116.09 | 3.07 | 2.65 | 45.01 | 18.06 |
| | DP | 85.94 | .48 | .74 | 7.89 | 5.15 |
| | Min. | 12 | 2 | 1 | 18 | 6 |
| | Máx. | 420 | 4 | 4 | 60 | 29 |
| 1501-2000 | N | 94 | 95 | 94 | 90 | 89 |
| | M | 222.29 | 3.17 | 2.72 | 46.21 | 18.80 |
| | DP | 123.66 | .45 | .81 | 9.92 | 5.33 |
| | Min. | 12 | 2 | 1 | 14 | 6 |
| | Máx. | 480 | 4 | 4 | 60 | 28 |
| 2001-2500 | N | 43 | 43 | 43 | 40 | 40 |
| | M | 241.12 | 3.28 | 2.79 | 48.25 | 19.73 |
| | DP | 124.83 | .50 | .86 | 7.34 | 5.64 |
| | Min. | 12 | 2 | 1 | 25 | 6 |
| | Máx. | 456 | 4 | 4 | 60 | 30 |
| >2501 | N | 26 | 26 | 25 | 24 | 24 |
| | M | 229.96 | 3.08 | 2.88 | 49.17 | 20.63 |
| | DP | 112.69 | .69 | .97 | 8.08 | 5.19 |
| | Min. | 36 | 1 | 1 | 30 | 9 |
| | Máx. | 432 | 4 | 4 | 60 | 30 |

Este aspeto merece certamente exploração em próximos trabalhos, porque se em relação à satisfação (referida pelo autor) encontraram-se resultados de relevo quanto à importância do ajustamento, já quanto ao sucesso parece-nos que o salário poderá desempenhar um papel mais relevante.

Atendendo às circunstâncias económicas que pautam a atualidade poderá ser importante promover outros valores associados ao sucesso, que ultrapassem esta vertente salarial.

A este respeito, relembram-se os contributos de Marujo e Neto (2001) decorrentes do estudo sobre a felicidade dos portugueses, que apontam que os indivíduos mais infelizes referem que o valor mais importante no âmbito do sucesso é o dinheiro.

A título de curiosidade explorou-se (recorrendo à ANOVA) esta variável do salário no âmbito do bem-estar subjetivo em geral, tendo-se verificado diferenças estatisticamente significativas apenas ao nível da satisfação com a vida [$F(6, 538)=6.13; p=.000$] como se pode constatar no Quadro 60.

Quadro 60. Comparações, em função dos níveis salariais (ANOVA), nas variáveis do bem-estar subjetivo em geral.

| | gl | F | p |
|-------------|-----|------|------|
| SWLS | 6 | 6.13 | .000 |
| | 538 | | |
| PA | 6 | 1.71 | .117 |
| | 538 | | |
| NA | 6 | 1.86 | .086 |
| | 539 | | |

O recurso ao teste de *Bonferroni* permitiu situar estas diferenças da seguinte forma: (1) 0-500€ e todos os outros níveis salariais ($p \leq .003$); (2) 501-750€ e mais de 2501€ ($p=.003$); (3) 1001-1500€ e mais de 2501€ ($p=.04$) com resultados superiores na satisfação com a vida nos níveis salariais mais elevados

Os resultados descritivos neste âmbito são apresentados no Quadro 61.

Verificou-se assim um efeito significativo do salário no âmbito da satisfação em geral com a vida tal como verificado no estudo de Marujo e Neto (2011), que também encontrou níveis superiores de felicidade nos participantes com melhores salários.

No entanto, outros estudos apontam que apesar dos rendimentos influenciarem a felicidade há outras variáveis a considerar nesta relação (Diener, 1984).

Quadro 61. Média, DP, mínimo e máximo em função dos níveis salariais no bem-estar subjetivo em geral.

| | | N | M | DP | Min. | Máx. |
|-------------|-----------|----------|----------|-----------|-------------|-------------|
| SWSL | 0-500 | 17 | 11.76 | 3.38 | 6 | 18 |
| | 501-750 | 61 | 14.67 | 4.41 | 5 | 22 |
| | 751-1000 | 95 | 16.42 | 3.94 | 5 | 25 |
| | 1001-1500 | 214 | 15.74 | 4.19 | 6 | 25 |
| | 1501-2000 | 93 | 15.85 | 4.17 | 5 | 24 |
| | 2001-2500 | 41 | 16.88 | 3.47 | 9 | 25 |
| | >2501 | 24 | 18.46 | 3.40 | 11 | 25 |
| PA | 0-500 | 16 | 32.00 | 8.19 | 19 | 44 |
| | 501-750 | 61 | 34.21 | 8.55 | 12 | 51 |
| | 751-1000 | 95 | 36.37 | 8.50 | 17 | 55 |
| | 1001-1500 | 214 | 35.09 | 6.75 | 15 | 49 |
| | 1501-2000 | 93 | 35.85 | 8.46 | 11 | 51 |
| | 2001-2500 | 41 | 37.02 | 6.36 | 24 | 52 |
| | >2501 | 25 | 37.32 | 6.59 | 29 | 55 |
| NA | 0-500 | 16 | 26.50 | 9.77 | 11 | 43 |
| | 501-750 | 61 | 22.28 | 8.05 | 11 | 49 |
| | 751-1000 | 95 | 21.91 | 7.22 | 11 | 55 |
| | 1001-1500 | 215 | 22.83 | 7.89 | 11 | 51 |
| | 1501-2000 | 93 | 21.83 | 6.19 | 11 | 40 |
| | 2001-2500 | 41 | 22.51 | 7.30 | 11 | 45 |
| | >2501 | 25 | 19.16 | 6.69 | 11 | 38 |

Em suma, numa forma geral o ajustamento emergiu com resultados significativos ao nível da longevidade (embora contrários ao que estaríamos à espera) e satisfação profissional (coerentes com o que a literatura nos apresenta). Já no que se refere ao sucesso, parece constituir-se com relevo, a consideração do salário na sua compreensão. Na dimensão geral do bem-estar subjetivo, salientamos sobretudo a importância do ajustamento ao nível dos afetos positivos dos participantes em estudo neste trabalho.

Hipótese 7: Há diferenças estatisticamente significativas no bem-estar subjetivo no domínio do trabalho em função do código RIASEC.

Uma vez que a variável independente código RIASEC se enquadra na dimensão ocupacional optou-se por utilizar a MANOVA nas variáveis dependentes do bem-estar subjetivo apenas no domínio do trabalho (satisfação com a situação profissional atual, MSQI, MSQE, sucesso profissional e longevidade laboral) nos participantes com emprego, excluindo o bem-estar subjetivo em geral desta análise por não termos sustentação teórica de relevo neste âmbito.

Os resultados apontaram diferenças estatisticamente significativas, o que nos permite aceitar H7, entre os participantes em função do código RIASEC relativamente à longevidade laboral [F(5)=3.14; p=.009] e MSQE [F(5)=3.24; p=.007] como se pode verificar no Quadro 62.

Quadro 62. Comparações, em função do código RIASEC (MANOVA), nas variáveis do bem-estar subjetivo no domínio do trabalho.

| | gl | F | p |
|---|----|------|------|
| MSQI | 5 | 1.00 | .417 |
| MSQE | 5 | 3.24 | .007 |
| Longevidade laboral | 5 | 3.14 | .009 |
| Sucesso profissional | 5 | 1.87 | .098 |
| Satisfação com a situação profissional atual | 5 | 1.85 | .102 |

Estas diferenças estatisticamente significativas na longevidade laboral emergem com: (1) resultados superiores para R quer em relação a I (p=.014) quer a C (p=.043); (2) resultados inferiores para I em relação a R (p=.014), A (p=.004) e S (p=.003); (3) resultados superiores para A relativamente a I (p=.004) e C (p=.041); (4) também superiores para S comparativamente a I (p=.003) e C (p=.036); (5) e finalmente, menos longevidade de C em relação a R (p=.043), A (p=.041) e S (p=.036).

Sintetizando, verificou-se maior longevidade laboral em R, A e S (quando comparados com I e C). Por sua vez, o R revelou resultados superiores a A e S nesta variável. Apenas E não revelou diferenças estatisticamente significativas neste âmbito.

Os resultados de natureza descritiva podem ser consultados no Quadro 63.

Quadro 63. Média, DP, mínimo e máximo em função do código RIASEC no bem-estar subjetivo no domínio laboral.

| | Longevidade Laboral (meses) | Sucesso profissional | Satisfação com a situação profissional atual | MSQI | MSQE |
|----------|--|---------------------------------|---|-------------|-------------|
| R | N | 17 | 18 | 18 | 17 |
| | M | 186.59 | 3.06 | 2.44 | 45.47 |
| | DP | 126.35 | .54 | .78 | 6.18 |
| | Min. | 12 | 2 | 1 | 33 |
| | Máx. | 420 | 4 | 4 | 55 |
| I | N | 70 | 74 | 73 | 69 |
| | M | 110.17 | 3.00 | 2.84 | 45.35 |
| | DP | 116.55 | .62 | .78 | 9.35 |
| | Min. | 12 | 1 | 1 | 21 |
| | Máx. | 480 | 4 | 4 | 60 |
| A | N | 123 | 131 | 132 | 123 |
| | M | 162.93 | 2.92 | 2.49 | 44.24 |
| | DP | 123.01 | .66 | .87 | 9.03 |
| | Min. | 12 | 1 | 1 | 15 |
| | Máx. | 456 | 4 | 4 | 58 |
| S | N | 108 | 122 | 120 | 111 |
| | M | 161.76 | 3.12 | 2.59 | 46.32 |
| | DP | 117.93 | .49 | .87 | 7.85 |
| | Min. | 12 | 1 | 1 | 24 |
| | Máx. | 419 | 4 | 4 | 60 |
| E | N | 48 | 53 | 53 | 48 |
| | M | 138.06 | 3.06 | 2.72 | 46.48 |
| | DP | 93.92 | .46 | .82 | 8.44 |
| | Min. | 12 | 1 | 1 | 14 |
| | Máx. | 384 | 4 | 4 | 60 |
| C | N | 57 | 67 | 67 | 59 |
| | M | 122.05 | 2.85 | 2.55 | 46.03 |
| | DP | 100.88 | .74 | .93 | 8.78 |
| | Min. | 12 | 1 | 1 | 24 |
| | Máx. | 405 | 4 | 4 | 60 |

Se relembrarmos aqui as características da amostra apresentadas anteriormente, entendemos que de facto os grupos profissionais com maior tempo de

serviço refletem-se de certa forma nestes resultados atendendo à relação verificada anteriormente entre a profissão e o código RIASEC.

Na MSQE verificam-se diferenças estatisticamente significativas apenas entre: (1) I e A ($p=.048$) com resultados favoráveis a I; (2) A e E ($p=.000$) apresentando resultados superiores o código E; (3) E e S ($p=.004$) novamente com resultados favoráveis a E; (5) e E e C ($p=.004$) mais uma vez com resultados superiores em E.

Tendo em conta que os aspetos avaliados no âmbito da satisfação extrínseca se referem a dimensões externas às tarefas, como por exemplo, o salário (Sebera, 2005) verifica-se que há alguma coincidência entre os códigos que apresentam níveis superiores de MSQE e os grupos profissionais (mais uma vez, considerando a relação verificada neste estudo entre profissão e código RIASEC) que auferem salários superiores, tal como foi descrito da caracterização da amostra anteriormente apresentada.

Na exploração mais aprofundada destas questões relativas ao código RIASEC na sua relação com o bem-estar no domínio do trabalho experimentou-se um modelo de interação entre variáveis.

Analisando simultaneamente as variáveis ajustamento e código RIASEC (mais uma vez, apenas em participantes com emprego tendo em conta a operacionalização da variável ajustamento) verificou-se que os resultados da interação mantêm um valor estatisticamente significativo apenas relativamente à longevidade laboral [$F(17)=4.01$; $p=.000$] como se pode verificar no Quadro 64.

Quadro 64. Comparações, em função da interação código RIASEC*ajustamento, nas variáveis do bem-estar subjetivo no domínio do trabalho.

| | gl | F | p |
|---|----|------|------|
| MSQI | 10 | .67 | .755 |
| MSQE | 10 | 1.67 | .086 |
| Longevidade laboral | 10 | 4.21 | .000 |
| Sucesso profissional | 10 | 1.80 | .059 |
| Satisfação com a situação profissional atual | 10 | 1.30 | .229 |

As comparações *Post Hoc* permitiram situar estas diferenças estatisticamente significativas no tipo I relativamente a A ($p=.038$) e a S ($p=.033$). Os resultados de natureza descritiva apenas para a longevidade laboral são apresentados no Quadro 65. O gráfico que se segue (Figura 17) representa esquematicamente estes resultados.

Quadro 65. Média, DP, mínimo e máximo em função da interação código RIASEC*ajustamento na longevidade laboral.

| Código RIASEC | Ajustamento | N | M | DP |
|----------------------|--------------------|----------|----------|-----------|
| R | Baixo | 8 | 243.75 | 115.68 |
| | Médio | 5 | 88.80 | 110.15 |
| | Elevado | 4 | 194.50 | 114.02 |
| | Total | 17 | 186.59 | 126.35 |
| I | Baixo | 21 | 224.57 | 125.19 |
| | Médio | 2 | 123.50 | 140.71 |
| | Elevado | 43 | 51.79 | 62.73 |
| | Total | 66 | 108.94 | 118.98 |
| A | Baixo | 19 | 160.95 | 128.82 |
| | Médio | 45 | 151.42 | 118.07 |
| | Elevado | 57 | 166.61 | 124.12 |
| | Total | 121 | 160.07 | 121.81 |
| S | Baixo | 11 | 114.00 | 92.86 |
| | Médio | 10 | 140.70 | 132.83 |
| | Elevado | 85 | 170.76 | 119.51 |
| | Total | 106 | 162.04 | 118.77 |
| E | Baixo | 3 | 184.00 | 151.95 |
| | Médio | 10 | 191.90 | 102.68 |
| | Elevado | 34 | 113.41 | 76.14 |
| | Total | 47 | 134.62 | 91.81 |
| C | Baixo | 5 | 90.60 | 73.50 |
| | Médio | 10 | 86.10 | 73.36 |
| | Elevado | 40 | 134.58 | 108.35 |
| | Total | 55 | 121.76 | 101.11 |

Verifica-se que os participantes R com baixo ou elevado ajustamento apresentam mais longevidade laboral do que os que se encontram no nível médio. O mesmo padrão, embora menos acentuado verifica-se em A e C. Nestes participantes constatou-se então que os níveis intermédios de ajustamento não parecem favorecer a longevidade profissional.

O oposto acontece nos participantes do tipo E em que os sujeitos com ajustamento médio são os que apresentam mais longevidade laboral.

Já se especulou anteriormente que esta variável relativa à longevidade profissional pode levantar alguns problemas devido à sua operacionalização, até porque seria de esperar, atendendo aos modelos de ajustamento, um resultado semelhante ao que se verificou para o S, isto é, maior longevidade nos sujeitos com

níveis elevados de ajustamento e não como se constatou para o I (maior longevidade nos sujeitos com menor ajustamento).

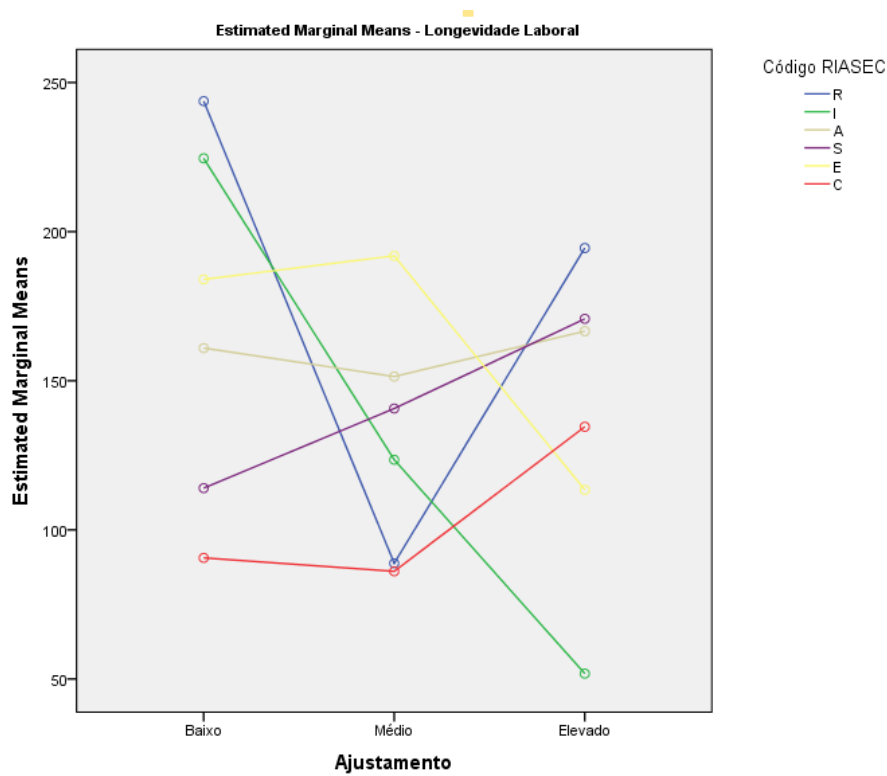


Figura 17. Gráfico da interação entre o ajustamento e o código RIASEC relativamente à longevidade laboral.

Relembra-se que entre estes dois tipos os resultados são estatisticamente significativos, tal como em relação a I e A.

Relativamente aos resultados apresentados pelo tipo A, podemos destacar que não parece verificar-se uma clara diferenciação na longevidade laboral, em função dos níveis de ajustamento.

O que se retira de mais relevante desta análise é, mais uma vez, a constatação que os tipos de personalidade vocacional diferenciam os sujeitos em variáveis de âmbito ocupacional, tal como sugeriu Holland (1959, 1985, 1997). Neste caso, em interação com o ajustamento, verificaram-se efeitos na longevidade laboral. Sugerimos exploração empírica futura neste âmbito, operacionalizando de outra forma a longevidade laboral a fim de se verificar se estes resultados se mantêm.

Hipótese 8: As características de temperamento têm influência estatisticamente significativa no bem-estar subjetivo no domínio do trabalho.

Tendo em conta o que verificamos na hipótese anterior, resolvemos continuar a explorar com mais pormenor apenas o domínio do trabalho na testagem de H8 e H9, incluindo apenas os participantes com emprego.

Neste âmbito resolvemos explorar as dimensões propostas por Haase et al. (2008, 2010, 2011) no seu modelo de ajustamento, nomeadamente as características temperamentais (H8) e as capacidades de processamento de informação (H9).

Optou-se pelo procedimento da regressão múltipla garantindo os pressupostos necessários a esta opção (salienta-se a garantia de não multicolinearidade nas variáveis de temperamento tendo em consideração os valores de correlação inferiores a .90, sendo que o mais elevado foi $r=.63$).

Relativamente a H8 verificou-se significância estatística ($p=.000$) no que concerne apenas a MSQI com uma proporção da variável explicada pelo modelo de .081 e um coeficiente de regressão de .285 (Quadro 66).

Quadro 66. Sumário da Regressão Múltipla para as dimensões do temperamento em relação a MSQI.

| Modelo | R | R ² | R ² a | ΔR^2 |
|---------------------|------|----------------|------------------|--------------|
| Variáveis critério: | .285 | .081 | .074 | 8.262 |
| FI | | | | |
| FE | | | | |
| MO | | | | |

Os resultados da ANOVA [$F(3,372)=10.96$; $p=.000$] revelam adequação do modelo em análise, pelo que se confirma H8.

Salienta-se que em relação a MSQE [$F(3,365)=2.48$; $p=.061$]; satisfação com a situação profissional atual [$F(3,399)=1.79$; $p=.149$]; sucesso profissional [$F(3,400)=1.56$; $p=.198$]; e longevidade laboral [$F(3,362)=1.54$; $p=.203$] não se encontraram resultados com significado estatístico.

Larson e Borgen (2006) salientam que a compreensão da personalidade é fundamental no domínio laboral, principalmente ao nível dos interesses, desempenho profissional, autoeficácia vocacional e satisfação.

De acordo com Oliveira (2000) inúmeros autores têm demonstrado nos seus trabalhos a associação de variáveis de natureza pessoal ao bem-estar subjetivo, nomeadamente o temperamento, tal como se constatou na amostra estudada neste trabalho, pelo menos no domínio do trabalho, nomeadamente ao nível da satisfação intrínseca. De facto, a satisfação com o trabalho e com a vida estão relacionadas entre si e com a personalidade, como defendem Dolan et al. (2000).

Assim, o foco nas características individuais, nomeadamente as características temperamentais, pode trazer contributos para a compreensão da satisfação com o trabalho. Embora nesta amostra não se tenha constatado relevância estatística ao nível do sucesso e longevidade, Kern et al. (2009) chamam a atenção para a importância destes aspetos pessoais, pelo que consideramos fundamental continuar a explorar empiricamente estas dimensões.

Vários autores salientam a importância da personalidade na construção da felicidade (Diener, 1984; DeNeve & Cooper, 1999; Dolan et al., 2000; Oliveira, 2000; Simões et al., 2000). Assim, atendendo aos resultados aqui encontrados no âmbito profissional (apenas na satisfação intrínseca) deixamos pistas para futuras investigações no domínio geral do bem-estar subjetivo, considerando as características temperamentais.

Apresentam-se no Quadro 67 os coeficientes de regressão que traduzem o valor preditivo das variáveis consideradas individualmente.

Quadro 67. Coeficientes de regressão nas dimensões do temperamento em relação a MSQI.

| Modelo | MSQI | | | |
|-------------|--------|-------|-------|------|
| | B | Beta | t | p |
| (Constante) | 22.248 | | 4.684 | .000 |
| FE | -.062 | -.055 | -.825 | .410 |
| FI | .114 | .081 | 1.541 | .124 |
| MO | .328 | .286 | 4.351 | .000 |

Verificou-se significado estatístico apenas para MO ($p=.000$) com valores positivos, sugerido resultados superiores em MSQI nos sujeitos com maior mobilidade ao nível do temperamento (.286).

Já referimos anteriormente que este atributo temperamental se revela fundamental no comportamento adaptado dos indivíduos na medida em que permite adequar as respostas aos estímulos externos.

Neste contexto, verificou-se que os participantes que revelam esta capacidade mais evidente sentem-se mais satisfeitos em relação às tarefas que desempenham, ou seja, de acordo com a definição de Spector (1997) quanto à dimensão intrínseca da satisfação com o trabalho.

Não podemos concluir quanto às explicações subjacentes a estes resultados, mas deixamos para reflexão a possibilidade destes indivíduos se ajustarem diariamente às tarefas que lhes são pedidas de forma adaptada o que poderá contribuir para um sentimento de maior agrado pelo que fazem no seu contexto laboral.

Tal como sugerem Herr et al. (2004), na compreensão da literatura publicada durante o século XX sobre o mundo do trabalho os aspetos da personalidade têm-se revelado fundamentais.

Neste sentido, os autores destacam que as características da personalidade se refletem nos comportamentos e ações levados a cabo nas organizações, portanto revelam-se fundamentais na compreensão do ajustamento pessoa-ambiente profissional. Aliás, de acordo com os autores e tal como se verificou neste estudo, pelo menos ao nível da dimensão intrínseca, a personalidade de cada indivíduo desempenha um papel de relevo no âmbito do ajustamento e satisfação profissional.

Os autores salientam ainda que a apreciação renovada das diferenças individuais e do estilo da personalidade enquanto fatores associados aos processos organizacionais é essencial.

Hipótese 9: As capacidades de processamento de informação autorrelatadas têm influência estatisticamente significativa no bem-estar subjetivo no domínio do trabalho.

Como se verificou a associação entre as características de temperamento e de processamento de informação (em H5) explorou-se outro modelo sobretudo esperando significado estatístico relativamente a MSQI como se constatou na hipótese anterior, desta feita considerando as capacidades de processamento de informação (iniciando a nossa testagem de H9) utilizando apenas o grupo de participantes em situação de emprego.

No entanto, atendendo aos resultados da ANOVA, verificou-se que o modelo não é adequado [$F(5,330)=2.02$; $p=.08$]. O valor do coeficiente de determinação revela que o modelo explica apenas 3% da variância (Quadro 68).

Quadro 68. Sumário da Regressão Múltipla para as capacidades de processamento da informação em relação a MSQI.

| Modelo | R | R ² | R ² a | Δ R ² |
|---------------------|------|----------------|------------------|------------------|
| Variáveis critério: | .173 | .030 | .015 | 8.340 |
| PI inf | | | | |
| PI int | | | | |
| PI mud | | | | |
| PI est | | | | |
| PI tem | | | | |

Salienta-se que mais uma vez que, tal como na hipótese anterior, também não se encontraram resultados estatisticamente significativos relativamente a MSQE [F(5,223)=.59; p=.710]; satisfação com a situação profissional atual [F(5,255)=.31; p=.908]; sucesso profissional [F(5,259)=.88; p=.497]; e longevidade laboral [F(5,221)=.85; p=.518].

Procurou-se explorar uma nova possibilidade de análise de diferenças individuais, como propõem Herr et al. (2004) seguindo a perspetiva de Haase e seus colaboradores quando ao peso da informação, peso interpessoal, peso da mudança, peso da estrutura das atividades e peso temporal. Contudo, não se constatou relevância estatística que permita, pelo menos nesta amostra, aparentemente sustentar esta possibilidade.

Ainda assim, a título exploratório, se considerarmos isoladamente as capacidades de processamento de informação, verifica-se um resultado estatisticamente significativo para PI mud ($p = .014$) com coeficiente negativo (-.153) sugerindo níveis mais elevados de MSQI em indivíduos com menor PI mud (Quadro 69) pelo que confirmamos apenas em parte H9.

Quadro 69. Coeficientes de regressão nas capacidades de processamento da informação em relação a MSQI.

| Modelo | MSQI | | | |
|-------------|--------|-------|--------|------|
| | B | Beta | t | p |
| (Constante) | 51.181 | | 14.393 | .000 |
| PI inf | -.065 | -.025 | -.365 | .715 |
| PI int | -.037 | -.016 | -.262 | .794 |
| PI mud | -.446 | -.153 | -2.461 | .014 |
| PI est | .184 | .063 | .970 | .333 |
| PI tem | -.081 | -.033 | -.519 | .604 |

Estes resultados sugerem que poderá haver alguma relevância inerente a estas capacidades, na compreensão dos modelos de ajustamento. Pensamos que será importante continuar a explorar estas potencialidades, renovando velhas perspectivas sobre as diferenças individuais nos modelos de correspondência pessoa-ambiente profissional e sua relação com o bem-estar subjetivo no domínio laboral.

Atendendo à definição de satisfação intrínseca (relacionada com a natureza das tarefas desempenhadas) podemos especular, apenas para esta amostra, que os sujeitos com menor tolerância às mudanças nos seus contextos apresentam-se mais satisfeitos, porque se as tarefas são precisamente as que estariam à espera, então provavelmente sentir-se-ão mais agradados com as mesmas.

Segundo Lyuborminsky e Ross (1999) verificam-se consequências dos processos cognitivos no bem-estar subjetivo, na medida em que as pessoas felizes ou infelizes utilizam estratégias cognitivas diferentes na interpretação da realidade.

Estas relações entre características pessoais de processamento de informação e aspetos da satisfação profissional merece exploração empírica futura, de forma a perceber esta questão do bem-estar no âmbito da proposta de Haase et al. (2008, 2010, 2011). Também Herr et al. (2004) salientam a importância da exploração de outros constructos pessoais (para além da personalidade) na relação entre o ajustamento e a satisfação.

Tendo em consideração os resultados encontrados na testagem de H8 e H9, parece-nos que a hipótese 10 que definimos à partida, com base apenas na existência de suporte empírico quanto à influência do temperamento no ajustamento e consequente bem-estar específico do ambiente profissional, poderá fazer algum sentido.

Avançou-se assim para a testagem da hipótese seguinte, considerando as características temperamentais provavelmente melhor preditoras do que as capacidades de processamento de informação, atendendo aos resultados até aqui encontrados.

Hipótese 10: As características de temperamento são melhor preditoras do bem-estar subjetivo no domínio do trabalho que as capacidades de processamento de informação autorrelatadas.

Os valores dos coeficientes de determinação (apresentados anteriormente e sintetizados no Quadro 70) permitem-nos aceder ao poder explicativo dos modelos testados.

Quadro 70. Sumário da Regressão Múltipla para MSQI considerando as características temperamentais (Modelo 1) e capacidades de processamento da informação (Modelo 2).

| Modelos | R | R ² | R ² a | Δ R ² |
|----------|------|----------------|------------------|------------------|
| Modelo 1 | .285 | .081 | .074 | 8.262 |
| Modelo 2 | .173 | .030 | .015 | 8.340 |

Tendo em conta que a proporção de variação da variável dependente é superior e estatisticamente significativa quando incluímos as características do temperamento (Modelo 1), constata-se que as capacidades de processamento de informação (Modelo 2) se relacionam com as características temperamentais (veja-se H5) no entanto, estas parecem ter mais influência no bem-estar subjetivo, especificamente no domínio laboral apenas ao nível da satisfação intrínseca com o trabalho, confirmando H10.

Aliás, as capacidades de processamento de informação apresentaram resultados estatisticamente significativos no âmbito de MSQI, apenas quando consideradas isoladamente (ver hipótese anterior).

De facto, tal como afirmam Guzzo et al. (1996) o temperamento ao longo da história tem surgido associado a inúmeras variáveis. Nesta amostra, verificou-se a sua (ainda que ténue) relevância ao nível da satisfação intrínseca com o trabalho.

Tal como defende Warr (2003) os sentimentos das pessoas acerca do seu trabalho emergem em função do trabalho em si (neste caso, a sua dimensão intrínseca) e da sua personalidade.

Ainda assim, a proporção da variação explicada pelos aspetos temperamentais é bastante reduzida nesta amostra, pelo que se sugere mais investigação empírica neste âmbito, tendo em conta que a proporção que não é explicada pelo modelo resulta de fatores não incluídos nestas análises.

Considerando que a satisfação intrínseca com o trabalho se relaciona com inúmeras variáveis de natureza interna, como a oportunidade de controlo pessoal das tarefas ou a possibilidade de utilizar as suas competências (Warr, 2003) entendemos

que a relevância do temperamento na compreensão da satisfação profissional se tenha revelado significativa nesta dimensão e não ao nível dos aspetos extrínsecos.

Relembramos que os aspetos avaliados em MSQE, incluem o salário, as condições de trabalho, a segurança do emprego, entre outros (Warr, 2003) que ultrapassam as características pessoais dos trabalhadores, pelo que compreendemos a não significância estatística quer do temperamento, quer das capacidades de processamento de informação (em H8 e H9, respetivamente) nesta dimensão da satisfação com o trabalho.

Mesmo constatando a relevância do temperamento no bem-estar subjetivo, pelo menos no domínio laboral no âmbito da satisfação intrínseca com o trabalho, não podemos deixar de salientar que apesar da estabilidade associada a este constructo constituir uma ideia consensual na literatura, alguns autores defendem que pode mudar gradualmente ao longo da vida porque não podemos entender o ser humano numa perspetiva meramente inatista, sem considerar os fatores contextuais (Elias, 1990; Wachs, 1993; cit. por Newberry, et al., 1997).

Também não encontramos o necessário suporte empírico na literatura quanto à influência de características temperamentais e das capacidades de processamento de informação especificamente ao nível do sucesso ou longevidade, apenas numa forma geral, a consideração da relevância de aspetos do sujeito nos modelos de correspondência pessoa-ambiente profissional com repercussões nestas variáveis (nomeadamente o contributo de Holland), pelo que compreendemos os resultados encontrados em H8 e H9 relativamente a estas duas variáveis.

Não podemos contudo, extrapolar estes resultados para além dos dados amostrais neste trabalho envolvidos.

Em conclusão, salientamos que atendendo aos resultados verificados para MSQI, poderá ser interessante voltar a testar estas hipóteses quer no âmbito do bem-estar no domínio laboral quer no bem-estar subjetivo em geral, até porque de acordo com as ideias de Seligman e Csikszentmihalyi (2000) os traços individuais positivos merecem exploração no âmbito da psicologia positiva na medida em que constituem um dos três pilares na qual assenta, a par das experiências positivas e das instituições positivas.

Atendendo ao segundo objetivo deste estudo, depois de termos iniciado a testagem da primeira hipótese envolvendo o bem-estar subjetivo em geral e no domínio do trabalho no âmbito do ajustamento pessoa-ambiente profissional, afunilamos a testagem de hipóteses relacionadas com o código RIASEC, temperamento e processamento de informação, considerando apenas o bem-estar no

domínio laboral, para terminamos este ponto do trabalho, voltando a incluir a dimensão geral do bem-estar subjetivo, na compreensão de outras variáveis de natureza sociodemográfica.

Hipótese 11: Há diferenças estatisticamente significativas no bem-estar subjetivo em geral e no domínio do trabalho em função de variáveis de natureza sociodemográfica e de outros aspetos de natureza profissional.

Para terminar a exploração deste segundo objetivo do estudo, partimos da proposta de Diener (1984) que afirma que este tipo de variáveis de natureza sociodemográfica detém um papel de relevo na compreensão do bem-estar subjetivo.

Numa primeira fase exploraram-se as dimensões de bem-estar subjetivo em geral (SWLS, PA e NA) e no domínio do trabalho (satisfação com a situação profissional atual, MSQ, MSQE, MSQI, sucesso e longevidade profissional) ora na amostra total ora incluindo apenas os participantes com emprego, na medida em que não temos dados quanto à longevidade laboral, MSQ, MSQI e MSE para os participantes desempregados.

Tendo em conta que esta hipótese se constitui como um complemento ao estudo aqui apresentado sobre o ajustamento pessoa-ambiente profissional, resolvemos incluir agora também MSQ no sentido de complementarmos os dados obtidos com a questão geral de avaliação global da satisfação utilizada nas hipóteses anteriores. Relembra-se que se pretendia explorar a trilogia satisfação, sucesso e longevidade proposta nos modelos de correspondência pessoa-ambiente profissional, garantindo alguma coerência quanto ao formato que foi utilizado na obtenção das respostas dos participantes neste âmbito.

As variáveis independentes em análise foram as seguintes: género, idade (até 31, 32 a 40 e acima dos 41 anos), estado civil (vive com e sem parceiro), região do país (norte, centro e sul), filhos (ter ou não), habilitações académicas (ensino básico, ensino secundário, ensino superior e pós-licenciatura) e profissão (eletricistas, farmacêuticos, jornalistas, professores 1º CEB, agentes imobiliários, contabilistas).

Excluimos destas análises a variável relativa ao salário, por já ter sido explorada num ponto anterior deste trabalho.

Não se verificaram diferenças estatisticamente significativas em função das variáveis filhos e habilitações académicas. Já no trabalho de Marujo e Neto (2011) a composição do agregado familiar e a existência de filhos não se revelou significativa

na análise da felicidade dos participantes portugueses em estudo. Também de acordo com Oliveira (2000) a parentalidade não se revela significativa neste âmbito.

No que se refere às habilitações académicas, tal como já afirmava Diener na sua revisão de estudos em 1984, não parece constituir uma variável preditora de bem-estar subjetivo. Apenas se considerada em função do género, se verifica em parte a sua relação com o bem-estar subjetivo (Mroczek & Kolarz, 1998).

Também não se constataram diferenças estatisticamente significativas em função da região do país. De facto, não encontramos dados relativos à influência desta variável no bem-estar subjetivo na população portuguesa.

Quando as questões geográficas são incluídas nos estudos, centram-se sobretudo na compreensão da influência dos fatores culturais atendendo às diferenças entre sociedades. Salientam-se por exemplo, as considerações de Diener (1999, cit. por Simões et al., 2000) sobre a felicidade e o casamento, que sugerem que em sociedades mais individualistas que dão grande importância ao matrimónio, a probabilidade das pessoas solteiras, divorciadas ou viúvas sofrerem é superior quando comparadas com as casadas, atendendo às recompensas sobretudo de natureza social relacionadas com os valores dominantes.

Os resultados dos testes t realizados para a variável género podem ser consultados no Quadro 71.

Quadro 71. Comparações, em função do género (testes t), nas médias do bem-estar subjetivo em geral e no domínio do trabalho.

| | gl | t | p |
|---|-----|-------|------|
| Longevidade laboral | 547 | -1.19 | .234 |
| Satisfação com a situação profissional atual | 619 | -1.10 | .289 |
| Sucesso profissional | 621 | -.48 | .630 |
| MSQ | 524 | -2.02 | .043 |
| MSQI | 532 | -.97 | .331 |
| MSQE | 526 | -3.16 | .002 |
| SWSL | 620 | -1.41 | .158 |
| PA | 619 | -2.49 | .013 |
| NA | 620 | 1.31 | .190 |

Verificaram-se diferenças estatisticamente significativas em função do género no total MSQ [$t(524) = -2.02$; $p = .043$], com resultados mais elevados para os homens ($M = 73.01 \pm 13.85$) em comparação com as mulheres ($M = 70.31 \pm 14.02$).

Também na MSQE os participantes do género masculino apresentaram resultados superiores ($M=19.59\pm 5.18$) às mulheres ($M=17.98\pm 5.41$) com relevância estatística [$t(526) = -3.16$; $p = .002$].

O mesmo se verificou em relação a PA [$t(619) = -2.49$; $p = .013$], isto é, os participantes do género masculino apresentam resultados superiores ($M=36.46\pm 7.52$) aos participantes do género feminino ($M=34.80\pm 7.56$).

Estes resultados de natureza descritiva são apresentados no Quadro 72.

Quadro 72. Média e DP em função do género nas médias do bem-estar subjetivo em geral e no domínio do trabalho.

| | Género | N | M | DP |
|---|---------------|----------|----------|-----------|
| Longevidade laboral | F | 381 | 136.54 | 112.14 |
| | M | 168 | 148.98 | 113.95 |
| Satisfação com a situação profissional atual | F | 436 | 2.55 | .89 |
| | M | 185 | 2.63 | .82 |
| Sucesso profissional | F | 439 | 2.98 | .62 |
| | M | 184 | 3.01 | .60 |
| MSQ | F | 369 | 70.31 | 14.02 |
| | M | 157 | 73.01 | 13.85 |
| MSQI | F | 372 | 45.28 | 8.67 |
| | M | 162 | 46.06 | 8.34 |
| MSQE | F | 370 | 17.98 | 5.41 |
| | M | 158 | 19.59 | 5.18 |
| SWSL | F | 440 | 15.30 | 4.45 |
| | M | 182 | 15.84 | 3.97 |
| PA | F | 438 | 34.80 | 7.56 |
| | M | 183 | 36.46 | 7.52 |
| NA | F | 439 | 23.15 | 8.04 |
| | M | 183 | 22.25 | 7.10 |

Nesta amostra os participantes do género masculino parecem mas satisfeitos em geral com o seu trabalho, revelando também níveis superiores de satisfação com aspetos externos que incluem de acordo com Weiss et al. (1967) dimensões como a progressão profissional e salário, entre outros.

De facto, apesar das profundas e rápidas mudanças que ocorreram no nosso país principalmente depois da revolução de 1974 (Barreto, 2002, cit. por Espírito-Santo & Baum, 2006) no que se refere ao papel da mulher, aproximando-nos dos padrões europeus e permitindo que Portugal apresente uma das mais elevadas taxas de atividade profissional feminino do mundo, são poucas as mulheres que ocupam

posições de chefia nas organizações e o fosso salarial em relação aos homens tem vindo a crescer ligeiramente nos últimos anos (Clarke, 2001, cit. por Espírito-Santo & Baum, 2006).

Estas desigualdades poderão estar subjacentes aos resultados encontrados neste trabalho.

Por vezes encontramos dados para a população portuguesa que salientam precisamente o contrário, isto é, níveis superiores de satisfação com o trabalho nas mulheres que podem ser explicados com base nas expectativas mais baixas apresentadas pelas mulheres tendo em conta a sua tradicional posição mais precária no mercado de trabalho (Clark, 1997, cit. por Dias, 2009).

Noutros trabalhos, não se verificam diferenças estatisticamente significativas em função do género ao nível da satisfação profissional (Vieira et al., 2004, cit. por Dias, 2009).

No entanto, salientamos o trabalho de Dias (2009) sobre a satisfação com o trabalho no nosso país com base nos resultados incluídos no estudo realizado entre 1998 e 2001 no âmbito do *European Community Household Panel* sobre a satisfação em geral com o trabalho em vários países da União Europeia (incluindo dimensões como o salário, segurança, horários, tipo, número de horas e condições de trabalho).

Neste estudo verificou-se uma tendência estatisticamente significativa (utilizando métodos mais complexos de análise dos dados) para níveis superiores de insatisfação nas mulheres, tal como verificou D'Addio et al. (2003, cit. por Dias, 2009). Salientamos que estes dados resultam do último estudo efetuado no âmbito deste organismo, que foi substituído em 2004 pelo Inquérito às Condições de Vida e Rendimento das Famílias que não dispõe no entanto, de dados tão concretos sobre estas dimensões da satisfação com o trabalho.

Na dimensão geral do bem-estar subjetivo encontraram-se diferenças estatisticamente significativas nomeadamente em relação a PA (superior nos homens). Neste trabalho e atendendo à relação verificada (na revisão da literatura e nos correlações obtidas neste trabalho) entre as dimensões de satisfação com o trabalho e o bem-estar subjetivo em geral, entendemos estes resultados de forma coerente com o que se verificou em relação ao género masculino ao nível da MSQE.

Salienta-se contudo, que no estudo de Marujo e Neto (2011) não se verificaram diferenças em função do género nos níveis de felicidade dos participantes. Também a revisão da literatura efetuada por Diener (1984) indica que praticamente não se verificam diferenças de género no âmbito do bem-estar, embora as mulheres

apresentem uma maior tendência para experienciar quer afetos positivos, quer negativos.

Verifica-se em inúmeros estudos que esta variável quando considerada em simultâneo com outras (por exemplo, a idade) apresenta resultados diferenciados. A título exemplificativo, no estudo de Mroczek e Kolarz (1998) a diminuição da afetividade negativa com a idade verificou-se apenas nos homens e não nas mulheres.

Tendo em conta estas inconsistências em função do género, sugerimos que se continue a investigar neste âmbito especificamente em contexto português.

No que concerne à variável relativa ao estado civil medido em dois níveis (com e sem parceiro) para equilibrar os efetivos de cada grupo, constatou-se que existem diferenças estatisticamente significativas (Quadro 73) no que diz respeito à satisfação com a vida em geral [$t(620) = -4.44$; $p=.000$] com melhores resultados para os que vivem casados ou em união de facto ($M=16.15\pm 4.04$) quando comparados com os restantes participantes - solteiros, divorciados e viúvos ($M=14.67\pm 4.47$).

No mesmo sentido, verificaram-se diferenças entre estes grupos na afetividade negativa [$t(620)= 2.96$; $p =.003$] apresentando valores mais baixos nos afetos negativos, os sujeitos casados ou em união de facto ($M=22.02\pm 7.33$) quando comparados com os restantes ($M=23.81\pm 8.04$).

Quadro 73. Comparações (testes t), em função do estado civil (com e sem parceiro), nas médias do bem-estar subjetivo em geral e no domínio do trabalho.

| | gl | t | p |
|---|-----|-------|------|
| Longevidade laboral | 547 | -8.30 | .000 |
| Satisfação com a situação profissional atual | 620 | -2.15 | .032 |
| Sucesso profissional | 621 | -3.11 | .002 |
| MSQ | 524 | -1.08 | .282 |
| MSQI | 532 | -1.63 | .104 |
| MSQE | 526 | -.22 | .826 |
| SWSL | 620 | -4.44 | .000 |
| PA | 619 | -1.50 | .134 |
| NA | 620 | 2.96 | .003 |

Os resultados descritivos podem ser consultados no Quadro 74.

Estes resultados encontram paralelismo na revisão da literatura efetuada por Diener (1984), na meta-análise conduzida por Wood, Rhodes e Whelan (1989, cit. por Simões et al., 2000) e nos inquéritos internacionais realizados no âmbito do *World Value Survey II* (Diener & Suh, 1997, cit. por Simões et al., 2000).

Quadro 74. Média e DP em função do estado civil (com e sem parceiro) nas médias do bem-estar subjetivo em geral e no domínio do trabalho.

| | Estado Civil | N | M | DP |
|---|---------------------|----------|----------|-----------|
| Longevidade laboral | Sem parceiro | 219 | 94.81 | 96.74 |
| | Com parceiro | 330 | 169.66 | 112.79 |
| Satisfação com a situação profissional atual | Sem parceiro | 261 | 2.48 | .92 |
| | Com parceiro | 361 | 2.64 | .83 |
| Sucesso profissional | Sem parceiro | 261 | 2.90 | .64 |
| | Com parceiro | 362 | 3.05 | .59 |
| MSQ | Sem parceiro | 215 | 70.33 | 13.57 |
| | Com parceiro | 311 | 71.67 | 14.31 |
| MSQI | Sem parceiro | 216 | 44.78 | 8.20 |
| | Com parceiro | 318 | 46.01 | 8.79 |
| MSQE | Sem parceiro | 215 | 18.41 | 5.28 |
| | Com parceiro | 313 | 18.51 | 5.48 |
| SWSL | Sem parceiro | 261 | 14.54 | 4.53 |
| | Com parceiro | 361 | 16.11 | 4.06 |
| PA | Sem parceiro | 263 | 34.75 | 7.73 |
| | Com parceiro | 358 | 35.67 | 7.48 |
| NA | Sem parceiro | 263 | 24.00 | 8.11 |
| | Com parceiro | 359 | 22.11 | 7.44 |

Este foi um dos aspetos evidenciados no estudo de Marujo e Neto (2001). Os autores verificaram que 73% dos mais felizes tinham parceiro enquanto que apenas 64% dos menos felizes apresentava esta situação. Também Simões et al. (2000) verificaram correlações positivas entre o estado de casado e o bem-estar subjetivo.

Aliás, esta variável sociodemográfica tem-se manifestado como um dos mais fortes preditores do bem-estar, muito embora tal como salienta Oliveira (2000) a felicidade dependa sobretudo da qualidade da relação conjugal.

À semelhança do que referimos anteriormente no que se refere à variável género, não podemos considerar o efeito isolado das variáveis, pelo que alguns estudos salientam que as mulheres casadas tendem a sentir-se mais satisfeitas que os homens na mesma condição (Wood et al., 1999, cit. por Simões et al., 2000).

No domínio do trabalho verificaram-se também diferenças estatisticamente significativas relativamente à longevidade laboral [$t(547) = -8.30$; $p=.000$], satisfação com a situação profissional atual [$t(620) = -2.15$; $p=.032$] e sucesso profissional [$t(621) = -3.11$; $p=.002$].

À semelhança do que se verificou no domínio geral do bem-estar subjetivo, também no âmbito laboral os resultados são favoráveis aos participantes casados ou

em união de facto, o que vai ao encontro da relação estatisticamente significativa entre estes aspetos de âmbito laboral e as dimensões mais gerais do bem-estar subjetivo constatada nesta amostra e apresentada no início desta segunda parte do estudo.

Aparentemente podíamos pensar que os participantes que vivem sem parceiro apresentariam resultados mais elevados de bem-estar no domínio laboral, principalmente se tivermos em conta os desafios inerentes à conciliação da vida pessoal com a dimensão profissional, nomeadamente numa era em que quer o mundo do trabalho se revela em constante mudança, quer as estruturas familiares se transformam rapidamente assumindo novas formas e diferentes papéis (Schultheiss, 2006).

Contudo, tal como tem vindo a ser descrito na literatura, os indivíduos casados/em união de facto parecem de facto revelar uma tendência para apresentar níveis superiores de felicidade e como o trabalho se revela fundamental na vida do ser humano, facilmente percebemos os resultados mais positivos também no domínio laboral.

Neste âmbito reforçamos a ideia defendida por Schultheiss (2006) de consideração do trabalho e de outros papéis, nomeadamente os de âmbito relacional ou familiar, como dimensões indissociáveis no processo de aconselhamento, na medida em que contribuem mutuamente para a saúde psicológica dos clientes.

Assumindo uma perspetiva inclusiva de família, esta autora salienta que tal como Fassinger (2000, cit. por Schultheiss, 2006) defende, a noção de família obedece a normas formais (por exemplo, a legislação sobre o casamento) e informais (por exemplo, crenças religiosas), que permitem a inclusão de novas formas de organização familiar bem diferentes da estrutura tradicional de família assente no homem e mulher casados e com filhos (por exemplo, famílias monoparentais, casais com orientação homossexual ou bissexual, entre outras).

Assim, propomos também a inclusão destes aspetos de natureza relacional ou familiar nos estudos sobre a satisfação com o trabalho, procurando por exemplo, abranger estas diferentes formas de família, nomeadamente em contexto português.

No seu trabalho, Schultheiss (2006) salienta que as pessoas podem satisfazer as suas necessidades de afeto, pertença e reconhecimento quer no âmbito da sua vida pessoal (relacional e familiar) quer no seio laboral, verificando-se uma influência mútua entre estas duas dimensões.

Vários autores salientam que é necessário quebrar as barreiras artificiais entre estas duas dimensões (refletidas por exemplo, na tradicional separação entre

psicoterapia e aconselhamento de carreira, explorada no primeiro capítulo deste trabalho) ao nível da intervenção (Herr et al., 2004; Schultheiss, 2006).

Verifica-se neste trabalho alguma coerência entre o domínio laboral e o bem-estar subjetivo em geral, com resultados superiores em indivíduos que vivem com um parceiro, quando comparados com os restantes. Lançamos pistas para futuras investigações em contexto português neste âmbito.

Depois da realização dos testes t referidos anteriormente passamos à utilização da ANOVA para as variáveis independentes idade (Quadro 75) e profissão, no que concerne à amostra total.

Quadro 75. Comparações (ANOVA), em função da idade (≤ 31 , 32-40 e ≥ 41), nas médias do bem-estar subjetivo em geral e no domínio do trabalho.

| | gl | F | p |
|---|-----|--------|------|
| Longevidade laboral | 2 | 384.00 | .000 |
| | 548 | | |
| Satisfação com a situação profissional atual | 2 | 1.24 | .291 |
| | 620 | | |
| Sucesso profissional | 2 | 11.26 | .000 |
| | 622 | | |
| MSQ | 2 | 3.83 | .022 |
| | 525 | | |
| MSQI | 2 | 6.04 | .003 |
| | 533 | | |
| MSQE | 2 | 2.67 | .070 |
| | 527 | | |
| SWSL | 2 | .61 | .545 |
| | 621 | | |
| PA | 2 | .33 | .722 |
| | 620 | | |
| NA | 2 | 7.30 | .001 |
| | 621 | | |

Verificaram-se diferenças significativas relativamente à idade em diversas variáveis de bem-estar subjetivo em geral e no domínio do trabalho: longevidade laboral [F(2,548)=384.00; p=.000]; sucesso profissional [F(2,622)=11.26; p=.00]; NA [F(2,621)=7.30; p=.001]; MSQ [F(2,525)=3.83; p=.022]; e MSQI [F(2,533)=6.04; p=.003].

Os resultados no teste de *Bonferroni* permitiram situar estas diferenças, verificando-se relevância estatística entre todos os grupos.

Constata-se maior longevidade laboral ($p=.000$) quando comparamos os mais velhos ($M=255.27\pm 104.16$) com os outros dois grupos, bem como quando se compara o grupo dos 32 ao 40 ($M=120.33\pm 59.46$) com os mais novos ($M=49.5\pm 40.88$).

Quanto ao sucesso, também se verificam diferenças estatisticamente significativas entre o grupo de participantes mais velhos com resultados superiores para estes ($M=3.15\pm .53$) quer quando comparados ($p=.000$) com os participantes com idades inferiores a 31 ($M=2.87\pm .68$) quer com ($p=.006$) os sujeitos entre os 32 e os 40 anos ($M=2.96\pm .58$).

Relativamente a NA, verifica-se precisamente o oposto, apresentando resultados mais baixos ($p=.001$) o grupo dos mais velhos ($M=21.47\pm 6.63$) quando comparado com o mais jovem ($M=24.30\pm 8.46$). Recorda-se que estes resultados mais baixos em NA configuram-se positivos ao nível do bem-estar subjetivo em geral.

Mais uma vez, constata-se alguma coerência entre a dimensão laboral e o bem-estar em geral, tal como nas variáveis testadas anteriormente (género e estado civil) e como seria de esperar atendendo às correlações estatisticamente significativas verificadas no início desta segunda parte do estudo.

Relembra-se que relativamente a MSQ e MSQI os resultados referem-se apenas aos participantes em situação de emprego. Quanto a MSQ, verificaram-se resultados ($p=.02$) mais elevados no grupo acima dos 41 anos ($M=73.33\pm 12.92$) quando comprado com o grupo dos participantes com menos de 31 anos ($M=69.19\pm 14.96$).

Também na satisfação intrínseca os resultados ($p=.01$) são mais favoráveis aos mais velhos ($M=47.34\pm 8.07$), quer quando comparados com os participantes com menos de 31 anos ($M=44.78\pm 8.59$), quer com o outro grupo ($M=44.48\pm 8.75$).

Os resultados de natureza descritiva podem ser consultados no Quadro 76.

Duma forma geral verificaram-se níveis mais elevados de bem-estar em geral (nomeadamente se atendermos a NA) e no domínio do trabalho (longevidade laboral, sucesso profissional, MSQ e MSQI) em participantes mais velhos.

Verifica-se alguma semelhança com os resultados obtidos por Ferreira et al. (2009) que apontam para a possibilidade dos participantes mais velhos se apresentarem mais satisfeitos com o trabalho. Estes autores avançaram explicações assentes no vínculo laboral dos trabalhadores mais velhos, caracterizado provavelmente por maior estabilidade que os contratos mais recentes atendendo à revisão da bibliografia que efetuámos no âmbito da insegurança laboral (P. Araújo, 2009).

Quadro 76. Média, DP, mínimo e máximo em função da idade (≤ 31 , 32-40 e ≥ 41) nas médias do bem-estar subjetivo em geral e no domínio do trabalho.

| | | N | M | DP | Min. | Máx. |
|---|-----------|-----|--------|--------|------|------|
| Longevidade laboral | ≤ 31 | 192 | 49.15 | 40.88 | 12 | 192 |
| | 32-40 | 177 | 120.33 | 59.46 | 12 | 288 |
| | ≥ 41 | 182 | 255.27 | 104.16 | 12 | 480 |
| Satisfação com a situação profissional atual | ≤ 31 | 229 | 2.51 | .94 | 1 | 4 |
| | 32-40 | 200 | 2.58 | .83 | 1 | 4 |
| | ≥ 41 | 194 | 2.64 | .82 | 1 | 4 |
| Sucesso profissional | ≤ 31 | 228 | 2.87 | .68 | 1 | 4 |
| | 32-40 | 200 | 2.96 | .58 | 1 | 4 |
| | ≥ 41 | 197 | 3.15 | .53 | 1 | 4 |
| MSQ | ≤ 31 | 189 | 70.94 | 13.81 | 34 | 99 |
| | 32-40 | 170 | 69.16 | 14.96 | 29 | 100 |
| | ≥ 41 | 169 | 73.33 | 12.92 | 27 | 100 |
| MSQI | ≤ 31 | 189 | 44.78 | 8.59 | 18 | 60 |
| | 32-40 | 172 | 44.48 | 8.75 | 14 | 60 |
| | ≥ 41 | 175 | 47.34 | 8.07 | 15 | 60 |
| MSQE | ≤ 31 | 189 | 18.74 | 5.29 | 6 | 29 |
| | 32-40 | 170 | 17.70 | 5.85 | 6 | 30 |
| | ≥ 41 | 171 | 18.95 | 4.93 | 6 | 30 |
| SWSL | ≤ 31 | 229 | 15.67 | 4.26 | 5 | 25 |
| | 32-40 | 199 | 15.21 | 4.60 | 5 | 25 |
| | ≥ 41 | 196 | 15.45 | 4.10 | 5 | 25 |
| PA | ≤ 31 | 232 | 35.17 | 7.73 | 12 | 55 |
| | 32-40 | 198 | 35.63 | 7.30 | 17 | 52 |
| | ≥ 41 | 193 | 35.04 | 7.72 | 11 | 55 |
| NA | ≤ 31 | 232 | 24.30 | 8.44 | 11 | 55 |
| | 32-40 | 198 | 22.62 | 7.78 | 11 | 47 |
| | ≥ 41 | 194 | 21.47 | 6.63 | 11 | 49 |

Se tivermos em consideração que os participantes com maior tempo de serviço apresentam contratos profissionais mais estáveis e salários tendencialmente mais elevados, podemos especular que de facto a satisfação com o trabalho e o sucesso profissional sejam também superiores nestes indivíduos. Estes resultados no domínio laboral não favorecem o desenvolvimento de sentimentos negativos, daí os resultados baixos em NA. Também Mroczel e Kolarz (1998) verificaram uma diminuição da afetividade negativa com o avanço da idade.

De acordo com Diener (1984) inicialmente pensava-se que os jovens seriam mais felizes no entanto, diversos estudos demonstraram que esta variável nem sempre se revela significativa ou que os mais velhos também podem ser mais felizes.

Outros estudos também apresentam resultados no mesmo sentido, isto é, a variável idade não se constitui muito relevante (Larson, 1978; Stock, Okun, Haring & Witter, 1983; cit. por Simões et al., 2000; Shmotkin, 2005) verificando-se que apesar das perdas inerentes ao processo de envelhecimento, as pessoas não manifestam um declínio no seu bem-estar subjetivo. Aliás, apenas em relação a PA parece verificar-se alguma diminuição com a idade, se atendermos aos resultados apontados por Diener e Suh (1998).

Para além disso, de acordo com Simões et al. (2000) alguns estudos internacionais (Diener e Suh, 1998; Mroczek & Kolarz, 1998) e de âmbito nacional (Ryff & Keyes, 1995; Ryff & Essex, 1991) sugerem a possibilidade do bem-estar subjetivo aumentar com a idade.

Salientamos neste sentido a teoria da seletividade socioemocional de Carstensen (1991, 1995; cit. por Simões et al., 2000) segundo a qual o papel da afetividade aumenta com a idade melhorando a capacidade de controlo das emoções. Neste âmbito as mudanças nas perspetivas temporais que ocorrem na adultez, afunilando-se os horizontes futuros, promovem nos indivíduos a organização da sua vida, especificamente no domínio social, de modo a maximizar emoções positivas e minimizar as negativas.

Duma forma geral, segundo Simões et al. (2000) a afetividade positiva ou aumenta ou desce ligeiramente, a afetividade negativa ou decresce ou se mantém e no que se refere a estudos longitudinais não se verifica uma tendência para a diminuição do bem-estar subjetivo a não ser em idades muito avançadas.

Tal como foi referido anteriormente, quer em relação ao género, quer ao estado civil, também neste âmbito não devemos considerar as variáveis de forma isolada.

Podemos salientar por exemplo, os resultados encontrados por Mroczek e Kolarz (1998) que verificaram níveis mais elevados de afetividade negativa nos homens casados mais jovens quando comparados com os mais velhos, enquanto que homens não casados revelavam níveis mais elevados de um período etário para outro.

Mais uma vez, pensamos que será importante continuar a explorar esta variável independente em contexto português, procurando associar outras variáveis inerentes ao processo de envelhecimento de forma a compreendermos como se pode ser feliz na vida em geral e no domínio laboral à medida que o tempo de vida passa.

Neste âmbito salientamos que o processo de envelhecimento, muitas vezes entendido como associado a diminuição de competências, deve ser entendido numa perspetiva positiva da psicologia, tendo em conta por exemplo, o conceito de envelhecimento ativo avançado em 2002 pela OMS, fundamental numa sociedade caracterizada pelo crescente envelhecimento demográfico (Ribeiro & Paúl, 2012).

O modelo proposto pela OMS valoriza um conjunto de fatores considerados determinantes deste processo de otimização do desenvolvimento ao longo do ciclo vital.

Neste âmbito, devem ser considerados diversos aspetos: (1) pessoais e de natureza biológica, genética ou psicológica; (2) comportamentais, como por exemplo, a adoção de um estilo de vida saudável; (3) económicos, incluindo as oportunidades de trabalho digno, rendimentos e proteção social; (4) ambientais, como por exemplo, as acessibilidades, a poluição reduzida e a vizinhança segura; (5) sociais no âmbito da educação e apoio social, bem como o acesso a serviços sociais e de saúde, que se revelam determinantes fundamentais na adaptação aos desafios do envelhecimento (Ribeiro & Paul, 2011).

Acrescentamos que se comemora em 2012 o ano Europeu do Envelhecimento Ativo e da Solidariedade entre Gerações pelo que a compreensão do bem-estar subjetivo neste âmbito parece-nos cada vez mais atual e necessária.

Finalmente, no que concerne à profissão verificaram-se igualmente resultados estatisticamente significativos em diferentes variáveis. Optou-se por incluir nestas análises o grupo de desempregados apenas a título exploratório até para antecipar possíveis resultados relacionados com as hipóteses relativas ao último objetivo deste estudo (exceto na análise da longevidade laboral, MSQ, MSQI e MSQE por não termos dados).

Salienta-se que os resultados dos eletricitistas são apresentados a título meramente exploratório atendendo ao N reduzido do grupo.

A ANOVA (Quadro 77) realizada para os diferentes grupos em análise permitiu identificar diferenças estatisticamente significativas relativamente à longevidade laboral [$F(5,545)=17.00$, $p=.000$], satisfação com a situação profissional atual [$F(6,616)=20.86$, $p=.000$], sucesso profissional [$F(6,618)=12.03$, $p=.000$], MSQ [$F(5,522)=2.57$, $p=.026$], MSQE [$F(5,524)=5.52$, $p=.000$], SWLS [$F(6,617)=6.27$, $p=.000$] e NA [$F(6,617)=4.36$, $p=.000$].

Quadro 77. Comparações, em função da profissão (ANOVA), nas médias do bem-estar subjetivo em geral e no domínio do trabalho.

| | gl | F | p |
|---|-----|-------|------|
| Longevidade laboral | 5 | 17.00 | .000 |
| | 545 | | |
| Satisfação com a situação profissional atual | 6 | 20.86 | .000 |
| | 616 | | |
| Sucesso profissional | 6 | 12.03 | .000 |
| | 618 | | |
| MSQ | 5 | 2.57 | .026 |
| | 522 | | |
| MSQI | 5 | .75 | .586 |
| | 530 | | |
| MSQE | 5 | 5.52 | .000 |
| | 524 | | |
| SWSL | 6 | 6.27 | .000 |
| | 617 | | |
| PA | 6 | 2.04 | .058 |
| | 616 | | |
| NA | 6 | 4.36 | .000 |
| | 617 | | |

No sentido de situar estes resultados, o recurso ao teste de *Bonferroni* permitiu encontrar diferenças com relevo estatístico na longevidade laboral nos farmacêuticos quer em relação aos jornalistas ($p=.000$), quer com os professores do 1º CEB ($p=.000$). Também se verificaram diferenças estatisticamente significativas nos professores do 1º CEB quando comparados com agentes imobiliários ($p=.000$) e com contabilistas ($p=.038$) no âmbito da longevidade laboral.

Os resultados de natureza descritiva surgem apresentados no Quadro 78 e revelam médias inferiores para os farmacêuticos ($M=64.91\pm 77.58$) e superiores para professores do 1º CEB ($M=183.87\pm 115.36$) nesta dimensão da longevidade laboral.

Quadro 78. Média, DP, mínimo e máximo em função da profissão nas médias da longevidade laboral (em meses).

| | N | M | DP | Min. | Máx. |
|-------------------------|-----|--------|--------|------|------|
| Eletricistas | 15 | 140.73 | 83.41 | 12 | 360 |
| Farmacêuticos | 87 | 64.91 | 77.58 | 12 | 324 |
| Jornalistas | 86 | 152.97 | 118.12 | 12 | 456 |
| Prof. do 1º CEB | 180 | 183.87 | 115.36 | 12 | 419 |
| Ag. Imobiliários | 87 | 108.09 | 85.83 | 12 | 420 |
| Contabilistas | 96 | 143.55 | 113.26 | 12 | 480 |
| Total | 551 | 140.10 | 112.63 | 12 | 480 |

Salienta-se que na caracterização da amostra estes dois grupos correspondem precisamente aos participantes mais novos e mais velhos incluídos neste estudo.

Assim, entendemos facilmente os resultados encontrados nesta variável, tendo em conta que é mais provável que a longevidade laboral seja superior em participantes mais velhos. De facto, os profissionais mais novos terão certamente menos tempo de serviço.

Relativamente à satisfação com a situação profissional atual, as diferenças ($p=.014$) situaram-se entre farmacêuticos ($M=2.94\pm.70$) e professores do 1º CEB ($M=2.59\pm.82$) apresentando resultados mais favoráveis os primeiros.

Verificaram-se ainda diferenças estatisticamente significativas entre os desempregados e todos os grupos profissionais, apresentando resultados mais baixos os participantes sem emprego (Quadro 79).

Quadro 79. Média, DP, mínimo e máximo em função da profissão na satisfação com a situação profissional atual.

| | N | M | DP | Min. | Máx. |
|-------------------------|----------|----------|-----------|-------------|-------------|
| Eletricistas | 15 | 2.67 | .62 | 2 | 4 |
| Farmacêuticos | 87 | 2.94 | .70 | 1 | 4 |
| Jornalistas | 88 | 2.63 | .78 | 1 | 4 |
| Prof. do 1º CEB | 182 | 2.59 | .82 | 1 | 4 |
| Ag. Imobiliários | 87 | 2.77 | .84 | 1 | 4 |
| Contabilistas | 99 | 2.63 | .78 | 1 | 4 |
| Sem Emprego | 65 | 1.58 | .88 | 1 | 4 |
| Total | 623 | 2.57 | .87 | 1 | 4 |

Relativamente ao primeiro resultado e de acordo com o estudo de Marujo e Neto (2011), podíamos esperar que estes dois grupos profissionais (farmacêuticos e professores do 1º CEB) revelassem resultados semelhantes na satisfação com a situação profissional atual, tendo em conta que os participantes com um trabalho mais intelectual revelaram-se os mais satisfeitos com o trabalho com valores muito próximos dos participantes que lidam com o público no estudo realizado pelos autores em Portugal.

Relembra-se que estes dois grupos (farmacêuticos e professores do 1º CEB) auferem em geral salários muito semelhantes (entre os 1001 e 1500€) e os farmacêuticos apresentam vínculos laborais menos estáveis que os professores do 1º CEB nesta amostra. Assim, podíamos até esperar maior satisfação com a situação profissional atual nos segundos.

Podemos especular se o tempo de serviço poderá estar associado a esta diferença, na medida em que os farmacêuticos constituíram o grupo de participantes

com menos tempo na profissão, enquanto que os professores de 1º CEB o grupo com mais tempo de serviço (aliás na variável longevidade laboral verificamos relevo estatístico neste âmbito), que poderá estar associado a alguma saturação.

Outra variável referida na caracterização da amostra que distingue claramente estes dois grupos refere-se à idade, sendo os participantes mais novos do grupo dos farmacêuticos e os mais velhos do grupo dos professores do 1º CEB.

Podemos apontar neste âmbito os resultados encontrados por Marujo e Neto (2011) na população portuguesa, que sugerem que as pessoas mais infelizes em estudo tendem a ser mais velhas. No entanto, verificou-se no ponto anterior uma tendência para resultados mais elevados de bem-estar nos participantes mais velhos.

Assim, a explicação avançada quanto à saturação associada ao tempo de serviço superior nos professores do 1º CEB parece-nos mais viável.

Se atendermos aos estudos sobre satisfação profissional em professores, constatamos que geralmente o abandono da profissão por insatisfação se revela sobretudo nos primeiros anos de serviço (Wilhelm, Dewhurst-Savellis, & Parker, 2000).

Quando se mantêm na profissão, segundo Cruz et al. (1988) uma percentagem de relevo (35%) ainda assim revela que se pudesse mudaria de profissão, justificando o seu descontentamento com fatores como o baixo salário, a distância entre residência e local de trabalho e as fracas condições laborais.

Estes dados da década de 80 mantêm-se relativamente atuais se tivermos em consideração os estudos mais recentes sobre a satisfação profissional dos docentes no nosso país, que tem sido alvo de inúmeras investigações em contexto nacional.

Aliás, de acordo com Seco (2005) a insatisfação nessa classe profissional tem-se revelado um problema em destaque na nossa realidade claramente denunciado pela comunicação social.

A título exemplificativo apontamos os resultados de um estudo recente precisamente com professores do 1º CEB descrito por Alves (2010). Verificou-se que a maioria dos participantes não estava satisfeita com o seu trabalho, apontado como principais motivos, o desinteresse crescente revelado pelos alunos em relação à escola, as políticas educativas desenvolvidas no país e a implementação dos concursos profissionais. Esta insatisfação pode ser generalizada a outros ciclos de ensino e verifica-se também em contexto internacional.

Para além disso, a investigação parece revelar que os professores apresentam níveis de satisfação profissional inferiores a outros grupos profissionais. Também no trabalho de Fernandes et al. (2011) sobre a satisfação profissional em professores do 1º CEB e educadores sociais se constatou que numa forma geral, estes profissionais

mais recentes no contexto nacional (os educadores sociais) apresentaram resultados superiores quer ao nível da satisfação com o trabalho quer no que se refere à satisfação com a vida, quando comparados com os professores.

Vários estudos reforçam estes dados sobre a insatisfação docente (Kyriacou, 1996; Alvarez, Blanco, Aguado, Ruíz, Cabaço, Sánchez, Alonso, & Bernabé, 1996; cit. por Alves, 2010).

Sabemos que esta insatisfação acarreta consequências na vulnerabilidade ao *stress* potenciando em situações mais graves estados como o *burnout* (Alves, 2010). Urge dar atenção a estes dados, na medida em que a melhoria da qualidade ao nível dos recursos humanos no ensino é necessária na promoção de mudanças que uma educação de qualidade exige (Lemos & Carvalho, 1997, cit. por Seco, 2005).

Consideramos que o papel do profissional de aconselhamento nas escolas também deve centrar-se na promoção do bem-estar dos docentes e restante comunidade educativa, para além dos alunos que geralmente constituem o alvo preferencial de intervenção nestes contextos.

Quando comparados os diferentes grupos profissionais com os participantes sem emprego em função desta variável da satisfação com a situação profissional atual verificam-se diferenças estatisticamente significativas em todos os casos ($p=.000$) desfavoráveis aos indivíduos sem emprego ($M=1.58\pm.88$), como seria de esperar atendendo por exemplo, ao estudo mais recente realizado com participantes portugueses em que a condição perante o emprego se revelou significativa ao nível dos índices de felicidade (Marujo e Neto, 2011).

De acordo com Herr et al. (2004) as consequências inerentes ao crescente desemprego verificam-se não só ao nível dos indivíduos no âmbito da sua saúde mental mas num contexto mais alargado no próprio bem-estar económico das nações, na medida em que a capacidade produtiva dos países diminui com o aumento do desemprego e os custos relativos ao apoio social a prestar aos indivíduos aumentam, com consequências nefastas em termos financeiros. Também a insegurança relativa ao emprego se manifesta igualmente relevante neste âmbito segundo os autores.

Estas questões relativas ao bem-estar subjetivo e desemprego serão exploradas com mais pormenor no terceiro objetivo deste estudo através da testagem das hipóteses que se seguirão.

Quanto ao sucesso atual verificámos que também existem diferenças estatisticamente significativas [$F(6,618)=12.03$, $p=.000$] nos grupos profissionais em estudo (incluindo os desempregados). O recurso ao teste de *Bonferroni* permitiu situar estas diferenças. Salieta-se neste âmbito que os participantes sem emprego

apresentam resultados mais baixos nesta variável ($M=2.51\pm.91$) quando comparados com todos os grupos profissionais ($p\leq.01$).

Verificam-se ainda diferenças entre os jornalistas e os professores do 1º CEB ($p=.01$) com resultados mais favoráveis no segundo grupo. Aliás os professores do 1º CEB também apresentaram resultados superiores aos contabilistas ($p=.004$) no sucesso profissional.

Os resultados descritivos podem ser consultados no Quadro 80.

Quadro 80. Média, DP, mínimo e máximo em função da profissão no sucesso profissional.

| | N | M | DP | Min. | Máx. |
|-------------------------|----------|----------|-----------|-------------|-------------|
| Eletricistas | 14 | 3.07 | .48 | 2 | 4 |
| Farmacêuticos | 87 | 2.99 | .58 | 2 | 4 |
| Jornalistas | 88 | 2.94 | .55 | 1 | 4 |
| Prof. Do 1º CEB | 184 | 3.20 | .46 | 1 | 4 |
| Ag. Imobiliários | 88 | 3.00 | .57 | 1 | 4 |
| Contabilistas | 97 | 2.93 | .54 | 1 | 4 |
| Sem Emprego | 67 | 2.51 | .91 | 1 | 4 |
| Total | 625 | 2.99 | .61 | 1 | 4 |

Estes resultados no grupo dos professores do 1º CEB levantam algumas questões.

Por um lado, verifica-se insatisfação generalizada nestes participantes. Vimos também anteriormente que os níveis de ajustamento pessoa-ambiente profissional neste grupo são apenas moderados. Por outro lado, a longevidade laboral e o sucesso profissional revelam-se superiores nestes profissionais.

Podemos mais uma vez especular que algumas especificidades de natureza profissional devem ser consideradas na compreensão dos resultados deste grupo.

Se atendermos à importância (verificada anteriormente) do salário na compreensão do sucesso profissional, podemos especular que o facto destes profissionais apresentarem os níveis salariais mais elevados (a par dos farmacêuticos) nesta amostra em estudo, poderá contribuir para uma perceção de sucesso superior nestes profissionais tendo em conta os valores dos salários de outros profissionais com as mesmas habilitações académicas no nosso país, que cada vez são mais baixos.

No entanto, vários estudos apontam que o fator económico é o principal fator de insatisfação docente (Jesus, 1996, cit. por Alves, 2010). Também no estudo de Fernandes et al. (2011) se verificaram diferenças estatisticamente significativas entre

os professores do 1º CEB e os educadores sociais com resultados mais baixos de satisfação relativamente ao salário e condições de vida nos primeiros, apesar dos educadores sociais auferirem salários muito mais reduzidos.

Assim, parece-nos que em comparação com outros profissionais este grupo apesar de provavelmente insatisfeito com a sua remuneração, entenderá que há situações menos bem sucedidas que a sua.

Provavelmente a estabilidade/segurança associada ao emprego (relembra-se a elevada percentagem de contratos efetivos e a maior longevidade laboral neste grupo) também poderá explicar esta perspetiva de sucesso quanto à dimensão profissional das suas vidas.

De facto, se compararmos as oportunidades dos professores no nosso país nestes aspetos, entendemos que o seu percurso possa ser considerado como melhor sucedido quando comparado com outros grupos profissionais que geralmente enfrentam mais instabilidade associada ao seu percurso de carreira.

Neste sentido, destacamos a possibilidade de concurso profissional ao dispor destes profissionais periodicamente, a oportunidade de trabalhar na função pública com remunerações pré-estabelecidas e pagas em dia certo, o tempo reduzido de permanência em situação de desemprego (mesmo quando não colocados no âmbito do concurso nacional, as ofertas de escola possibilitam a sua inserção no mercado de trabalho), entre outros fatores que potenciarão certamente esta sensação de sucesso associada a uma maior segurança profissional.

No entanto, não podemos deixar de salientar que há inúmeros aspetos com os quais os professores se debatem no âmbito profissional que poderão contribuir para a sua insatisfação no âmbito da instabilidade inerente, na nossa opinião, apenas à questão geográfica da sua colocação e ao momento temporal do ano letivo em que poderão recomeçar a exercer funções.

Parece-nos fundamental perceber as razões de ingresso nesta profissão e manutenção na mesma, a fim de analisar se a motivação intrínseca pelo trabalho educativo se sobrepõe a estes aspetos mais externos. De facto, inúmeros autores referem que o maior incentivo para os professores é a sua satisfação em contribuir para o desenvolvimento dos alunos (Bloland & Selby, 1980; Farber, 1982; McLaughlin *et al.*, 1986; Prick, 1989; Sederberg & Clark, 1990 cit. por Alves, 2010). Também no estudo de Fernandes *et al.* (2011) a possibilidade de ajudar o outro constituiu a dimensão de satisfação profissional com resultados mais elevados neste grupo.

Duma forma geral, pensamos que será importante apostar na formação inicial e continua destes profissionais assente em dimensões de desenvolvimento pessoal e

social que promova a mobilização ulterior de estratégias de *coping* e mecanismos de resiliência, que permitam fazer face a situações laborais consideradas adversas por estes profissionais (Alves, 2010).

No grupo de participantes com emprego (porque não foi aplicado o MSQ – versão reduzida aos desempregados) verificaram-se diferenças estatisticamente significativas em função da profissão em MSQ [$F(5,522)=2.57$, $p=.03$] e MSQE [$F(5,524)=5.52$, $p=.000$].

Constataram-se no teste de *Bonferroni* diferenças significativas entre jornalistas e agentes imobiliários ($p=.01$) com resultados mais elevados de satisfação no MSQ nos agentes imobiliários ($M=75.12\pm 15.00$).

Relativamente a MSQE, verificou-se mais uma vez esta diferença entre jornalistas e agentes imobiliários ($p=.000$) apresentando novamente resultados mais elevados os segundos.

Aliás, os agentes imobiliários apresentaram ainda resultados nesta dimensão extrínseca da satisfação que diferem (com relevância estatística) dos professores do 1º CEB ($p=.001$) e contabilistas ($p=.003$). Também em relação a estes dois grupos os resultados dos agentes imobiliários se revelam superiores ($M=20.98\pm 5.26$) como se pode constatar no Quadro 81.

À partida podíamos esperar resultados inferiores ao nível da satisfação com o trabalho, nomeadamente com os aspetos externos às tarefas desempenhadas pelo trabalhador, em profissionais com ligação ao mercado imobiliário, que como sabemos atravessa um momento difícil neste cenário de crise económica que o país atravessa.

Por outro lado, se atendermos à tipologia de Holland (1985, 1997) este grupo enquadra-se no perfil empreendedor. O empreendedorismo está em voga na atualidade. Veja-se por exemplo, a criação recente da Rede Nacional de Empreendedores pela Sociedade Portuguesa de Empreendedorismo, no sentido de potenciar a criação do próprio emprego para fazer face à diminuição das ofertas de no nosso país, a par das iniciativas já com alguns anos neste âmbito por parte do Instituto Português de Emprego e Formação Profissional.

O empreendedorismo aproxima-se da noção de risco, porque a constituição de um negócio próprio no contexto de uma depressão económica, não parece uma decisão sensata para muitos indivíduos provavelmente com um perfil distante do tipo E.

Quadro 81. Média, DP, mínimo e máximo em função da profissão em MSQ, MSQI e MSQE.

| | | N | M | DP | Min. | Máx. |
|-------------|-------------------------|----------|----------|-----------|-------------|-------------|
| MSQ | Eletricistas | 13 | 72.15 | 11.61 | 50 | 95 |
| | Farmacêuticos | 80 | 72.38 | 14.33 | 34 | 100 |
| | Jornalistas | 84 | 67.74 | 13.90 | 27 | 91 |
| | Prof. do 1º CEB | 175 | 70.59 | 12.73 | 36 | 94 |
| | Ag. Imobiliários | 81 | 75.12 | 15.00 | 29 | 100 |
| | Contabilistas | 95 | 70.53 | 14.81 | 31 | 94 |
| | Total | 528 | 71.13 | 13.99 | 27 | 100 |
| MSQI | Eletricistas | 14 | 46.00 | 6.41 | 36 | 57 |
| | Farmacêuticos | 80 | 45.93 | 8.52 | 21 | 60 |
| | Jornalistas | 85 | 44.04 | 8.58 | 15 | 58 |
| | Prof. do 1º CEB | 176 | 45.66 | 8.13 | 18 | 60 |
| | Ag. Imobiliários | 85 | 46.40 | 9.33 | 14 | 60 |
| | Contabilistas | 96 | 45.38 | 8.91 | 23 | 60 |
| | Total | 536 | 45.52 | 8.56 | 14 | 60 |
| MSQE | Eletricistas | 13 | 18.08 | 4.97 | 10 | 28 |
| | Farmacêuticos | 80 | 19.09 | 5.85 | 7 | 30 |
| | Jornalistas | 85 | 17.07 | 5.25 | 6 | 26 |
| | Prof. do 1º CEB | 176 | 18.03 | 4.76 | 6 | 28 |
| | Ag. Imobiliários | 81 | 20.98 | 5.26 | 9 | 30 |
| | Contabilistas | 95 | 17.96 | 5.71 | 6 | 28 |
| | Total | 530 | 18.47 | 5.38 | 6 | 30 |

Procurou-se assim entender os resultados apresentados pelos agentes imobiliários da amostra em estudo, nomeadamente ao nível da satisfação com o trabalho, principalmente da sua dimensão extrínseca, tendo em conta o tipo de personalidade ocupacional destes profissionais.

Parece-nos que perante as dificuldades que caracterizam o mundo dos negócios na atualidade, este tipo de profissionais poderá apresentar níveis superiores de satisfação (quando comparado com outros tipos) porque à partida as suas expectativas pautadas pela noção de risco acabam por originar maior satisfação quando conseguem manter-se ativos no mundo do trabalho.

Lembra-se ainda que este grupo apresenta uma diversidade de níveis educacionais e salariais superior se compararmos por exemplo com os professores do 1º CEB, contabilistas ou jornalistas.

Parece-nos que a expectativa presente nos indivíduos que frequentam um determinado curso e esperam encontrar um emprego nesse âmbito com um salário correspondente às suas habilitações académicas, no atual cenário económico, poderá

ser menos ajustada, tendo em conta que esta tradicional relação linear formação-emprego-salário, tende a desaparecer à medida que outras fórmulas parecem emergir no mercado laboral.

De acordo com Herr et al. (2004) a visão tradicional do emprego é demasiado rígida e inflexível atendendo à organização do trabalho que se perspectiva para o futuro. Segundo os autores, cada vez mais os empregos envolvem múltiplas tarefas e responsabilidades variadas, podendo assumir-se como temporários ou em *part-time*.

Percebemos ainda que uma formação de nível superior não equivale necessariamente a um melhor salário. Basta consultarmos as ofertas de emprego diárias, para verificarmos que parece haver uma tendência para profissões menos qualificadas academicamente auferirem salários superiores, quando comparadas com algumas profissões em que há um excesso de recém-formados. Estas especulações na nossa opinião merecem exploração empírica futura.

Finalmente, no bem-estar subjetivo em geral analisado na amostra total em função da profissão, apenas PA não revelou resultados com significativo estatístico. Assim, verificaram-se diferenças estatisticamente significativas para SWLS [F(6,617)=6.27, p=.000] e NA [F(6,617)=4.36, p=.000]. Alerta-se contudo, que estas diferenças se situam sobretudo nas comparações com o grupo sem emprego e não propriamente entre profissões.

O teste *Post Hoc* de *Bonferroni* revelou de facto diferenças estatisticamente significativas em SWLS ($p \leq .001$) apenas relativamente ao grupo de participantes sem emprego quando comparado com os restantes grupos profissionais (exceto eletricitistas) com resultados menos favoráveis aos primeiros.

Também em NA os desempregados apresentaram resultados menos positivos (e estatisticamente significativos) que jornalistas ($p=.001$), professores do 1º CEB ($p=.000$), agentes imobiliários ($p=.001$) e contabilistas ($p=.002$).

Estes resultados quanto ao bem-estar subjetivo em geral em função da profissão podem ser consultados no Quadro 82.

Começamos assim a denotar alguns resultados menos favoráveis no grupo de participantes sem emprego no que se refere à sua satisfação com a vida e afetividade negativa.

Já referimos anteriormente que os estudos encontram real e compreensivelmente desvantagens associadas a esta situação.

Quadro 82. Média, DP, mínimo e máximo em função da profissão em SWLS, PA e NA.

| | | N | M | DP | Min. | Máx. |
|-------------|-------------------------|----------|----------|-----------|-------------|-------------|
| SWSL | Eletricistas | 15 | 15.40 | 3.81 | 8 | 22 |
| | Farmacêuticos | 83 | 16.51 | 3.57 | 6 | 25 |
| | Jornalistas | 88 | 15.58 | 4.07 | 5 | 24 |
| | Prof. do 1º CEB | 181 | 15.62 | 4.34 | 5 | 24 |
| | Ag. Imobiliários | 86 | 16.03 | 4.18 | 6 | 25 |
| | Contabilistas | 98 | 15.64 | 4.63 | 6 | 25 |
| | Sem Emprego | 73 | 12.74 | 4.29 | 5 | 24 |
| | Total | 624 | 15.45 | 4.32 | 5 | 25 |
| PA | Eletricistas | 15 | 38.00 | 8.94 | 25 | 55 |
| | Farmacêuticos | 85 | 34.85 | 7.640 | 17 | 52 |
| | Jornalistas | 86 | 35.37 | 7.88 | 11 | 52 |
| | Prof. do 1º CEB | 180 | 35.51 | 7.14 | 15 | 53 |
| | Ag. Imobiliários | 87 | 36.98 | 8.23 | 12 | 52 |
| | Contabilistas | 98 | 34.62 | 7.34 | 15 | 55 |
| | Sem Emprego | 72 | 33.35 | 7.13 | 14 | 50 |
| | Total | 623 | 35.27 | 7.59 | 11 | 55 |
| NA | Eletricistas | 15 | 23.87 | 10.93 | 11 | 55 |
| | Farmacêuticos | 85 | 23.54 | 8.05 | 11 | 45 |
| | Jornalistas | 86 | 21.97 | 6.73 | 12 | 43 |
| | Prof. do 1º CEB | 181 | 22.09 | 7.42 | 11 | 51 |
| | Ag. Imobiliários | 87 | 21.93 | 7.41 | 11 | 43 |
| | Contabilistas | 98 | 22.33 | 7.29 | 11 | 49 |
| | Sem Emprego | 72 | 26.94 | 8.73 | 13 | 47 |
| | Total | 624 | 22.89 | 7.78 | 11 | 55 |

Podemos destacar aqui a proposta de Warr (1987) acerca das facetas inerentes ao trabalho e que estarão provavelmente debilitadas em indivíduos sem emprego: (1) oportunidade de controlo pessoal; (2) possibilidade de utilização de competências; (3) existência de objetivos orientados externamente; (4) variedade de tarefas ao longo do dia; (5) disponibilidade financeira; (6) segurança física; (7) oportunidade de contacto interpessoal; (8) posição social valorizada, entre outras.

Estes aspetos contribuem para o bem-estar no domínio laboral que sabemos tem repercussões na vida em geral.

Não se aprofunda neste ponto do trabalho a discussão no âmbito do bem-estar subjetivo e desemprego na medida em que procederemos numa fase posterior à

análise pormenorizada desta questão no que concerne ao terceiro objetivo deste estudo.

Em suma, o bem-estar laboral encontra-se associado ao bem-estar subjetivo em geral, que depende de fatores pessoais e contextuais, desempenhando as variáveis sociodemográficas um importante papel neste âmbito (Warr, 2003).

Encerramos esta etapa de análise de variáveis de natureza pessoal ou contextual, incluindo as sociodemográficas, na sua relação com o bem-estar subjetivo em geral e no domínio laboral, considerando as variáveis dependentes anteriores mas procedendo à exploração de variáveis independentes específicas da condição de emprego, pelo que foram incluídos apenas estes participantes.

Assim, para o grupo de participantes com emprego as variáveis independentes consideradas foram: mudança prévia de emprego (sim e não), relação profissional (efetivo e não efetivo) e vontade de mudar de emprego (não pretende e pondera).

No grupo de participantes em situação de emprego efetuaram-se os testes t para amostras independentes em função das variáveis independentes tendo-se encontrado resultados com relevância estatística nas variáveis analisadas.

Relativamente à mudança prévia de emprego (Quadro 83), verificou-se que existem diferenças estatisticamente significativas ao nível da afetividade positiva [$t(462)=-2.27$; $p=.02$] com resultados superiores para os que já mudaram de emprego ($M=36.18\pm 7.18$) em comparação com os que nunca o fizeram ($M=34.58\pm 7.93$).

Quadro 83. Comparações (testes t), em função da mudança prévia de emprego (sim e não), nas médias do bem-estar subjetivo em geral e no domínio do trabalho.

| | gl | t | p |
|---|-----|-------|------|
| Longevidade laboral | 549 | 1.93 | .054 |
| Satisfação com a situação profissional atual | 556 | -.19 | .847 |
| Sucesso profissional | 556 | 1.10 | .267 |
| MSQ | 526 | -1.56 | .119 |
| MSQI | 534 | -1.05 | .293 |
| MSQE | 528 | -1.31 | .191 |
| SWSL | 549 | .15 | .881 |
| PA | 549 | -2.34 | .020 |
| NA | 550 | .08 | .934 |

Seguem-se os resultados de natureza descritiva neste âmbito (Quadro 84).

Quadro 84. Média e DP em função da mudança prévia de emprego (sim e não) nas médias do bem-estar subjetivo em geral e no domínio do trabalho.

| | Mudança prévia de emprego | N | M | DP |
|---|---------------------------|-----|--------|--------|
| Longevidade laboral | Não | 243 | 150.51 | 116.45 |
| | Sim | 308 | 131.89 | 109.01 |
| Satisfação com a situação profissional atual | Não | 243 | 2.68 | .82 |
| | Sim | 315 | 2.69 | .78 |
| Sucesso profissional | Não | 245 | 3.07 | .57 |
| | Sim | 313 | 3.02 | .52 |
| MSQ | Não | 229 | 70.04 | 13,700 |
| | Sim | 299 | 71.96 | 14.18 |
| MSQI | Não | 232 | 45.07 | 8.51 |
| | Sim | 304 | 45.86 | 8.58 |
| MSQE | Não | 231 | 18.13 | 5.14 |
| | Sim | 299 | 18.74 | 5.56 |
| SWSL | Não | 240 | 15.84 | 4.17 |
| | Sim | 311 | 15.79 | 4.23 |
| PA | Não | 238 | 34.66 | 7.75 |
| | Sim | 313 | 36.19 | 7.45 |
| NA | Não | 239 | 22.39 | 7.63 |
| | Sim | 313 | 22.34 | 7.40 |

Tendo em consideração os modelos de ajustamento pessoa-ambiente profissional, entendemos estes resultados como uma tentativa de procura de maior correspondência entre as características pessoais e as exigências ambientais o que se traduzirá em mais afetos positivos.

Segundo Hood e Ferreira (1993) na sua descrição do modelo de Holland, a maioria das pessoas tenta encontrar um emprego compatível com a sua personalidade, pelo que a mudança de emprego pode ser entendida no âmbito deste desconforto associado à incompatibilidade entre tipo de personalidade e tipo ambiental.

No entanto, nos dias de hoje sabemos que a mudança de emprego resulta de inúmeras contingências de natureza externa ao sujeito. As formas de contratualização são cada vez mais instáveis. Refira-se, por exemplo, a taxa crescente de trabalhadores com contratos de prestação de serviços, nomeadamente os conhecidos recibos verdes, bem como, o aumento do trabalho temporário.

Neste sentido seria interessante perceber as razões subjacentes a estes resultados de forma a percebermos qual o papel do ajustamento no atual cenário do

mundo do trabalho, caracterizado de acordo com Herr et al. (2004) por: (1) globalização e conseqüente competição a um nível mais alargado pela conquista de um emprego; (2) crescente utilização das tecnologias em substituição da mão de obra humana; (3) emergência rápida de novas ocupações profissionais e necessidade de atualização constante de competências; (4) desemprego involuntário pela diminuição de postos de trabalho ou mesmo falência das organizações, entre outros.

Estes desafios traduzem-se em mudanças frequentes de emprego e numa noção mais flexível de carreira como uma série de mini-estádios (Hall, 2004) parecendo mais difícil a construção de um processo de carreira bem ordenado como propôs Holland no seu modelo.

Também na variável relação profissional (efetivo e não efetivo) se encontraram diferenças estatisticamente significativas (Quadro 85) relativamente a: (1) longevidade laboral [$t(549)=8.43$; $p=.000$] apresentando valores superiores os participantes com contrato efetivo ($M=167.76\pm 114.40$) quando comparados com os restantes ($M=92.68\pm 92.10$); (2) MSQ [$t(526)=-2.74$; $p=.006$] apresentando desta vez melhores resultados os não efetivos ($M=73.34\pm 13.33$) por comparação com os efetivos ($M=69.88\pm 14.22$); (3) e MSQE [$t(528) = -4.31$; $p=.000$] favorecendo os não efetivos ($M=19.80\pm 4.91$) em detrimento dos efetivos ($M=17.73\pm 5.50$).

Quadro 85. Comparações (testes t), em função da relação profissional (efetivo e não efetivo), nas médias do bem-estar subjetivo em geral e no domínio do trabalho.

| | gl | t | p |
|---|-----|-------|------|
| Longevidade laboral | 549 | 8.43 | .000 |
| Satisfação com a situação profissional atual | 556 | -1.43 | .153 |
| Sucesso profissional | 556 | .86 | .392 |
| MSQ | 526 | -2.74 | .006 |
| MSQI | 534 | -1.19 | .235 |
| MSQE | 528 | -4.31 | .000 |
| SWSL | 549 | .55 | .581 |
| PA | 549 | -1.14 | .581 |
| NA | 550 | -1.77 | .078 |

No Quadro 86 podemos verificar os resultados descritivos relativos às comparações efetuadas em função da relação profissional.

Quadro 86. Média e DP em função da relação profissional (efetivo e não efetivo) no bem-estar subjetivo em geral e no domínio do trabalho.

| | Relação Profissional | N | M | DP |
|--|-----------------------------|----------|----------|-----------|
| Longevidade laboral | Efetivo | 348 | 167.76 | 114.40 |
| | Não efetivo | 203 | 92.68 | 92.10 |
| Satisfação com a situação profissional atual | Efetivo | 351 | 2.65 | .79 |
| | Não efetivo | 207 | 2.75 | .79 |
| Sucesso profissional | Efetivo | 351 | 3.06 | .54 |
| | Não efetivo | 207 | 3.02 | .53 |
| MSQ | Efetivo | 338 | 69.88 | 14.22 |
| | Não efetivo | 190 | 73.34 | 13.33 |
| MSQI | Efetivo | 340 | 45.19 | 8.68 |
| | Não efetivo | 196 | 46.10 | 8.33 |
| MSQE | Efetivo | 339 | 17.73 | 5.50 |
| | Não efetivo | 191 | 19.80 | 4.91 |
| SWSL | Efetivo | 346 | 15.89 | 4.35 |
| | Não efetivo | 205 | 15.68 | 3.94 |
| PA | Efetivo | 345 | 35.25 | 7.96 |
| | Não efetivo | 206 | 35.99 | 6.99 |
| NA | Efetivo | 346 | 21.92 | 7.59 |
| | Não efetivo | 206 | 23.09 | 7.29 |

Destaca-se nesta amostra a não relevância do tipo de contrato de trabalho no bem-estar em geral, mas sobretudo na dimensão laboral.

Percebemos facilmente os resultados relativamente à longevidade laboral que aumenta a probabilidade de contratos efetivos. Aliás, atualmente este tipo de contrato assumiu até outra designação, os denominados contratos sem termo, menos frequentes na população mais jovem do nosso país.

Curiosamente, verificou-se que apesar da estabilidade contratual, os participantes não se revelam tão satisfeitos.

Pensamos que o peso do grupo dos professores neste âmbito (relembra-se que o seu N é bastante superior a qualquer outro grupo da amostra) poderá explicar em parte os resultados, porque como referimos anteriormente este foi o grupo que apresentou níveis mais elevados de insatisfação com o trabalho.

Finalmente, no que concerne à vontade ou não de mudar de emprego, verificaram-se diferenças significativas em todas as variáveis em análise (Quadro 87).

Quadro 87. Comparações (testes t), em função da vontade de mudar de emprego (sim e não), nas médias do bem-estar subjetivo em geral e no domínio do trabalho.

| | t | gl | p |
|---|-------|-----|------|
| Longevidade laboral | 7.64 | 549 | .000 |
| Satisfação com a situação profissional atual | 5.99 | 556 | .000 |
| Sucesso profissional | 6.54 | 556 | .000 |
| MSQ | 10.22 | 526 | .000 |
| MSQI | 9.65 | 534 | .000 |
| MSQE | 9.10 | 528 | .000 |
| SWSL | 5.07 | 549 | .000 |
| PA | 3.96 | 549 | .000 |
| NA | -3.98 | 550 | .000 |

Relativamente à longevidade laboral [$t(549)=7.64$; $p=.000$] verificam-se resultados superiores nos participantes que não ponderam mudar de emprego ($M=173.35\pm 121.33$) quando comparados com os que ponderam ($M=104.22\pm 89.70$).

De facto, a intenção de mudança está relacionada com o abandono laboral e conseqüente menor longevidade laboral. Esta intenção e atitude perante o contexto laboral decorre por sua vez da insatisfação com o mesmo (WeiBo et al., 2010).

Na satisfação com a situação profissional atual [$t(556)=5.99$; $p=.000$] mantêm-se resultados mais elevados nos participantes que não ponderam mudar de emprego ($M=2.88\pm .78$) quando comparados com os restantes ($M=2.49\pm .76$).

Ainda no âmbito da satisfação profissional, verifica-se significância estatística em: (1) MSQ [$t(526)=10.22$; $p=.000$] apresentando maior satisfação os que não ponderam quando comparados com os que pretendem ($M=76.77\pm 11.33$; $M=65.36\pm 14.12$); (2) MSQI [$t(534)=9.65$; $p=.000$] também revelando resultados superiores os que não ponderam mudar de emprego ($M=48.76\pm 6.84$) quando comparados com os que pretendem ($M=42.13\pm 8.86$); (3) e MSQE [$t(528)=9.10$; $p=.000$] mais uma vez com resultados superiores os que não ponderam mudar de emprego quando comparados com os que afirmaram pretender ($M=20.43\pm 4.58$; $M=16.46\pm 5.41$, respetivamente).

De acordo com Herr et al. (2004) desistir de um emprego é um dos meios utilizados pelos trabalhadores para evitar o desconforto inerente à insatisfação profissional. O autor acrescenta que também o absentismo e os problemas de saúde se associam a esta questão.

Não se explorou neste trabalho outras variáveis associadas a esta intenção de mudança, mas pensamos que será importante em próximos estudos aprofundar estes

resultados considerando outras variáveis como o salário, o envolvimento organizacional, o desempenho laboral, as oportunidades de progressão, entre outros aspetos abordados na revisão teórica sobre o tema.

Quanto ao sucesso profissional [$t(556)=6.54$; $p=.000$] verificaram-se resultados no mesmo sentido, isto é, superiores nos participantes que não manifestam vontade de mudar de emprego ($M=3.18\pm.43$) relativamente aos que ponderam essa possibilidade ($M=2.90\pm.60$).

Temos vindo a assumir que esta dimensão do sucesso se associa à satisfação profissional (Ferreira et al., 2009, 2010; Abele & Spurk, 2009). Relembra-se neste âmbito a definição de sucesso subjetivo proposta por Kern et al. (2009) que se refere à avaliação pessoal de satisfação com o trabalho. Assim, facilmente entendemos estes resultados na medida em que se a insatisfação se relaciona com a intenção de mudança de emprego e conseqüente menor estabilidade profissional, então também o sucesso entrará na equação dos trabalhadores quando ponderam o abandono laboral.

Atendendo às relações empiricamente demonstradas entre sucesso objetivo e subjetivo (Boehm & Lyubomirsky, 2008; Hall, 2002; Abele & Spurk, 2009) salienta-se que será fundamental promover níveis mais elevados de sucesso aumentando a satisfação com o trabalho, de forma a que a avaliação subjetiva de sucesso possa potenciar resultados objetivos de sucesso, que por sua vez influenciam as perceções sobre o mesmo.

Diener et al. (2002) demonstraram que a afetividade positiva prediz o salário posterior das pessoas, tal como constataram vários outros autores (Boehm & Lyubomirsky, 2008; Salmela-Aro & Nurmi, 2007; cit. por Abele & Spurk, 2009). De acordo com Abele e Spurk (2009) apesar destes resultados, é necessário explorar os processos mediadores nesta relação entre avaliações positivas e resultados objetivos favoráveis.

Na dimensão geral do bem-estar subjetivo verificam-se resultados estatisticamente significativos nas três variáveis em análise: (1) SWLS [$t(549)=5.07$; $p=.000$] com resultados superiores nos participantes que não pretendem mudar ($M=16.67\pm 4.02$) quando comparados com os que ponderam ($M=14.90\pm 4.20$); (2) PA [$t(549)=3.96$; $p=.000$] com resultados também superiores nos primeiros ($M=36.77\pm 7.28$) quando comparados com os que ponderam ($M=34.23\pm 7.75$); (3) e NA [$t(550)=-3.98$; $p=.000$] apresentando afetividade negativa mais baixa os primeiros ($M=21.13\pm 6.98$) em relação aos que ponderam mudar ($M=23.64\pm 7.81$).

Mais uma vez verifica-se a influência dupla de uma variável independente no bem-estar subjetivo em geral e no domínio específico do trabalho, reforçando a associação entre estas variáveis dependentes.

Estes resultados de carácter descritivo encontram-se no Quadro 88.

Quadro 88. Média e DP em função da vontade de mudar de emprego (sim e não) nas médias do bem-estar subjetivo em geral e no domínio do trabalho.

| | Ponderar mudar de emprego | N | M | DP |
|---|--------------------------------------|----------|----------|-----------|
| Longevidade laboral | Não | 286 | 173.35 | 121.33 |
| | Sim | 265 | 104.22 | 89.70 |
| Satisfação com a situação profissional atual | Não | 288 | 2.88 | .78 |
| | Sim | 270 | 2.49 | .76 |
| Sucesso profissional | Não | 287 | 3.18 | .43 |
| | Sim | 271 | 2.90 | .60 |
| MSQ | Não | 267 | 76.77 | 11.33 |
| | Sim | 261 | 65.36 | 14.12 |
| MSQI | Não | 274 | 48.76 | 6.84 |
| | Sim | 262 | 42.13 | 8.86 |
| MSQE | Não | 269 | 20.43 | 4.58 |
| | Sim | 261 | 16.46 | 5.41 |
| SWSL | Não | 283 | 16.67 | 4.02 |
| | Sim | 268 | 14.90 | 4.20 |
| PA | Não | 281 | 36.77 | 7.28 |
| | Sim | 270 | 34.23 | 7.75 |
| NA | Não | 282 | 21.13 | 6.98 |
| | Sim | 270 | 23.64 | 7.81 |

Duma forma global em relação ao bem-estar subjetivo em geral verificaram-se resultados consistentes com a literatura neste âmbito, na medida em que a intenção de mudança se encontra associada à insatisfação com o trabalho. Se considerarmos também a noção de sucesso profissional, associada à satisfação quer com a vida em geral, quer no domínio laboral (Lyubomirsky et al., 2005) verificamos que estes resultados apontam para a interação entre as três variáveis que incluímos no bem-estar no domínio laboral, tendo por base as propostas de ajustamento pessoa-ambiente profissional.

Relembrando a perspetiva de Holland (1959, 1985) sistematizada por Hood e Ferreira (1993), um dos motivos subjacentes à mudança frequente de emprego relaciona-se com a excessiva incompatibilidade entre o tipo de personalidade e o tipo

ambiental, pelo que indivíduos em ambientes profissionais correspondentes apresentarão maior satisfação, sucesso e longevidade.

Também Kristof-Brown et al. (2005) salientam que há uma correlação negativa entre a correspondência pessoa-ambiente e os comportamentos de abandono, que se iniciam pela intenção de mudar de emprego.

Para além da personalidade do sujeito neste ajustamento há variáveis do contexto que permitem entender estas intenções de mudança.

Recorda-se neste âmbito que as principais razões apontadas pelos participantes subjacentes à vontade de mudar de emprego prenderam-se com o salário, as poucas perspetivas profissionais e a procura de um trabalho mais atrativo. Percebemos mais uma vez que não podemos excluir deste estudo sobre o ajustamento, os fatores externos do meio, nomeadamente ao nível macrossistémico, na compreensão do bem-estar.

De facto, os modelos de ajustamento permitem entender estas questões associadas à permanência em determinado contexto laboral, bem como os resultados de sucesso e satisfação profissional, como temos vindo a constatar e tal como revela a revisão de literatura que efetuámos anteriormente (Kristof-Brown et al., 2005).

Em síntese, procurou-se explorar neste segundo objetivo, o bem-estar subjetivo em geral e no domínio laboral, considerando o ajustamento pessoa-ambiente profissional, bem como outras dimensões como o código RIASEC, temperamento e capacidades de processamento de informação (procurando atualizar o modelo de Holland incorporando nas nossas análises constructos propostos por Haase e seus colaboradores) não descurando variáveis de natureza sociodemográfica e aspetos de natureza profissional.

Verificaram-se alguns resultados com relevo estatístico nesta amostra que nos parecem apontar direções para futuras investigações, porque as explicações aqui sugeridas devem ser alvo de análise rigorosa e cientificamente comprovada.

Duma forma geral constataram-se diferenças estatisticamente significativas quer no bem-estar subjetivo em geral (resultados mais elevados na afetividade positiva) quer no domínio laboral (satisfação com o trabalho superior) em função de níveis de ajustamento mais elevados, o que parece reforçar as perspetivas mais tradicionais de traço-fator e correspondência pessoa-ambiente profissional.

Ainda assim, salientam-se os resultados inesperados ao nível da longevidade laboral, superior nos participantes com menor ajustamento que se procuraram entender apontando várias explicações que devem ser testadas em próximos trabalhos.

Não se verificou qualquer efeito significativo ao nível do sucesso, tendo em conta a variável ajustamento. No entanto, constatou-se o relevo estatístico do salário na compreensão desta dimensão do sucesso, com influência também ao nível da longevidade laboral. Numa dimensão mais geral do bem-estar subjetivo, verificou-se igualmente a sua relevância ao nível da satisfação com a vida. Parece-nos que será importante explorar atentamente esta possível relevância dos fatores económicos na avaliação do sucesso profissional.

No domínio do bem-estar associado ao trabalho, constatamos relevância estatística do código RIASEC dos participantes, nomeadamente ao nível da longevidade laboral e satisfação extrínseca com o trabalho. Esta associação manteve-se para a longevidade laboral num modelo de interação entre o ajustamento e o código RIASEC. Muito embora estes resultados se situem apenas nesta amostra, cuja caracterização pode explicar muitos dos resultados encontrados, salienta-se que os tipos RIASEC e a variável ajustamento (dois importantes contributos de Holland) se revelaram significativos em variáveis de bem-estar de natureza profissional.

Quando se procurou incluir as variáveis decorrentes da proposta de Haase et al., (2008, 2010, 2011) nomeadamente o temperamento e as capacidades de processamento de informação constatou-se sobretudo a influência da primeira (especificamente a mobilidade do sistema nervoso) na satisfação intrínseca com o trabalho.

Encontraram-se resultados mais ténues quanto à possível consideração das capacidades de processamento de informação (nomeadamente o peso da mudança) nesta dimensão intrínseca da satisfação profissional.

Tal como se esperava, as características temperamentais revelaram-se melhor preditoras da satisfação com os aspetos relacionados com a natureza das tarefas desempenhadas pelo trabalhador, ainda assim com um poder explicativo baixo, tendo em conta que muitos outros fatores devem ser considerados na compreensão de fenómenos de natureza psicológica.

Aliás, esta constatação da importância da consideração de inúmeros fatores mais pessoais ou mais contextuais na compreensão do comportamento humano, foi reforçada na análise do bem-estar subjetivo em geral e no domínio do trabalho em função de variáveis de natureza sociodemográfica.

Apesar de não se verificar significado estatístico nas variáveis relacionadas com a existência de filhos, habilitações académicas ou região do país, destaca-se que os resultados se situam apenas nesta amostra, merecendo aprofundamento empírico em estudos realizados sobretudo no nosso país.

Por outro lado, constatou-se algum relevo estatístico em variáveis como: (1) o género, com resultados superiores nos participantes do género masculino em MSQ, MSQE e PA; (2) estado civil, apresentando melhores resultados na longevidade laboral, satisfação com a situação profissional atual, sucesso profissional, satisfação com a vida e NA, os participantes com parceiro; (3) idade, com resultados menos favoráveis aos mais jovens na longevidade laboral, sucesso profissional, MSQ, MSQI e NA; (4) e profissão, em todas as variáveis dependentes, exceto MSQI e PA, emergindo algumas especificidades profissionais nos grupos em estudo.

Salienta-se contudo, que estas variáveis não devem ser consideradas isoladamente na medida em que a literatura nos aponta para a importância da consideração da sua interação na compreensão dos níveis de bem-estar.

Exploraram-se ainda outras variáveis relacionadas com o percurso profissional dos participantes com emprego, verificando-se relevância estatística nesta amostra, relativamente: (1) à mudança prévia de emprego (sobretudo em PA); (2) tipo de contrato de trabalho (na longevidade laboral, MSQ e MSQE); (3) e vontade de mudar de emprego (ao nível de todas as variáveis dependentes em análise).

Duma forma geral a dimensão geral do bem-estar subjetivo emergiu associada à sua faceta mais específica do domínio laboral.

No sentido de aprofundar as diferenças que começamos a verificar, neste segundo objetivo em análise, relativamente ao grupo de participantes sem emprego em relação a cada grupo profissional, passamos à hipótese seguinte, considerando desta feita todos os participantes com emprego num grupo e os restantes noutro.

Procurámos entender o bem-estar subjetivo no desemprego, explorando o terceiro e último objetivo deste trabalho.

Hipótese 12: Há diferenças estatisticamente significativas no bem-estar subjetivo em geral em função da situação perante o emprego.

O terceiro objetivo deste trabalho centrou-se na compreensão do desemprego na sua relação com o bem-estar subjetivo em geral.

Neste âmbito apresentamos os resultados descritivos primeiro para o grupo de participantes com emprego (Quadro 89).

Apesar da formulação da hipótese incluir apenas a dimensão geral do bem-estar subjetivo, apresentamos a título meramente descritivo os resultados apresentados pelos participantes com emprego no MSQ – versão reduzida e nas variáveis de bem-estar no domínio laboral do questionário de caracterização geral e

profissional, a fim de podermos lançar pistas para futuras investigações sobre a satisfação profissional em Portugal.

Quadro 89. Média, DP, mínimo e máximo nas variáveis dos instrumentos SWLS, PANAS, MSQ e Questionário de Caracterização Geral e Profissional nos participantes com emprego.

| Instrumentos | Variáveis (cotação possível) | N | M | DP | Min. | Máx. |
|--|--|----------|----------|-----------|-------------|-------------|
| SWLS | SWSL (5-25) | 551 | 15.81 | 4.20 | 5 | 25 |
| | PA (11-55) | 551 | 35.53 | 7.61 | 11 | 55 |
| PANAS | NA(11-55) | 552 | 22.36 | 7.50 | 11 | 55 |
| | MSQ (20-100) | 528 | 71.13 | 14.00 | 27 | 100 |
| MSQ | MSQI (12-60) | 536 | 45.52 | 8.56 | 14 | 60 |
| | MSQE (6-30) | 530 | 18.47 | 5.38 | 6 | 30 |
| Questionário de Caracterização Geral e Profissional | Longevidade laboral (em meses) | 551 | 140.10 | 112.63 | 12 | 480 |
| | Satisfação com a situação profissional atual (1-4) | 558 | 3.04 | .54 | 1 | 4 |
| | Sucesso profissional (1-4) | 558 | 2.69 | .79 | 1 | 4 |

Antecipando numa perspetiva otimista a resolução deste impasse económico que pauta a atualidade deste país alvo de intervenção recente pelas instâncias da União Europeia, ultrapassando-se o momento desfavorável em termos financeiros, consideramos que seria interessante no futuro comparar estes dados com novos resultados utilizando este instrumento adequado à nossa população.

Na dimensão profissional salientam-se resultados que apontam para níveis moderados de satisfação nestes participantes em situação de emprego tendo em consideração os resultados totais no MSQ ($M=71.13\pm 14.00$), MSQI ($M=45.52\pm 8.56$) e MSQE ($M=18.47\pm 5.38$). Nos estudos de Ferreira et al. (2009, 2010) os participantes também se apresentaram moderadamente satisfeitos com a sua vida profissional, revelando níveis superiores de satisfação na dimensão intrínseca.

Resultados semelhantes emergiram nos estudos de Ferreira et al. (2009, 2010) na questão geral de satisfação com a situação profissional atual incluída no questionário de caracterização geral e profissional embora ligeiramente mais baixos que os apresentados no quadro anterior.

Também relativamente ao sucesso profissional os resultados encontrados neste trabalho se aproximam dos verificados por Ferreira et al. em 2009 e 2010, na

adaptação do MSQ – versão reduzida à população portuguesa e na avaliação das qualidades psicométricas de outro instrumento, desta feita ligeiramente mais elevados.

Apesar das dificuldades que o país atravessa estes resultados sugerem alguma capacidade adaptativa dos trabalhadores portugueses em estudo, que como sabemos tem repercussões na sua vida em geral.

Talvez seja importante continuar a garantir que pelo menos o trabalho em si, atendendo à sua importância na “nossa relação com o mundo” (P. Araújo, 2009, p. 15) e as tarefas profissionais desempenhadas, promovam níveis adequados de bem-estar, independentemente de fatores como o salário, estabilidade laboral, supervisão, entre outras dimensões extrínsecas, que como sabemos poderão ser mais difíceis de manter na atualidade, tendo em conta que a economia portuguesa se tem revelado débil e caracterizada pelo aumento de desemprego e precariedade, bem como pela diminuição dos salários (Carvalho, 2006, cit. por P. Araújo, 2009).

Pensamos que seria interessante explorar com mais pormenor os itens incluídos no MSQ – versão reduzida, tentando perceber se as diferenças estatisticamente significativas encontradas por Ferreira et al. (2009) em função da idade relativamente à segurança/estabilidade profissional (favorável aos mais velhos), bem como as correlações estatisticamente significativas e positivas habilitações académicas/ MSQI e MSQE/ segurança profissional, também se verificariam na nossa amostra.

Estes resultados de Ferreira et al. (2009) merecem alguma reflexão tendo em conta que as organizações na atualidade têm vindo a manter os trabalhadores em condições mais precárias (mais vantajosas em termos fiscais para a própria organização) através por exemplo, da contratação de trabalhadores independentes (“recibos verdes”), apostando no trabalho temporário e na renovação constante de contratos a prazo (P. Araújo, 2009).

Salientamos contudo, que recentemente algumas alterações na legislação laboral têm vindo a ser tomadas no sentido de promover mais segurança por exemplo, aos trabalhadores independentes permitindo o acesso ao subsídio de desemprego. No entanto, também assistimos recentemente à alteração do Código do Trabalho que entre outras questões, permite agilizar os processos de despedimento por parte das organizações.

Quanto ao segundo aspeto encontrado por Ferreira et al. (2009), pensamos que também podia ser relevante explorar as razões subjacentes à maior satisfação nos indivíduos com habilitações académicas mais elevadas, porque nos parece que as dificuldades que os jovens portugueses com formação superior têm enfrentado na

procura de emprego, poderão explicar níveis superiores de satisfação nestes indivíduos quando de facto conseguem um trabalho.

Contudo, consideramos que a exploração pormenorizada destas dimensões ultrapassa os objetivos em análise neste trabalho, podendo ser analisadas no futuro no âmbito da compreensão da satisfação profissional no nosso país.

Relativamente aos resultados de natureza descritiva relativos ao bem-estar subjetivo em geral sumariados no quadro anterior, destacam-se os resultados positivos no grupo de participantes em situação de emprego atendendo aos valores na SWLS ($M=15.81\pm 4.20$), PA ($M=35.53\pm 7.61$) e NA ($M=22.36\pm 7.50$).

Estes resultados vão ao encontro do que foi verificado no estudo realizado recentemente por Marujo e Neto (2011) que apontou uma maioria de indivíduos mais ou menos felizes na amostra portuguesa.

Nos participantes sem emprego (Quadro 90) verificam-se resultados moderados (mais baixos que no grupo de participantes em situação de emprego) na SWLS ($M=12.74\pm 4.29$) e resultados também inferiores ao grupo anterior relativamente à PA ($M=33.35\pm 7.13$). Em NA verifica-se o oposto ($M=26.94\pm 8.73$) o que sugere níveis inferiores de bem-estar subjetivo em geral, na sua dimensão afetiva, nestes participantes. Alertamos para a importância destes resultados de natureza descritiva por exemplo, em relação a NA, tendo em consideração que segundo Watson et al. (1988) NA relaciona-se mais com disfuncionalidade geral, depressão e ansiedade.

Quadro 90. Média, DP, mínimo e máximo nas variáveis dos instrumentos SWLS e PANAS nos participantes sem emprego.

| Instrumentos | Variáveis | N | M | DP | Min | Max |
|---------------------|------------------|----------|----------|-----------|------------|------------|
| SWLS | SWSL (5-25) | 73 | 12.74 | 4.29 | 5 | 24 |
| | PA (11-55) | 72 | 33.35 | 7.13 | 14 | 50 |
| PANAS | NA(11-55) | 72 | 26.94 | 8.73 | 13 | 47 |

Salienta-se que já no estudo de Marujo e Neto (2011) a condição perante o emprego se revelou significativa na compreensão da felicidade. Nesse estudo, os participantes com emprego revelaram-se mais felizes (72% muito felizes) que os desempregados (apenas 5% muito felizes apesar da situação laboral adversa).

Partindo da proposta de Diener (1984) assente na importância de inúmeros fatores na compreensão da felicidade, incluindo o trabalho, procedeu-se então à comparação de natureza indutiva (para além da descritiva) entre participantes com e sem emprego (a variável independente refere-se à situação face ao emprego), verificando-se diferenças estatisticamente significativas que nos permitem confirmar

H12, nas dimensões do bem-estar subjetivo (variável dependente em análise), nomeadamente em SWLS, PA e NA (Quadro 91).

Quadro 91. Comparações (testes t) em função da situação face ao emprego nas variáveis SWLS, PA e NA.

| | gl | t | p |
|-------------|-----|------|------|
| SWLS | 614 | 4.81 | .000 |
| PA | 613 | 2.46 | .014 |
| NA | 614 | 3.83 | .000 |

Quer na satisfação em geral com a vida quer na dimensão da afetividade positiva, os sujeitos em situação de emprego revelaram resultados superiores e estatisticamente significativos [$t(614)=4.81; p=.000$ e $t(613)=2.46; p=.014$] quando comparados com os participantes desempregados em SWLS e PA, respetivamente.

Na afetividade negativa os participantes em situação de desemprego revelaram resultados mais elevados e com relevância estatística [$t(614)=-3.83; p=.000$] que os restantes participantes. A situação face ao emprego é de facto uma das variáveis contextuais que tem surgido associada ao constructo de bem-estar subjetivo (Oliveira, 2000).

Neste caso, como seria de esperar verificou-se maior satisfação em geral com a vida e a presença de mais emoções positivas nos participantes em situação de emprego. Por outro lado, constatou-se que os sujeitos sem emprego revelaram índices mais elevados de afetividade negativa.

Vários estudos têm demonstrado as consequências negativas do desemprego neste âmbito emocional. McFayden (1995, cit. por P. Araújo, 2009) salienta a baixa autoestima e Platt e Keitman (1985, cit. por P. Araújo, 2009) a relação entre desemprego e suicídio.

Outras consequências adversas poderão ajudar a entender estes resultados desfavoráveis nos participantes desempregados. Kovács em 2004 (cit. por P. Araújo, 2009) salienta a desaprendizagem e a perda de qualificações, que na nossa perspetiva poderão gerar afetos menos positivos. Em termos sociais estes indivíduos sentem que não correspondem ao que seria esperado (Jahoda, 1981) e revelam deterioração das relações sociais (Fryer, 1986), o que necessariamente não acarretará afetividade positiva elevada. Aliás, estas consequências negativas do desemprego

podem até originar impactos prejudiciais na saúde e estilos de vida menos saudáveis (Benach et al., 2002, cit. por P. Araújo, 2009).

De facto, Corrigan, Smith-Knapp e Granger (1998, cit. por Corrigan, 2000) constataram que uma maior satisfação com a vida estava mais relacionada com o emprego, menor probabilidade de depressão, ausência de uma história de consumo de substâncias e melhor integração social.

A consulta dos gráficos que se seguem permite visualizar com maior clareza estes resultados mais favoráveis aos participantes em situação de emprego quer na satisfação em geral com a vida (Figura 18), quer na afetividade positiva (Figura 19) e negativa (Figura 20).

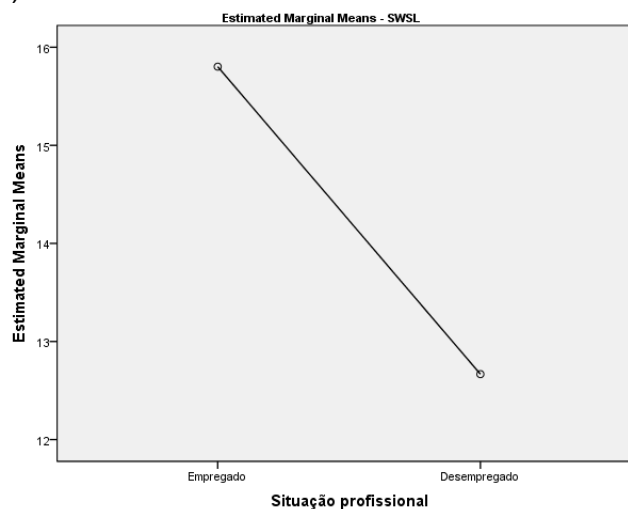


Figura 18. Gráfico com as médias em SWLS nos participantes com e sem emprego.

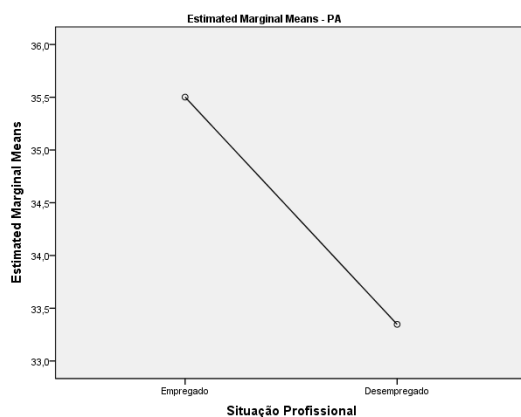


Figura 19. Gráfico com as médias em PA nos participantes com e sem emprego.

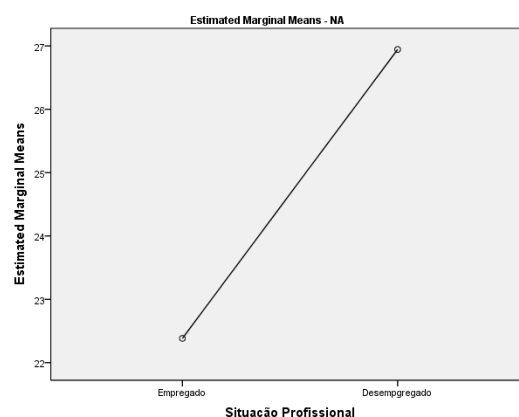


Figura 20. Gráfico com as médias em NA nos participantes com e sem emprego.

Tendo em conta os resultados encontrados, parece-nos que será importante pensar em estratégias de intervenção direcionadas para este grupo crescente na nossa população, no sentido de minimizar os efeitos menos positivos referidos por diversos autores e evidenciados em inúmeros estudos (alguns referidos anteriormente).

Sugerimos a promoção da participação ativa das pessoas sem emprego no desenvolvimento da sua comunidade, por exemplo, através da sua inclusão em projetos de voluntariado.

Esta proposta tem sido implementada no âmbito de outra política social existente no nosso país, o Rendimento Social de Inserção. Ainda não temos resultados concretos no âmbito da avaliação dos seus benefícios.

Contudo, duma forma geral podemos salientar que o envolvimento ativo dos indivíduos em ações de voluntariado permitirá que as suas competências sejam exercitadas, potenciando o aumento da autoestima, permitindo o contacto social e quem sabe a descoberta de novos interesses de âmbito vocacional, de forma a evitar o aumento de afetividade negativa decorrente da situação de desemprego.

Podemos salientar neste âmbito o papel do Conselho Nacional de Promoção do Voluntariado em Portugal, no incentivo a esta prática, através de concursos, prémios, apoios ao nível da formação e regulamentação legal.

Não podemos contudo, esquecer que apesar dos benefícios pessoais, sociais e organizacionais (os últimos enquadrados no conceito de responsabilidade social) inerentes a este envolvimento solidário, há inúmeras questões que geralmente são debatidas em torno da temática, nomeadamente relacionadas com a probabilidade de contribuir para a não criação de postos de trabalho quando são assegurados voluntariamente por profissionais qualificados nesse âmbito.

Ainda assim, salientamos que segundo Chacón, Pérez, Flores e Vecina (2011) as motivações inerentes à participação em experiências de voluntariado incluem: (1) o desejo de ajudar o outro; (2) a vontade de aprender e desenvolver novas competências; (3) a possibilidade de corresponder às expectativas da família ou grupo de pares; (4) a oportunidade de melhorar competências profissionais e potenciar a possibilidade de conseguir um emprego; (5) a possibilidade de evitar situações de vida menos positivas que possam afetar o autoconceito; (6) a probabilidade de aumento da autoestima e estabelecimento de relações sociais; (7) a ocupação adequada do tempo em situação de desemprego; entre outras.

Parece-nos que estes aspetos justificam a promoção da motivação para o voluntariado em situação de desemprego potenciando o aumento de bem-estar.

Obviamente que será igualmente importante a implementação de políticas que apoiem a contratação de desempregados. Apontamos neste sentido a recente medida ativa de emprego “Estímulo 2012”, aprovada pela Portaria nº 45/2012 de incentivo às organizações ao nível da contratação de pessoas desempregadas há pelo menos 6 meses e criação de novos postos de trabalho.

Procurou-se aprofundar estes resultados relativos aos participantes em situação de desemprego, tendo em conta que apesar de Oliveira (2000) salientar que o desemprego contribui para a infelicidade, Seligman (2000) salienta que há acontecimentos que contribuem mais ou menos para a felicidade consoante a personalidade do indivíduo em causa.

Para isso explorou-se a influência interativa de dois fatores envolvendo simultaneamente a situação face ao emprego e as características do temperamento, nomeadamente ao nível de SWLS, PA e NA constatando-se que esta interação apresenta resultados estatisticamente significativos em relação a SWLS, PA e NA, nomeadamente: FE e NA [$F(1)=8.92$; $p=.003$], FI e a NA [$F(1)=9.02$; $p=.003$] e MO quer em relação a SWLS [$F(1)=11.13$; $p=.001$] quer PA [$F(1)=35.39$; $p=.000$].

Assim, FE e FI parecem relevantes na afetividade negativa, enquanto que MO se manifesta mais importante na satisfação em geral com a vida e afetividade positiva.

Relembrem-se neste âmbito os pressupostos teóricos que defendem que mesmo perante condições adversas, existem forças subjacentes que permitem lidar de forma eficaz com a situação (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Aliás, geralmente a interpretação da situação, os significados atribuídos e as narrativas construídas, constituem-se mais relevantes que os acontecimentos em si.

No mesmo sentido, explorou-se a interação entre a situação face ao emprego e as capacidades de processamento de informação, nomeadamente ao nível de SWLS, PA e NA verificando-se resultados estatisticamente significativos nos seguintes casos: PI inf e PA [$F(1)=8.10$; $p=.005$]; PI inf e NA [$F(1)=5.68$; $p=.018$]; PI mud e PA [$F(1)=5.36$; $p=.02$]; e PI est e PA [$F(1)=7.38$; $p=.007$].

Neste sentido o peso da informação revelou-se fundamental quer no âmbito da afetividade negativa, quer positiva. No que se refere à afetividade positiva, também o peso da estrutura e da mudança parecem ter relevância.

Optou-se por analisar estas interações tendo em conta que Diener (2006) defende que para se compreender os resultados da satisfação com a vida, é necessário explorar algumas componentes que a constituem.

Salientamos neste âmbito aspetos mais pessoais (como o temperamento e as capacidade de processamento de informação) e contextuais (como a situação perante o emprego).

À semelhança do que é proposto por Diener (2006) o desempenho de um papel de relevo (neste caso ter um emprego) parece associado a uma maior satisfação com a vida em geral e neste estudo também com efeitos nas dimensões afetivas do bem-estar subjetivo. Ainda de acordo com o autor, os aspetos do temperamento desempenham um importante papel.

Assim, verificou-se a perspetiva do autor (nesta amostra) assente na importância da consideração de diferentes fatores na compreensão da satisfação com a vida.

Não podemos deixar de referir que apesar dos participantes sem emprego se revelarem menos satisfeitos com a sua situação atual, 16.9% indicaram no questionário de caracterização geral e profissional que não estavam à procura de emprego.

Na hipótese seguinte, como veremos adiante, considerou-se uma variável que poderá explicar em parte estes resultados, nomeadamente atendendo à importância das prestações sociais nestas situações.

Parece-nos que será importante promover um conjunto de forças nestes indivíduos que lhes permitam agir proactivamente na procura de alternativas para a situação adversa que enfrentam.

Numa perspetiva educativa e preventiva, mais promotora do que remediativa, a intervenção deve estender-se à promoção de competências pessoais que potenciem a procura ativa de emprego: pesquisa de ofertas de emprego, elaboração de um *curriculum vitae* adequado às mesmas, realização de candidaturas espontâneas, preparação para entrevistas de emprego, envolvimento em experiências de voluntariado, investimento em formação adequada às necessidades do mercado, entre outras. Defende-se igualmente a promoção da motivação para a ação, rejeitando-se a inércia e a acomodação a uma situação que parece não favorecer o bem-estar.

Procurou-se perceber com mais pormenor os resultados encontrados neste grupo de participantes sem emprego, ainda que numa perspetiva exploratória atendendo ao tamanho reduzido da amostra, explorando outras variáveis de natureza profissional.

Hipótese 13: Há diferenças estatisticamente significativas no bem-estar subjetivo em geral em função de variáveis de natureza profissional nos participantes em situação de desemprego.

Na testagem de H13 que foi confirmada, as variáveis independentes consideradas incluíram o salário do emprego anterior e o subsídio de desemprego, sendo que apenas esta (Quadro 92) se revelou estatisticamente relevante [$t(48)=2.39$; $p=.02$] apresentando maior afetividade negativa os sujeitos que não o recebem ($M=28.34\pm 9.49$) quando comparados com os que têm este apoio social de caráter financeiro ($M=22.33\pm 6.48$).

Quadro 92. Comparações (testes t), em função do subsídio de desemprego (sim e não), nas variáveis SWLS, PA e NA.

| | t | gl | p |
|------|------|----|------|
| SWSL | .33 | 49 | .745 |
| PA | -.60 | 48 | .551 |
| NA | 2.39 | 48 | .021 |

Não se analisaram outras variáveis consideradas no questionário de caracterização geral e profissional, na medida em que apenas foi possível agrupar os participantes de forma adequada às análises a efetuar, nestas duas variáveis. Gostaríamos de explorar no futuro, com uma amostra maior de participantes sem emprego, outras variáveis como o tempo de desemprego, a situação de procura de emprego e aspetos de natureza sociodemográfica.

Os resultados descritivos podem ser observados no quadro que se segue (Quadro 93).

Quadro 93. Média e DP em função do subsídio de desemprego (sim e não) nas variáveis SWLS, PA e NA.

| | Subsídio de desemprego | N | M | DP |
|------|------------------------|----|-------|------|
| SWSL | Não | 33 | 13.55 | 4.42 |
| | Sim | 18 | 13.11 | 4.71 |
| PA | Não | 32 | 32.75 | 7.08 |
| | Sim | 18 | 34.00 | 7.05 |
| NA | Não | 32 | 28.34 | 9.49 |
| | Sim | 18 | 22.33 | 6.48 |

Um dos efeitos adversos do desemprego refere-se às dificuldades económicas associadas à situação (Benach et al., cit. por P. Araújo, 2009). Os resultados encontrados nesta amostra, revelam que a implementação de medidas sociais de âmbito financeiro poderão atuar como fatores protetores de consequências mais graves nos indivíduos que enfrentam esta situação.

Esperemos no entanto, que não contribuam como fator desmotivador da mudança proactiva, tendo em conta os resultados referidos anteriormente quanto à percentagem de participantes que afirma não estar à procura de emprego. Até porque a própria definição de desemprego apontada por Gaulté (1998) inclui precisamente a disponibilidade imediata e a procura ativa de emprego, para além da ausência de trabalho.

Sabemos que o grupo dos desempregados se apresenta em situação de maior risco de pobreza: 24,5% em comparação com 9,7% das pessoas com emprego, de acordo com o INE (2011b). Também se verifica segundo a mesma fonte, que o risco de pobreza na nossa população, se não fosse o sistema de proteção social existente (incluindo o subsídio de desemprego) aumentaria de 17,9% para 26,4%.

Parece-nos que apesar desta política social se constituir benéfica, a intervenção neste âmbito deve promover o *empowerment* dos indivíduos que atravessam esta fase menos favorável da sua vida, que não deve ser encarada com inércia e simples acomodação à ajuda externa, mas potenciar o papel ativo do sujeito na promoção de mudança

Este conceito de *empowerment* pode ser entendido numa perspetiva individual, organizacional e comunitária (Rappaport, 1984). De acordo com Zimmerman (1995) ao nível individual inclui perceções de controlo sobre a sua vida, consciência crítica sobre o meio e participação ativa na vida da comunidade, aspetos que decorrem de processos como a promoção de competências de tomada de decisão, a gestão de recursos e o trabalho com os outros.

Vemos que algumas medidas de apoio social implementadas no nosso país, como o Rendimento Social de Inserção, têm sido alvo de alterações no sentido de promover a participação ativa dos indivíduos na sociedade, envolvendo-se por exemplo, em projetos de voluntariado. Pensamos que poderá ser uma boa opção também no âmbito do subsídio de desemprego, como referimos anteriormente.

Geralmente as investigações sobre o desemprego centram-se em variáveis como a depressão, ansiedade, baixa autoestima, entre outras. Parece-nos importante continuar a explorar este fenómeno do desemprego atendendo a variáveis que se

enquadram na psicologia positiva, no sentido de encontrarmos possíveis estratégias de intervenção que minimizem os riscos inerentes à situação.

Neste sentido, salientamos o constructo de resiliência definido como a capacidade individual para responder a fatores de risco de forma adaptativa (Rutter, 1987).

De acordo com o autor, obviamente que a resiliência não pode ser entendida como um traço imutável e rígido, mas conceptualizada tendo em consideração outros constructos como o de vulnerabilidade e fatores protetores. Neste âmbito há outras variáveis que devem ser consideradas, nomeadamente o género, o temperamento, relações sociais, experiências de vida positivas, entre outras.

Assim, julgamos que será importante compreender os resultados revelados neste estudo pelo grupo de participantes sem emprego, considerando esta multiplicidade de aspetos. Pensamos ainda que será importante não só compreender como se mantém o funcionamento adaptativo apesar da adversidade (nesta linha de investigação sobre a resiliência muito estudada na psicologia), mas também como se podem promover estes processos numa situação desfavorável como o desemprego.

Destacamos neste âmbito a proposta de Rutter (1987) considerando que o profissional de aconselhamento poderá apoiar este processo a vários níveis: (1) redução do impacto do risco inerente a esta situação; (2) prevenção das consequências negativas que podem emergir em cadeia quando ocorre a perda de emprego; (3) promoção de autoestima e autoeficácia através da construção de relações sociais seguras e apoiantes ou sucesso no cumprimento de determinadas tarefas; (4) e ampliação de oportunidades.

No sentido de percebermos que outras variáveis podem emergir na compreensão do mundo do trabalho, atendendo aos grupos profissionais em estudo, terminamos esta etapa analisando algumas questões incluídas no questionário de caracterização geral e profissional, mais uma vez numa perspetiva meramente exploratória e precursora de trabalhos futuros.

Hipótese 14: Há diferenças estatisticamente significativas noutras dimensões do trabalho em função da profissão e situação perante o emprego.

Finalmente, para testar H14, a variável independente considerada foi a profissão. Decidimos comparar não só as diferentes ocupações profissionais, mas incluir nesta análise o grupo de participantes em situação de desemprego.

Analisou-se a perspetiva dos participantes sobre o prestígio e valorização social da sua profissão, a importância atribuída ao trabalho e a perspetiva em relação ao futuro profissional.

Relativamente à opinião que os participantes têm sobre a valorização social e prestígio da profissão, verificou-se que: (1) os eletricitas (46.6%), os farmacêuticos (44.8%) e os jornalistas consideram “boa” esta dimensão; (2) os agentes imobiliários (47.1%) e os contabilistas (46.5%) referem “razoável”; (3) e os professores do 1º CEB atribuem a categoria “má” a esta dimensão (43.6%).

A ANOVA permitiu constatar a existência de diferenças estatisticamente significativas entre os grupos [$F(6,619)=21.49, p=.000$]. Estas diferenças verificaram-se entre os farmacêuticos e os outros grupos ($p<.01$) incluindo o dos participantes sem emprego ($p=.03$) - exceto o dos eletricitas - com resultados mais elevados para os primeiros. Relembramos que os resultados referentes ao grupo de eletricitas são apresentados numa perspetiva meramente exploratória.

Questionamo-nos se as profissões com mais prestígio no nosso país serão as do tipo I. Seria interessante em próximos trabalhos explorar esta dimensão incluindo outras profissões de relevo na nossa sociedade inseridas noutros tipos de Holland, como o médico, que foi avaliado tendencialmente com resultados mais elevados nas capacidades de processamento de informação na primeira parte deste estudo.

Constataram-se ainda diferenças entre os professores do 1º CEB e todos os grupos em análise ($p<.01$) com resultados mais baixos para os primeiros, exceto quando comparados com os participantes desempregados (Quadro 94).

Quadro 94. Média, DP, mínimo e máximo na valorização social e prestígio da profissão.

| | N | M | DP | Min. | Máx. |
|-------------------------|----------|----------|-----------|-------------|-------------|
| Eletricitas | 15 | 3.33 | .72 | 2 | 4 |
| Farmacêuticos | 87 | 3.68 | .91 | 1 | 5 |
| Jornalistas | 88 | 3.19 | 1.09 | 1 | 5 |
| Prof. Do 1º CEB | 181 | 2.45 | .80 | 1 | 5 |
| Ag. Imobiliários | 87 | 3.07 | .93 | 1 | 5 |
| Contabilistas | 99 | 3.08 | .86 | 1 | 5 |
| Sem Emprego | 69 | 3.22 | .85 | 1 | 5 |
| Total | 626 | 3.02 | .98 | 1 | 5 |

De facto, diariamente ouvimos o discurso dos professores assente na perda de autoridade e respeito por parte de alunos e seus encarregados de educação, bem como da sociedade em geral, principalmente se compararmos com o relevo das suas

funções no seu passado histórico. Aliás como referimos no enquadramento teórico deste trabalho, a diminuição do prestígio social da profissão docente, ou seja, a desvalorização do saber do professor, é um dos motivos subjacentes à insatisfação docente (Vila, 1988).

Relembra-se neste âmbito a perspetiva de Gottfredson (2002) que salienta a importância desta dimensão a par dos estereótipos de género, na construção mental de um mapa de profissões, essencial no processo de compromisso inerente à escolha vocacional. Parece-nos que no cenário atual, atendendo às características económicas que pautam a realidade esta dimensão deve ser repensada no âmbito vocacional, mas sobretudo na construção do percurso de carreira.

A escolha assente neste critério poderá conduzir, como vemos neste estudo, à insatisfação decorrente da não correspondência com os estereótipos que detínhamos até há bem pouco tempo sobre determinadas profissões.

A facilidade no acesso à informação alterou o papel do professor na sala de aula. Será importante no processo de aconselhamento, considerar estas rápidas alterações na valorização social das profissões, evitando um processo de compromisso com base em informação desatualizada que poderá conduzir à insatisfação no desempenho da profissão.

Neste sentido, relembram-se as propostas de inúmeros autores no âmbito do constructo de consistência proposto por Holland, que defendem a consideração de informação sobre o prestígio profissional na caracterização dos tipos ocupacionais, fornecendo uma imagem mais completa do mundo das profissões (Hood & Ferreira, 1993).

Outros aspetos podem ser incluídos nestes modelos de ajustamento como temos vindo a explorar. Gottfredson e Holland (1996) propõem a inclusão da complexidade cognitiva, porque os indivíduos e os ambientes podem variar nas competências e exigências cognitivas, na compreensão da correspondência pessoa-ambiente profissional. Armstrong et al. (2008) consideram esta proposta no seu estudo, salientando que a par dos interesses, existem outras diferenças individuais de natureza cognitiva que por sua vez se relacionam com o prestígio profissional, alertando para a importância do estudo destas questões no futuro.

Também Tracey e Rounds (1996), defendem a inclusão desta dimensão do prestígio profissional na análise dos interesses no modelo de Holland (1959, 1985, 1997) numa representação cilíndrica ou esférica, onde as profissões dos vários tipos RIASEC estariam associadas a determinados níveis de prestígio.

Os autores afirmam que esta dimensão tem sido alvo de atenção na investigação referindo diferentes autores neste âmbito (Holland, 1985; Gottfredson, 1980; Hodge, Siegel, & Rossi, 1964; Stevens & Hoisington, 1987; Stevens & Cho, 1985; Campbell, 1971; Roe, 1956).

Ainda assim pensamos que seria importante aprofundar estas questões noutras profissões para além das incluídas neste trabalho procurando entender estes resultados não só no âmbito específico de um grupo profissional (neste caso, os professores) mas numa perspetiva mais global atendendo aos tipos apresentados por Holland. A título de exemplo, Vieira (2000) verificou correlações significativas entre os interesses do tipo E e alguns valores nos quais se inclui o prestígio profissional.

No que concerne à importância atribuída ao trabalho em comparação com outras dimensões da vida, em todos os grupos profissionais a resposta mais selecionada correspondeu à categoria “importante”.

De facto, segundo Savickas (2002) para a maioria dos indivíduos o trabalho assume um papel central na sua vida. Também Gonçalves e Coimbra (2002) defendem a mesma ideia acrescentando que se assume como uma possibilidade de realização pessoal a par de outras dimensões da vida.

Nesta amostra, apenas no grupo dos participantes desempregados esta dimensão do trabalho é considerada pela maioria (60.3%) como “muito importante”. Utilizando a ANOVA verificaram-se diferenças estatisticamente significativas entre os grupos [$F(6,626)=2.55;p=.02$] nomeadamente ($p=.003$) entre os farmacêuticos ($M=3.21\pm.53$) e os participantes sem emprego ($M=3.53\pm.65$), com resultados superiores para os últimos.

Os resultados descritivos neste âmbito são apresentados no Quadro 95.

Quadro 95. Média, DP, mínimo e máximo na importância atribuída ao trabalho.

| | N | M | DP | Min. | Máx. |
|-------------------------|-----|------|-----|------|------|
| Eletricistas | 15 | 3.33 | .62 | 2 | 4 |
| Farmacêuticos | 87 | 3.21 | .53 | 1 | 4 |
| Jornalistas | 88 | 3.39 | .54 | 2 | 4 |
| Prof. Do 1º CEB | 183 | 3.33 | .53 | 1 | 4 |
| Ag. Imobiliários | 88 | 3.39 | .51 | 2 | 4 |
| Contabilistas | 99 | 3.35 | .52 | 2 | 4 |
| Sem Emprego | 73 | 3.53 | .65 | 1 | 4 |
| Total | 633 | 3.36 | .55 | 1 | 4 |

De facto, vários autores encontram resultados no mesmo sentido, apontando para níveis mais elevados de importância do trabalho em pessoas desempregadas (Ashforth, 2001; Jackson, Stafford, Banks & Warr, 1983; Kinicki, 1989).

A investigação tem vindo a demonstrar que estes resultados se associam também a níveis inferiores de bem-estar nos indivíduos em situação de desemprego.

Parece-nos que este resultado pode ser facilmente interpretado atendendo à situação que os indivíduos atravessam e que coloca no plano principal das suas vidas a dimensão do trabalho porque esta se encontra ausente.

A importância do trabalho na vida das pessoas foi apresentada no capítulo anterior verificando-se a sua relevância ao longo da história da humanidade, mas sobretudo a sua centralidade nos dias de hoje por um lado, porque se associa à sobrevivência, por outro, na medida em que permite a afirmação da pessoa na sociedade (Woleck, 2002).

Assim, os indivíduos que se encontram sem emprego tendem a dar mais importância ao trabalho e quanto maior a relevância, piores os resultados no âmbito da saúde mental e satisfação com a vida em geral durante o período de desemprego (McKee-Ryan et al., 2005).

Parece-nos que será fundamental no processo de aconselhamento de carreira a pessoas em situação de desemprego, considerar a relativização desta dimensão da vida, procurando que o sujeito valorize simultaneamente outros aspetos para além da profissão, de forma a potenciar níveis mais elevados de bem-estar subjetivo.

É neste sentido que apontamos a importância do envolvimento ativo do sujeito noutras atividades (por exemplo, formação, voluntariado, lazer) que permitam aceder aos benefícios decorrentes do emprego, propostos por Jahoda (1981). A oportunidade de contacto social, a estrutura temporal, a existência de objetivos externamente definidos, o estatuto e identidade, e a possibilidade de atividade, decorrentes do envolvimento do sujeito em projetos de voluntariado ou em atividades de lazer, a par da procura ativa de emprego e atualização da formação, permitirão com certeza ajudar a relativizar a importância do trabalho.

No que diz respeito à forma como os participantes perspetivam o seu futuro profissional verificou-se que, se considerarmos as categorias “muito pior” e “pior” como as mais pessimistas, então a percentagem mais elevada de profissionais com respostas nestes níveis, corresponde ao grupo dos professores do 1º CEB (35.7%) com resultados superiores ao grupo dos participantes sem emprego (32.9%). Por outro lado, se considerarmos as categorias “melhor” e “muito melhor” como as mais otimistas, então destacam-se os farmacêuticos (66.7%) e os eletricitas (66.6%).

A ANOVA permitiu constatar de facto diferenças estatisticamente significativas entre os grupos [$F(6,628)=11.64$, $p=.000$], nomeadamente entre os farmacêuticos e os participantes em situação de desemprego ($p=.004$), entre os professores do 1º CEB e todos os restantes ($p\leq.01$) e finalmente, entre os agentes imobiliários e os participantes sem emprego ($p=.008$). Os resultados das médias e desvios padrão nesta variável são apresentados no Quadro 96.

Quadro 96. Média, DP, mínimo e máximo na perspetiva de futuro profissional.

| | N | M | DP | Min. | Máx. |
|-------------------------|----------|----------|-----------|-------------|-------------|
| Eletricistas | 15 | 3.73 | .80 | 2 | 5 |
| Farmacêuticos | 87 | 3.64 | .82 | 1 | 5 |
| Jornalistas | 88 | 3.35 | .90 | 1 | 5 |
| Prof. Do 1º CEB | 185 | 2.85 | .92 | 1 | 5 |
| Ag. Imobiliários | 88 | 3.61 | .94 | 1 | 5 |
| Contabilistas | 99 | 3.37 | .86 | 1 | 5 |
| Sem Emprego | 73 | 3.08 | 1.27 | 1 | 5 |
| Total | 635 | 3.26 | .99 | 1 | 5 |

Entendemos o otimismo apresentado quer pelos farmacêuticos, quer pelos agentes imobiliários, quando comparados com os participantes sem emprego que naturalmente apresentarão expectativas menos positivas em relação ao futuro.

Como já referimos, os farmacêuticos constituem o grupo da amostra aparentemente com uma situação profissional mais favorável (por exemplo, quanto ao salário). Possivelmente o espírito empreendedor e aventureiro característico do tipo E poderá explicar esta perspetiva mais otimista relativamente ao futuro. Contudo, parece-nos que será interessante explorar com mais pormenor em próximos trabalhos estas tendências verificadas na amostra em análise.

Relembrem-se neste ponto as características da amostra que nos apontam para salários superiores neste grupo profissional dos professores do 1º CEB, bem como grande percentagem de contratos efetivos, ao contrário de outros grupos em análise. Apesar disso apresentam apenas um nível médio de ajustamento (na sua maioria) e vão-se mantendo há mais tempo na profissão, mesmo que insatisfeitos.

Assim, relativamente ao aparente pessimismo apresentado pelos professores do 1º CEB, podemos considerar que se coaduna com os resultados revelados anteriormente por exemplo, no que se refere à insatisfação profissional. Já se salientou que será fundamental atender a estes resultados apresentados pelo grupo

profissional em estudo, procurando evitar por exemplo, o *burnout* docente, potenciando a construção de expectativas positivas em relação ao futuro.

Relembrem-se os contributos de Seligman e Csikszentmihalyi (2000) que apontam para maior perseverança, sucesso e saúde nas pessoas mais otimistas, embora os fatores culturais neste âmbito se revelem fundamentais. Esta promoção da esperança e otimismo em relação ao futuro constitui um dos pilares de uma vida plena de acordo com Seligman et al. (2004).

Concluimos a análise do terceiro objetivo lançando algumas pistas sobre o estudo do bem-estar e (des)emprego que esperemos se traduzam em futuros trabalhos com maior sustentação científica ultrapassando as limitações inerentes ao tamanho do grupo de participantes sem emprego nesta amostra.

Duma forma geral, verificaram-se níveis superiores de bem-estar subjetivo em geral nos participantes com emprego como seria de esperar, tendo em conta os contributos teóricos que foram abordados e os resultados empíricos que têm vindo a ser encontrados em contexto nacional e internacional (Marujo & Neto, 2011; McKee-Ryan et al., 2005).

Apurou-se nesta amostra a influência significativa do temperamento e de outras características pessoais, como as capacidades de processamento de informação neste âmbito. De facto, vários autores salientam a importância de variáveis moderadoras nesta compreensão do bem-estar subjetivo no desemprego, incluindo a personalidade e expectativas pessoais (Santos et al., 1998/1999) na medida em que se verifica que a resposta dos desempregados à situação é variável (McKee-Ryan et al., 2005).

Assim, também a intervenção no âmbito do aconselhamento terá que necessariamente se ajustar aos aspetos específicos de cada sujeito de modo a promover de forma adequada níveis superiores de bem-estar intervindo sobre dimensões pessoais, mas não negligenciando fatores contextuais.

Aliás, verificou-se que podem existir fatores protetores assentes em políticas sociais com relevância na intervenção junto deste grupo cada vez maior na população portuguesa. A situação financeira em que o indivíduo fica, a par de outros aspetos, como o suporte social proveniente de redes formais ou informais de apoio, revela-se fundamental na forma como o sujeito lida com a situação adversa do desemprego.

A importância do subsídio de desemprego e outras políticas sociais manifesta-se quer ao nível do bem-estar, quer até na qualidade do emprego subsequente como afirmam Centeno e Novo (2008).

O papel do profissional de aconselhamento passará também pela informação e encaminhamento dos indivíduos de forma a garantir que estes suportes externos estão presentes facilitando o processo de intervenção em aspetos mais pessoais.

Sabemos que as consequências do desemprego incluem fatores financeiros (tal como as suas causas advêm de aspetos económicos da sociedade) mas envolvem também dimensões de natureza psicológica (Vinokur, 1997).

Assim, salienta-se o investimento futuro na compreensão do desemprego no que se refere aos constructos envolvidos no bem-estar subjetivo e não só no âmbito da depressão, *stress*, ansiedade, entre outros aspetos menos positivos do funcionamento humano. Esta exploração permitirá certamente melhorar as práticas de aconselhamento neste âmbito, potenciando as forças pessoais necessárias à superação desta situação menos favorável e permitindo a construção de trajetórias de carreira positivas, apesar dos momentos inevitáveis de crise que a caracterizam.

Neste sentido, a investigação deverá incluir metodologias longitudinais permitindo verificar as melhorias no bem-estar na passagem de uma situação de desemprego para emprego como apontam McKee-Ryan et al. (2005).

Como já referimos, não se exploraram variáveis sociodemográficas neste último objetivo, na medida em que as condições de natureza metodológica, nomeadamente no que se refere ao tamanho da amostra, não permitiram. Salienta-se contudo, que será importante atender à proposta de McKee-Ryan et al. (2005) sobre o investimento na exploração empírica também destas dimensões.

Apontou-se ainda a possibilidade de continuar a explorar em futuros trabalhos outras variáveis de natureza profissional, nomeadamente no âmbito do prestígio e valorização social das profissões, importância atribuída ao trabalho e perspetiva de futuro profissional.

Estes aspetos revelam-se fundamentais numa compreensão integrada de modelos da psicologia vocacional (incluindo os de ajustamento, atendendo por exemplo, à importância do prestígio profissional), estratégias de aconselhamento numa perspetiva positiva da psicologia (por exemplo, através da promoção do otimismo) e exploração empírica do fenómeno do desemprego (considerando por exemplo, a importância atribuída ao trabalho).

Os principais resultados explorados nestas duas etapas do estudo, no âmbito da testagem das hipóteses formuladas, no sentido de se explorarem os objetivos definidos à partida nesta dissertação, serão sistematizados no ponto que segue, de modo a podermos sumariar com um fio condutor os principais contributos decorrentes deste trabalho.

4. Principais conclusões

A capacidade para lidar com múltiplas fontes de informação proveniente dos contextos constitui um fator fundamental de adaptação a um mundo repleto de informação em constante mudança.

Estas características pessoais que ao longo dos tempos foram sendo denominadas de diferentes formas, desde flexibilidade cognitiva (Berlyne, 1959, cit. por Haase et al., 2010), processamento de informação (Sales, 1975, cit. por Haase et al., 2010) e até mais recentemente de *multitasking* de acordo com Haase et al. (2010), revelam-se fundamentais na compreensão dos diversos perfis ocupacionais.

À semelhança do que foi verificado por estes autores, também no nosso trabalho a variabilidade na estimativa da exigência do peso da informação, peso interpessoal, peso da mudança, peso da estrutura da atividade e peso temporal das ocupações em análise, permitiu (mais uma vez) contribuir para a validação deste modelo de compreensão do mundo das profissões assente nas capacidades de processamento da informação.

Surgiram perfis diferenciados quer ao nível das profissões quer nos tipos RIASEC. Verificou-se alguma consonância entre os resultados encontrados e as noções estereotipadas associadas aos tipos de profissões em análise (por exemplo, o peso interpessoal surgiu com mais relevo em profissões sociais do que em realistas). Constatou-se que o constructo de congruência proposto por Holland no seu modelo hexagonal de certa forma se evidenciou tendo em consideração as semelhanças e diferenças entre tipos ocupacionais (por exemplo, a semelhança entre o peso temporal nos tipo C e R e a discrepância no peso interpessoal entre os tipos C e A).

Procurou-se ultrapassar uma das limitações apontadas pelos autores do estudo original referente à amostra, incluindo participantes adultos com ligação ao mundo profissional. Não obstante se terem verificado semelhanças entre as perspetivas dos estudantes e dos adultos portugueses, constatou-se igualmente alguma proximidade entre os valores obtidos na amostra de estudantes norte-americanos no estudo original e as médias dos participantes portugueses envolvidos neste trabalho (por exemplo, no peso temporal).

Estes resultados sugerem sobretudo dois aspetos principais que devem ser aprofundados assumindo um carácter indutivo (e não descritivo como neste trabalho) em próximas investigações nesta linha.

Por um lado, parecem existir diferenças (por exemplo, na dimensão com resultados mais baixos no tipo S) e semelhanças de cariz transcultural (quer

relativamente aos tipos, quer especificamente em algumas profissões, como por exemplo, o médico) na compreensão do mundo profissional.

Por outro lado, emergiram discrepâncias (por exemplo, o peso interpessoal no tipo A) e coincidências (na estimativa da magnitude efetuada por exemplo, relativamente ao jornalista) nas perspetivas de estudantes e profissionais quanto às profissões e tipo ocupacionais.

Concluimos esta primeira etapa, apontando a necessidade de melhoria das instruções inerentes ao peso da estrutura das atividades e peso temporal, possibilitando uma maior diferenciação dos resultados obtidos nestas dimensões.

Salientou-se ainda a necessidade de explorar a validade do constructo subjacente às estimativas da magnitude atendendo à não verificação da relação esperada entre as tarefas de estimativa da magnitude e a sua estimativa em escala de *Lickert*.

Sugeriu-se também a análise de mais profissões para além das 42 em estudo, atendendo aos resultados favoráveis ao modelo encontrados neste trabalho.

O ajustamento entre o tipo de personalidade (Realista, Investigador, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional) definido por Holland (1959, 1985, 1997) e as correspondentes exigências do ambiente profissional é apenas uma das formas de utilizar os contributos dos modelos de correspondência pessoa-ambiente.

Neste trabalho considerou-se outro critério na compreensão dinâmica deste modelo, nomeadamente a capacidade individual de processamento de informação e o seu ajustamento às exigências ambientais concomitantes de processamento de informação (Haase et al., 2008, 2010, 2011).

Neste âmbito considerou-se o constructo de policronicidade proposto por Hall (1959, 1966) segundo o qual as culturas variam na sua forma de lidar com o tempo e o espaço (policronicidade). De acordo com Haase et al. (2008, 2010, 2011) estas diferenças são também de carácter individual e podem gerar desajustes entre a pessoa e o ambiente.

Verificaram-se neste trabalho diferenças estatisticamente significativas ao nível das capacidades de processamento de informação (nomeadamente no peso interpessoal e da mudança) em função da profissão mas não relativamente ao código RIASEC dos participantes. Confirmou-se a primeira hipótese mas rejeitou-se a segunda.

Assim, salienta-se que será importante continuar a investigar neste sentido, incluindo outras profissões a fim de se verificar se a confirmação da primeira hipótese

se mantém e se a rejeição da segunda não se deveu a fatores inerentes às limitações deste estudo.

Se atendermos à perspetiva sócio-cognitiva de Lent et al. (2002) sabemos que os sujeitos ao longo da vida se confrontam com novas visões acerca das suas capacidades, até porque os indivíduos assumem um papel ativo neste processo. Assim, outras variáveis de natureza cognitiva devem ser tidas em conta nestas considerações, nomeadamente as crenças de autoeficácia, as expectativas de resultados e os objetivos pessoais, para além das capacidades de processamento da informação.

Acrescenta-se ainda a constatação de diferenças aparentemente culturais (tal como preconizadas por Hall) tendo em consideração os resultados mais baixos de tolerância nas diferentes dimensões de processamento de informação nos participantes deste estudo, tal como já havia sido verificado no estudo de Ferreira et al. (2008) com estudantes portugueses e norte-americanos.

Sugeriu-se ainda a exploração desta linha de investigação em culturas não ocidentais a fim de se aprofundar o conhecimento sobre as potenciais diferenças na policronicidade, até porque se constatou que quer no estudo original, quer no trabalho aqui apresentado o peso da estrutura da atividade emergiu sempre como a dimensão com média mais baixa nos participantes.

Explorou-se a possibilidade das variáveis profissão e código RIASEC apresentarem alguma relação entre si, tendo-se verificado significância estatística na distribuição dos grupos profissionais em função do código RIASEC decorrente das preferências de carreira.

Constatou-se que as médias mais elevadas relativamente ao número de escolhas emergem no código RIASEC correspondente ao tipo de profissão em análise, o que vem reforçar os contributos decorrentes das perspetivas de traço-fator e correspondência pessoa-ambiente profissional.

Para além disso, estes resultados permitiram-nos concluir que poderá fazer sentido utilizar este Inventário de Preferências de Carreira, no sentido de prever o código dominante dos sujeitos, desde que as qualidades psicométricas do instrumento continuem a emergir na investigação como adequadas à sua aplicação, nomeadamente em contexto português.

Em síntese, verificou-se a possibilidade de diferenciar quantitativamente os ambientes profissionais tal como Haase et al. (2008, 2010, 2011) e constataram-se igualmente diferenças estatisticamente significativas no processamento de informação

autorrelatado. Espera-se no futuro poder continuar a contribuir para a validação deste modelo.

Percebeu-se ainda, pelo menos nesta amostra, que as características temperamentais poderão assumir um papel de relevo na correspondência pessoa-ambiente.

Neste âmbito, partiu-se de um modelo de traço-fator considerado demasiado simplista na conceção do constructo de carreira, nomeadamente a perspetiva de Holland (1959, 1985, 1997).

Verificaram-se resultados estatisticamente significativos que associam as características da personalidade, mais especificamente as dimensões temperamentais, a determinadas ocupações profissionais.

Apesar de todas as críticas que possam ser apontadas a este histórico modelo, é necessário ter em consideração o que ainda hoje encontramos na investigação e que parece continuar a validar os seus pressupostos fundamentais.

Segundo os autores do estudo original que serve de base a este trabalho, os indivíduos variam significativamente na sua capacidade para lidar com condições de sobrecarga de informação (Bellak, 1970; Broadbent, 1971; Miller, 1959; Millord & Perry, 1977; Wohlwill, 1974) e simultaneamente verificam-se diferenças individuais relativamente aos traços de temperamento (Strelau, 1997).

Neste âmbito salientam-se resultados com relevo estatístico (nomeadamente relativos a FE e MO) que parecem sugerir de facto a influência das dimensões temperamentais, quer quando se considera a profissão (por exemplo, os eletricitas e contabilistas emergiram com melhores resultados em MO e os restantes grupos profissionais em FE), quer o tipo RIASEC (por exemplo, MO surgiu com mais relevo no tipo E quando comparado com I e S e FE menos favorável ao tipo S em comparação com os tipos A e E).

A avaliação de aspetos temperamentais no processo de consulta parece continuar a constituir-se como uma etapa crucial na construção do autoconhecimento a relacionar com as escolhas profissionais, atendendo à confirmação de H3 e H4 neste trabalho. De facto, segundo Primi et al. (2002) esta ideia de que os grupos profissionais apresentam perfis de personalidade distintos está presente há algum tempo na literatura (Holland, 1959, 1985, 1997).

Apesar das variáveis de natureza temperamental se revelarem importantes na compreensão destas questões de âmbito vocacional, ressalva-se que a interação mútua entre aspetos pessoais e contextuais não pode ser negligenciada nesta equação (Pinto, 2006).

Salienta-se ainda que dimensão temperamental surgiu estatisticamente associada (nesta amostra) às capacidades de processamento de informação (confirmando-se H5) verificando-se: (1) resultados superiores em FI nos sujeitos com maior tolerância ao peso da mudança das atividades e peso temporal; (2) resultados superiores em FE em participantes com maior tolerância em todas as dimensões de processamento de informação exceto no peso temporal; (3) e resultados superiores em MO nos participantes com valores mais elevados no peso da informação, peso interpessoal e peso da mudança. Mais uma vez, sugere-se investigação empírica ulterior neste âmbito.

Em suma, constatou-se que a proposta de Haase et al. (2008, 2010, 2011) poderá fazer sentido na compreensão dos modelos de ajustamento pessoa-ambiente, na medida em que foi possível acrescentar contributos no que se refere à validação do pressuposto que as ocupações profissionais podem apresentar diferenças quantificáveis ao nível do processamento de informação que é exigido aos profissionais em cinco dimensões: peso da informação, peso interpessoal, peso da mudança, peso da estrutura temporal e peso da estrutura da atividade.

Também se verificou relevância estatística destas dimensões a nível pessoal, nomeadamente em função da variável independente profissão, considerando o temperamento como uma variável fundamental nesta equação, até porque parece de alguma forma associado às capacidades de processamento de informação.

Sugere-se continuidade desta linha de investigação explorando outras profissões no sentido de constituir um mapa profissional assente em características de processamento de informação, considerando também o temperamento, que possibilite escolhas de carreira mais eficazes.

Atendendo a estes resultados encontrados na primeira parte do estudo e tendo como suporte a perspetiva de Holland que havia sugerido diferenças nas exigências de informação em diferentes situações ocupacionais salientando a importância do ajustamento entre a pessoa e o ambiente, na promoção do sucesso, satisfação e estabilidade profissionais (dados documentados por Gottfredson em 1980) prosseguiu-se para a segunda parte deste trabalho de investigação.

A análise prévia à testagem das hipóteses nesta segunda etapa do projeto, incluiu a exploração da associação entre variáveis relativas ao bem-estar subjetivo em geral (satisfação com a vida, afetividade negativa e afetividade positiva) e no domínio laboral (satisfação, sucesso e longevidade profissional) considerando a perspetiva de Warr (2003).

A verificação de correlações estatisticamente significativas entre praticamente todas as variáveis (exceto a longevidade laboral que surgiu positivamente associada apenas ao sucesso profissional e negativamente relacionada com NA) permitiu a testagem das hipóteses relativas ao ajustamento e bem-estar subjetivo em geral e no trabalho, bem como, a sua consideração em função de variáveis sociodemográficas.

Relativamente à análise do bem-estar em função do temperamento, processamento de informação e código RIASEC (variáveis decorrentes da proposta de Haase e seus colaboradores) apesar de se ter verificado a relação entre bem-estar subjetivo em geral e no trabalho, optou-se neste estudo por iniciar a testagem de hipóteses especificamente no âmbito laboral esperando contudo, que no futuro se possa aprofundar estes resultados incluindo variáveis mais gerais de bem-estar, como a satisfação com a vida e afetividade positiva ou negativa.

Neste âmbito da relação entre bem-estar subjetivo em geral e no domínio laboral constatou-se que os participantes com: (1) maior longevidade laboral apresentaram níveis mais elevados de sucesso e resultados mais baixos na afetividade negativa; (2) níveis mais elevados de satisfação com a situação profissional atual, também reportaram maior sucesso profissional; (3) resultados mais elevados nas dimensões de bem-estar subjetivo em geral (maior satisfação com a vida, mais afetividade positiva e menos afetividade negativa) também apresentaram médias superiores no sucesso profissional e satisfação em geral com o trabalho incluindo a sua dimensão intrínseca e extrínseca (que por sua vez se relacionam fortemente entre si e com o resultado total no MSQ – versão reduzida).

Estes resultados encontram apoio empírico na literatura se atendermos aos trabalhos de diferentes autores (WeiBo et al., 2010; Herr et al., 2004; Dolan et al., 2000; Robert et al., 2006; Judge & Watanabi, 1993; Boudreau et al., 2001; Bozionelos, 2004; Judge et al., 1995; Ferreira et al., 2009, 2010).

Salienta-se ainda a relação estatisticamente significativa entre a dimensão mais cognitiva do bem-estar subjetivo (satisfação com a vida) e a dimensão afetiva positiva e negativa que por sua vez emergiram fracamente associadas, tal como verificaram diferentes autores (Cropanzano et al., 1993; George, 1989; Munz et al., 1996; Watson & Pennebaker, 1989; Watson & Slack, 1993; Watson & Walker, 1996; cit. por Warr, 2003).

Depois de se verificarem estes resultados, avançou-se para a testagem das hipóteses relativas ao segundo objetivo do trabalho.

Acresce-se neste sentido a constatação em parte (mais uma vez, salientamos que apenas nesta amostra), dos contributos já evidenciados por Holland (1959, 1985,

1997) e lembrados por Haase et al. (2008, 2010, 2011) relativos à probabilidade de maior sucesso profissional, satisfação com o trabalho e longevidade laboral, em indivíduos com um ajustamento mais elevado relativamente ao seu ambiente profissional.

Neste âmbito, verificou-se significância estatística apenas na satisfação com a situação profissional atual. No âmbito do sucesso, reconheceu-se neste trabalho a importância do salário, que parece sobrepor-se à questão do ajustamento. Quanto à longevidade laboral, curiosamente constatou-se que se revelou superior em indivíduos com menor ajustamento.

Procurou-se assim, considerar a correspondência pessoa-ambiente também presente na conceção Holland, mas mais evidente em modelos como o de Dawis (2002) explorando se haveria maior satisfação profissional nos indivíduos em ambientes profissionais compatíveis com as suas características pessoais (Hood & Ferreira, 1993) e neste sentido podemos afirmar com relevo estatístico a confirmação do que esperávamos.

Contudo, constatou-se que os participantes com níveis mais elevados de ajustamento pessoa-ambiente profissional apresentaram menor longevidade laboral, como se os indivíduos que descobrem o que realmente se adequa à sua forma de ser em termos profissionais não tivessem oportunidade de se manter (na nossa opinião, talvez devido a fatores externos) no contexto laboral em questão.

Procurou-se apontar algumas pistas explicativas para estes resultados até porque segundo Savickas (2002) o percurso de carreira (incluindo a duração dos empregos) deve ser entendido na interface entre os fatores de natureza pessoal e as oportunidades fornecidas pela sociedade.

Estas explicações devem ser analisadas no futuro contudo, salienta-se que será importante continuar a considerar o ajustamento no aconselhamento de carreira mesmo que o cenário atual se pautar pela instabilidade na manutenção dos postos de trabalho.

Relativamente ao sucesso profissional, verificou-se nesta amostra que o salário desempenha um papel significativo neste âmbito. O sucesso parece “medir-se” em função de valores de natureza financeira, pelo menos neste trabalho. Aliás, um dos critérios objetivos de avaliação do sucesso proposto por vários autores inclui precisamente esta dimensão. No entanto, salienta-se neste contexto o que a investigação nos tem mostrado sobre a relação entre os rendimentos e o bem-estar subjetivo em geral que de acordo com Diener et al. (1999), desde que estejam garantidas as condições básicas, não traz mais felicidade.

Na atual conjuntura poderá ser importante promover nos mais jovens outros valores associados ao trabalho para além da remuneração financeira, até porque nem sempre os empregos na atualidade podem ser pagos com salários elevados, o que não significa que o indivíduo não se possa sentir bem sucedido em termos profissionais.

O salário também se revelou significativo na compreensão da longevidade laboral (que tende a potenciar níveis superiores de salário) e da satisfação com a vida (embora os estudos demonstrem que há outros aspetos a ter em consideração nesta relação entre felicidade e riqueza).

Confirmou-se assim que esta tarefa desenvolvimental inerente à definição da vida profissional é difícil e deve ser tomada com responsabilidade, na medida em que afeta o bem-estar do ser humano (Gottfredson, 2002), neste caso no domínio laboral.

A intenção de abordar alguns contributos da psicologia positiva, nomeadamente no que se refere ao bem-estar subjetivo em geral, neste âmbito do ajustamento pessoa-ambiente profissional também se revelou viável, na medida em que se encontraram níveis superiores de afetividade positiva nos participantes com níveis mais elevados de ajustamento.

Este resultado constitui-se como um primeiro passo na exploração da proposta de Haase e seus colaboradores no âmbito da psicologia positiva.

Apesar das dificuldades associadas ao acesso ao emprego, será fundamental continuar a potenciar um maior ajustamento entre o indivíduo e o ambiente profissional.

Não se defende que se devem recusar ofertas de emprego porque não se relacionam com a personalidade do sujeito. Questiona-se no entanto, se as consequências inerentes à insatisfação laboral, reduzido envolvimento no emprego, fraca qualidade do trabalho, redução da produtividade e infelicidade pessoal ou até *burnout* e depressão (Spector, 1997; Saane et al., 2003), não serão pelo menos igualmente penalizadoras quer para o empregador, quer para o trabalhador.

Tendo em conta estas consequências ao nível individual e societal, incluindo a dimensão organizacional, estes resultados revelam-se fundamentais no âmbito das estratégias a implementar pelas entidades empregadoras por exemplo, nos processos de recrutamento e seleção dos seus trabalhadores, permitindo um maior ajustamento entre características pessoais e ocupacionais.

Nestes aspetos individuais foi possível constatar que o código RIASEC dos participantes revelou interesse estatístico no âmbito do bem-estar subjetivo

(confirmando-se H6), nomeadamente no domínio laboral (na medida em que não se explorou o bem-estar subjetivo em geral).

Verificou-se maior longevidade laboral em R, A e S (quando comparados com I e C) e por sua vez, o R revelou resultados superiores a A e S nesta variável.

Na satisfação extrínseca com o trabalho constatou-se alguma coincidência entre os códigos que apresentam níveis superiores de MSQE (I e E) e os grupos profissionais (mais uma vez, considerando a relação verificada neste estudo entre profissão e código RIASEC) que aparentemente apresentam condições de trabalho mais favoráveis por exemplo, no que se refere aos salários auferidos.

Na exploração mais aprofundada destas questões relativas ao código RIASEC na sua relação com o bem-estar no domínio do trabalho, a interação com a variável ajustamento revelou-se estatisticamente significativa apenas em relação à longevidade laboral.

Constatou-se assim, que para além do ajustamento se revelar fundamental na compreensão do bem-estar subjetivo no domínio do trabalho (e também em geral, atendendo à confirmação desta sexta hipótese), também o código RIASEC (confirmando-se H7) e a interação entre ambos se manifesta relevante. Tal como sugeriu Holland (1959, 1997) os tipos de personalidade vocacional parecem diferenciar os sujeitos em variáveis de âmbito ocupacional.

No sentido de se continuar a perceber as variáveis pessoais decorrentes da proposta de Haase e colaboradores, no que se refere ao bem-estar subjetivo no domínio laboral, explorou-se a dimensão temperamental.

Os participantes com níveis mais elevados de mobilidade nas forças do sistema nervoso central, parecem encontrar-se mais intrinsecamente satisfeitos com o seu trabalho. Apontou-se uma possível explicação que deve ser explorada cientificamente e que assenta na possibilidade destes participantes se ajustarem diariamente às tarefas que lhes são pedidas de forma adaptada o que poderá contribuir para um sentimento de maior agrado pelo que fazem no seu contexto laboral.

Deixou-se também a sugestão de exploração empírica das características temperamentais no âmbito do bem-estar subjetivo em geral, para além do domínio laboral analisado na testagem de H8 (que foi confirmada) tendo em conta que segundo Diener (1984) a personalidade é importante na construção da felicidade.

Procurou-se explorar novas possibilidades de análise de diferenças individuais neste âmbito, como sugerem Herr et al. (2004), encontrando-se resultados com significado estatístico que aproximam as dimensões pessoais de processamento de

informação e o domínio do trabalho no âmbito do bem-estar subjetivo, nomeadamente ao nível da tolerância ao peso da mudança (considerada isoladamente) e da satisfação intrínseca com o trabalho.

Será importante continuar a explorar se as pessoas com menor capacidade para lidar com situações em que estímulos ambientais mudam rapidamente, apresentam maior satisfação com aspetos relacionados com a natureza do trabalho.

Igualmente fundamental será voltar a testar este modelo assente nas capacidades de processamento de informação por exemplo, em relação à satisfação intrínseca, na medida em que não se revelou estatisticamente significativo, a não ser quando se consideraram as variáveis critério isoladamente.

Constatou-se assim, que apesar das capacidades de processamento de informação se relacionarem com as características temperamentais (veja-se H5), estas parecem ter mais relevância no bem-estar subjetivo no domínio laboral, nesta amostra apenas ao nível da satisfação intrínseca com o trabalho, confirmando H10.

Vários estudos têm vindo a demonstrar a importância de variáveis de natureza sociodemográfica neste âmbito. Não se verificou nestes participantes a relevância das habilitações académicas, existência de filhos e região do país.

Relativamente às habilitações académicas salienta-se que será importante no futuro explorar o seu efeito considerando a interação com o género como referem Mroczec e Kolarz (1998). Os resultados relativos à existência de filhos são consistentes com os contributos apresentados por Oliveira (2000). Apesar da não significância estatística, sugere-se a continuidade de exploração da variável relativa à região do país, considerando por exemplo, a diferenciação litoral/interior ou meio urbano/rural, tendo em conta as especificidades existentes no nosso país noutras questões tomando por base estes critérios.

No entanto, constataram-se alguns resultados estatisticamente significativos (confirmando-se H11). Verificou-se maior satisfação com o trabalho (medida com o MSQ – versão reduzida) nomeadamente na sua dimensão extrínseca, bem como ao nível da afetividade positiva, nos participantes do género masculino.

Constatou-se maior longevidade laboral, satisfação com a situação profissional atual, sucesso profissional e satisfação com a vida, bem como resultados inferiores na afetividade negativa, nos participantes com parceiro.

Relativamente à idade, foi possível verificar que os participantes mais velhos apresentaram resultados superiores na longevidade laboral, sucesso profissional, satisfação com o trabalho (medida no MSQ – versão reduzida) e satisfação intrínseca com o trabalho, bem como resultados inferiores na afetividade negativa.

Alguns resultados nestas variáveis encontraram suporte empírico (por exemplo, no que se refere ao estado civil) outros vão ao encontro das inconsistências muitas vezes verificadas na literatura neste âmbito.

Salienta-se a importância de mais investigação em contexto nacional, sobretudo considerando o efeito interativo entre variáveis e não de forma isolada como aqui foram apresentadas.

A promoção da igualdade de género no mercado de trabalho português poderá ser favorável à diluição das diferenças de género encontradas. Refletiu-se sobre a relevância da conciliação entre a vida familiar e profissional, nomeadamente no âmbito do aconselhamento. Salientou-se ainda numa perspetiva da psicologia positiva a importância do envelhecimento ativo na construção de bem-estar subjetivo.

Finalmente, na exploração dos resultados apresentados pelos grupos profissionais em estudo, constatou-se: (1) maior longevidade profissional nos professores do 1º CEB e menor nos farmacêuticos; (2) maior satisfação com a situação profissional atual nos farmacêuticos e mais baixa nos professores do 1º CEB e desempregados; (3) resultados superiores no sucesso profissional avaliado pelos professores do 1º CEB e mais baixos nos participantes sem emprego; (4) médias mais elevadas na satisfação com o trabalho avaliada com o MSQ – versão reduzida nos agentes imobiliários e inferiores nos jornalistas; (5) satisfação extrínseca superior também nos agentes imobiliários quando comparados com professores do 1º CEB, contabilistas e novamente, jornalistas.

Foram apontadas algumas explicações possíveis para estes resultados, nomeadamente: (1) a idade dos participantes no que concerne à longevidade laboral; (2) os fatores de insatisfação docente recorrentemente apresentados na literatura sobre o tema (que devem ser considerados na intervenção do profissional de aconselhamento nas escolas e na formação inicial/continua dos profissionais); (3) aspetos de natureza salarial e contratual no que se refere ao sucesso; (4) e fatores relacionados com as características dos tipos RIASEC (salientou-se por exemplo, a importância do empreendedorismo no cenário atual, tipicamente associado ao perfil E) na compreensão de algumas diferenças entre grupos profissionais (tendo em conta a relação entre profissão e tipo RIASEC verificada nestes participantes).

Estas especulações devem contudo, ser testadas cientificamente no futuro.

Relativamente ao bem-estar subjetivo em geral, constataram-se diferenças estatisticamente significativas apenas em relação aos participantes sem emprego na satisfação com a vida e afetividade negativa, com resultados menos favoráveis a

estes, como seria de esperar (Marujo & Neto, 2011; McKee-Ryan et al., 2005) e foi possível comprovar no terceiro objetivo do estudo.

A análise do segundo objetivo deste trabalho terminou, numa perspetiva meramente exploratória, apostando na investigação da influência de variáveis de natureza profissional no bem-estar subjetivo em geral e no domínio laboral.

Constatou-se que os participantes que nunca mudaram de emprego apresentaram resultados inferiores em PA. Tendo em conta os modelos de ajustamento pessoa-ambiente profissional o facto da mudança não ter ocorrido poderia potenciar níveis mais elevados de satisfação e em simultâneo, de afetividade positiva.

No entanto, entendemos os resultados considerando as atuais características do mercado de trabalho que dificultam a procura de ajustamento apenas com base em aspetos pessoais. A instabilidade que caracteriza o mundo laboral, permitirá encontrar cada vez mais sujeitos com mudanças de emprego no seu percurso, o que não significa necessariamente menor ajustamento mas enquadra-se numa conceptualização flexível do constructo de carreira constituída por um conjunto de mini-estádios (Hall et al., 1996, cit. por Herr et al., 2004).

Salientou-se que há fatores externos ao sujeito que devem ser considerados, nomeadamente a dificuldade de construção de um processo de carreira bem ordenado como propôs Holland, num cenário em que as mudanças de emprego são geralmente impostas por questões contextuais.

Sugeriu-se a exploração empírica posterior das razões subjacentes a estas mudanças prévias de emprego a fim de se compreender o papel do ajustamento neste âmbito.

Verificou-se ainda que o tipo de contrato de trabalho se revelou significativo ao nível da longevidade laboral (superior nos efetivos), satisfação com o trabalho medida com o MSQ – versão reduzida e satisfação extrínseca (estas superiores nos participantes não efetivos). Sugeriu-se uma possível explicação neste âmbito relacionada com o grupo de professores do 1º CEB (com enorme percentagem de contratos efetivos) no que concerne à sua insatisfação profissional.

A vontade de mudar de emprego nos participantes em estudo mostrou-se associada a todas as variáveis de bem-estar subjetivo em geral e no trabalho, apresentando resultados mais favoráveis os participantes que referiram não pretender mudar de emprego.

Estes resultados foram interpretados com base na perspetiva de Holland (1959, 1985) segundo a qual um dos motivos subjacentes à mudança frequente de emprego

relaciona-se com a excessiva incompatibilidade entre o tipo de personalidade e o tipo ambiental, pelo que se pensou que estes indivíduos por se encontrarem em ambientes profissionais correspondentes apresentarão maior satisfação, sucesso e longevidade, com repercussões no bem-estar subjetivo em geral.

Consideraram-se ainda os contributos teóricos sobre a intenção de abandono laboral consistentes com estes resultados (Herr et al., 2004).

Contudo, voltou-se a salientar a importância de explorar esta especulação com mais pormenor, considerando a relevância de fatores contextuais neste âmbito.

Os aspetos menos favoráveis apresentados pelos participantes sem emprego neste segundo objetivo explorado, foram aprofundados nas últimas hipóteses testadas.

Começou-se pela análise descritiva da satisfação, sucesso e longevidade profissional na amostra de participantes com emprego numa perspetiva descritiva, sugerindo próximos estudos de comparação de resultados antes e depois do momento de crise económica que o país atravessa.

Constatou-se que de uma forma geral os participantes se revelam moderadamente satisfeitos com a sua situação profissional atual referindo algum sucesso profissional, tal como se verificou no estudo de Ferreira et al. (2009, 2010).

Também os resultados no MSQ – versão reduzida sugerem níveis de satisfação adequados, apresentando-se os participantes mais satisfeitos com a dimensão intrínseca, do que com os aspetos externos à natureza do trabalho (Ferreira et al., 2009, 2010).

Não obstante as dificuldades que caracterizam o mercado de trabalho (Santos et al., 1997/1998) estes resultados sugerem alguma capacidade adaptativa funcional dos participantes em estudo que parecem estar mais satisfeitos com as suas tarefas do que com aspetos externos como a segurança, salário, supervisão, entre outros.

Sabe-se que o constructo de bem-estar subjetivo é multidimensional e complexo, pelo que cada pessoa poderá ser feliz à sua maneira (Oliveira, 2000).

Ainda assim, verificou-se que a situação de desemprego parece favorecer o aumento de afetividade negativa nos participantes em estudo. Em sentido oposto, detetaram-se níveis superiores de satisfação com a vida e afetividade positiva em indivíduos com emprego. De facto, vários estudos têm apontado resultados menos favoráveis decorrentes desta situação adversa (Corrigan, Smith-Knapp & Granger, 1998, cit. por Corrigan, 2000) quer ao nível individual quer organizacional (Herr et al., 2004).

Procurou-se atender à proposta de Seligman (2000) que salienta que há acontecimentos que contribuem mais ou menos para a felicidade em função da personalidade do indivíduo em questão.

Verificou-se que a situação face ao emprego em interação com as características temperamentais se revelou estatisticamente significativa nesta amostra. Também a interação com as capacidades de processamento de informação se mostrou significativa.

Assim, sugeriu-se que mesmo perante condições difíceis há forças pessoais que podem ter um efeito relevante na interpretação da situação e na forma como se lida eficazmente com a mesma (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Parece-nos que a intervenção em pessoas sem emprego deverá atender a estas diferenças, tal como defende Rosanvallon (1995) considerando-se que a reação ao desemprego é diversificada.

Esta variabilidade decorre também de aspetos externos ao sujeito que podem ter influência no bem-estar subjetivo destes participantes desempregados.

Num mundo caracterizado pelo crescente desemprego (vejam-se os dados do INE lançados em 2011) no qual o nosso país se destaca, com taxas nunca antes verificadas principalmente entre os mais jovens, pensa-se que será importante atender a alguns resultados encontrados neste trabalho, no sentido de se potenciar a (re)construção de projetos de vida que conduzam ao bem-estar.

Procurou-se trazer uma visão positiva a este projeto, entendendo a psicologia como preventiva e promotora, mais do que remediativa, tendo em conta que a maioria dos estudos no âmbito do desemprego se centra em variáveis de natureza negativa como salientam Herr et al. (2004).

Assim, verificou-se que apesar das consequências negativas do desemprego, há políticas sociais que na nossa opinião, devem continuar a ser implementadas a par de uma intervenção mais alargada no âmbito do aconselhamento de carreira, tendo em conta que os indivíduos que não recebiam subsídio de desemprego neste estudo apresentaram níveis superiores de afetividade negativa, quando comparados com outros sem emprego que recebiam este apoio financeiro. Também Centeno e Novo (2008) verificaram efeitos positivos deste apoio financeiro por exemplo, no que concerne à qualidade do emprego posterior.

Alertou-se no entanto, para a importância de se promover o *empowerment* destes indivíduos e o seu envolvimento em projetos de voluntariado, formação e lazer, não só para minimizar os efeitos negativos associados à situação, mas também para potenciar a resiliência e atitude proactiva que permita a mudança.

Aliás, salientou-se a necessidade de se potenciar a procura ativa de emprego tal como sugere Gaultlé (1998) e promover mecanismos de *coping* não só nestes indivíduos em situação de desemprego, mas numa forma geral em qualquer trabalhador que se movimenta no mundo laboral pautado por insegurança e muitas vezes causador de *stress* ocupacional, com repercussões na vida em geral (Vinokur, 1997).

Atendendo a que não se encontram muitos estudos sobre o desemprego e o bem-estar subjetivo, pretendeu-se com este trabalho lançar algumas pistas para investigação futura nesta linha de trabalho na população portuguesa.

Encerrou-se o estudo explorando algumas variáveis em função dos grupos constituintes da amostra, tendo-se constatado que: (1) os professores do 1º CEB revelaram resultados estatisticamente significativos inferiores no âmbito do prestígio e valorização social da sua profissão; (2) emergiu uma maior importância atribuída ao trabalho nos participantes sem emprego; (3) parece haver mais pessimismo nos professores do 1º CEB em relação ao futuro (mesmo quando comparados com os participantes sem emprego).

Estes resultados finais para além de permitirem entender outros resultados que emergiram anteriormente (por exemplo, a insatisfação docente) também potenciam trabalhos futuros. A importância do prestígio social está bem patente nalgumas considerações teóricas no âmbito vocacional, nomeadamente na perspetiva de Gottfredson (2002), bem como na investigação sobre o modelo hexagonal de Holland. Considera-se pertinente a atenção a esta variável no aconselhamento de carreira, permitindo a realização de escolhas ajustadas, tendo em conta os resultados de insatisfação docente também explicados pela alteração da valorização social da profissão.

Igualmente se crê essencial a exploração do otimismo enquanto constructo da psicologia positiva com relevo na satisfação profissional e em última instância no bem-estar subjetivo em geral (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Refletiu-se sobre a importância de investigação empírica neste âmbito de modo a melhorar as práticas de aconselhamento potenciando a esperança e a perspetiva positiva em relação ao futuro na construção do bem-estar das pessoas num cenário de crise económica a uma escala global.

Verificou-se fundamental a relativização da importância do trabalho que apesar de se constituir um elemento central na vida do ser humano, é apenas mais uma dimensão a par de outras potencialmente favoráveis à construção de felicidade (como a família, o lazer, entre outros).

Percebemos nesta amostra, tal como apontam vários autores (Ashforth, 2001; Kinicki, 1989) que os participantes desempregados atribuem maior importância ao trabalho que os que se encontram a trabalhar. Lembra-se que McKee-Ryan et al. (2005) sugerem que quanto maior a importância atribuída a esta dimensão da vida nos sujeitos desempregados, pior a saúde mental e menor a satisfação com a vida.

Para finalizar, é possível ainda apontar alguns contributos de natureza metodológica, nomeadamente no que concerne aos instrumentos utilizados neste estudo.

Relativamente aos instrumentos propostos nos trabalhos de Haase et al. (2008, 2010, 2011), verificaram-se resultados adequados de consistência interna no Inventário de Preferências de Carreira tal como no trabalho de Ferreira et al. (2012). Apenas o item relativo ao gestor de empresas se revelou problemático na subescala E, pelo que deve ser explorado em próximos estudos em contexto nacional.

Também o Inventário de Preferências Ambientais – *Polychronicity Index* se revelou adequado. Contudo, a subescala do peso da mudança merece exploração futura, na medida em que apresentou um resultado baixo no alfa de *Cronbach*.

Utilizaram-se ainda com sucesso as tarefas de Escalonamento da Estimativa da Magnitude propostas por Haase et al. (2008, 2010, 2011) que permitiram efetuar juízos comparativos sobre os valores dos objetos em análise.

Não foi possível no entanto, encontrar a *power function* esperada na validação dos constructos através da utilização das técnicas de estimativa da magnitude com escala de *Lickert* como seria de esperar de acordo com (Stevens, 1975).

Apontou-se como possível fator explicativo, o cansaço inerente ao preenchimento deste último instrumento de recolha de informação no âmbito da bateria de instrumentos aplicada no entanto, convém explorar em próximos estudos esta questão.

Verificou-se, mais uma vez, à semelhança do que se encontrou no estudo de adaptação do MSQ – versão reduzida (Ferreira et al., 2009) e na investigação realizada por Ferreira et al. (2010) que a opção por uma questão geral de satisfação com a situação profissional atual, ao invés da aplicação de um instrumento multidimensional, poderá reduzir os custos inerentes ao tempo necessário de preenchimento.

Esta vantagem aplicar-se-á, na nossa opinião, sobretudo no âmbito da investigação, não substituindo a riqueza de informação que se pode obter com um instrumento mais completo no âmbito da intervenção.

Em relação à avaliação do sucesso ocupacional, procurou-se desenvolver um breve instrumento incluindo apenas sete itens que permitisse aceder às dimensões avaliadas pelos sujeitos neste âmbito.

Constatou-se que poderá ser viável a sua utilização (a consistência interna do instrumento revelou-se adequada) no entanto, atendendo a que a correlação encontrada com a questão geral sobre o sucesso foi apenas moderada, sugeriu-se que se proceda à sua verificação em próximos trabalhos.

Aliás, os resultados significativos encontrados nesta amostra relativamente ao salário na sua associação ao sucesso, sugerem que estes aspetos devem ser aprofundados.

Verificou-se ainda que tal como defende Simões (1992), a SWLS se revela um instrumento muito útil e psicometricamente adequado, atendendo à consistência interna muito elevada, superior até à encontrada na validação do instrumento para a população portuguesa. Também a PANAS apresentou resultados adequados de fidelidade neste índice de consistência interna.

Relativamente à satisfação com o trabalho, optou-se pelo MSQ – versão reduzida que já havíamos testado (Ferreira et al., 2009) quanto às características psicométricas (consistência interna e estabilidade teste-reteste, bem como validade de convergente e análise fatorial). Verificaram-se novamente valores adequados de consistência interna quer para o resultado total, quer no âmbito da dimensão intrínseca e extrínseca, reforçando a sua adequação em contexto português.

Finalmente, quanto ao PTS constataram-se igualmente valores adequados de consistência interna, salientando-se a existência de dois itens mais problemáticos que devem ser explorados noutros trabalhos em contexto nacional a fim de verificar se constituem especificidades culturais. Refere-se neste âmbito o item de FI “Fico impaciente quando não consigo começar uma refeição porque estou à espera de alguém” que parece revelar uma característica típica da nossa cultura que se refere à dificuldade no cumprimento de horários agendados.

Salienta-se no entanto, que será importante explorar outras qualidades destes instrumentos, nomeadamente ao nível da validade e análise fatorial.

Duma forma geral, confirmaram-se as hipóteses em estudo (exceto H2 e em parte H9) mas alertamos que necessariamente merecem mais exploração em próximos trabalhos.

Em última instância, os resultados lançam novas pistas na atualização de velhos modelos, com implicações práticas no papel desempenhado pelos profissionais do aconselhamento de carreira.

Fomos deixando inúmeras propostas de investigação no futuro à medida que refletimos sobre os resultados encontrados nesta amostra, porque entendemos que esta dissertação apesar de encerrar em si uma etapa, é perspectivada sobretudo como o ponto de partida para inúmeras possibilidades de investigação.

Assume-se assim o processo de conhecimento científico como uma constante descoberta de contributos que ajudam a clarificar questões levantadas por estudos pontuais com as suas inevitáveis limitações.

Considerações finais

No trabalho aqui apresentado assumiu-se a premissa de que a compreensão do desenvolvimento da carreira é crucial para a construção de projetos de vida orientados para a procura de níveis sempre elevados de bem-estar subjetivo.

Neste sentido, numa primeira etapa procurou-se trazer novos contributos assentes em linhas de investigação recentes no âmbito do ajustamento pessoa-ambiente profissional. Culminou-se o trabalho com a exploração da dimensão cada vez mais atual do bem-estar subjetivo, incluindo a situação de desemprego tão característica da realidade contemporânea.

Pensamos ter atingido os nossos três objetivos iniciais, na medida em que: (1) trouxemos contributos à compreensão da correspondência pessoa-ambiente profissional no âmbito das capacidades de processamento de informação e características temperamentais; (2) analisámos o constructo de ajustamento e outras variáveis na sua relação com o bem-estar subjetivo; e (3) explorámos, ainda que superficialmente, o bem-estar subjetivo no desemprego.

Os resultados anteriormente apresentados e discutidos acarretam implicações que se podem sistematizar, do nosso ponto de vista, em quatro níveis inter-relacionados: (1) investigação, (2) teoria, (3) intervenção e (4) sociedade em geral.

Num primeiro nível, pensamos ter contribuído de alguma forma para a atualização das conceções sobre o desenvolvimento da carreira, ao acrescentarmos contributos já evidenciados por Haase et al. (2008, 2010, 2011) no âmbito do processamento de informação e características temperamentais na compreensão do ajustamento pessoa-ambiente profissional. Também acrescentámos contributos à compreensão do bem-estar subjetivo no ajustamento pessoa-ambiente profissional e no âmbito do desemprego.

Fomos sugerindo no capítulo anterior inúmeras propostas de investigação para o futuro. Salienta-se sobretudo a relevância da continuidade de exploração empírica renovada de modelos mais tradicionais como o de Holland (1959, 1985, 1997) que apesar das críticas encontradas na literatura se apresenta como uma proposta útil no âmbito do aconselhamento, principalmente se conciliada com outras visões da realidade vocacional.

De facto, a psicologia vocacional ao longo da história foi oferecendo diversas formas de compreensão da carreira contudo, frequentemente assentes na avaliação da pessoa, relevando para segundo plano o ambiente profissional (Gottfredson & Richards, 1999). Segundo estes autores, uma das contribuições mais significativas do

modelo de Holland (1959, 1985, 1997) a par de outras perspetivas de correspondência pessoa-ambiente profissional, centra-se na possibilidade de compreensão e classificação dos diferentes ambientes vocacionais.

Ainda assim, são vários os autores que apontam limitações no âmbito desta abordagem. Podemos salientar a recente publicação de Tinsley (2006) que se centra na exploração do constructo de congruência defendido no modelo hexagonal de Holland (1997).

O autor afirma que apesar das tentativas de outros autores no sentido de acrescentar evidência científica que suporte por exemplo, o tipo C da proposta de Holland, complexificando a sua compreensão de modo a ajustar-se ao que se tem vindo a verificar na investigação (Eggerth & Andrew, 2006, cit. por Tinsley, 2006), existem limitações de natureza empírica associadas às propostas de Holland. Refere ainda outros estudos que não apontam para uma relação estatisticamente significativa entre a congruência e a satisfação profissional ou a longevidade laboral.

Independentemente da necessidade de mais aprofundamento empírico deste e outros constructos decorrentes da proposta de Holland (1959, 1985, 1997) o que é certo é que por todo o mundo a validade dos seus contributos tem sido testada o que revela o seu interesse por parte da comunidade científica. Podemos destacar neste sentido os resultados encontrados por Ferreira e Hood em 1995 que apontam para uma validade considerável das dimensões dos interesses deste modelo na população portuguesa.

Esta e outras propostas de compreensão da carreira apontadas na retrospectiva histórica que realizámos no segundo capítulo (incluindo os contributos portugueses neste âmbito) a par de outras que apesar de não referidas terão certamente relevo no campo da psicologia vocacional, revelam-se fundamentais para uma compreensão holística desta dimensão da vida do ser humano.

Vários são os autores que exploram o passado da psicologia vocacional. Salienta-se neste âmbito, a par da publicação de Brown (2002a) a partir da qual efetuámos o enquadramento teórico apresentado no segundo capítulo, Savickas e Baker (2005) e outros autores de relevo neste campo da psicologia.

No entanto, novas direções no âmbito das perspetivas teóricas emergem no cenário atual decorrentes da investigação realizada nesta área. Estas propostas terão certamente impacto no futuro do aconselhamento de carreira como defendem inúmeros autores.

Destaca-se por exemplo, o contributo de Richardson, Constantine e Washburn (2005) sobre as teorias com relevo no futuro da psicologia vocacional.

São igualmente vários os autores que apontam pistas para o futuro da investigação neste âmbito.

Salientamos (1) a exploração empírica acerca da intervenção que tem vindo a ser realizada no âmbito do aconselhamento de carreira para minorias étnicas (Brown, Yamini-Diouf & Esparza, 2005); (2) o investimento no estudo aprofundado do ajustamento ao trabalho (Hesketh & Griffin, 2005); (3) a investigação sobre o desenvolvimento da carreira em contexto organizacional (Gottfredson, 2005); (4) a exploração dos resultados empíricos da reabilitação vocacional enquanto intervenção centrada na promoção da empregabilidade em pessoas com algum tipo de limitação física (Elliott & Leung, 2005); (5) a consideração dos valores na investigação sobre as mudanças que têm vindo a ocorrer na compreensão da carreira (Patton, 2000); entre outros.

Partindo das considerações que efetuámos no primeiro capítulo acerca das convergências entre teoria, investigação e prática, afigura-se fundamental também, incluir nestas linhas de investigação os trabalhos decorrentes por exemplo, da sociologia na compreensão da carreira (Maranda & Comeau, 2000), bem como, a articulação da perspetiva vocacional com a organizacional, numa conceção integrada da consulta psicológica no desenvolvimento da carreira.

Neste sentido, a exploração empírica trará com certeza contributos de relevo que enriquecerão as abordagens teóricas sobre a carreira. Centramo-nos agora no segundo nível (relativo à teoria) inter-relacionado com o primeiro (investigação) que entendemos enquanto implicações decorrentes desta dissertação.

A compreensão do processo de desenvolvimento (Gottfredson, 2002) e construção (Savickas, 2002) contextualizada (Young et al., 2002) da carreira, considerando contributos decorrentes por exemplo, da perspetiva sócio-cognitiva (Lent et al., 2002) e da abordagem cognitiva do processamento da informação (Peterson et al., 2002), a par das conceções renovadas das teorias de traço-fator (Holland, 1959, 1985, 1997) e correspondência pessoa-ambiente (Dawis, 2002), potenciará o crescimento do conhecimento científico nesta área.

Num cenário atual marcado por incertezas decorrentes das rápidas mudanças a que assistimos diariamente, revela-se crucial a compreensão de natureza teórica de diversas questões com implicações práticas no quotidiano de cada um.

Salienta-se neste sentido, a construção teórica sobre: (1) os interesses vocacionais enquadrados num contexto de imprevisibilidade; (2) o desenvolvimento de competências ajustadas às exigências atuais do mundo profissional; (3) os valores fundamentais envolvidos na construção de uma carreira flexível; (4) e os aspetos

pessoais, como por exemplo, a personalidade ou as capacidades de processamento de informação, enquanto fatores fundamentais de adaptabilidade ao contexto contemporâneo.

O aumento da investigação nesta área no nosso país, bem como as suas repercussões na reconstrução de teorias, contribuem seguramente para a melhoria da intervenção (terceiro nível em análise nestas considerações finais).

Parece-nos fundamental aproximarmos as nossas práticas às desenvolvidas noutros países, de modo a deixarmos de vez o “ponto de partida” há uns anos reconhecido por Abreu (1996, cit. por RESAPES, 2002a) no âmbito, por exemplo, dos serviços de aconselhamento no ensino superior. Não só no âmbito escolar, mas também no domínio das organizações laborais, o aconselhamento de carreira terá que corresponder aos desafios que se colocam neste início de século.

Entre outras propostas que fomos referindo ao longo do trabalho, podemos salientar ainda os pressupostos apresentados por Savickas (2009) sobre a definição de estratégias de aconselhamento de carreira assentes: (1) na consideração dos contextos na compreensão de traços e estados; (2) na mudança que ocorre no processo de intervenção, mais do que na prescrição de soluções; (3) nas dinâmicas não lineares de desenvolvimento imprevisível da carreira; (4) nas narrativas construídas pelo sujeito e não tanto nos factos reais inerentes ao percurso de emprego; entre outros aspetos.

Vondracek, Ferreira e Santos (2010) apontam igualmente alterações nas práticas de aconselhamento decorrentes das transformações emergentes da teoria e investigação. Assente numa visão dos indivíduos enquanto agentes autoconstructores, autorreguladores e auto-organizadores da sua carreira, apontam algumas orientações fundamentais no âmbito da intervenção de natureza vocacional, nomeadamente a adoção de uma abordagem ativa de orientação para objetivos e a promoção do otimismo pessoal, da inteligência/sabedoria emocional, do propósito social, entre outros constructos que podemos aproximar às propostas da psicologia positiva.

A intervenção terá que ser entendida como um processo que ocorre ao longo da vida, numa perspetiva holística e preventiva, assente na compreensão da interação mútua pessoa-contexto (Savickas, 2009).

Estas conceções terão necessariamente repercussões no papel dos profissionais de aconselhamento ao nível da intervenção. Aquilatamos que estas implicações não se limitam ao desempenho profissional dos psicólogos, estendendo-se a outros profissionais de relevo com funções complementares no âmbito da educação e do trabalho.

Aqui incluímos por exemplo, os professores e a sua função de preparação de futuros cidadãos com as competências académicas necessárias e adequadas (por isso, transversais) aos desafios que o mundo atual coloca no âmbito da empregabilidade.

Já não basta um diploma com a certificação de competências profissionais para o exercício de uma determinada profissão. É fundamental que os responsáveis educativos, promovam a aquisição de competências diversificadas e transferíveis, que facilitem a transição escola-trabalho (Gonçalves, 2000).

Propomos por exemplo, a criação de unidades curriculares opcionais no âmbito do desenvolvimento pessoal e profissional nos vários níveis de ensino de forma a apoiar a construção destas competências (que naturalmente se poderão desenvolver igualmente noutros contextos de vida) cada vez mais importantes nos dias de hoje.

Aliás, o paradigma de Bolonha no ensino superior veio acrescentar, entre outras mudanças, a elaboração de um suplemento ao diploma académico à saída do ensino superior de modo a permitir a valorização de inúmeras competências que são adquiridas durante a formação académica (e no âmbito da vida em geral) e que ultrapassam o perfil específico profissional associado ao curso em questão.

Paradoxalmente, não podemos delegar para segundo plano a crescente necessidade de especialização ao nível das competências, muitas vezes de carácter técnico, e até tecnológico, que a par das competências generalistas (como a criatividade, espírito empreendedor, persistência, entre outras), marcam a diferença num *curriculum vitae* que por sua vez tem vindo a assumir formatos diversos de modo a captar a atenção das entidades empregadoras (por exemplo, o vídeo-curriculum, o portfólio, entre outras inovações).

Podemos acrescentar outros profissionais para além dos professores, nomeadamente da área social (como assistentes sociais, educadores sociais, entre outros), que assumem funções fundamentais no apoio à promoção da qualidade de vida, por exemplo, em situações de vulnerabilidade decorrentes do fenómeno do desemprego. Acreditamos que estes profissionais ao assumirem uma postura afastada do assistencialismo e assente na promoção do *empowerment* dos cidadãos, permitirão a procura ativa de emprego reduzindo a tão falada subsídio-dependência.

Assumindo um papel mediador entre estes dois “mundos”, o da educação e do trabalho (ou sua ausência), enquadrámos o profissional do aconselhamento de carreira, cuja formação em psicologia nos parece a mais adequada, embora sejamos suspeitos nesta declaração assumidamente enviesada pela nossa formação de base.

No entanto, esta formação terá cada vez mais que passar pela assumpção de que o aconselhamento de carreira é um processo enquadrado numa perspetiva ao longo dos tempos e através dos espaços da vida. Não basta a escolha de uma profissão aquando da entrada no mundo dos adultos, assim como não é suficiente o apoio do psicólogo em contexto escolar no âmbito da orientação vocacional.

Este processo deve ser entendido desde a infância até pelo menos (porque após a aposentação, também se pode e deve considerar o desempenho de profissões, embora geralmente em regime de voluntariado) à idade da aposentação.

Não conseguimos apontar etapas delimitadas neste processo de desenvolvimento, porque consideramos que em todas as fases da vida podemos investir no autoconhecimento e no conhecimento do mundo profissional, com as devidas adaptações inerentes às especificidades do tempo de vida em questão.

Neste âmbito relembramos os modelos desenvolvimentais, constructivistas e contextualistas que procuram assegurar a compreensão do processo de desenvolvimento e construção da carreira ao longo da vida (Savickas, 2002) conceptualizando este constructo como a história de vida de trabalho do indivíduo.

Será cada vez mais importante que os sujeitos entendam a carreira no plural, isto é, não defendemos a utilização do termo “carreiras”, porque a conceptualizamos como um percurso com inúmeras trajetórias, mas a ideia subjacente terá que ser cada vez mais aceite pelos cidadãos, porque o comportamento vocacional não é um resultado, mas um processo que pode conduzir ao longo da vida a inúmeros “resultados profissionais”.

Recorda-se neste sentido a perspetiva de Savickas (2002) nomeadamente a noção de *mini-ciclo* que ocorre quando um acontecimento destabiliza a carreira (por exemplo, a perda do emprego) que implica um novo crescimento, exploração e estabelecimento no processo vocacional. Lembramos ainda o constructo de adaptabilidade do mesmo autor, enquanto resposta a novas circunstâncias que se colocam ao longo da vida profissional.

A participação ativa do sujeito no mundo do trabalho é fundamental quer para a sua vida pessoal, quer para o próprio funcionamento bem sucedido da sociedade (Vondracek et al., 2010).

Vimos anteriormente (no quarto capítulo) que o trabalho pago, como conhecemos hoje, tem um passado marcado por alterações decorrentes dos condicionalismos políticos, económicos e culturais da sociedade. Partimos da clarificação de conceitos que permitisse a compreensão das razões e efeitos inerentes à ausência de trabalho e à instabilidade laboral que está presente na natureza em

mudança do trabalho no século XXI, como afirma Blustein (2006). De facto, assistimos hoje a novas formas de trabalho que incluem o trabalho temporário, em *part-time*, a sub-contratação, entre outros formatos decorrentes de fatores macroeconómicos, políticos e organizacionais que segundo Kalleberg (2000) afetam as relações laborais.

Estas alterações nos vínculos laborais traduzem-se sobretudo na insegurança generalizada que tem vindo a caracterizar o mercado de trabalho (Osberg, 1995) e que segundo Smith (1997) deve potenciar a investigação empírica e entendimento teórico, com consequências indiscutíveis na compreensão atual do trabalho.

Apesar das mudanças, o trabalho constitui-se como um elemento fundamental na vida do ser humano. Blustein (2006) salienta a importância do trabalho enquanto meio de sobrevivência, poder, ligação social e autodeterminação. Apresenta igualmente as barreiras sociais que hoje se colocam ao trabalhador e que, na nossa opinião, implicam uma intervenção articulada no âmbito de diversos contextos de vida do ser humano.

Consideramos que neste processo, não só os profissionais (por exemplo, da área da educação, trabalho e psicologia, como referimos anteriormente) desempenham um papel fundamental. Também a família e outros significativos, assumem papéis de relevo no apoio à exploração de inúmeras possibilidades no âmbito vocacional e laboral.

A própria comunidade não pode negligenciar a sua função neste âmbito. Refletimos agora sobre o quarto nível inter-relacionado com os anteriores (investigação, teoria e prática) e que se refer á sociedade em geral.

Atualmente assistimos à criação de inúmeros projetos de apoio ao emprego, de que são exemplo os Gabinetes de Inserção Profissional nas autarquias, os grupos de entreajuda para pessoas desempregadas, as iniciativas de apoio à procura de emprego nas redes sociais, a assistência gratuita no âmbito da consultoria de imagem na preparação para entrevistas, entre outros.

Entre os projetos apresentados no parágrafo anterior salientamos a criação de serviços mais próximos da população, por exemplo, ao nível das juntas de freguesia ou associações locais, de modo a permitir um apoio mais personalizado neste processo. Entendemos que os atuais Centros de Emprego podem funcionar como um organismo responsável pela articulação das várias iniciativas de apoio à construção da carreira já existentes nas comunidades, assumindo um papel de relevo igualmente na formação ao nível do aconselhamento, dos técnicos envolvidos nestes projetos.

Obviamente que a implementação destas propostas num cenário atual de crise financeira, no qual algumas medidas passam precisamente pelo encerramento de

respostas locais a vários níveis, poderão parecer despropositadas. Contudo, também sabemos que os gastos com o desemprego no nosso país têm vindo a aumentar (INE, 2011b).

Consideramos que estes serviços à partida poderão criar emprego para os seus responsáveis e indiretamente esperaríamos que pudesse potenciar uma melhor construção da carreira nos seus clientes com consequências bastante positivas ao nível profissional e pessoal, bem como economicamente para a própria sociedade, embora visíveis apenas a longo prazo. Também podemos apontar soluções menos dispendiosas na gestão destes serviços locais, promovendo a criação de estágios de âmbito curricular para estudantes de psicologia, serviço social, educação social, sociologia, entre outros.

As propostas que assentam na responsabilidade de sociedade em geral e das comunidades em particular, incluindo os profissionais de aconselhamento, não se esgotam nos projetos que referimos anteriormente. Podemos salientar neste âmbito o estudo de Fryer e Fagan (2003) sobre a relevância da comunidade no que concerne à intervenção no desemprego ou os resultados apontados por Vinokur, Schul, Vuori e Price (2000) decorrentes de um programa de intervenção para desempregados (*JOBS Program*), com efeitos no reemprego e na saúde mental.

Vivemos num país em que a taxa de desemprego no primeiro trimestre de 2012 foi de cerca de 15% (INE, 2012). O mundo global caracteriza-se igualmente pelo decréscimo nas oportunidades de acesso ao emprego. Este é um assunto com relevância social, na medida em que o desemprego afeta a saúde e o bem-estar físico e emocional, podendo conduzir a processos de exclusão social (Estramiana & Luque, 2005).

Cada vez mais temos que assumir que o emprego pode não estar ao pé de casa (e talvez ainda bem, porque nos permitirá conhecer outros contextos e evoluir enquanto pessoas) e certamente não será para toda a vida (o que felizmente possibilitará continuas aprendizagens).

Os contratos de trabalho assumem novas formas pautadas por incerteza, imprevisibilidade e insegurança, que como sabemos poderão potenciar a construção de competências que nos permitam lidar de forma resiliente com a dificuldade.

Não há uma relação direta entre a formação superior que detemos e o emprego que encontramos, mas haverá com certeza descoberta de interesses que desconhecíamos em nós.

Teremos que adiar inevitavelmente a dimensão pessoal de construção de uma família, se assim a entendermos como dimensão do nosso projeto de vida, mas não será a maturidade um fator positivo na construção de relações conjugais e parentais?

No mundo atual, verificamos que é fundamental que os indivíduos sejam capazes de reconstruir as suas trajetórias profissionais, encarando esta vertente da vida, em parte, com a inocência de uma criança que acredita piamente ser capaz - quando responde à célebre pergunta dos adultos “o que queres ser quando fores grande?” - de desempenhar igualmente a profissão de arquiteto, jornalista e cantor, sendo que no dia seguinte a resposta poderá ser outra qualquer.

Nas circunstâncias que caracterizam a atualidade, será importante considerar ao longo da vida a possibilidade de desempenhar inúmeras profissões, desde que contribuam para a nossa construção de felicidade porque vão ao encontro do que somos hoje, amanhã ou depois.

Esta possibilidade de experimentação de diferentes ocupações, imposta pelas dificuldades no acesso ao emprego que caracterizam uma sociedade em que o conceito de crise geralmente é encarado na sua vertente negativa, permitirá em última instância, e assumindo a vertente positiva deste constructo (se o encararmos como possibilidade de mudança), o contínuo autoconhecimento que por sua vez só contribuirá para uma maior realização profissional.

Consideramos que este processo de coacompanhamento de profissionais e outros significativos ao longo da vida e nos vários contextos, no âmbito da construção da carreira, promoverá a autocondução do indivíduo em direção à busca da felicidade para o seu projeto profissional e necessariamente, pessoal.

Não se esgotam aqui as nossas propostas, até porque ao longo do trabalho desenvolvido fomos lançando algumas sugestões decorrentes de propostas teóricas e resultados empíricos presentes na literatura e encontrados neste estudo.

As implicações no âmbito da investigação e da intervenção, em última análise acarretam sugestões de políticas com influência nos serviços colocados à disposição da sociedade em geral que facilitem a transição efetiva escola-trabalho, trabalho-trabalho, desemprego-trabalho.

Propomos ainda uma maior aposta no apoio à construção da carreira não só durante a escolaridade obrigatória, mas acompanhando as tendências de países anglo-saxónicos, no âmbito do ensino superior, até porque cada vez mais o acesso a este nível de ensino se constitui uma realidade no nosso país.

Salientamos que este aconselhamento de carreira deve ser abrangente, incluindo o autoconhecimento (que não termina no final da adolescência) e o

conhecimento das exigências do mundo profissional, já agora, no que concerne ao processamento de informação assente em características temperamentais pessoais e exigidas pelas ocupações profissionais.

Estas abordagens teóricas de traço-fator e correspondência pessoa-ambiente profissional na compreensão da carreira acabam por proporcionar um esquema simples de interação entre o conhecimento próprio e da profissão que na nossa opinião deve continuar a ser considerado pelos profissionais de aconselhamento, com as devidas inovações teóricas decorrentes de outras perspetivas da psicologia vocacional também descritas neste trabalho.

Destacamos ainda os contributos semelhantes de outros modelos no âmbito do desenvolvimento humano em geral e não só no âmbito vocacional, como por exemplo, a teoria sistémico-ecológica de Bronfenbrenner (1979), que também relaciona as características dinâmicas de pensamento, emoção e ação dos sujeitos, com as propriedades em evolução dos cenários, na conceção de desenvolvimento.

Apesar das inúmeras críticas ao modelo de Holland, entendemos que não deixará de ser útil ao profissional de aconselhamento a organização de informação sobre os indivíduos e as ocupações (neste caso no âmbito das capacidades de processamento de informação e atributos temperamentais) que em parte permite a compreensão da entrada e persistência no emprego (por oposição ao abandono laboral), satisfação e sucesso profissional.

Verificou-se no nosso estudo que a consideração de aspetos como o salário tem implicações no sucesso profissional, tal como apontam Ng, Eby, Sorensen e Feldman (2005). Constatou-se também a importância de outros aspetos como o prestígio profissional, a importância atribuída ao trabalho e a perspetiva de futuro profissional, a par de variáveis sociodemográficas no estudo sobre o ajustamento e o bem-estar subjetivo no (des)emprego.

Percebeu-se ainda que a construção da felicidade dependerá com certeza de características pessoais, por isso entendemos que perante circunstâncias de vida igualmente difíceis, diferentes indivíduos revelam níveis distintos de bem-estar subjetivo. Ainda assim, também se verificou que a ausência de emprego potencia níveis inferiores de satisfação com a vida e afetividade positiva, elevando a afetividade negativa. Segundo Strandh (2000) os estudos longitudinais demonstram que o desemprego tem um impacto negativo no bem-estar, enquanto o reemprego potencia resultados positivos neste âmbito.

Mais uma vez, enfatizamos a importância da implementação de políticas de promoção do emprego, se quisermos potenciar um país de cidadãos felizes. Até

porque os últimos resultados apontam para um lugar menos favorável para Portugal no *ranking* da felicidade (Marujo & Neto, 2011).

Quando iniciamos este percurso pelos caminhos da felicidade em 2007, não esperávamos que tão rapidamente no nosso país o tema do bem-estar subjetivo e mais concretamente a felicidade, se constituísse como a temática da “moda”.

De repente, começamos a assistir à criação de projetos e institutos da felicidade, proposta de avaliação dos países não só assente no Produto Interno Bruto mas no Índice de Felicidade Bruto, sugestões de institucionalização da comemoração do dia da felicidade, enfim, um sem número de iniciativas de valorização da vertente positiva da vida do ser humano, paradoxalmente, ou não, num crescente cenário de crise económica que se agravou precisamente neste período de tempo.

Felizmente a felicidade está em voga. Contudo, terá que necessariamente investir-se na sua sustentação científica assente no diálogo entre investigadores, atendendo às críticas constantes neste âmbito sistematizadas por Lopez e Magyar-Moe (2006).

Aliás, neste sentido Lent (2004) propõe a integração de aspetos por vezes dispersos na literatura sobre a temática, nomeadamente: (1) a conciliação entre as conceções hedónicas e eudaimónicas; (2) a consideração da importância da agência pessoal na construção de bem-estar; (3) a ponderação de aspetos culturais; (4) a análise das componentes do bem-estar; (4) e a síntese das relações entre domínios específicos da vida (como o trabalho) e aspetos mais gerais do bem-estar.

Apesar das críticas na comunidade científica, os conceitos de bem-estar subjetivo, satisfação com a vida e com trabalho, são fundamentais na compreensão da carreira que constitui um aspeto central no projeto de vida humano.

Sumariámos no terceiro capítulo diversos aspetos de relevo no âmbito deste paradigma, entre os quais: (1) a conceptualização de bem-estar numa perspetiva hedónica e eudaimónica, procurando distinguir o bem-estar psicológico do subjetivo; (2) a compreensão destes constructos atendendo às dimensões temporal e contextual (incluindo as questões culturais, variáveis sociodemográficas e personalidade) envolvidas; (3) a intervenção no âmbito do aconselhamento atendendo aos contributos da psicologia positiva; entre outras questões.

Defendemos que esta perspetiva positiva não se pode assumir como uma substituição de todo um passado de psicologia assente na compreensão da patologia. Tal como afirmam Seligman e Steen (2005) a interação entre ambas as perspetivas contribuirá para uma psicologia completa que procura soluções para o sofrimento e promove em simultâneo a felicidade.

Lent (2004) sistematiza um conjunto de linhas de investigação no âmbito da psicologia positiva que merecem certamente a atenção da comunidade científica no futuro: (1) desenvolvimento e refinamento de medidas do bem-estar; (2) clarificação da validade dos constructos e processos causais; (3) planeamento, implementação e avaliação de intervenções; (4) e compreensão mais completa do funcionamento ótimo e ajustado.

Consideramos que na compreensão da felicidade a dimensão do trabalho se assume como crucial, nomeadamente no âmbito da satisfação sucesso e longevidade de atendermos à proposta de Holland explorada no nosso estudo.

Perspetivamos neste contexto uma noção diferente do final das histórias contadas na nossa infância, isto é, em vez de “viveram felizes para sempre” consideramos fundamental considerar que “trabalharam felizes para sempre” (entenda-se o “sempre” numa visão realista) porque uma carreira feliz contribuirá certamente para uma vida melhor.

Neste processo, a noção do complexo constructo de carreira em constante mutação, terá necessariamente que ser entendida numa forma holística e construtiva, procurando integrar os diferentes contributos decorrentes de perspetivas teóricas, estudos e intervenções assentes em distintas visões da realidade.

Neste âmbito salienta-se mais uma vez a relevância da convergência entre disciplinas e ciências, a par de articulações cada vez mais necessárias entre políticas educativas, profissionais, económicas e sociais (Reich, 1991, cit. por Santos et al. 2001).

Relembramos os contributos de Repetto et al. (2003) acerca do profissional de aconselhamento que na atualidade deve pautar a sua atuação pelas normas de conduta ética e profissional adequadas, procurando atualizar-se constantemente quanto às questões educativas e formativas, bem como relativamente às tendências de empregabilidade, mercado laboral e assuntos sociais.

A promoção do autoconhecimento e do conhecimento das profissões relativamente às dimensões em estudo neste trabalho, poderá constituir também uma fonte importante de inovação do seu trabalho.

Neste sentido, apontamos algumas sugestões decorrentes do trabalho de Repetto et al. (2003) com adaptações resultantes dos contributos evidenciados nesta dissertação.

Parece-nos importante utilizar diferentes técnicas e instrumentos de diagnóstico que incluam também dimensões temperamentais e de processamento da informação, utilizando os dados recolhidos de forma adequada na promoção do

autoconhecimento, de forma a potenciar tomadas de decisão ajustadas às características pessoais.

A utilização de meios informáticos que permitam um conhecimento aprofundado das exigências das ocupações profissionais, incluindo as de processamento de informação, poderá constituir um importante apoio à definição de escolhas profissionais.

Relembramos ainda as sugestões de Gottfredson (2002) bastante úteis nesta fase de diagnóstico, nomeadamente o conhecimento das oportunidades disponíveis no contexto cultural em questão e o conhecimento pessoal de forças e fraquezas (incluindo por exemplo, características temperamentais e capacidades de processamento de informação pessoais e respetivas exigências ambientais). Aqui apontamos por exemplo, a possibilidade de utilização de uma técnica muito utilizada na gestão, a Análise de SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities e Threats*), entre muitas outras usadas pelos profissionais de aconselhamento.

Collin (1997) salienta a importância de compreender a natureza dos contextos, para que o indivíduo possa responder adequadamente à mesma. Estes contextos não se referem somente às ocupações profissionais, devendo ser considerado o ambiente mais geral caracterizado pela globalização e revolução da informação, assumindo a relação recíproca entre indivíduo e meio e a construção pessoal da mesma através da narrativa. Aliás, Dawis (2002) salienta igualmente a importância do conhecimento sobre oportunidades e custos inerentes à formação necessária e perspetivas de emprego.

Segue-se a preparação de um plano de carreira, que incluirá a definição de objetivos (por exemplo, saber utilizar um determinado software), escolha de tarefas apropriadas à sua concretização (por exemplo, frequentar uma formação no âmbito da informática) e seleção dos recursos necessários (por exemplo, adquirir o software em questão).

Acrescenta-se a especificação de tempos (elaborar um cronograma que inclui a sequência de tarefas a realizar para concretizar o objetivo, como por exemplo, procurar na internet os cursos disponíveis na zona de residência, selecionar o curso adequado, proceder à inscrição, etc.) e espaços (por exemplo, definir que tarefas realizar em casa no âmbito do treino das competências desenvolvidas no curso).

O papel do profissional de aconselhamento poderá centrar-se no apoio à gestão deste “projeto de construção da carreira”, através da preparação de materiais de planeamento, gestão da informação necessária, desenvolvimento de relações com

parceiros da comunidade e treino de competências de procura ativa de emprego no cliente, como salientam Repetto et al. (2003).

Este projeto permitirá não só dar resposta às circunstâncias atuais da vida do sujeito, mas se atendermos à proposta de Savickas (2002), antecipar mudanças que rapidamente ocorrem no mundo do trabalho. Também a perspetiva cognitiva de processamento da informação proposta por Peterson et al. (2002) defende a necessidade do profissional de aconselhamento apoiar a aquisição de conhecimentos, competências e atitudes que permitam efetuar escolhas profissionais ao longo da vida.

Neste processo, e relembando os contributos de Savickas (2002), os profissionais de aconselhamento devem acreditar no potencial de mudança do indivíduo (autoconstrução do seu desenvolvimento) e do contexto.

Obviamente que o núcleo central da intervenção em qualquer processo de consulta psicológica deverá manter-se neste processo, isto é, o profissional deverá assegurar a empatia, o respeito e a relação construtiva com o cliente, não descuidando os cuidados éticos previstos no Código Deontológico da profissão.

De acordo com Peterson et al. (2002) depois da elaboração deste plano de mudança individual (que pressupõe por exemplo, desenvolvimento de competências de processamento da informação), deve-se executá-lo e numa fase final avaliá-lo, isto é, efetuar a sua revisão e generalização.

Esta é apenas uma possibilidade de organização e gestão do processo de aconselhamento.

Defendemos no primeiro capítulo deste trabalho a conceção alargada de aconselhamento de carreira permitindo a consideração de outras dimensões para além da questão vocacional. Assim, o profissional não se pode alhear de outras temáticas que possam emergir inevitavelmente neste processo, como por exemplo, dificuldades financeiras em clientes que se encontram em situação de desemprego, dúvidas relativamente à gestão familiar em clientes com contratos de trabalho instáveis, entre outras.

Parece-nos fundamental em contexto de aconselhamento a construção de resiliência atendendo, por exemplo, aos contributos da psicologia positiva assente na promoção das forças pessoais para enfrentar estes problemas sociais (Lopez & Magyar-Moe, 2006). Apontamos também no quarto capítulo, o papel do aconselhamento de carreira no desemprego, que se deve adequar a cada caso particular.

Sugerimos no caso dos desempregados o seu envolvimento por exemplo, em atividades de voluntariado, formação ou lazer que permitam o desenvolvimento destas forças essenciais (Larson, 2000).

Estas considerações de âmbito societal, mais uma vez, não se limitam às propostas que temos vindo a apresentar. Necessariamente o amanhã nos apontará novas possibilidades.

Duma forma geral, pensamos que estes quatro níveis que temos vindo a refletir, nomeadamente investigação, teoria, intervenção e sociedade, se inter-relacionam atendendo aos resultados neste trabalho encontrados e ao que a revisão da literatura nos permitiu concluir.

Apesar da relevância dos resultados obtidos neste estudo, encontrámos algumas limitações que poderão constituir pistas para investigações futuras. Neste sentido, podemos apontar por um lado limitações de carácter metodológico, por outro salientamos aspetos que mereciam exploração aprofundada e que não foram aqui analisados. Ao longo do trabalho fomos apontando algumas questões neste sentido, procuramos agora ressaltar algumas que na nossa perspetiva se destacam.

Entendemos que as limitações associadas às características da amostra, especificamente no que concerne ao grupo dos eletricitistas, acarretam alguns cuidados na extrapolação de resultados aqui encontrados. Talvez a escolha de outro grupo ocupacional neste tipo Realista tivesse potenciado o número de participantes. Neste sentido, em próximos trabalhos nesta linha de investigação será necessário aprofundar os aspetos analisados em mais participantes do tipo Realista.

Gostaríamos de ter tido a oportunidade de constituir grupos mais equilibrados quanto à sua dimensão, nomeadamente no que se refere à comparação entre participantes com e sem emprego. Talvez em próximos estudos esta oportunidade se concretize efetivamente.

Não podemos deixar ainda de referir as limitações decorrentes do processo de seleção da amostra. O procedimento utilizado permitiu reunir um conjunto significativo de participantes contudo, podemos apontar que o recurso às redes sociais (que na altura da recolha de dados não evidenciavam o poder que hoje assumem no nosso dia a dia) poderia ter potenciado uma maior participação do que o envio de e-mails.

Admitimos que o tempo de preenchimento dos instrumentos constituiu um entrave à participação. Referimos anteriormente que frequentemente os participantes manifestavam interesse em colaborar numa fase inicial, mas a morosidade e complexidade das tarefas propostas potenciou a sua desistência, cansaço e desmotivação. Talvez a ambição de recolha do máximo de informação possível que

garantisse análises adequadas, tivesse prejudicado especificamente esta nossa intenção por exemplo, de validação das tarefas de estimativa da magnitude.

Assim, pretendemos num próximo trabalho, por exemplo, explorar a validação dos constructos avaliados nas tarefas de escalonamento da magnitude por correspondência com os resultados obtidos na classificação da magnitude em escala de *Lickert*, pois este último instrumento a ser preenchido revelou claramente os aspetos negativos relacionados com a baixa taxa de preenchimento completo da bateria de instrumentos utilizada.

Detetámos ao longo do trabalho que algumas variáveis podiam ter sido incluídas no questionário de caracterização sociodemográfica, como por exemplo, a profissão anterior dos participantes desempregados. Aliás, numa primeira fase de construção do instrumento este aspeto foi considerado, procurando-se analisar o percurso anterior do participante (com ou sem emprego) questionando-o sobre empregos anteriores e tempo de serviço em cada. No entanto, optou-se por retirar esta questão tendo em conta que no pré-teste os participantes revelaram dificuldades no seu preenchimento.

Talvez outro formato de resposta fosse a solução mais adequada ao invés da exclusão da questão. Lançamos assim pistas para trabalhos subsequentes no sentido de se analisar o ajustamento nos desempregados (por exemplo, em função da sua profissão anterior) e a sua influência nos níveis de bem-estar subjetivo.

Entendemos que outras opções podiam ter sido tomadas na seleção das variáveis em determinadas análises. Talvez a própria operacionalização das variáveis pudesse também dar lugar a outros níveis de compreensão das questões em estudo. Salienciamos aqui a operacionalização do constructo de ajustamento, que poderá ser repensada em próximos trabalhos.

Acrescentamos ainda uma sugestão que poderá facilitar a cotação do Inventário de Preferências Ocupacionais: limitar o número de escolhas ou até pedir ao participante que ordene as suas preferências de modo a facilitar a atribuição do código RIASEC.

Para além disso, admitimos que este processo de atribuição de um código dominante (necessário para facilitar o processo de investigação aqui descrito) não contempla as propostas de Holland (1985) de codificação utilizando três letras, pelo que o constructo de consistência não foi explorado neste trabalho. Aqui fica mais uma pista para futuras investigações.

Não incluímos variáveis que podem ter efeitos nestes processos de construção do bem-estar subjetivo, como as relações sociais e familiares. Nos desempregados,

por exemplo, não conseguimos a constituição de grupos cumprindo os pressupostos necessários à aplicação de técnicas estatísticas adequadas, pelo que não analisamos a influência da curta ou longa duração da situação, entre outros aspetos.

Talvez os resultados aqui encontrados pudessem assumir outras formas se tivéssemos considerado estas e outras variáveis. No entanto, sabemos que em qualquer processo de investigação no âmbito das ciências sociais e humanas o controlo de todas as variáveis é apenas uma utopia.

Admitimos que outras hipóteses podiam ter sido definidas. Sabemos que outras análises estatísticas podiam ter sido realizadas enriquecendo os contributos apresentados, por exemplo, a análise fatorial dos instrumentos utilizados e a exploração da sua validade, merecem investimento no futuro. Talvez a realização da análise discriminante relativamente às duas primeiras hipóteses pudesse enriquecer também esta investigação.

Esperamos continuar a trabalhar utilizando esta extensa base de dados que nos parece apresentar um potencial quase inesgotável de produção de conhecimento científico.

Acrescentamos, por exemplo, a complementaridade necessária deste estudo com uma abordagem de natureza qualitativa procurando explicitar os resultados aqui descritos, atendendo a várias questões que fomos colocando à medida que os resultados se iam revelando.

Será que podemos assumir um ajustamento real adotando os critérios que foram selecionados para a criação desta variável em análise? Não será igualmente relevante explorar construção pessoal do ajustamento pessoa-ambiente nos grupos profissionais em estudo? Esta construção revela-se mais significativa no bem-estar subjetivo do que o real ajustamento?

Neste sentido, a compreensão das trajetórias individuais de diferentes grupos profissionais em situação de emprego e desemprego, constitui-se como um ponto a analisar em próximos trabalhos, através da exploração reconstrutiva e da valorização dos significados expressos em narrativas de histórias individuais.

De facto, a medição sistemática, objetiva e rigorosa das variáveis, que constitui o cerne da investigação quantitativa, permite ao investigador refletir, tão objetivamente quanto possível, sobre os resultados representados por quantidades. Contudo, a identificação e descrição da relação entre as variáveis, poderá beneficiar de uma leitura complementar, centrada nos significados e nos processos.

Neste sentido, a descoberta dos significados dos fenómenos para os participantes, configura-se como um elemento complementar do estudo quantitativo

realizado neste trabalho. A possibilidade de incursão pelos detalhes e aspetos específicos dos dados, para descobrir categorias, dimensões e inter-relações importantes (Patton, 1990), constitui-se como uma mais valia através de um estudo qualitativo complementar.

Convém contudo, salientar que os métodos de recolha de dados, no âmbito da investigação qualitativa (como a observação, a revisão de documentos e as entrevistas), devem procurar manter o rigor necessário a qualquer projeto de investigação (Tuckman, 2000).

Apesar das suas limitações (na medida em que este estudo qualitativo assentaria sobretudo naquilo que o indivíduo diz que vive, através da construção linguística da experiência), este tipo de metodologia apresenta potencialidades, que neste projeto de investigação se manifestariam cruciais para um entendimento do processo de construção do indivíduo e do seu contexto profissional, que se constitui num espaço fluido de interações indivíduo-indivíduo, indivíduo-meio e meio-meio.

Respeitando a unicidade de cada indivíduo, esta metodologia permitiria aceder à reconstituição de um processo de ação, de experiências ou de acontecimentos de vida, com um elevado grau de profundidade dos elementos de análise recolhidos.

Ambicionamos ainda explorar a relação entre outros ambientes, para além do profissional, e o constructo de bem-estar subjetivo, nesta linha de investigação no âmbito da psicologia positiva.

Para já, constatamos nesta amostra que os tipos de ocupações profissionais são diferenciados pelos participantes em cinco dimensões de processamento da informação. Estas dimensões também distinguem os próprios sujeitos em função da profissão.

O temperamento parece constituir uma dimensão de relevo nestas novas conceptualizações dos modelos de ajustamento assentes no processamento de informação. Também se revelou significativo na compreensão do bem-estar subjetivo em geral ou no domínio do trabalho, a par de outros aspetos como o código RIASEC dos sujeitos, as capacidades de processamento da informação, o ajustamento e variáveis de natureza sociodemográfica.

Relativamente à exploração do desemprego, verificámos de facto níveis inferiores de bem-estar subjetivo nestes participantes, constatando-se a existência de outras variáveis com relevo estatístico neste âmbito.

Sabemos que há ainda muito a investigar sobre o aconselhamento de carreira com consequências claras para a sua melhoria em contexto de intervenção.

Percebemos que a construção teórica decorrente da investigação exige investimento contínuo, não podendo com ousadia, assumir-se um contributo com relevância imediata na construção de modelos de interpretação da realidade com o cariz científico que lhe é necessário.

Compreendemos que este trabalho, com as suas limitações, constitui apenas mais um passo para a compreensão integrada do aconselhamento de carreira.

Centrámos o nosso estudo no ajustamento pessoa-ambiente profissional ambicionando que de alguma forma potencie a construção de bem-estar subjetivo no (des)emprego.

Esperamos que este caminho pelos trilhos do aconselhamento continue...

Bibliografia

- Abassi, S. M., & Hollman, K. W. (2000). Turnover: the real bottom line. *Public Personal Management*, 2(3), 333-342.
- Abele, A. E. (2003). The dynamics of masculine-agentive and feminine-communal traits: Findings from a prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 768-776.
- Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). How do objective and subjective career success interrelate over time? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 803-824.
- Abele, A. E., & Wiese, B. (2008). The nomological network of self-management strategies and career success. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 490-497.
- Abbey, A., & Andrews, F. M. (1985). Modeling the psychological determinants of life quality. *Social Indicators Research*, 16, 1-34.
- Ackerman, P., & Heggestad, E. (1997). Intelligence, personality, and interests: evidence for overlapping traits. *Psychological Bulletin*, 121(2), 219-245.
- Adler, A. (1956). *The individual psychology of Alfred Adler*. New York: Basic Books.
- Ahmadi, K., & Alireza, K. (2007). Stress and Job Satisfaction among Air Force Military Pilots. *Journal of Social Sciences*, 3(3), 159-163.
- Allen, T. D., Herst, D. F., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Psychology*, 5(29), 278-308.
- Allport, G. W. (1937). *Personality – A psychological interpretation*. New York: Henry Holt and Company.
- Altimus, C. A., & Tersine, R. J. (1973). Chronological age and job satisfaction: The young blue collar worker. *Academy of Management Journal*, 16, 53-66.
- Alves, P. (2010). *Satisfação/insatisfação do trabalho dos professores do 1º Ciclo do Ensino Básico. Estudo do concelho de Caldas da Rainha* (Dissertação de Mestrado). Universidade Aberta, Lisboa.
- Amiel-Lebrigue, F., & Pichot, P. (1980). Psicopatología de la función docente. In M. Debesse & G. Mialaret (Eds.), *La función docente* (pp. 167-186). Barcelona: Oikos-Tau, S. A. – Ediciones.
- Anderson, W. P., & Niles, S. G. (1995). Career and Personal Concerns Expressed by Career Counseling Clients. *The Career Development Quarterly*, 43, 240-245.
- Araújo, A. (2009). *Antecedentes, Dinâmica e Consequentes no Desenvolvimento Vocacional na Infância* (Tese de doutoramento). Obtido de <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/10047>
- Araújo, P. (2009). *“Os inimpregáveis”: estudos de caso sobre os impactos psicossociais do não-emprego em licenciados portugueses* (Dissertação de mestrado). Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto.

- Argyle, M., (1987). *The experience of happiness*. London: Methuen.
- Argyle, M., Martin, M., & Crossland, J. (1989). Happiness as a function of personality and social encounters. In J. P. Forgas & J. M. Innes (Eds.), *Recent advances in social psychology: An international perspective* (pp. 189-203). Amsterdam: North Holland, Elsevier Science.
- Armor, D. A., & Taylor, S. E. (1998). Situated optimism: Specific outcome expectancies and self-regulation. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 30, pp. 309-379). New York: Academic Press.
- Armstrong, P., Day, S., McVay, J., & Rounds, J. (2008). Holland's RIASEC Model as an Integrative Framework for Individual Differences. *Journal of Counseling Psychology*, 55(1), 1-18.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behaviour*, 26, 177-202.
- Ashforth, B. (2001). *Role transitions in organizational life: An identitybased perspective*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Assouline, M., & Meir, E. I. (1987). Meta-analysis of the relationship between congruence and well-being measures. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 319-332.
- Azrin, N. H., & Beasalel, V. B. (1982). *Finding a job*. Berkeley, CA: Ten Speed Press.
- Baar, B. J. (1986). *The cognitive revolution in psychology*. New York: Guilford Press.
- Baltes, P. B., & Kunzmann, U. (2003). Wisdom. *The Psychologist*, 16, 131-132.
- Baltes, M. M., & Carstensen, L. L. (2003). The process of successful aging: Selection, optimization and compensation. In U. M. Staudinger, & U. Lindenbergl (Eds.), *Understanding human development: Dialogues with lifespan psychology* (pp. 81-104). Dordrecht, Netherlands: Kluwer.
- Baltes, P. B. (1997). On the incomplete architecture of human ontogeny: Selection, optimization and compensation as foundation of developmental theory. *American Psychologist*, 52(4), 366-380.
- Bamundo, P. J., & Kopelman, R. E. (1980). The moderating effects of occupation, age and urbanization on the relationship between job satisfaction and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 17(1), 106-123.
- Bandura, A. (1982). The psychology of chance encounters and life paths. *American Psychologist*, 37(7), 747-755.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman.
- Bellak, I. (1975). *Overload*. New York: Human Sciences Press.

- Bennett, S. G. (1984, April). *Motives for earning a secondary teaching credential: a study of english/language arts student teachers*. Paper presented at the Annual Meeting of the National Council for the Teachers of English Spring Conference, Columbus.
- Betz, N. (1994). Self-concept theory in career development and counseling. *The Career Development Quarterly*, 43(1), 32-42.
- Betz, N. & Corning, A. (1993). The inseparability of "Career" and "Personal" Counseling. *The Career Development Quarterly*, 42, 137-142.
- Bieri, J., Atkins, A. L., Briar, S., Leaman, R. L., Miller, H., & Tripodi, T. (1966). *Clinical and social judgment: The discrimination of behavioral information*. New York, NY: Wiley.
- Birdi, K. S., Warr, P. B., & Oswald, A. (1995). Age differences in three components of employee well-being. *Applied Psychology*, 44, 345-373.
- Blau, G., & Lunz, M. (1998). Testing the incremental effect of professional commitment on intent to leave one's profession beyond the effects of external, personal, and work-related variables. *Journal Vocational Behavior*, 52(2), 260-269.
- Blustein, D. (1987). Integrating career counseling and psychotherapy: A comprehensive treatment strategy. *Psychotherapy*, 24(4), 794-799.
- Blustein, D. (2006). *The psychology of working: a new perspective for career development, counselling, and public policy*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Blustein, D. (2008). The role of work in psychological health and well-being. *American Psychologist*, 63(4), 228-240.
- Blustein, D. & Spengler, P. M. (1995). Personal Adjustment: Career counseling and Psychotherapy. In W. B. Walsh e S. H. Osipow (1995). *Handbook of Vocational Psychology* (2nd Ed., pp. 295-330). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment*, 16, 101-116.
- Boniwell, I., & Zimbardo, P. (2003). Time to find the right balance. *The Psychologist*, 16(3), 129-131.
- Bordin, E. S. (1990). Psychodynamic model of career choice and satisfaction. In D. Brown, L. Brooks & Assoc. (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd Ed., pp. 102-144). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Boudreau, J. W., Boswell, W. R., & Judge, T. A. (2001). Effects of personality on executive career success in the United States and Europe. *Journal of Vocational Behaviour*, 58, 53-81.
- Bozionelos, N. (2004). Mentoring provided: Relation to mentor's career success, personality, and mentoring received. *Journal of Vocational Behaviour*, 64, 24-46.
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine.
- Bradburn, N. M., & Caplovitz, D. (1965). *Reports on happiness*. Chicago, IL: Aldine Publishing Company.

- Bramel, D., & Friend, R. (1981). Hawthorne, the myth of the docile worker, and class bias in psychology. *American Psychologist*, *36*, 867-878.
- Brenner, S. O., & Starrin, B. (1988). Unemployment and health in Sweden: Public issues and private troubles. *Journal of Social Issues*, *44*, 125-140.
- Bretherton, R., & Orner, R. (2003). Positive psychotherapy in disguise. *The Psychologist*, *16*(3), 136-137.
- Brickman, P., Coates, D., & Janoff-Bulman, R. (1978). Lottery winners and accident victims: is happiness relative? *Journal of Personality and Social Psychology*, *36*(8), 917-927.
- Broadbent, D. E. (1958). *Perception and communication*. London: Pergamon Press.
- Broadbent, D. E. (1971). *Decision and stress*. New York, NY: Academic Press.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The Ecology of Human Development: Experiments by nature and design*. Cambridge: Harvard University Press.
- Bronfenbrenner, U. (1986). Ecology of the family as a context for human development: Research perspectives. *Developmental Psychology*, *22*(6), 723-742.
- Bronfenbrenner, U. (1995). Developmental ecology through space and time: A future perspective. In P. Moen, G. H. Elder, & K. Lüscher (Eds.), *Examining lives in context: Perspectives on the ecology of human development* (pp. 619-647). Washington, DC: American Psychological Association.
- Brown, D. (2002a). Introduction to theories of career development and choice: origins, evolution, and current efforts. In D. Brown (Eds.), *Career Choice and Development* (4th Ed., pp. 3-23). San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Brown, D. (2002b). The role of work values and cultural values in occupational choice, satisfaction, and success. In D. Brown (Eds.), *Career Choice and Development* (4th Ed., pp. 465-509). San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Brown, D., & Krane, N. E. (2000). Four (or five) sessions and a cloud of dust: Old assumptions and new observations about career counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of Counseling Psychology* (pp. 740-749). New York: John Wiley & Sons.
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological wellbeing. *Journal of Personality and Social Psychology*, *84*, 822-848.
- Brown, M. T., Yamini-Diouf, Y., & Esparza, C. (2005). Career interventions for racial and ethnic minority persons: a research agenda. In W. Walsh & M. Savickas (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology: theory, research and practice* (3rd Ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, *87*, 875-884.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person-organization fit, job choice decision and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *67*, 294-311.

- Cable D. M., & Parsons, C. K. (1999). *Establishing person-organization fit during organizational entry*. Presentation given at the Human Resources Management Division of the Academy of Management National Meeting, Chicago.
- Campos, B. (1988). Consulta psicológica e desenvolvimento humano. *Cadernos de Consulta Psicológica*, 4, 5-6.
- Campos, B. P., & Coimbra, J. L. (1991). Consulta psicológica e exploração do Investimento vocacional. *Cadernos de Consulta Psicológica*, 7, 11-19.
- Cardoso, G. (2010). A utilização da Internet em Portugal em 2010. Obtido de http://www.unic.pt/images/stories/noticias/Relatorio_LINI_UMIC_InternetPT.pdf
- Carlotto, M., & Câmara, S. (2008). Propriedades psicométricas do Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23). *Psico-USF*, 13(2), 203-210.
- Carsten, J. M., & Spector, P. E. (1987). Unemployment, job satisfaction, and employee turnover: A meta-analytic test of the Muchinsky model. *Journal of Applied Psychology*, 72, 374-381.
- Carvalho, P. (2006). Reflexões sobre o Euro e seu impacto em Portugal. Obtido de <http://odiario.info/articulo.php?p=102&more=1&c=1>
- Caspi, A., Roberts, B., & Shiner, R. (2005). Personality development: stability and change. *Annual Review of Psychology*, 56, 453-484.
- Castro, J. M., & Pego, A. (1999/2000). A carreira já não é o que era... *Cadernos de Consulta Psicológica*, 15-16, 13-20.
- Cavaco, M. H. (1993). *Ser professor em Portugal*. Lisboa: Editorial Teorema.
- Centeno, M., & Novo, A. (2008). Qualidade do emprego e o sistema de subsídios de desemprego – o caso português. *Boletim Económico*, 45-57.
- Centro Nacional de Recursos para a Orientação (s.d.). CENOR – Apresentação. Obtido de <http://cenor.dgicd.min-edu.pt/content.asp?startAt=2&categoryID=11>
- Chacón, F., Pérez, T., Flores, J., & Vecina, M. (2011). Motives for volunteering: categorization of volunteer's motivations using open-ended questions. *Psychology in Spain*, 15(1), 48-56.
- Chan, D. (1996). Cognitive misfit of problem-solving style at work: A facet of person-organization fit. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 68, 194-207.
- Chartrand, J. M. (1996). Linking theory with practice: a sociocognitive international model for career counseling. In M. L. Savickas e W. B. Walsh (Eds.), *Handbook of Career Counseling Theory and Practice* (pp. 121-134). Palo Alto, CA: Davies-Black.
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of Management Review*, 14(3), 333-349.
- Clark, A. E. (1996). Job satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial relations*, 34, 189-217.

- Clark, A. E., Oswald, A., & Warr, P. B. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 57-82.
- Coimbra, J. L., Campos, B., & Imaginário, L. (1994). *Career intervention from a psychological perspective: Definition of the main ingredients of an ecological-developmental methodology*. Paper presented at the 23rd International Congress of Applied Psychology, Madrid.
- Collin, A. (1997). Career in context. *British Journal of Guidance & Counseling*, 25(4), 435-446.
- Collin, A. (2009). One step towards realising the multidisciplinary of career studies. In A. Collin & W. Patton (Eds.), *Vocational Psychological and Organisational Perspectives on Career: Towards a Multidisciplinary Dialogue* (pp. 3-18). Rotterdam: Sense Publishers.
- Collin, A., & Patton, W. (2009). *Vocational Psychological and Organisational Perspectives on Career: Towards a Multidisciplinary Dialogue*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Constantine, M. G., & Sue, D. W. (2006). *Addressing racism: Facilitating cultural competence in mental health and educational settings*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Corrigan, J. (2000). The Satisfaction With Life Scale. Obtido de <http://www.tbims.org/combi/swls>.
- Costa, P., & McCrae, R. (1980). Influence of extraversion and neuroticism on subjective well-being: happy and unhappy people. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38(4), 668-678.
- Creed, P., & Macintyre, S. R. (2001). The relative effects of deprivation of the latent and manifest benefits of employment on the well-being of unemployed people. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 324-331.
- Creed, P., Muller, J., & Machin, M. A. (2001). The role of satisfaction with occupational status, neuroticism, financial strain and categories of experience in predicting mental health in the unemployed. *Personality and Individual Differences*, 30, 435-447.
- Creed, P., Patton, W., & Bartrum, D. (2004). Internal and external barriers, cognitive style and the career development variables of focus and indecision. *Journal of Career Development*, 30(4), 277-294.
- Crites, J. O. (1981). *Career counselling: Models, methods, and materials*. New York: McGraw-Hill.
- Cropanzano, R., James, K., & Konovsky, M. A. (1993). Dispositional affectivity as a predictor of work attitudes and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 595-606.
- Cropanzano, R., & Wright, T. A. (2001). When a 'happy' worker is really a 'productive' worker: A review and further refinements of the happy-productive worker thesis. *Consulting Psychology Journal*, 53(3), 182-199.
- Crosby, F. J. (1976). A model for egoistical relative deprivation. *Psychological Review*, 83, 85-113.

- Cruz, M. B., Dias, A., Formosinho, J., Ruivo, J., Pereira, J., & Tavares, J. (1988). Relatório da Comissão criada pelo Despacho 114/ME/88 do Ministério da Educação. A situação do professor em Portugal. *Análise Social, 3ª série – XXIV*, 1197-1293.
- Dalton, D. R., Todor, W. D., & Krackhardt, D. M. (1982). Turnover overstated: The functional taxonomy. *Academy of Management, 7*(1), 117-123.
- Damon, W. (2004). What is positive youth development? *The Annals of the American Academy of Political and Social Science, 591*, 13-24.
- Dawis, R. V. (1994). The theory of work adjustment as convergent theory. In M. L. Savickas & R. W. Lent (Eds.), *Convergence in career development theories: Implications for science and practice* (pp. 33-43). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists.
- Dawis, R. V. (2002). Person-Environment-Correspondence Theory. In D. Brown (Eds.), *Career Choice and Development* (4th Ed., pp. 427-464). San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Day, S. X., Rounds, J., & Swaney, K. (1998). The structure of vocational interests for diverse racial/ethnic groups. *Psychological Science, 9*, 40-44.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self: Integration in personality. In R. Dienstbier (Ed.), *Nebraska symposium on motivation: Vol. 38, Perspectives on motivation* (pp. 237-288). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Decreto-Lei nº. 190/91, de 17 de Maio – criação dos serviços de psicologia e orientação.
- Decreto-Lei nº. 300/97, de 31 de Dezembro – criação da carreira de psicólogo no âmbito do Ministério da Educação, definindo-se as suas funções e regras para concursos.
- Decreto-Lei nº. 244/2002, de 5 de Novembro - altera os artigos 1.º e 3.º do Decreto-Lei nº. 46/89, de 15 de Fevereiro, que estabelece as matrizes de delimitação geográfica da Nomenclatura de Unidades Territoriais para Fins Estatísticos (NUTS)
- DeFrank, R. S., & Ivancevich, J. M. (1986). Job loss: An individual level review and model. *Journal of Vocational Behavior, 28*, 1–20.
- Deliberação nº. 45/2004, de 15 de Janeiro – Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação.
- DeNeve, K. M., & Cooper, H. M. (1999). The happy personality: a meta analysis of 137 personality traits of subjective well-being. *Psychological Bulletin, 125*, 197-229.
- Despacho nº. 9022/99, de 6 de Maio – publicação da rede nacional serviços de psicologia e orientação organizados por Direcções Regionais de Educação.

- Dias, A. L. (2009). *Satisfação no trabalho em Portugal: uma análise longitudinal com recurso a Latent Growth Curve Models* (Tese submetida como requisito parcial para obtenção do grau de mestre). Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, Lisboa.
- Dias, I. M. (2003). *A (in)satisfação docente no ciclo de vida profissional : Estudo empírico* (Dissertação de mestrado). Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, Coimbra.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31, 103-157.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being. The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.
- Diener, E. (2006). Understanding the SWLS scores. Obtido de <http://internal.psychology.illinois.edu/~ediener/SWLS.html>
- Diener, E., & Diener, M. (1995). Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 653-663.
- Diener, E., Diener, M., & Diener, C. (1995). Factors predicting the subjective well-being of nations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 851-864.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E., & Larsen, R. J. (1993). The experience of emotional well-being. In M. Lewis, & J. M. Haviland (Eds.), *Handbook of Emotions* (pp. 405-415). New York: Guilford.
- Diener, E., Larsen, R. J., & Emmons, R. A. (1984). Person X situation interactions: choice of situations and congruence response models. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 580-592.
- Diener, E., & Lucas, R. (2000). Explaining differences in societal levels of happiness: Relative standards, need fulfilment, culture, and evaluation theory. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Periodical on Subjective Well-Being*, 1, 41-78.
- Diener, E., Lucas, R., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In C. R. Snyder & S. L. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 63-73). Oxford: Oxford University Press.
- Diener, E., Nickerson, C., Lucas, R. E., & Sandvik, E. (2002). Dispositional affect and job outcomes. *Social Indicators Research*, 59, 229–259.
- Diener, E., Sandvik, E., Seidlitz, L., & Diener, M. (1993). The Relationship Between Income and Subjective Well-Being: Relative or Absolute? *Social Indicators Research*, 28, 195-223.
- Diener, E., Smith, H., & Fujita, F. (1995). The personality structure of affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 130–141.

- Diener, E., & Suh, E. M. (1998). Subjective well-being and age: An international analysis. In K. W. Schaie & M. P. Lawton (Eds.), *Annual review of gerontology and geriatrics* (Vol. 17, pp. 304-324). New York: Springer.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Dolan, S. L., Gosselin, E., & Belout, A. (2000). On-the job, Off-the job satisfaction and psychological well being: The moderating effect of personality traits such as neuroticism and extraversion. In M. Koslowsky & S. Stashevsky (Eds), *Work values and organizational behaviour: towards a new millennium* (pp. 101-107). Proceedings of ISSWOV 7th Bi-Annual Conference, Jerusalém.
- Donald, E., & Eggerth, E. (2004). Applying the Bradley-Terry-Luce method to P-E fit. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 92-107.
- Dooley, D. R. (2003). Unemployment, underemployment, and mental health: Conceptualizing employment status as a continuum. *American Journal of Community Psychology*, 32(1), 9-20.
- Dooley, D., R. Catalano, R., & Hough, R. (1992). Unemployment and alcohol disorder in 1910 and 1990: Drift versus social causation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 277-290.
- Dooley, D., Catalano, R., & Wilson, G. (1994). Depression and unemployment: Panel findings from the epidemiologic catchment area study. *American Journal of Community Psychology*, 22(6), 745-765.
- Dumont, F. R., & Vamos, P. (1975). *Multimodal stimulus processing and polychronicity*. Unpublished manuscript, Montreal, Quebec, Canada: McGill University.
- Edwards, J. R. (1991). Person-job fit. A conceptual integration, literature review and methodological critique. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 6, 283-357.
- Elby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in OI/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124-197.
- Elder, G. H., & O'Rand, A. M. (1995). Adult Lives in a Changing Society. In K. S. Cook, G. A. Fine, & J. S. House (Eds.). *Sociological Perspectives on Social Psychology* (452-475). Boston: Allyn & Bacon.
- Elliott, T., & Leung, P. (2005). Vocational rehabilitation: history and practice. In W. Walsh & M. Savickas (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology: theory, research and practice* (3rd Ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Emmons, R. A., & Paloutzian, R. F. (2003). The psychology of religion. *Annual Reviews Psychology*, 54, 377-402.
- Epston, D., White M., & Murray, K. D. (1992). A proposal for re-authoring therapy. In S. McNamee, & K. J. Gergen (Eds.). *Therapy as Social Construction*. London: Sage Publications.

- Erez, A., & Isen, A. M. (2002). The influence of positive affect in the components of expectancy motivation. *Journal of Applied Psychology, 87*, 1055-1067.
- Erikson, E. (1963). *Childhood and society* (2nd Ed.). New York: W.W. Norton.
- Erikson, E. (1968). *Identity: Youth and crisis*. New York: W.W. Norton.
- Erikson, E. (1982). *The life cycle completed*. New York: W.W. Norton.
- Ernst-Kossek, F., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behaviour-human resources research. *Journal of Applied Psychology, 83*(2), 139-149.
- Espírito-Santo, A., & Baum, M. (2006). *A participação feminina em Portugal numa perspectiva longitudinal*. Comunicação apresentada no V Congresso Português de Sociologia, Lisboa.
- Estramiana, J. L., & Luque, A. G. (2005). Desempleo, salud y exclusión social. *Red Social Interactiva, 6*, 1-20.
- Everitt, B. (1996). *Making sense of statistics in psychology, a second-level course*. Oxford: University Press Inc.
- Eysenck, H. J. (1947). *Dimensions of personality*. London: Routledge & Paul.
- Eysenck, H. J. (1952). The effects of psychotherapy: an evaluation. *Journal of Consulting Psychology, 16*(5), 319-324.
- Eysenck, H. J. (1970). *The structure of human personality* (3rd Ed.). London: Methuen.
- Faria, L. (2008). *A eficácia da consulta psicológica vocacional de jovens: estudo do impacto de uma intervenção* (Tese de doutoramento). Obtido de <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/8502/1/Tese%20de%20Liliana%20da%20Costa%20Faria.pdf>
- Fernandes, R., Martins, E., Mendes, F. & Xavier, P. (2011). Satisfação com o trabalho em Educadores Sociais e Professores. In A. Lozano, M. Uzquiano, A. Rioboo, J. Blanco, B. Silva & L. Almeida (Orgs.), *XI Congreso Internacional Galego-Portugués de psicopedagogía* (pp. 2741-2752). Coruña: Revista Galego-Portuguesa de Psicoloxía e Educación.
- Ferreira, J. A. (1991). *The development and validation of a vocational interest inventory and its relationship to personality characteristics*. Coimbra: Minerva.
- Ferreira, J. A, Fernandes, R., Haase, R. F, & Santos, E. (2009). Minnesota Satisfaction Questionnaire - Short Form: estudo de adaptação e validação para a população portuguesa, *Psychologica, 51*, 249 - 279.
- Ferreira, J. A., Fernandes, R., Haase, R., Jome, L., & Santos, E. (2012, August). Validity Study of the Career Preference Inventory With Employed Adults. Poster presented at the 120th Annual Convention of the American Psychological Association, Orlando.

- Ferreira, J. A., Fernandes, R., Santos, E. R., & Peiró, J. M. (2010). Contributo para o estudo psicométrico da versão portuguesa do Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23. *Psicologica*, 52(Vol. II), 7-34.
- Ferreira, J. A., & Hood, A. B. (1995). The Development and Validation of a Holland-Type Portuguese Vocational Interest Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 46, 119-130.
- Ferreira, J. A., Santos, E., Fonseca, A. C., & Haase, R. F. (2007). Early Predictors of Career Development: A Ten-Year Follow-Up Study. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 61-77.
- Ferreira, J. A., Santos, E. J. R., Haase, R. F., Connacher, C. C., Roy, K. S., & Jome, L. M. (2008, August). *Cross-cultural differences in polychronicity and Pavlovian temperament*. Paper presented at the 116th Annual Convention of the American Psychological Association, Boston, MA.
- Ferreira, J. A., & Simões, A. (1999). Escalas de Bem-Estar Psicológico (E.B.E.P.). In M. Simões, M. Gonçalves, e L. Almeida (Eds.), *Testes e provas psicológicas em Portugal*. Braga: Sistemas Humanos e Organizacionais, Lda.
- Ferreira, J. M., Neves, J. & Caetano, A. (2001). *Manual de Psicossociologia das Organizações*. Lisboa: McGrawHill.
- Field, H., Holley, W., & Armenakis, A. (1978). Computerized Answer Sheets: What Effects on Response to a Mail Survey? *Educational and Psychological Measurement*, 38(3), 755-759.
- Fiol, C. M. (1994). Consensus, diversity, and learning in organizations. *Organization Science*, 5(3), 403-420.
- Ford, D. H., & Lerner, R. M. (1992). *Developmental systems theory: An integrative approach*. Newbury Park, CA: Sage.
- Fouad, N. A., & Bingham, R. (1995). Career counseling with racial and minorities. In W. B. Walsh & S. Osipow (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology: theory, research and practice* (pp. 331-365). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Fouad, N. A., & Dancer, L. S. (1992). Cross-cultural structure of vocational interests. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 129-143.
- Frazier, P., Lee, R., & Steger, M. (2006). What can counseling psychology contribute to the study of optimal human functioning? *The Counseling Psychologist*, 34(2), 293-303.
- Frazier, P., Oishi, S., & Steger, M. (2003). Assessing optimal human functioning. In W. B. Walsh (Ed.), *Counseling psychology and optimal human functioning* (pp. 251-278). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2, 300-319.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56, 219-226.
- Fretz, B. R., & Leong, F. T. (1982). Career development status as a predictor of career intervention outcomes. *Journal of Counseling Psychology*, 29(4), 388-393.

- Frone, M. T., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work–family interface. *Journal of Vocational Behavior, 50*(2), 145-67.
- Fryer, D. (1986). Employment deprivation and personal agency during unemployment: A critical discussion of Jahoda's explanation of the psychological effects of unemployment. *Social Behaviour, 1*(1), 3-23.
- Fryer, D., & Fagan, R. (2003). Toward a critical community psychological perspective on unemployment and mental health research. *American Journal of Community Psychology, 32*(1/2), 89-96.
- Fujishiro, K., Xu, J., & Gong, F. (2010). What does “occupation” represent as an indicator of socioeconomic status? Exploring occupational prestige and health. *Social Science & Medicine, 71*(12), 2100-2107.
- Gabinete de Estatística e Planeamento da Educação (2011). Educação em números. Obtido de <http://www.gepe.min-edu.pt/np4/?newsId=643&fileName=Educacaoemnumeros2011.pdf>
- Gable, S. L., Reis, H. T., Impett, E. A., & Asher, E. R. (2004). What do you do when things go right? The intrapersonal and interpersonal benefits of sharing positive events. *Journal of Personality and Social Psychology, 87*, 228–245.
- Galinha, I. C. (2008). *Bem-estar subjetivo: Factores cognitivos, afectivos e contextuais*. Coimbra: Quarteto.
- Garcia-Ramos, M., Luján-López, M. E., & Martínez-Corona, M. A. (2007). Satisfacción laboral del personal de salud. *Revista de Enfermería Instituto Mexicano Seguro Social, 15*(2), 63-72.
- Garrity, J. A. (1978). *Unemployment in history*. New York: Harper & Row.
- Gati, I. (1979). A hierarchical model for the structure of vocational interests. *Journal of Vocational Behavior, 15*, 90-106.
- Gati, I. (1982). Testing models for the structure of vocational interests. *Journal of Vocational Behavior, 21*, 164-182.
- Gati, I. (1991). The structure of vocational interests. *Psychological Bulletin, 109*, 309-332.
- Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1989). Career success, mobility and extrinsic satisfaction of corporate managers. *Social Science Journal, 26*, 75-92.
- Gautlé, J. (1998). Da invenção do desemprego à sua desconstrução. *MANA, 4*(2), 67-83.
- Gelso, C. J., & Woodhouse, S. (2002). Toward a Positive Psychotherapy: Focus on Human Strength. In W. B. Walsh (Ed.), *Counseling psychology and optimal human functioning* (pp. 171-197). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- George, J. M. (1992). The role of personality in organizational life: Issues and evidence. *Journal of Management, 18*, 185-210.
- Gescheider, G. (1997). *Psychophysics: The fundamentals*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

- Ginzberg, E. (1972). Toward a theory of occupational choice: A restatement. *The Vocational Guidance Quarterly*, 20(3), 169-176.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. (1951). *Occupational choice: An approach to a general theory*. New York: Columbia University Press.
- Glass, G., & Hopkins, K. (1996). *Statistical methods in education and psychology* (3rd Ed.). Boston MA: Allyn and Bacon.
- Glass, J., & Estes, S. (1997). The family-responsive workplace. *Annual Review of Sociology*, 23, 289-313.
- Gonçalves, C. (2000). *Desenvolvimento vocacional e promoção de competências*. Comunicação apresentada no II Encontro Internacional de Formação Norte de Portugal/Galiza, Porto.
- Gonçalves, C. (2006). *A família e a construção de projectos vocacionais de adolescentes e jovens*. (Tese de doutoramento). Obtido de <http://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/14596>
- Gonçalves, C., & Coimbra, J. (2002). *Significados construídos em torno da experiência profissional/trabalho*. Comunicação apresentada no IV Congresso Internacional de Formação Norte de Portugal/Galiza, Porto.
- Gopher, D., Armony, L., & Greenspan, Y. (2000). Switching tasks and attention policies. *Journal of Experimental Psychology: General*, 129, 308-229. doi:10.1037/0096-3445.129.3.308
- Gottfredson, G. D. (2005). Career development in organizations. In W. Walsh & M. Savickas (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology: theory, research and practice* (3rd Ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Gottfredson, G. D., & Holland, J. L. (1991). *Position Classification Inventory professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Gottfredson, G. D., & Holland, J. L. (1996). *Dictionary of Holland Occupational Codes*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Gottfredson, G. D., & Holland, J. L. (1997). EIS Organizational Focus Questionnaire. In J. L. Holland, *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd Ed., pp. 273-275). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Gottfredson, G. D., Holland, J., & Ogawa, D. (1982). *Dictionary of Holland occupational codes*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Gottfredson, G. D., & Johnstun, M. (2009). John Holland's Contributions: A Theory-Ridden Approach to Career Assistance. *The Career Development Quarterly*, 58 (2), 99-107.
- Gottfredson, L. S. (1980). Construct validity of Holland's occupational typology in terms of prestige, census, Department of Labor, and other classification systems. *Journal of Applied Psychology*, 65, 697-714. doi:10.1037/0021-9010.65.6.697

- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise. *Journal of Counseling Psychology, 28*, 545-579.
- Gottfredson, L. S. (1996). Gottfredson's theory of circumscription and compromise. In D. Brown, L. Brooks & Assoc. (Eds.), *Career choice and development* (pp.179-232). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise and self-creation. In D. Brown (Eds.), *Career Choice and Development* (4th Ed., pp. 85-148). San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Gottfredson, L. S. (2003). The challenge and promise of cognitive career assessment. *Journal of Career Assessment, 11*, 115-135.
- Gottfredson, L. S., & Richards, J. (1999). The meaning and measurement of environments in Holland's theory. *Journal of Vocational Behavior, 55*, 57-73.
- Graziano, W. G. (2003). Personality development: an introduction. Toward process approaches to long-term stability and change in persons. *Journal of Personality., 71*, 893-903.
- Greenhaus, I. H. (1987). *Career management*. New York: CBS College Publishing.
- Greensberg, L. (1985). An integrative approach to the relationship in counseling and psychotherapy. *The Counseling Psychologist, 13*(2), 251-259.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management, 26*(3), 463-488.
- Grotevant, H., & Cooper, C. (1988). The role family experience in career exploration: A life span perspective. In P. Baltes, D. Featherman, & Lerner (Eds.). *Life Span development and behavior* (pp. 231-253). New Jersey: LEA, pub.
- Guindon, M., & Richmond, L. (2005). Practise and Research in Career Counseling and Development. *The Career Development Quarterly, 54*(2), 90-137.
- Gupta, N., & Beehr, T. A. (1981). Relationships among employees' work and nonwork responses. *Journal of Organizational Behavior, 2*(3), 203-209.
- Guzzo, R., Riello, I., & Primi, R. (1996). Pavlovian temperamento Survey – PTS: análise de itens e teste de realidade. *Psicologia Escolar e Educacional, 1*, 53-59.
- Gysbers, N. C., & Moore, E. (1987). *Career counseling. Skills and techniques for practitioners*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Haase, R. F. (1986). Polychronicity and strength of the nervous system as predictors of information overload. In J. Strelau, F. H., Farley, & A. Gayle (Eds.), *The biological bases of personality and behavior: Psychophysiology, performance and application* (pp. 135-142). Washington, DC: Hemisphere Publishing.
- Haase, R. F., Ferreira, J. A., Santos, E., Aguyao, G. M., & Fallon, M. A. (2008). Scaling the Information Load of Occupations: Preliminary Findings of the Fit between Individual Capacities and Environmental Demands. *Journal of Career Assessment, 16*, 156-176.

- Haase, R. F., Ferreira, J. A., Santos, E. J., & Tully, A. (2005, June). *Occupations differ in their informational demand characteristics. A cross-modality matching test of construct validity*. Poster session presented at the Society for Vocational Psychology Conference, Vancouver, B.C.
- Haase, R. F., Jome, L. M., Ferreira, J. A., Santos, E., Connacher, C. C., & Roy, K. S. (2011). The Informational Demand Characteristics of Occupations II: Scaling the Information Loads of 42 RIASEC Occupations. *Journal of Vocational Behavior, 79*(2), 403-413.
- Haase, R., Jome, L., Ferreira, J., Santos, E., Connacher, C., & Sendrowitz, K. (2010). Scaling the information processing demands of occupations. *Journal of Vocational Behavior*. doi: 10.1016/j.jvb.2010.11.004
- Haase, R., Lee, D., & Banks, D. (1979). Cognitive correlates of polychronicity. *Perceptual and Motor Skills, 49*, 271-282.
- Hackett, G., & Lent, R. W. (1992). Theoretical advances and current inquiry in career psychology. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of Counseling Psychology* (2nd Ed., pp. 419-451). New York: Wiley.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior, 65*, 1-13.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behaviour, 26*, 155-176.
- Hall, E. T. (1959). *The Silent Language*. New York: Doubleday.
- Hall, E. T. (1966). *The Hidden Dimension*. New York: Doubleday.
- Handy, C. (1994). *The age of paradox*. Boston: Harvard Business School Press.
- Hanisch, K. A. (1999). Job loss and unemployment research from 1994 to 1998: A review and recommendations for research and intervention. *Journal of Vocational Behavior, 55*(2), 188-220.
- Hansson, R. O., Dekoekkoek, P. D., Neece, W. M., & Patterson, D. W. (1997). Successful ageing at work: Annual review, 1992-1996: The older worker and transitions to retirement. *Journal of Vocational Behavior, 51*(2), 202-233.
- Hausknecht, J. P. (2008). *Targeted employee retention: performance based and job-related differences in reported reasons for staying*. Cornell University.
- Hayes, J., & Nutman, P. (1981). *Understanding the unemployed: The psychological effects of unemployment*. London: Tavistock.
- Headey, B. W., & Wearing, A. J. (1989). Personality, life events and subjective well-being: Toward a dynamic equilibrium model. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*, 731-39.
- Henry, J. (2003). The positive organisation, *The Psychologist, 15*(3), 14-15.

- Hernandez, J., & Melo, F. (2003). O clima organizacional e a satisfação dos funcionários de um Centro Médico Integrado. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 3(1), 11-26.
- Herr, E. L. (2001). Career development and its practice: A historical perspective. *The Career Development Quarterly*, 49, 3, 196-211.
- Herr, E. L., & Cramer, S. H. (1992). *Career guidance and counseling through the lifespan: Systematic approaches* (4th Ed.) New York: Harper Collins.
- Herr, E. L., Cramer, S. H., & Niles, S. G. (2004). *Career guidance and counselling through the lifespan: Systematic approaches* (6th Ed.). Boston: Pearson Education, Inc.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley.
- Hesketh, B., & Griffin, B. (2005). Work adjustment. In W. Walsh & M. Savickas (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology: theory, research and practice* (3rd Ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Heslin, P. A. (2003). Self- and other-referent criteria of success. *Journal of Career Assessment*, 11, 262–286.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behaviour*, 26, 113-136.
- Higgins, E. T. (1987). Self-discrepancy: A theory relating self and affect. *Psychological Review*, 94, 319-340.
- Hirschfeld, R. (2000). Does revising the intrinsic and extrinsic subscales of the Minnesota Satisfaction Questionnaire short form make a difference? *Educational Psychology Measure*, 60, 255–270.
- Hofboll, S. E. (2001). Conservation of resources: A rejoinder to the commentaries. *Applied Psychology*, 50(3), 419-421.
- Hofstede, G. (1983). National cultures revisited. *Behavior Science Research*, 18(4), 285-305.
- Hogan, R. (1983). A socioanalytic theory of personality. In M. M. Page (Ed.) *Nebraska Symposium on Motivation* (pp. 55-89). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6, 35-45.
- Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments* (2nd Ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Holland, J. L. (1992). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (2nd Ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

- Holland, J. L. (1994). *The self-directed search, professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments* (3rd Ed.) Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L., Fritzsche, B. A., & Powell, A. B. (1994). *Self-Directed Search technical manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources., Inc.
- Holland, J. L., & Gottfredson, G. D. (1994). *Career Attitudes and Strategies Inventory: An inventory for understanding adult careers*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L., Gottfredson, D. C., & Power, P. G. (1980). Some diagnostic scales and signs for the selection of vocational treatments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 1191-1200.
- Hom, P. W., Caranikas-Walker, F., Prussia, G. E., & Griffeth, R. W. (1992). A meta-analytical structural equations analysis of a model of employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 77, 890-909.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York: Harper.
- Hood, A., & Ferreira, J., (1993). A Teoria da Escolha Vocacional de John L. Holland. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, XXVII(3), 457-470.
- HoukesInge, P. (2001). Work and individual determinants of intrinsic work motivation, emotional exhaustion, and turnover intention: A multi-sample analysis. *International Journal of Stress Management*, 8(4), 257-283.
- Hsee, C. K., & Tang, J. N. (2007). Sun and water: On a modulus-based measurement of happiness. *Emotion*, 7(1), 213-218.
- Ilgén, D. R. (1999). Teams embedded in organizations: Some implications. *American Psychologist*, 54, 129-139.
- Imaginário, L., & Campos, B. (1987). Consulta Psicológica Vocacional em Contexto Escolar. *Cadernos de Consulta Psicológica*, 3, 107-113.
- Inglehart, R. (1990). *Culture shift in advanced industrial society*. Princeton, N. J.: Princeton University Press.
- Instituto da Construção e do Imobiliário (2011). Empresas de Mediação Imobiliária – Análise Económico-Financeira - 2009/2010. Obtido de http://www.inci.pt/Portugues/inci/EstudosRelatoriosSectoriais/EstudosRelatrios%20Sectoriais/MedImob_2009_2010.pdf
- Instituto Nacional de Estatística (2011a). Classificação Portuguesa das Profissões – 2010. Obtido de http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=107961853&PUBLICACOESmodo=2

- Instituto Nacional de Estatística (2011b). Anuário Estatístico de Portugal – 2010. Obtido de http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_pesquisa&frm_accao=PESQUISAR&frm_show_page_num=1&frm_modos_pesquisa=PESQUISA_SIMPLES&frm_modos_texto=MODO_TEXTO_ALL&frm_texto=Anu%C3%A1rios+estat%C3%ADsticos+regionais&xlang=pt
- Instituto Nacional de Estatística (2012). Boletim mensal de estatística – Março de 2012. Obtido de http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=135590984&PUBLICACOESmodo=2
- International Labour Organization (2011). World of Work Report 2011. Obtido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_166021.pdf
- Ironson, G. H., Smith, P. C., Brannick, M. T., Gibson, W. M., & Paul, K. B. (1989). Construction of a job in general scale: A comparison of global, composite, and specific measures. *Journal of Applied Psychology, 74*, 193-200.
- Isaacson, L. E., & Brown, D. (1993). *Career information, career counseling, and career development* (5th Ed.). Boston, MA: Allyn e Bacon.
- Isen, A. M. (2002). A role for neuropsychology in understanding the facilitating influence of positive affect on social behaviour and cognitive processes. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 528-540). New York: Oxford University Press.
- Jackson, P. R., Stafford, E. M., Banks, M. H., & Warr, P. B. (1983). Unemployment and psychological distress in young people: The moderating role of employment commitment. *Journal of Applied Psychology, 68*, 525-535.
- Jahoda, M. (1958). *Current Concepts of Positive Mental Health*. New York: Basic Books.
- Jahoda, M. (1981). Work, employment, and unemployment. Values, theories, and approaches in social research. *American Psychologist, 36*, 184-191.
- Jesus, S. N. (1995). *A motivação para a profissão docentes: contributo para a clarificação de mal-estar e para a fundamentação de estratégias de formação de professores* (Tese de doutoramento). Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, Coimbra.
- Jewell, L., Beavers, K., Kirby, B. M., & Flowers, J. (2001). Relationships between levels of job satisfaction expressed by North Carolina vocational agriculture teachers and their perceptions toward the agricultural education teaching profession. *Journal of Agricultural Education, 31*(1), 52-57.
- Jin, R. L., Shah, C. P., & Svoboda, T. J. (1995). The impact of unemployment on health: A review of the evidence. *Canadian Medical Association Journal, 153*, 529-540.
- Johnson, M., & Bowman, C. (1997). Occupational prestige for registered nurses in the Asia-Pacific region: status consensus. *International Journal of Nursing Studies, 34*(3), 201-207.

- Joseph, S., & Linley, P. (2005). Positive psychological approaches to therapy. *Counseling and Psychotherapy Research*, 5(1), 5-10.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48, 485-519.
- Judge, T. A., & Locke, E. A. (1993). Effect of dysfunctional thought processes on subjective well-being and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 78, 475-490.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Pucik, V., & Welbourne, T. M. (1999). Managerial coping with organizational change: A dispositional perspective. *Journal of Applied Psychology*, 84, 107-122.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127, 376-407.
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78, 939-948.
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26, 341-365.
- Karasek, R. A. (1998). Demand/Control Model: a social, emotional, and physiological approach to stress risk and active behaviour development. In J. M. Stellman (Ed.), *Encyclopaedia of Occupational Health And Safety* (pp. 34.06-34.14). Geneva: ILO.
- Kern, M., L., Friedman, H. S., Martin, L. R., Reynolds, C. A., Luong, G. (2009). Conscientiousness, career success, and longevity: a lifespan analysis. *Annual Behavior Medicine*, 37(2), 154-163.
- Kelly, G. A. (1991). *The psychology of personal constructs* (Vol. 2). New York: Routledge
- Keith, T. Z. (2006). *Multiple regression and beyond*. Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Kessler, R. C., House, J. S., & Turner, J. B. (1987). Unemployment and health in a community sample. *Journal of Health and Social Behavior*, 28, 51-59.
- Kieselbach, T., & Lünser, A. (1990). Psychological counselling for the unemployed within the framework of Trade-Union oriented work. *Journal of Employment Counseling*, 27(4), 191-207.
- King, L. A., Hicks, J. A., Krull, J. L., & Del Gaiso, A. K. (2006). Positive affect and the experience of meaning in life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(1), 179-196.
- Kinicki, A. J. (1989). Predicting occupational role choices after involuntary job loss. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 204-218.
- Kinicki, A. J., & Latack, J. C. (1990). Explication of the construct of coping with involuntary job loss. *Journal of Vocational Behavior*, 36, 339-360.
- Kirchmeyer, C. (1998). Determinants of managerial career success: Evidence and explanation of male/female differences. *Journal of Management*, 24, 673-692.

- Kristof-Brown, A. L., Ryan, D. Z., & Erin, C. J. (2005). Consequences of Individuals' fit at work: a meta-analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group and Person-Supervisor fit. *Personnel Psychology, 58*(2), 281-342.
- Krumboltz, J. D. (1979). A social learning theory of career decision making. Revised and reprinted. In Michell, A. M., Jones, G. B., & Krumboltz, J. D. (Eds.), *Social learning and career decision making* (pp. 19-49). Cranston, RI: Carroll Press.
- Krumboltz, J. D. (1996). A learning theory of career counseling. In M. Savickas & B. Walsh (Eds.), *Handbook of Career Counseling Theory and Practice* (pp. 55-80). Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- Krumboltz, J. D., & Nichols, C. W. (1990). Integrating the social learning theory of career decision making. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds), *Career counseling: contemporary topics in vocational psychology* (pp. 159-192). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Press.
- Larson, R. (2000). Toward a psychology of positive youth development. *American Psychologist, 55*(1), 170-183.
- Larson, L., & Borgen, F. (2006). Do Personality Traits Contribute to Vocational Self-Efficacy? *Journal of Career Assessment, 14*, 295-311.
- Laurenceau, J-P., Troy, A. B., & Carver, C. S. (2005). Two distinct emotional experiences in romantic relationships: Effects of perceptions regarding approach of intimacy and avoidance of conflict. *Personality and Social Psychology Bulletin, 31*, 1123-1133.
- Law, B. (1996). A career-learning theory. In Watts, A.G., Law, B., Killeen, J., Kidd, J.M. & Hawthorn, R. (Eds) *Rethinking Careers Education & Guidance: theory, policy and practice* (pp. 23-45). London: Routledge.
- Law, B., & McGowan, B. (1999). *Opening doors: A framework for developing career related learning in primary and middle schools*. London: CRAC - NICEC.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Lecomte, C. & Guillon, V. (2000). Counseling Personnel, Counseling de Carrière et Psychothérapie. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle, 29*(1), 117-140.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology, 81*, 123-33.
- Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (1994). An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management, 19*(1), 51-89.
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P., & Holtom, B. C. (2004). The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absence and voluntary turnover. *Academic Management Journal, 47*(5), 711-722.
- Lee, R., T., & Wilbur, E. R. (1985). Age, education, job tenure, salary, job characteristics, and job satisfaction: A multivariate analysis. *Human Relations, 38*, 781-791.
- Lent, R. W. (2004). Toward a unifying theoretical and practical perspective on well-being and psychosocial adjustment. *Journal of Counseling Psychology, 51* (4), 482-509.

- Lent, R. W. & Brown, S. D. (2005). *Career Development and Counseling – Putting Theory and Research to Work*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Lent, R. W., Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behaviour*, 69, 236-247.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behaviour*, 45, 79-122.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 36-49.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown (Eds.), *Career Choice and Development* (4th Ed., pp. 255-311). San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Lent, R. W., Hackett, G., & Brown, S.D. (1999). A social cognitive view of school-to-work transition. *The Career Development Quarterly*, 44, 297-311.
- Lent, R. W., Hackett, G. & Brown, S. D. (2004). Una perspectiva social cognitiva de la transición entre la escuela y el trabajo. *Evaluar*, 4, 1-22.
- Lent, R. W., & Savickas, M. L. (1994). Postscript: Is convergence a viable agenda for career psychology? In M. L. Savickas & R. W. Lent (Eds.), *Convergence in career development theories: Implications for science and practice* (pp. 259-271). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Lent, R. W., Singley, D., Sheu, H., Gainor, K. A., Brenner, B. R., Treistman, D., & Ades, L. (2005). Social-cognitive predictors of domain and life satisfaction: Exploring the theoretical precursors of subjective well-being. *Journal of Counseling Psychology*, 52, 429-442.
- Levin, I., & Stokes, J. P. (1989). Dispositional approach to job satisfaction: Role of negative affectivity. *Journal of Applied Psychology*, 74, 752-758.
- Levinson, D. J. (1980). Toward a conception of the adult life course. In N. Smelser & E. H. Erikson (Eds.), *Themes of love and work in adulthood*. Cambridge, M.A.: Harvard University Press.
- Levinson, E. (1998). Stress, burnout and dissatisfaction in school psychology. Obtido de <http://www.coe.iup.edu/emlevins/aspp2/index.htm>
- Lewis, J. (2001). Career and Personal Counseling: Comparing Process and Outcome. *Journal of Employment Counseling*, 38(2), 82-90.
- Liem, R., & Liem, J. H. (1988). Psychological effects of unemployment on workers and their families. *Journal of Social Issues*, 44(4), 87-105.
- Linley, A., Joseph, S., & Boniwell, I. (2003). Positive psychology: its contribution to individuals and society. In P.A. Linley, S. Joseph & I. Boniwell (Eds.). *Putting positive psychology into practice. The Psychologist Special Issue*, 16(3).

- Little, T. D. (2002). Agency in development. In W. W. Hartup, & R. K. Silbereisen (Eds.), *Growing points in developmental science: An introduction* (pp. 223-240). New York: Psychology Press.
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Lofquist, L., & Dawis, R. (1969). *Adjustment to work*. NY: Appleton-Century-Crofts.
- Lofquist, L. & Dawis, R. (1991). *Essentials of person environment correspondence counseling*. Minneapolis, University of Minnesota Press.
- Logan, G. D. (2002). Parallel and serial processing. In H. Pashler & J. Wixted (Eds.), *Stevens' handbook of experimental psychology* (3rd Ed.). NY: John Wiley & Sons.
- Lopez, S., & Magyar-Moe, J. (2006). A positive psychology that matters. *The Counseling Psychologist*, 34(2), 323-330.
- Lopez, S., Magyar-Moe, J., Petersen, S., Ryder, J., Krieshok, T., O'Byrne, K., Lichtenberg, J., & Fry, N. (2006). Counseling psychology's focus on positive aspects of human functioning. *The Counseling Psychologist*, 34(2), 205-227.
- Louis, M. R., & Sutton, R. I. (1991). Switching cognitive gears: From habits of mind to active thinking. *Human Relations*, 44, 55-76.
- Lucas, M. S. (1992). Problems Expressed by Career and Non-Career Help Seekers: A comparison. *Journal of Counseling and Development*, 70, 417-420.
- Lucas, R. E., Diener, E., & Suh, E. (1996). Discriminant validity of well-being measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 616-628.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.
- Lyubomirsky, S., & Ross, L. (1999). Changes in attractiveness of elected, rejected, and precluded alternatives: a comparison of happy and unhappy individuals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(6), 988-1007.
- Magalhães, M., Martinuzzi, V., & Teixeira, M. (2004). Relações entre Estilos Cognitivos e Interesses Vocacionais. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5(2), 11-20.
- Mahoney, M. (1991). *Human Change Processes*. New York: Basic Books.
- Mahoney, M. J., & Patterson, K. M. (1992). Changing theories of change: Recent developments in counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (2nd Ed., pp. 665-689). New York: Wiley.
- Mallinckrodt, B., & Fretz, B. R. (1988). Social support and the impact of job loss on older professionals. *Journal of Counseling Psychology*, 35, 281-286.
- Maranda, MF., & Comeau, Y. (2000). Some contributions of sociology to the understanding of career. In A. Collin & A. Young (Eds.), *The future of career* (pp. 37-52). Cambridge: Cambridge University Press.
- March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. New York: Wiley.

- Marks, G. N., & Fleming, N. (1999). Influences and consequences of well-being among Australian young people: 1980–1995. *Social Indicators Research*, 46, 301–323.
- Martins, L. L., Eddleston, K. A., & Veiga, J. F. J. (2002). Moderators of the relationship between work–family conflict and career satisfaction. *Academy of Management Journal*, 45, 399–409.
- Marujo, H., & Neto, L. (2011). Ser Feliz. Obtido de <http://www.institutodafelicidade.com.pt/pdf/felicidade.pdf>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organization cause, personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Matos, P. & Costa, M. (1993). Supervisão em psicoterapia e aconselhamento psicológico: uma experiência em contexto universitário. *Cadernos de Consulta Psicológica*, 9, 19-28.
- Matthews, G., Jones, D. M., & Chamberlain, A.G. (1990). Refining the measurement of 16 mood: The UWIST Mood Adjective Checklist. *British Journal of Psychology*, 81, 17-42.
- McCrae, R. R., Costa, P. T., Ostendorf, F., Angleitner, A., Hrebickova, M., & Avia, M. D. (2000). Nature over nurture: Temperament, personality, and life span development. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(1), 173-186.
- McElroy, E. J. (2004). Teaching for the Long Term. *Teaching Prek*, 35(2), 6-7.
- McGregor, B. A., Bowen, D. J., Ankerst, D. P., Andersen, M. R., Yasui, Y., & McTiernan, A. (2004). Optimism, perceived risk of breast cancer, and cancer worry among a community-based sample of women. *Health Psychology*, 23, 339-344.
- McKee-Ryan, F. M., & Kinicki, A. J. (2002). Coping with job loss: A life-facet model. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 17, 1-29.
- McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C., & Kinicki, A. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: a meta-analysis study. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 53-76.
- McMahon, G. (2009). Positive feelings at work. *Training Journal*, 64-68.
- Meier, E. I. (1999). Congruence studies: Right and wrong conclusion. *Man and Work*, 9, 108-114.
- Meliá, J. L., & Peiró, J. (1989). La medida de satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de satisfacción S20/23. *Psicothema*, 5, 59-74.

- Meliá, J. L., Pradilla, J. F., Martí, N., Sancerni, M. D., Oliver, A., & Tomás J. M. (1990). Estructura factorial, fiabilidad y validez del Cuestionario de Satisfacción S21/26: Un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional. *Revista de Psicología Universitas Tarraconensis*, 12(1/2), 25-39.
- Melo, F. (1985). *Métodos estatísticos em estudos comparativos (comparação de tratamentos)*. Lisboa: Escola Nacional de Saúde Pública.
- Meyer, D. E., & Kieras, D. E. (1997). A computational theory of executive cognitive processes and multiple-task performance: Part 1. Basic mechanisms. *Psychological Review*, 104, 3-65. doi:10.1037/0033-295X.104.1.3
- Miller, G. A. (1959). The magical number seven, plus or minus two: Some limits on our capacity for processing information. *Psychological Review*, 63, 81-96.
- Miller, G. A., Galanter, E., & Pribram, K. H. (1960). *Plans and the structure of behavior*. New York: Henry Holt and Company.
- Miller, J. G. (1961). Sensory overloading. In B. E. Flaherty (Ed.), *Psychophysiological aspects of space flight*. New York, NY: Columbia University Press.
- Millord, J. T., & Perry, R. P. (1977). A methodological study of overload. *The Journal of General Psychology*, 97, 131-137.
- Mitchell, L. K. & Krumboltz, J. D. (1990). Social learning approach to career decision making: Krumboltz theory. In D. Brown, L. Brooks & Assoc. (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd Ed., pp. 145-196). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Mitra, A., Jenkins, G. D., & Gupta, N. (1992). A meta-analytic review of the relationship between absence and turnover. *Journal of Applied Psychology*, 77, 879-889.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86, 493-522.
- Mollen, D., Ethington, L., & Ridley, C.R. (2006). Positive psychology: Considerations and implication for counseling psychology. *The Counseling Psychologist*, 34, 304–312.
- Moore, C., Gunz, H., & Hall, D. T. (2007). Tracing the historical roots of career theory in management and organization studies. In H. Gunz & M. Peiperl (Eds.), *Handbook of Career Studies* (pp. 13-38). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Moos, R. H. (1987). Person-environment congruence in work, school, and health care settings. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 231-247.
- Motazz, C. (1986). Gender differences in work satisfaction, work-related rewards and values, and the determinants of work satisfaction. *Human Relations*, 39, 359-376.
- Mroczek, D. K., & Kolarz, C. M. (1998). The effect of age on positive and negative affect: A developmental perspective on happiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 1333-1349.

- Multon, K., Wood, R., Heppner, M., & Gysbers, C. (2007). Toward a Taxonomy of Career Problems: A Cluster-Analytic Investigation of Subtypes of Adult Career Counseling Clients. *Journal of Career Assessment*, 15(1), 66-86.
- Murphy, G. C., & Athanasou, J. A. (1999). The effect of unemployment on mental health. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 83-99.
- Murray, H. A. (1938). *Explorations in personality*. New York: Oxford University Press.
- Myers, D. G., & Diener, E. (1995). Who is happy? *Psychological Science*, 6, 10-19.
- Nascimento, I. & Coimbra, J. (2005). A Escolha do Foco de Intervenção em Consulta Psicológica Vocacional: Contributos para uma Perspectiva Integradora da Intervenção. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 6(1), 15 – 24.
- Neisser, U. (1967). *Cognitive psychology*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Neto, F. (1993). The Satisfaction With Life Scale: Psychometric properties in an adolescent sample. *Journal of Youth and Adolescence*, 22(2), 125-134.
- Neto, F., Barros, J., & Barros, A. (1990). Satisfação com a vida. In L. Almeida et al. (Eds.), *A acção educativa: análise psicossocial* (pp. 105-117). Leiria: ESEL/APPORT.
- Newberry, B. H., Clark, W. B., Crawford, R. L., Strelau, J., Angleitner, A., Jones, J. H., & Elias, A. (1997). An American English version of the Pavlovian Temperament Survey. *Personality and Individual Differences*, 22(1), 105-114.
- Ng, T. W., Eby, L. T., & Sorensen, K. L. (2005). Predictors of objective and subjective career success: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58, 367-408.
- Nogueira, D., Pereira, L. & Ferreira, M. (2007). Desenvolvimento de carreira e saúde mental. Obtido de <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0071.pdf>
- Nóvoa, A. (1991). O passado e o presente dos professores. In A. Nóvoa (Coord.), *Os professores e a sua formação* (pp. 11-30). Porto: Porto Editora.
- O'Brien, G. E., & Feather, N. T. (1990). The relative effects of unemployment and quality of employment on the affect, work values and personal control of adolescents. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 151-165.
- Odelius, C. C. & Ramos, F. (1999). Remuneração, renda, poder de compra e sofrimento psíquico do educador. In W. Codo (Coord.). *Educação: carinho e trabalho* (pp. 338-354). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Oliveira, J. B. (2000). Felicidade: Teorias e factores. *Psicologia, Educação e Cultura*, IV(2), 281-309.
- Oliveira, J. B. (2004). *Psicologia positiva* (1ª Ed.). Porto: Edições ASA.
- Oliveira-Cardoso, E., Melo-Silva, L., Piovesani, F., & Santos, A. (2010). Orientação vocacional/profissional e psicoterapia: alternativas mutuamente excludentes ou complementares? *Psico*, 41 (2), 214-221.

- Ordem dos Farmacêuticos (2008). Dados Estatísticos. Obtido de http://www.ordemfarmaceuticos.pt/scid//ofWebInst_09/defaultCategoryViewOne.asp?categoryId=1914
- Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas (OTOC) (2012). História: a profissão e a instituição. Obtido de <http://www.otoc.pt/pt/a-ordem/historia/>
- Ornstein, A. C. (1983). Motivations for teaching. *The High School Journal*, 12, 110-111.
- Osberg, L. (1995). Concepts of unemployment and the structure of employment. *Economie Appliquée*, XLVIII(1), 157-181.
- Osipow, S. H. (1982). Research in career counseling: An analysis of issues and problems. *The Counseling Psychologist*, 10(4), 27-34.
- Osipow, S. H. (1983). *Theories of career development*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Osipow, S. H. (1990). Convergence in theories of career choice and development: Review and Prospect. *Journal of Vocational Behaviour*, 36, 122 - 131.
- Osipow, S.H. & Fitzgerald, L.F. (1996). *Theories of career development* (4th Ed.). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Pais-Ribeiro, J., & Cummins, R. (2008). O bem-estar pessoal: Estudo de validação da versão portuguesa da escala. In I. Leal, J. Pais-Ribeiro, I. Silva, & S. Marques (Eds.), *Actas do 7º Congresso Nacional de Psicologia da Saúde* (pp. 505-508). Lisboa: ISPA.
- Paixão, M. P. (2005). Das preocupações às ocupações: A orientação vocacional na construção do projecto de vida. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 39 (2), 211-228.
- Pallant, J. (2001). *SPSS Survival Manual*. Philadelphia: Open University Press.
- Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. (2004). Strengths of character and well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23, 603-619.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a Vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Pashler, H. (1994). Dual-task interference in simple tasks: Data and theory. *Psychological Bulletin*, 116, 20-244. doi:10.1037/0033-2909.116.2.220
- Patton, M. (1990). *Qualitative Evaluation and Research Methods*. California: Sage Publications.
- Patton, W. (2000). Changing career: the role of values. In A. Collin & A. Young (Eds.), *The future of career* (pp. 37-52). Cambridge: Cambridge University Press.
- Patton, W., & Creed, P. (2001). Developmental issues in career maturity and career decision status. *The Career Development Quarterly*, 49(4), 336-351.
- Patton, W. & McMahon (1999). *Career Development and Systems Theory*. Ontario, Canada: Brooks/Cole Publishing Company.
- Pavlov, I. P. (1951-52). *Complete works* (2nd Ed.). Moscow & Leningrad: SSSR Academy of Sciences.

- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction With Life Scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164-172.
- Pavot, W. G., Diener, E., Colvin, C. R., & Sandvik, E. (1991). Further validation of the Satisfaction With Life Scale: Evidence for the cross-method convergence of well-being measures. *Journal of Personality Assessment*, 57, 149-161.
- Pedro, N., & Peixoto, F. (2006). Satisfação profissional e auto-estima em professores dos 2º e 3º ciclos do ensino básico. *Análise Psicológica*, 2(XIV), 247-262.
- Peiró, J. M., Luque, O., Meliá, J. & Loscertales, F. (1991). *El estrés de enseñar*. Sevilla: Alfar.
- Pennock, G. A. (1930). Industrial research at Hawthorne: An experimental investigation of rest periods, working conditions and other influences. *Personnel Journal*, 8, 296-313.
- Pestana, M., & Gageiro, J. (2003). *Análise de dados para ciências sociais* (3ª Ed. Rev.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Peterson, C. (2009). Positive Psychology. *Reclaiming Children and Youth*, 18(2), 3-7.
- Peterson, C., Maier, S. F., & Seligman, M. (1993). *Learned helplessness: A theory for the age of personal control*. New York: Oxford University Press.
- Peterson, C., & Seligman, M. (2004). *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*. Washington, D.C.: APA Press and Oxford University Press.
- Peterson, G. W., Sampson Jr., J. P., Lenz, J. G., & Reardon, R. C. (2002). A cognitive information processing approach to career problem solving and decision making. In D. Brown (Eds.), *Career Choice and Development* (4th Ed., pp. 312-372). San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Peterson, G. W., Sampson, J. P., & Reardon, R. C. (1991). *Career development and services: a cognitive approach*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Peterson, G. W., Sampson Jr., J. P., Reardon, R. C., & Lenz, J. G. (2003). Core Concepts of A Cognitive Approach to Career Development and Services. Obtido de <http://www.career.fsu.edu/techcenter>
- Piaget, J. (1960). *The psychology of intelligence*. New York: Littlefield, Adams.
- Piotrkowski, C. S. (1978). *Work and the family system: A naturalistic study of working-class and lower-middle-class families*. New York: Free Press.
- Pinto, A. (2006). *O envolvimento da criança em contexto de creche: os efeitos de características da criança, da qualidade do contexto e das interações educativas*. (Tese de doutoramento). Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto.
- Pocinho, M., & Garcia, J. (2008). Impacto psicosocial de la Tecnología de Información e Comunicación (TIC): tecnoestrés, daños físicos y satisfacción laboral. *Acta Colombiana de Psicología*, 11(2), 127-139.

- Porfeli, E., & Vondracek, W. (2009). Career development, work and occupational success. In M. C. Smith & N. DeFrates-Densch (Eds.), *Handbook of research on adult learning and development* (pp. 412-436). New York: Routledge.
- Portaria nº. 256/2005, de 16 de Março – actualização da Classificação Nacional das Áreas de Educação.
- Portaria nº 45/2012 de 13 de Fevereiro – criação da medida activa de emprego “Estímulo 2012”.
- Porter, E. H. (1943). The development and evaluation of a measure of counselling interview procedures. *Educational and Psychological Measurement*, 3, 105-126.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80, 151-176.
- Prause, J., & Dooley, D. (2001). Effect of favorable employment change on psychological depression: TwoYear FollowUp Analysis of the National Longitudinal Survey of Youth. *Applied Psychology*, 50, 282-304.
- Prediger, D. J. (1981). Mapping occupations and interests: A graphic aid for vocational guidance and research. *Vocational Guidance Quarterly*, 30, 21-36.
- Prediger, D. J. (1982). Dimensions underlying Holland’s hexagon: Missing link between interests and occupations? *Journal of Vocational Behavior*, 21, 259-287.
- Prediger, D. (1992). Who claims Holland’s hexagon is perfect? *Journal of Vocational Behavior*, 40, 210-219.
- Price, J. L. (1977). *The study of turnover*. Ames: University Press.
- Price, R. H., van Ryn, M., & Vinokur, A. D. (1992). Impact of preventive job search intervention on the likelihood of depression among the unemployed. *Journal of Health and Social Behavior*, 33(2), 158-167.
- Primi, R., Bighetti, C., Munhoz, A., Noronha, A., Polydoro, S., DiNucci, E., & Pellegrini, M. (2002). Personalidade, Interesses e Habilidades: Um estudo correlacional da BPR-5, LIP e do 16PF. *Avaliação Psicológica*, 1, 61-72.
- Pryor, R. (1981). Interests and values as preferences: a validation of the Work Aspect Preference Scale. *Australian Psychologist*, 16(2), 258-272.
- Pryor, R., & Ward, R. (1985). Unemployment: What counsellors can do about it. *Journal of Employment Counseling*, 22(1), 3-17.
- Pugliesi, K. (1995). Work and well-being: Gender influences on the psychological consequences of employment. *Journal of Health and Social Behavior*, 36, 57-71.
- Raabe, B., Frese, M., & Beehr, T. A. (2007). Action regulation theory and career self-management. *Journal of Vocational Behaviour*, 70, 297-311.
- Ramos, A. G. (1989). *A nova ciência das organizações: uma reconceitualização da riqueza das nações* (2ª Ed.). Rio de Janeiro: FGV.

- Ramos, L., Paixão, M. P., & Silva, J. T. (2007). O impacto da auto-eficácia no desenvolvimento da identidade vocacional. *Psychologica*, 44, 25-44.
- Rappaport, J. (1984). Studies in empowerment: introduction to the issue. *Prevention in Human Services*, 3, 1-7.
- Rede de Serviços de Aconselhamento Psicológico no Ensino Superior (2002a). A situação dos Serviços de Aconselhamento Psicológico no Ensino Superior em Portugal (Vol.1) Obtido de http://resapes.fct.unl.pt/volume/volume_2.pdf
- Rede de Serviços de Aconselhamento Psicológico no Ensino Superior (2002b). A situação dos Serviços de Aconselhamento Psicológico no Ensino Superior em Portugal (Vol.2) Obtido de http://resapes.fct.unl.pt/volume/volume_2.pdf
- Reis, H. T., & Gable, S. L. (2003). Toward a Positive Psychology of Relationships. In C. L. M. Keyes and J. Haidt (Eds.), *Flourishing: Positive Psychology and the Life Well-Lived* (pp. 129-159). Washington, DC: American Psychological Association.
- Repetto, E., Hiebert, B., Ferrer, P., Gil, J., Manzano, N., & Malik, B. (2003). *International competencies for educational and vocational guidance practitioners*. Workshop at the World Congress of the International Association for Educational and Vocational Guidance, Berne.
- Resolução da Assembleia da República nº. 71/2000, de 7 de Novembro – necessidade de preparação de um livro verde sobre os riscos na adolescência e na juventude.
- Ribeiro, O., & Paul, C. (2011). *Manual de envelhecimento activo*. Lisboa: Lidel.
- Richardson, A. M., Mikkelsen, A., & Burke, R. J. (1997). Work experiences and career and job satisfaction among professional and managerial women in Norway. *Scandinavian Journal of Management*, 2, 209–218.
- Richardson, M. S. (1993). Work in People's Lives: A Location for Counseling Psychologists. *Journal of Counseling Psychology*, 40(4), 425-433.
- Richardson, M. S., Constantine, K., & Washburn, M. (2005). New directions for theory development in vocational psychology. In W. Walsh & M. Savickas (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology: theory, research, and practice* (3rd Ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Ricoeur, P. (1984). *Time and narrative* (Vol. 1). Chicago: University of Chicago Press.
- Robert, T., Young, J., & Kelly, V. (2006). Relationships between adult worker's spiritual well-being and job satisfaction: a preliminary study. *Counseling and Values*, 50(3), 165-177.
- Rochlen, A. B., Milburn, L., & Hill, C. E. (2004). Examining the process and outcome of career counseling for different types of career counseling clients. *Journal of Career Development*, 30(4), 263-275.
- Roe, A. (1956). *The psychology of occupations*. New York: Wiley.

- Rogers, C. R. (1959). A theory of therapy, personality and interpersonal relationships as developed in the client-centered framework. In S. Koch (Ed.). *Psychology: A study of a science. Vol. 3: Formulations of the person and the social context* (pp. 184-256). New York: McGraw-Hill.
- Rogers, C. R. (1964). Toward a modern approach to values: The valuing process in the mature person. *The Journal of Abnormal and Social Psychology, 68*(2), 160-167. doi: 10.1037/h0046419
- Rogers, R., & Monsell, S. (1995). The costs of a predictable switch between simple cognitive tasks. *Journal of Experimental Psychology: General, 124*, 207-231. doi:10.1037/0096-3445.124.2.207
- Rosanvallon, P. (1995). *La nouvelle question social*. Paris: Seuil.
- Rounds, J., & Tracey, T. (1996). Cross-Cultural Structural Equivalence of RIASEC Models and Measures. *Journal of Counseling Psychology, 43*(3), 310-329.
- Rousseau, D. M. (1997). Organizational behavior in the new organizational era. *Annual Reviews on Psychology, 48*, 515-546.
- Rutter, M. (1987). Psychosocial resilience and protective mechanisms. *American Journal of Orthopsychiatry, 57*(3), 316-331.
- Ryan, R. M. (1995). Psychological needs and the facilitation of integrative processes. *Journal of Personality, 63*, 397-427.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist, 55*, 68-78.
- Ryan, R. M., Sheldon, K. M., Kasser, T., & Deci, E. L. (1996). All goals are not created equal: An organismic perspective on the nature of goals and their regulation. In P. M. Gollwitzer, & J. A. Bargh (Eds.), *The psychology of action: Linking cognition and motivation to behaviour* (pp. 7-26). New York: Guilford.
- Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*, 1069-1081.
- Ryff, C. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science, 4*(4), 99-104.
- Ryff, C., & Singer, B. (1998). The countours of positive human health. *Psychological Inquiry, 9*(1), 1-28.
- Saane, N., Sluiter, J., Verbeek, J., & Frings-Dresen, M. (2003). Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction - a systematic review. *Occupational Medicine, 53*, 191-200.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes. *Personnel Psychology, 50*(2), 395-426.

- Salanova, M., Hontangas, P. M., & Peiró, J. M. (1996), Motivación laboral. In Peiró & F. Prieto (Eds.), *Tratado de Psicología del Trabajo* (Vol. I, pp. 215-249). Madrid: Editorial Síntesis.
- Sampson Jr., J. P., Peterson, G. W., Reardon, R. C., & Lenz, J. G. (2003). Key Elements of the CIP Approach to Designing Career Services. Obtido de <http://www.career.fsu.edu/techcenter>
- Santos, E. (1996). Aconselhamento de carreiras: aspectos nucleares e revisão bibliográfica. *Interações*, 4, 51-80.
- Santos, E. (2009). *Aconselhamento psicológico: diversidade e integração* (Sumário da Lição para Provas de Agregação em Psicologia - Área de Aconselhamento, Universidade de Coimbra). Obtido de <https://estudogeral.sib.uc.pt/jspui/bitstream/10316/12753/1/Aconselhamento%20psicol%C3%B3gico,%20Sum%C3%A1rio%20Li%C3%A7%C3%A3o.pdf>
- Santos, E., Costa, A. A., & Loureiro, R. G. (1997/1998). Desemprego: o problema e perspectivas de intervenção num contexto de educação de carreiras. *Cadernos de Consulta Psicológica*, 13-14, 61-65.
- Santos, E., & Ferreira, J. A. (1998). Career Counseling and Vocational Psychology in Portugal: A Political Perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 312-322.
- Santos, E., Ferreira, J. A., Blustein, D., Fama, L., Finkelberg, S., Ketterson, T., Shaeffer, B., Schwam, M., & Skau, M. (2001). A construção de convergências nos sistemas de aconselhamento vocacional e de carreira. *Psicologica*, 26, 161-174.
- Sarbin, T. R. (1986). The narrative as root metaphor for psychology. In T. R. Sarbin (Ed.), *Narrative psychology: The storied nature of human conduct* (pp. 3-21). New York: Praeger.
- Savickas, M. L. (1993). Career counseling in the postmodern era. *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly*, 7, 205-215.
- Savickas, M. L. (1994). Measuring career development: Current status and future directions. *The Career Development Quarterly*, 43(1), 54-62.
- Savickas, M. L. (1995). Current theoretical issues in vocational psychology: convergence, divergence, and schism. In W. B. Walsh, & S. H. Osipow (Eds.). *Handbook of Vocational Psychology: theory, research and practice* (2nd Ed., pp. 1-34). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Savickas, M. L. (1997a). Career adaptability: an integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45 (3), 247-259.
- Savickas, M. L. (1997b). The spirit in Career Counseling: Fostering self-development through work. In D.P. Bloch & L. J. Richmond (Eds.). *Connections between spirit and career development: New Approaches and practical perspectives* (pp. 3-25). Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- Savickas, M. L. (1999). Introduction: John L. Holland, *Journal of Vocational Behavior*, 55(1), 1-4.

- Savickas, M. L. (2000). Person-environment fit: Theoretical meaning, conceptual models, and empirical measurement. *Journal of Vocational Behaviour*, 56, 145-146.
- Savickas, M. L. (2002). Career Construction: a developmental theory of vocational behaviour. In D. Brown (Eds.), *Career Choice and Development* (4th Ed., pp. 149-205). San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Savickas, M. L. (2004). Um Modelo para Avaliação de Carreira. In L. Leitão (Ed.), *Avaliação Psicológica em orientação escolar e profissional* (pp. 21-44). Coimbra: Quarteto.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M. L. (2009). Pioneers of the vocational guidance movement: a centennial celebration. *The Career Development Quarterly*, 57 (3), 194-198.
- Savickas, M. L., & Baker, D. (2005). The history of vocational psychology: Antecedents, origin and early development. In W. Walsh & M. Savickas (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology: theory, research, and practice* (3rd Ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, JP, Duarte, M., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & van Vianen, A. (2009). Life designing: a paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250.
- Schneer, J. A., & Reitman, F. (1993). Effects of alternate family structures on managerial career paths. *Academy of Management Journal*, 36, 830-843.
- Schneer, J. A., & Reitman, F. (1997). The interrupted managerial career path: A longitudinal study of MBAs. *Journal of Vocational Behaviour*, 51, 411-434.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437-453.
- Schultheiss, D. (2006). The interface of work and family life. *Professional Psychology: Research and Practice*, 37(4), 334-341.
- Scollon, C. N., & Diener, E. (2006). Love, work, and changes in extraversion and neuroticism over time. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(6), 1152-1165.
- Sheldon, K. M. & Elliot, A. J. (1999). Goal striving, need-satisfaction, and longitudinal well-being: The Self-Concordance Model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 482-497.
- Sebera, K. (2005). *Leadership attributes and job satisfaction of school counselors*. Dissertation presented to the Faculty of the College of Education of Ohio University, USA.
- Seco, G. (2000). *A satisfação na actividade docente* (Tese de doutoramento). Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, Coimbra.
- Seco, G. (2005). A satisfação dos professores: algumas implicações práticas para os modelos de desenvolvimento profissional docente. *Educação & Cultura*, 8, 73-92.

- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology, 84*, 416–427.
- Seligman, L. (1994). *Developmental career counselling and assessment* (2nd Ed.). Thousand Oaks, CA.: Sage Publications.
- Seligman, M. (2000). The positive perspective. *The Gallup Review, 3*(1), 2-7.
- Seligman, M. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: Free Press.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist, 55*(1), 5-14.
- Seligman, M., Parks, N., & Peterson, C. (2004). The Values In Action (VIA) classification of character strengths. *Ricerche di Psicologia. Special Positive Psychology, 27*(1), 63-78.
- Seligman, M., Parks, A., & Steen, T. (2004). A balanced psychology and a full life. *The Royal Society, 359*, 1379-1381.
- Seligman, M., & Steen, T. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist, 80*(5), 410-421.
- Shaw, D. (1999). Job satisfaction and turnover Intention: The moderating role of positive affect. *Journal of Social Psychology, 139*(2), 222-244.
- Sheldon, K. M., Arndt, J., & Houser-Marko, L. (2003). In search of the organismic valuing process: The human tendency to move towards beneficial goal choices. *Journal of Personality, 71*, 835-869.
- Shiner, R. L. (1998). How shall we speak of children's personalities in middle childhood? A preliminary taxonomy. *Psychol. Bull, 124*, 308–332.
- Schulenberg, J. E., Vondracek, F. W., & Crouter, A. (1984). The influence of the family on vocational development. *Journal of Marriage and the Family, 46*, 129-143.
- Selye, H. (1976). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill.
- Shmotkin, D. (2005). Happiness in the face of adversity: Reformulating the dynamic and modular bases of subjective well-being. *Review of general Psychology, 9*(4), 291-325.
- Sindicato dos Jornalistas (2010). Perfil Sociológico do Jornalista Português disponível online. Obtido de <http://www.jornalistas.eu/?n=8346>.
- Silva, A. (2008). A Construção de Carreira no Ensino Superior (Tese de Doutoramento). Obtido de <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/8701>
- Simões, A. (1992). Ulterior validação de uma escala de satisfação com a vida. *Revista Portuguesa de Pedagogia, XXVI*(3), 503-515.
- Simões, A. (1993). São os homens mais agressivos que as mulheres? *Revista Portuguesa de Pedagogia, XXVII*, 387-404.

- Simões, A., Ferreira, J., Lima, M., Pinheiro, M., Vieira, C., Matos, A., & Oliveira, A. (2000). O bem-estar subjetivo: Estado actual dos conhecimentos. *Psicologia, Educação e Cultura, IV(2)*, 243-279.
- Smith, E. J. (2006). The strength-based counseling model. *The Counseling Psychologist, 34(13)*, 13-79.
- Smith, V. (1997). New forms of work. *Annual Review of Sociology, 23*, 315-339.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2002). *Handbook of positive psychology*. Oxford: Oxford University Press.
- Souza, P. R. (1986). *O que são empregos e salários*. São Paulo: Brasiliense.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Spector, P. E., & O'Connell, B. J. (1994). The contribution of individual dispositions to the subsequent perceptions of job stressors and job strains. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 67*, 1-11.
- Spencer, D. G., & Steers, R. M. (1981). Performance as a moderator of the job satisfaction, turnover relationship. *Journal of Applied Psychology, 66(4)*, 511-514.
- Spokane, A. R. (1991). *Career intervention*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Spokane, A. R. (2004). Avaliação das Intervenções de Carreira. In L. M. Leitão (Ed.) *Avaliação Psicológica em Orientação Escolar e Profissional* (pp. 455-473). Coimbra: Quarteto.
- Spokane A. R., Luchetta, E., & Richwine, M. (2002). Holland's theory of personalities in work environment. In D. Brown (Eds.), *Career Choice and Development* (4th Ed., pp. 3-23). San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Spokane, A. R., Meir, E. I., & Catalano, M. (2000). Person-environment congruence and Holland's theory. *Journal of Vocational Behavior, 57*, 137-187.
- Steger, M., & Frazier, P. (2005). Meaning in life: one link in the chain from religiousness to well-being. *Journal of Counseling Psychology, 52(4)*, 574-582.
- Steinberg, L., Catalano, R., & Dooley, D. (1981). Economic antecedents of child abuse and neglect. *Child Development, 52*, 975-985.
- Steiner, D., & Truxillo, D. (1989). An improved test of the disaggregation hypothesis of job and life satisfaction. *Journal of Occupational Psychology, 62*, 33-39.
- Steinweg, D. A. (1990). Implications of current research for counselling the unemployed. *Journal of Employment Counseling, 27(1)*, 37-41.
- Stevens, S. S. (1966). A metric for the social consensus. *Science, 151*, 530-541.
- Stevens, S. S. (1975). *Psychophysics: Introduction to its perceptual, neural, and social prospects*. New York, NY: Wiley.

- Strandh, M. (2000). Different exit routes from unemployment and their impact on mental well-being: the role of the economic situation and the predictability of the life course. *Work, Employment & Society, 14*(3), 459-479.
- Strelau, J. (1972). A diagnosis of temperament by nonexperimental techniques. *Polish Psychological Bulletin, 3*, 97-105.
- Strelau, J. (1997). The contribution of Pavlov's typology of CNS properties to personality research. *European Psychologist, 2*(2), 125-138.
- Strelau, J. (1998). *Temperament: a psychological perspective*. Nova York: Plenum Press.
- Strelau, J., & Angleitner, A. (1991). *Explorations in temperament: International perspectives on theory and measurement*. New York: Plenum Press.
- Strelau, J., Angleitner, A., Bantelmann, J., & Ruch, W. (1990). The Strelau Temperament Inventory-Revised (STI-R): theoretical considerations and scale development. *European Journal of Personality, 4*, 209-235.
- Strelau, J., Angleitner, A., & Ruch, W. (1989). Strelau Temperament Inventory (STI): general review and studies based on German samples. In C. D. Spielberger, & J. N. Butcher (Eds.), *Advances in Personality Assessment* (Vol. 8, pp. 187-241). NJ: Erlbaum, Hillsdale.
- Super, D. E. (1951). Vocational adjustment: Implementing a self-concept. *Occupations, 30*, 1-5.
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist, 8*, 185-190.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. NY: Harper and Row.
- Super, D. E. (1963). Self-concepts in vocational development. In D. E. Super et al. (Eds.), *Career development: Self-concept theory*. New York: CEEB Research Monograph No. 4.
- Super, D. E. (1970). *Work values inventory*. Boston: Houghton Mifflin.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: applying contemporary theories to practice* (2nd Ed., pp. 197-261). San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Super, D. E., Savickas, M. L. E Super, C.M. (1996). The Life-span, Life-space Approach to Careers. In D. Brown e L. Brooks (Eds), *Career Choice and Development* (3rd Ed., pp. 121- 177). S. Francisco: Jossey- Bass.
- Swanson, J. L. (1992). The structure of vocational interests for African-American college students. *Journal of Vocational Behavior, 40*, 129-143.
- Sweeney, A. P., Hohenshil, T. H., & Fortune, J. C. (2002). Job satisfaction among employee assistance professionals: a national study. *Journal of Employment Counseling, 39*, 50-60.
- Sweeney, K., Carroll, P. J., & Shepperd, J. A. (2006). Is optimism always best? Future outlooks and preparedness. *Association for Psychological Science, 15*, 302-306.

- Tait, M., Padgett, M. Y., & Baldwin, T. T. (1989). Job and life satisfaction: A re-evaluation of the strength of gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology, 74*, 502-507.
- Tashiro, T., & Frazier, P. (2003). I'll never be in a relationship like that again: Personal growth following romantic relationship breakups. *Personal Relationships, 10*, 113-128.
- Taveira, M. C. (2001). *O Modelo de Intervenção Vocacional por Programas*. Lisboa: Casa Pia de Lisboa.
- Taveira, M. C. (2005). Comportamento e desenvolvimento vocacional da adolescência. In M. C. Taveira (Ed.), *Temas de Psicologia Escolar. Uma proposta científico-pedagógica* (pp. 143-178). Coimbra: Quarteto.
- Taveira, M. C. & Silva, J. T. (2008). *Psicologia vocacional: perspectivas para a intervenção*. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.
- Taylor, S. E., & Armor, D. A. (1996). Positive illusions and coping with adversity. *Journal of Personality, 64*, 873-898.
- Taylor, S. E., & Brown, J. (1988). Illusion and well-being: A social-psychological perspective on mental health. *Psychological Bulletin, 103*, 193-210.
- Tedeschi, R. G., Park, C. L., & Calhoun L. G. (1998). Posttraumatic growth; Conceptual issues. In R. G. Tedeschi, C. L. Park, & L. G. Calhoun (Eds.), *Posttraumatic growth: Positive changes in the aftermath of crisis* (pp. 1-22). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Teixeira, M., Castro, G., & Cavalheiro, C. (2008). Escalas de interesses vocacionais (EIV): construção, validade factorial e consistência interna. *Psicologia em Estudo, 13*(1), 179-186.
- Tellegen, A. (1982). *Brief manual for the Multidimensional Personality Questionnaire*. Unpublished manuscript, University of Minnesota, Minneapolis.
- Tempest, S., Barnatt, C., & Coupland, C. (2002). Grey advantage: New strategies for the old. *Long Range Planning: International Journal of Strategic Management, 35*(5), 475-492.
- Thayer, R. E. (1989). *The biopsychology of mood and arousal*. New York: Oxford University Press.
- Tiffany, D. W., Cowan, J. R., & Tiffany, P. M. (1970). *The unemployed, a social-psychological portrait*. New York: Prentice Hall.
- Tinsley, H. (2000). The congruence myth: An analysis of the efficacy of the person-environment fit model. *Journal of Vocational Behavior, 56*, 147-179.
- Tinsley, H. (2006). A pig in a suit is still a pig: a comment on "Modifying the C Index for Use with Holland Codes of unequal Length". *Journal of Career Assessment, 14*(2), 283-288.
- Tinsley, H., Tokar, D., & Helwig, S. (1994). Client expectations about counseling and involvement during career counseling. *The Career Development Quarterly, 42*(4), 326-336.

- Tolsma, R. (1993). "Career or Noncareer?" That is the issue: Case examples. *The Career Development Quarterly*, 42, 167-173.
- Tracey, T., & Rounds, J. (1996). The Spherical Representation of Vocational Interests. *Journal of Vocational Behaviour*, 48, 3-41.
- Tranberg, M., Slane, S., & Ekeberg, S. E. (1993). The relation between interest congruence and satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 253-264.
- Travis, L. A., Bliwise, N. G., Binder, J. L., & Horne Moyer, H. L. (2001). Changes in clients' attachment styles over the course of time-limited dynamic psychotherapy. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 38(2), 149-159.
- Triesman, A., & Gelade, G. (1980). A feature integration theory of attention. *Cognitive Psychology*, 12, 97-136.
- Trunzo, J. J., & Pinto, B. M. (2003). Social support as a mediator of optimism and distress in breast cancer survivors. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 71, 805-811.
- Tsabari, O., Tziner, A., & Meir, E. (2005). Updated meta-analysis on the relationship between congruence and satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 13(2), 216-232.
- Tuckman, B. (2000). *Manual de Investigação em Educação*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Turban, D., & Dougherty, T. (1994). Role of protégé personality in receipt of mentoring and career success. *Academy of Management Journal*, 37, 688-702.
- Turner, N., Barling, J., & Zacharatos, A. (2002). Positive psychology at work. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 715-728). Oxford: Oxford University Press.
- Ulriksen, J. (1996). *Perceptions of Secondary School Teachers and Principals Concerning Factors Related to Job Satisfaction and Job Dissatisfaction* (Dissertação de doutoramento), University of Southern California, EUA.
- Vaillant, G. E. (1977). *Adaptation to life: How the best and brightest come of age*. Boston: Linde Brown.
- VanVoorhis, R. W., & Levinson, E. M. (2006). Job satisfaction among school psychologists: a meta-analysis. *School Psychology Quarterly*, 21(1), 77-90.
- Veenhoven, R. (1993). *Happiness in nations*. Rotterdam: RISBO.
- Vicente, M., & Afonso, T. (2007). Guia para serviços de orientação vocacional e profissional. Obtido de http://www.ieba.org.pt/plus/docs/G_PLUS_PT.pdf
- Vieira, L. S. (2000). *Interesses, Valores e Personalidade de Alunos do Ensino Profissional*. (Dissertação de mestrado). Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, Coimbra.
- Vieira, L. S., & Ferreira, J. (s.d.). Interesses e valores de alunos do ensino profissional. Obtido de http://ruc.udc.es/dspace/bitstream/2183/6581/1/RGP_1-62.pdf

- Vieira, D., & Coimbra, J. L. (no prelo). A auto-eficácia na transição para o trabalho. In R. G. Azzi & S. A. Polydoro (Orgs.), *Auto-eficácia em diferentes contextos*. Campinas, SP: Átomo & Alínea.
- Vila, J. V. (1988). *La crisis de la función docente*. Valencia: Promolibro.
- Vinokur, A. D. (1997). Job security: unemployment. In J. M. Stellman (Ed.). *ILO Encyclopedia of Occupational Health and Safety* (pp. 34.31-34.32). Geneva: International Labor Office.
- Vinokur, A. D., Schul, Y., Vuori, J., & Price, R. (2000). Two year after a job loss: long term impact of the JOBS Program on reemployment and mental health. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(1), 32-47.
- Vondracek, F. W., Ferreira, J. A., & Santos, E. J. (2010). Vocational behavior and development in times of social change: new perspectives for theory and practice. *International Journal os Education and Vocational Guidance*. Doi: 10.1007/s10775-010-9176-x.
- Vondracek, F. W., & Fouad, N. A. (1994). Developmental contextualism: An integrative framework for theory and practice. In M. L. Savickas, & R. W. Lent (Eds.), *Convergence in career development theories: Implications for science and practice* (pp. 207-214). Palo Alto, CA: CPP Books.
- Vondracek, F. W., Lerner, R.M., & Shulenberg, J. E. (1986). *Career development: a life-span developmental approach*. Hillsdale, NJ: Erlbaum Associates.
- Vondracek, F. W., & Porfeli, E. J. (2002). Counseling psychologists and schools: Toward a sharper conceptual focus. *The Counseling Psychologist, 30*(5), 749-756.
- Walker, I., & Mann, L. (1987). Unemployment, relative deprivation and social protest. *Personality and Social Psychology Bulletin, 13*, 275-283.
- Walsh, W. B., & Eggerth, D. E. (2005). Vocational psychology and personality: The relationship of the five-factor model to job performance and job satisfaction. In W. B. Walsh & M. L. Savickas (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology* (3rd Ed., pp. 267-295). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Walsh, W. B., & Savickas, M. (2005). Current Issues and Innovations in Vocational Psychology. In W. Walsh & M. Savickas (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology: theory, research and practice* (3rd Ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Wallace, W. B., & Shapiro, S. (2006). Mental balance and well-being. *American Psychologist, 61*(7), 690-701.
- Wampold, B. E., & Freund, R. D. (1987). Use of multiple regression in counseling psychology research: A flexible data-analytic strategy. *Journal of Counseling Psychology, 34*, 372-382.
- Wanous, J., Reichers, A., & Hudy, M. (1997). Overall Job Satisfaction: How Good Are Single-Item Measures? *Journal of Applied Psychology, 82*(2), 247-252.
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford: Clarendon Press.

- Warr, P. (1992). Age and occupational well-being. *Psychology and Aging*, 7, 37-45.
- Warr, P. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work and Stress*, 8(2), 84-97.
- Warr, P. (1997). Age, work and mental health. In K. W. Schaine, & C. Schooler (Eds.), *The impact of work on older individuals* (pp. 252-296). New York: Springer-Verlag.
- Warr, P. (2003). Well-Being and the workplace. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwartz (Eds.), *Well-Being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 392-412). New York: Russell Sage Foundation.
- Warr, P., Barter, J., & Brownbridge, G. (1983). On the independence of positive and negative affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 644-651.
- Warr, P., Jackson, P., & Banks, M. (1988). Unemployment and mental health: Some British studies. *Journal of Social Issues*, 44(4), 47-68.
- Watanabe, M. A., Kawasaki, T., & Sato, S. (1998). Vocational behaviour of the Japanese in late adulthood: Focusing on those in the retirement process. *Journal of Vocational Behavior*, 52(3), 3000-311.
- Waterman, A. S. (1993) Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 678-691.
- Watson, D., & Clark, L. A. (1984). Negative Affectivity: The disposition to experience aversive emotional states. *Psychological Bulletin*, 96, 465-490.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070.
- Wayne, S. J., Liden, R. C., Kraimer, M. L., & Graf, I. K. (1999). The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success. *Journal of Organizational Behaviour*, 20, 577-595.
- Weaver, W., & Shannon, C. E. (1963). *The mathematical theory of communication*. Bloomington, IL: University of Illinois Press.
- Weber, M. (1944). *Economia y sociedad: esbozo de sociologia comprensiva*. México: Fondo de cultura Económica.
- WeiBo, Z., Kaur, S., & Zhi, T. (2010). A critical review of employee turnover model (1938-2009) and development in perspective of performance. *African Journal of Business Management*, 4(19), 4146-4158.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire* (Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation: XXII). Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center Work Adjustment Project.
- Wiener, E. L., & Nagel, D. C. (1988). *Human factors in aviation*. New York, NY: Academic Press.

- Wilhelm, K., Dewhurst-Savellis, J., & Parker, G. (2000). Teacher Stress? An analysis on why teachers leave and why they stay. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 6(3), 291-304.
- Wilkinson, R. G. (1996). *Unhealthy Societies: The Afflictions of Inequality*. London: Routledge.
- Williamson, E. G. (1939). *How to counsel students: A manual of techniques for clinical counselors*. New York: McGraw-Hill.
- Wilson, W. (1967). Correlates of Avowed Happiness. *Psychological Bulletin*, 67(4), 294-306.
- Winefield, A. H. (1995). Unemployment: Its psychological costs. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Chichester: Wiley.
- Winefield, A. H. (1997). Editorial introduction to the psychological effects of youth unemployment: International perspectives. *Journal of Adolescence*, 20, 237-241.
- Winefield, A. H. (2002). Unemployment, underemployment, occupational stress and psychological well-being. *Australian Journal of Management*, 27, 137-144.
- Witmer, L. (1907). Clinical psychology. *Psychological*, 1, 1-9.
- Wohlwill, J. F. (1974). Human adaptation to levels of environmental stimulation. *Human Ecology*, 2, 127-147. doi:10.1007/BF01558117
- Woleck, A. (2002). O trabalho, a ocupação e o emprego: Uma perspectiva histórica. *Revista de Divulgação Técnico-Científica do Instituto Catarinense de Pós-Graduação*. Obtido de: <http://www.ea.ufrgs.br/graduacao/disciplinas/adm01156/CONCEITOSDETRABALHOEMPREGO.pdf>
- Wright, T. A. (2005). The role of "happiness" in organizational research: Past, present and future directions. In P. L. Perrewe, & D. C. Ganster (Eds.), *Research in occupational stress and well-being* (Vol. 4, pp. 225-268). Amsterdam: JAI Press.
- Wright, T. A. , Cropanzano, R., Bonett, D. (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 93-104.
- Yost, E. B., & Corbishley, M. A. (1987). *Career counseling: a psychological approach*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Young, R. A., & Valach, L. (2000). Reconceptualising career theory and research: An action-theoretical perspective. In A. Collin & R. A. Young (Eds.), *The future of career* (pp. 181-196). New York: Cambridge University Press.
- Young, R. A., & Valach, L. (2004). The construction of career through goal-directed action. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 499-514.
- Young, R. A. & Valach, L. (2006). La notion de projet en Psychologie de l'Orientation. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 35(4), 495-509.

- Young, R. A., Valach, L. & Collin, A. (1996). A contextual approach to career. In D. Brown, L. Brooks, & Associates, *Career choice and development* (3rd Ed., pp. 477-512). San Francisco: Jossey-Bass.
- Young, R. A., Valach, L. & Collin, A. (2002). A contextualist explanation of career. In D. Brown (Eds.), *Career Choice and Development* (4th Ed., pp. 206-254). San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Zimmerman, M. A. (1995). Psychological empowerment: issues and illustrations. *American Journal of Community Psychology*, 23(5), 581-599.
- Zuckerman, M. (1985). Sensation seeking, mania, and monoamines. *Neuropsychobiology*, 13, 121-128.

Anexos

Anexo A – Questionário de Caracterização Geral e Profissional (versão para participantes com emprego)

Universidade de Coimbra
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

Este questionário tem por **objectivo** recolher algumas informações gerais sobre si, e sobre o seu percurso educativo/formativo e profissional, dados essenciais para a realização de uma investigação sobre o bem-estar subjectivo e o ajustamento pessoa-ambiente profissional. É neste âmbito que solicitamos a sua colaboração através do preenchimento do mesmo.

Os dados recolhidos através deste questionário têm um objectivo exclusivamente estatístico, pelo que garantimos a sua **confidencialidade e anonimato**, bem como asseguramos que os mesmos não serão tratados individualmente.

Não há respostas certas ou erradas. Reflicta cuidadosamente e responda a **todas** as questões de forma honesta.

Agradecemos-lhe, desde já, o tempo que vai disponibilizar para preencher este questionário.

1. Caracterização Geral:

Idade: _____ **Sexo:** feminino masculino **Localidade:** _____

Estado Civil: solteiro(a) casado(a) divorciado(a) viúvo(a)
união de facto outro: _____

Número de filhos: _____

Habilitações Escolares/Académicas:

1ºCEB (4ºano) 2ºCEB (6ºano) 3ºCEB (9ºano) Secundário (12ºano)
Bacharelato Licenciatura Pós-Graduação Mestrado
Doutoramento Pós-Doutoramento Outra : _____

Área de formação: _____

Profissão: _____ **Ocupação do cônjuge:** _____

2. Situação Profissional actual:

2.1. Há quanto tempo desempenha a actual profissão? (anos/meses) Há ___ anos e ___ meses.

2.2. Quantas vezes mudou de emprego? _____ vezes.

2.3. Relação Profissional:

Efectivo Contratado a prazo Prestação de serviços Bolsa Avença mensal
Conta-própria sem trabalhadores remunerados Conta-própria com trabalhadores remunerados
Outra situação Qual? _____

2.4. Indique, por favor, qual é o valor médio do seu salário/rendimento mensal líquido:

0-500€ 501- 750€ 751-1000€ 1001-1500€ 1501-2000€ 2000-2500€ >2501€

2.5. Qual o grau de satisfação com a sua situação profissional actual?

Muito Insatisfeito Pouco Satisfeito Satisfeito Muito Satisfeito

2.6. Como avalia o seu sucesso profissional?

Muito Sucesso Algum Sucesso Pouco sucesso Nenhum sucesso

2.7. Faz parte dos seus planos mudar de emprego? Não Sim Talvez

Se sim, que razões justificam essa vontade?

Familiares Salariais Promoção Mudar de região

Poucas perspectivas profissionais Procura de trabalho mais atractivo

Encontrar 2º emprego para incrementar salário Outra(s): _____

2.8. Qual a opinião geral sobre a valorização social e prestígio da sua profissão?

Muito má Má Razoável Boa Muito boa

2.9. Em comparação com as restantes dimensões da sua vida, o trabalho é:

Muito importante Importante Pouco importante Nada importante

2.10. Indique, por favor, em que medida está de acordo com as seguintes afirmações relativamente à sua situação profissional actual (coloque um circulo na opção que considera mais adequada):

Discordo totalmente (1) Discordo (2) Nem concordo, nem discordo (3) Concordo (4) Concordo totalmente (5)

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| É um trabalho onde posso usar os meus conhecimentos/competências. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| É um trabalho que proporciona possibilidades de promoção/progressão. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| É um trabalho bem pago. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| É um trabalho que proporciona emprego seguro. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| É um trabalho que me proporciona realização profissional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| É um trabalho onde sinto reconhecido o meu valor profissional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| É um trabalho onde estabeleço relações positivas com os meus colegas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Tendo em conta as respostas anteriores, sinto que tenho tido sucesso nesta profissão. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

2.11. Como se sente em relação ao seu percurso profissional?

Muito Insatisfeito Pouco Satisfeito Satisfeito Muito Satisfeito

2.12. Como vê o seu futuro profissional no final dos próximos cinco anos?

Muito pior Pior Igual Melhor Muito melhor

Gratos pela colaboração.

Anexo B – Questionário de Caracterização Geral e Profissional (versão para participantes sem emprego)

Universidade de Coimbra
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

Este questionário tem por **objectivo** recolher algumas informações gerais sobre si, e sobre o seu percurso educativo/formativo e profissional, dados essenciais para a realização de uma investigação sobre o bem-estar subjectivo e o ajustamento pessoa-ambiente profissional. É neste âmbito que solicitamos a sua colaboração através do preenchimento do mesmo.

Os dados recolhidos através deste questionário têm um objectivo exclusivamente estatístico, pelo que garantimos a sua **confidencialidade e anonimato**, bem como asseguramos que os mesmos não serão tratados individualmente.

Não há respostas certas ou erradas. Reflicta cuidadosamente e responda a **todas** as questões de forma honesta.

Agradecemos-lhe, desde já, o tempo que vai disponibilizar para preencher este questionário.

1. Caracterização Geral:

Idade: _____ **Sexo:** feminino masculino **Localidade:** _____

Estado Civil: solteiro(a) casado(a) divorciado(a) viúvo(a)
união de facto outro: _____

Número de filhos: _____

Habilitações Escolares/Académicas:

1ºCEB (4ºano) 2ºCEB (6ºano) 3ºCEB (9ºano) Secundário (12ºano)
Bacharelato Licenciatura Pós-Graduação Mestrado
Doutoramento Pós-Doutoramento Outra : _____

Área de formação: _____

Profissão: _____ **Ocupação do cônjuge:** _____

2. Situação Profissional actual:

2.1. Há quanto tempo se encontra desempregado? (anos/meses) Há _____ meses.

2.2. Actualmente encontra-se desempregado e:

à procura de um primeiro emprego

à procura de um novo emprego

não está à procura de emprego

2.3 Se está à procura de emprego, há quanto tempo se encontra nessa situação?

Há _____ meses.

Se actualmente está à procura de um primeiro emprego, avance para a questão 2.7.

2.4. Indique quais as razões que contribuíram para a sua situação actual de desemprego:

Fim de contrato Despedimento voluntário Despedimento involuntário

Doença Falência/Despedimento colectivo

Outro: _____

2.5. Actualmente encontra-se a receber o Subsídio de Desemprego ou outro apoio financeiro?

Não Sim Qual? _____

2.6. Indique, por favor, qual era o valor médio do seu salário/rendimento mensal líquido, no último emprego que teve:

0-500€ 501- 750€ 751-1000€ 1001-1500€ 1501-2000€ 2000-2500€ >2501€

2.7. Qual o grau de satisfação com a sua situação profissional actual?

Muito Insatisfeito Pouco Satisfeito Satisfeito Muito Satisfeito

2.8. Como avalia o seu sucesso profissional?

Muito Sucesso Algum Sucesso Pouco sucesso Nenhum sucesso

2.9. Qual a opinião geral sobre a valorização social e prestígio da sua profissão?

Muito má Má Razoável Boa Muito boa

2.10. Em comparação com as restantes dimensões da sua vida, o trabalho é:

Muito importante Importante Pouco importante Nada importante

2.11. Como se sente em relação ao seu percurso profissional?

Muito Insatisfeito Pouco Satisfeito Satisfeito Muito Satisfeito

2.12. Como vê o seu futuro profissional no final dos próximos cinco anos?

Muito pior Pior Igual Melhor Muito melhor

Gratos pela colaboração.

Anexo C – Escala de Satisfação com a Vida

SWLS

Mais abaixo, encontrará cinco frases, com que poderá concordar ou discordar. Utilize a escala de 1 a 5, à direita de cada frase. Marque uma cruz (*), dentro do quadrado, que melhor indica a sua resposta.

| | 1 Discordo muito | 2 Discordo um pouco | 3 Não concordo nem discordo | 4 Concordo um pouco | 5 Concordo muito |
|---|------------------------|---------------------------|---|---------------------------|------------------------|
| 1. A minha vida parece-se, em quase tudo, com o que eu desejaria que ela fosse. | | | | | |
| 2. As minhas condições de vida são muito boas. | | | | | |
| 3. Estou satisfeito(a) com a minha vida. | | | | | |
| 4. Até agora, tenho conseguido as coisas importantes da vida, que eu desejaria. | | | | | |
| 5. Se pudesse recomeçar a minha vida, não mudaria quase nada. | | | | | |

Anexo D – Escalas de Afectividade Positiva e Afectividade Negativa

PANAS

Encontra, a seguir, uma lista de palavras, que representam diferentes sentimentos e emoções. Indique, até que ponto, experimentou esses sentimentos e emoções durante as últimas semanas. Responda, marcando uma cruz (*), no quadrado apropriado, ao lado de cada palavra: no quadrado número 1, se experimentou esse sentimento ou emoção “muito pouco ou nada”; no quadrado número 2, se os experimentou “um pouco”, etc. Marque a cruz, **só num dos cinco quadrados**, à frente de cada palavra.

| | 1 Muito pouco ou nada | 2 Um pouco | 3 Assim, assim | 4 Muito | 5 Muitíssimo |
|---------------------------------|--------------------------------|---------------|----------------------|------------|-----------------|
| 1. Interessado(a) | | | | | |
| 2. Aflito(a) | | | | | |
| 3. Estimulado(a) (animado) | | | | | |
| 4. Aborrecido(a) | | | | | |
| 5. Forte | | | | | |
| 6. Culpado(a) | | | | | |
| 7. Assustado(a) | | | | | |
| 8. Hostil (inimigo) | | | | | |
| 9. Entusiasmado(a) (arrebatado) | | | | | |
| 10. Orgulhoso(a) | | | | | |
| 11. Irritável | | | | | |
| 12. Atento(a) | | | | | |
| 13. Envergonhado(a) | | | | | |
| 14. Inspirado(a) | | | | | |
| 15. Nervoso(a) | | | | | |
| 16. Decidido(a) | | | | | |
| 17. Atencioso(a) | | | | | |
| 18. Agitado(a) (inquieta) | | | | | |
| 19. Activo(a) (mexido) | | | | | |
| 20. Medroso(a) | | | | | |
| 21. Emocionado(a) | | | | | |
| 22. Magoado(a) | | | | | |

Anexo E – Minnesota Satisfaction Questionnaire (Short Form)

MSQ – versão reduzida

Vai encontrar, em seguida, um conjunto de afirmações que representam o modo como se sente em relação ao seu actual trabalho. Leia cada afirmação com atenção. Decida o grau de satisfação que sente acerca dessa dimensão do seu trabalho. Assinale com uma cruz (✕), dentro do quadrado, que melhor indica a sua resposta. Não há respostas correctas ou erradas, apenas aquelas que traduzem a sua opinião.

No meu actual trabalho esta é a forma como eu me sinto acerca...

| | Muito Satisfeito | Satisfeito | Indeciso | Insatisfeito | Muito Insatisfeito |
|--|------------------|------------|----------|--------------|--------------------|
| 1. de ser capaz de me manter ocupado(a) durante todo o tempo | | | | | |
| 2. da possibilidade de trabalhar de modo independente no meu cargo | | | | | |
| 3. da oportunidade de fazer coisas diferentes de tempos a tempos | | | | | |
| 4. da oportunidade de “ser alguém na vida” | | | | | |
| 5. do modo como o meu superior lida com os seus subordinados(as) | | | | | |
| 6. da competência do meu supervisor na tomada de decisões | | | | | |
| 7. da possibilidade de fazer coisas que não vão contra a minha consciência/valores | | | | | |
| 8. da segurança/estabilidade que o meu emprego me fornece | | | | | |
| 9. da possibilidade de ajudar outras pessoas | | | | | |
| 10. da possibilidade de dizer às pessoas o que fazer | | | | | |
| 11. da possibilidade de fazer algo em que faça uso das minhas competências | | | | | |
| 12. da forma como as políticas da instituição são implementadas | | | | | |
| 13. do meu salário e da quantidade de trabalho que realizo | | | | | |
| 14. da possibilidade de progressão profissional | | | | | |
| 15. da possibilidade de tomada de decisões por mim próprio(a) | | | | | |
| 16. da possibilidade de utilização dos meus próprios métodos para a realização do meu trabalho | | | | | |
| 17. das condições de trabalho | | | | | |
| 18. do modo como os meus colegas se relacionam entre si | | | | | |
| 19. do reconhecimento por fazer um bom trabalho | | | | | |
| 20. do sentimento de realização pessoal que obtenho no trabalho | | | | | |

Anexo F – Pavlovian Temperament Survey (versão americana e inglesa)

PTS-AmE

As afirmações deste inventário referem-se a vários aspectos do temperamento – o modo como as pessoas reagem aos acontecimentos do dia-a-dia.

Não existem respostas certas nem erradas; cada tipo de temperamento tem as suas vantagens.

As suas respostas a estas questões serão usadas apenas para fins de investigação.

É muito importante que responda com sinceridade.

Por favor responda aos itens sem olhar para as respostas a itens anteriores.

Tente descrever-se honestamente: nos termos como tem sido no último ano, não o que e como gostaria de ter sido.

Poderá achar mais fácil responder aos itens se se comparar com outras pessoas do mesmo sexo e aproximadamente da mesma idade.

Naturalmente, o seu comportamento e as suas opiniões mudam de situação para situação, mas por favor tente descrever-se como geralmente é - no geral ou em média.

Por favor, responda aos itens assinalando se **Concorda Totalmente (CT)**, **Concorda (C)**, **Discorda (D)**, ou **Discorda Totalmente (DT)**, se o item se aplica a si.

Aqui estão dois exemplos:

| | CT | C | D | DT |
|---------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| (A) Gosto de contar piadas e anedotas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

(Marque a sua resposta como neste exemplo se Concordar Totalmente que o item se aplica a si)

| | CT | C | D | DT |
|--|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| (B) Gosto de conversar com os meus vizinhos de vez em quando | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

(Marque a sua resposta como neste exemplo se Discorda de algum modo que o item se aplica a si).

| Concordo Totalmente (CT), Concordo (C), Discordo (D) ou Discordo Totalmente (DT) | CT | C | D | DT |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. Um perigo súbito impedir-me-ia de continuar a fazer o que tinha em mãos. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Quando alguém me magoa eu procuro fazer-lhe o mesmo, "olho por olho dente por dente". | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Não me importo se tiver subitamente de trabalhar com pessoas que não conheço. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Acho desagradável quando tenho em mente fazer algo, e por alguma razão não posso começar. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Sinto-me rapidamente como se estivesse em casa em locais desconhecidos. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Evito ruídos quando estou a ler. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. Consigo mudar rapidamente de um trabalho para outro. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. Aceito com facilidade os desafios de projectos arriscados. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. Quando é necessário, é fácil para mim parar de ver televisão ou ouvir rádio. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. Fico frustrado facilmente quando estou debaixo de muita pressão. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. Quando estou zangado e encontro amigos que estão bem-dispostos, facilmente esqueço a minha raiva e desfruto a sua companhia. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. Durante uma conversa, por vezes tenho problemas em esperar pela minha vez para falar. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. Quando posso gosto de fazer várias coisas ao mesmo tempo. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. É difícil para mim esconder o meu desagrado, mesmo quando é necessário. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. A minha eficiência diminui quando existe muita actividade à minha volta. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. É difícil para mim deixar de fazer algo de que estou a gostar (por exemplo, ver televisão), mesmo quando outros me pedem. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. Mesmo quando estou a trabalhar no duro sinto-me fresco. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18. Acontecimentos inesperados causam-me stresse. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19. Não tenho que abrir logo um presente só para ver o que é. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20. Levo algum tempo até que me sinta à vontade num novo lugar. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21. Ficaria incapaz de funcionar se soubesse da morte de alguém muito próximo. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22. Eu consigo fazer com facilidade coisas diferentes, umas a seguir às outras. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23. O meu desempenho piora num ambiente com muitas distrações. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24. É difícil para mim interromper algo que estou a fazer mesmo que alguém me peça. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| Concordo Totalmente (CT), Concordo (C), Discordo (D) ou Discordo Totalmente (DT) | CT | C | D | DT |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 25. Se estiver a desenvolver um plano que se possa vir a tornar perigoso, isso é uma boa razão para eu parar. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26. Se estou de mau humor, mesmo as coisas de que gosto não me conseguem alegrar. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27. É difícil para mim deixar os outros acabar de falar. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28. Não me importo se os meus hobbies incomodam outras pessoas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 29. Consigo controlar-me quando tenho um comentário desagradável na ponta da língua. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30. Gosto de trabalhar quando existe muita actividade à minha volta. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 31. Quando há mudanças no meu trabalho, ajusto-me rapidamente. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32. Não estou disposto a correr grandes riscos. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 33. Adapto-me rapidamente às mudanças que vão ocorrendo no meu trabalho. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 34. Mantenho-me calmo mesmo quando estou muito pressionado com o tempo. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 35. Em ocasiões festivas estou sempre à espera que as cerimónias acabem. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 36. É fácil para mim ir alternando entre actividades muito diferentes. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 37. Não consigo trabalhar em ambientes que me distraiam muito. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 38. Quando alguém me magoa, consigo recompor-me se necessário. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 39. Habitualmente respondo de imediato, mesmo quando seria mais prudente esperar. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 40. Consigo adaptar-me facilmente a mudanças repentinas no meu horário de trabalho. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 41. É fácil para os outros perceberem o meu desagrado mesmo que eu queira esconder. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 42. A fadiga obriga-me frequentemente a cometer erros. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 43. Quando é necessário consigo conter a minha opinião mesmo sabendo que estou certo. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 44. Adapto-me rapidamente a novos lugares. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 45. Não consigo defender-me muito bem quando sou atacado em público. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 46. Não tenho qualquer tipo de problema em mudar rapidamente de uma actividade para outra. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 47. Perigo inesperado não me desencoraja. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 48. Desagrada-me muito quando não consigo começar algo que eu tinha planeado fazer. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| Concordo Totalmente (CT), Concordo (C), Discordo (D) ou Discordo Totalmente (DT) | CT | C | D | DT |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 49. Não gosto de falar em público. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 50. Fico impaciente quando não consigo começar uma refeição porque estou à espera de alguém. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 51. Necessito de muito tempo para passar de estar triste a estar alegre. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 52. A minha face é como um livro aberto que qualquer um pode ler. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 53. Não gosto de tomar decisões que possam ter muitas consequências. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 54. Fico inquieto por mudanças inesperadas na minha rotina diária. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 55. Fico frustrado quando trabalho debaixo de condições ruidosas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 56. É difícil para mim controlar a minha curiosidade quando tenho a oportunidade de ver coisas ou apontamentos de outras pessoas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 57. Adapto-me rapidamente a novas condições de trabalho. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 58. Fico facilmente impaciente quando tenho que explicar algo. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 59. Preciso de algum tempo para me preparar (“aquecer”) antes de começar algo de novo. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 60. A qualidade do meu trabalho não é afectada por conversas em voz alta perto de mim. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 61. Não consigo mudar de uma emoção para outra, num curto espaço de tempo. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 62. Quando quero mesmo divertir-me, fico muito impaciente por ter que esperar pelos outros. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 63. Canso-me rapidamente quando tenho de trabalhar mais tempo do que o costume. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 64. Quando peço a alguém para fazer um trabalho, para mim é difícil esperar até que ele esteja acabado. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 65. Gosto de conversar com várias pessoas ao mesmo tempo. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 66. Entraria em pânico se fosse vítima de um assalto. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Anexo G – Inventário de Preferências de Carreira

Inventário de Preferências de Carreira

Este é um inventário sobre os seus sentimentos e atitudes acerca de diferentes ocupações. Assinale, por favor, com um as ocupações que lhe interessam ou que consideraria desempenhar. Deixe em branco as ocupações que não lhe interessam ou que não gosta.

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Mecânico | <input type="checkbox"/> Fisioterapeuta |
| <input type="checkbox"/> Biólogo | <input type="checkbox"/> Agente Imobiliário |
| <input type="checkbox"/> Arquitecto | <input type="checkbox"/> Gestor de Conta |
| <input type="checkbox"/> Professor Ensino Básico | <input type="checkbox"/> Canalizador |
| <input type="checkbox"/> Agente de Seguros | <input type="checkbox"/> Dentista |
| <input type="checkbox"/> Contabilista | <input type="checkbox"/> Fotógrafo |
| <input type="checkbox"/> Carpinteiro | <input type="checkbox"/> Assistente Social |
| <input type="checkbox"/> Médico | <input type="checkbox"/> Gestor de Loja |
| <input type="checkbox"/> Artista Gráfico | <input type="checkbox"/> Secretário(a) |
| <input type="checkbox"/> Enfermeiro | <input type="checkbox"/> Inspector de Obras |
| <input type="checkbox"/> Agricultor | <input type="checkbox"/> Paramédico |
| <input type="checkbox"/> Gerente Bancário | <input type="checkbox"/> Jornalista |
| <input type="checkbox"/> Electricista | <input type="checkbox"/> Terapeuta da Fala |
| <input type="checkbox"/> Farmacêutico | <input type="checkbox"/> Agente de Viagens |
| <input type="checkbox"/> Bibliotecário | <input type="checkbox"/> Analista Financeiro |
| <input type="checkbox"/> Psicólogo Conselheiro de Orientação | <input type="checkbox"/> Camionista |
| <input type="checkbox"/> Gestor de Empresas | <input type="checkbox"/> Veterinário |
| <input type="checkbox"/> Caixa | <input type="checkbox"/> Actor |
| <input type="checkbox"/> Director Hoteleiro | <input type="checkbox"/> Professor de Educação Especial |
| <input type="checkbox"/> Programador de Computadores | <input type="checkbox"/> Vendedor |
| <input type="checkbox"/> Músico | <input type="checkbox"/> Bancário |

Anexo H – Inventário de Preferências Ambientais (Polychronicity Index)**PC Form**

Abaixo encontra um conjunto de afirmações que lhe permitem registar as suas preferências sobre um vasto conjunto de actividades. Leia cada afirmação e decida se CONCORDA TOTALMENTE (CT), CONCORDA (C), é NEUTRO (N), DISCORDA (D) ou DISCORDA TOTALMENTE (DT) com a frase. Registe a sua resposta assinalando com um círculo o número correspondente à escolha que considera mais apropriada. Não há respostas certas nem erradas, mas apenas a indicação das suas preferências relativamente às afirmações.

| | CT | C | N | D | DT |
|---|----|---|---|---|----|
| 1. Quando aparecem muitas coisas ao mesmo tempo, fico bastante desorganizado. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Gosto de locais com muita gente e muita actividade. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. As pessoas que não conseguem cumprir horários e compromissos, geralmente não são muito eficazes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Gosto de fazer as coisas à medida que elas aparecem. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Prefiro acabar um trabalho antes de começar outro. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Só consigo fazer uma coisa de cada vez. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Quando estou a trabalhar num projecto, faço uma coisa de cada vez. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Multidões fazem-me sentir desconfortável. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Ter uma agenda demasiado cheia, deixa-me em baixo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. A única maneira de conseguir fazer alguma coisa é elaborar um plano e cumpri-lo rigorosamente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Não me consigo concentrar, a menos que esteja completamente em paz e sossego. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Hoje em dia somos bombardeados com tanta informação nova que se torna impossível estar a par de tudo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. Sou uma pessoa discreta. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. As pessoas que se atrasam para os encontros irritam-me particularmente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. Existe um lugar para tudo e cada coisa deve estar no seu lugar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. As coisas acontecem tão rapidamente hoje em dia que não consigo estar a par de tudo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. Ficar à espera de uma pessoa para um encontro não me aborrece. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. Não tenho dificuldade em trabalhar em vários projectos ao mesmo tempo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. Não me agradam festas com muita gente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. A organização do tempo é a chave da eficiência. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. Não tenho qualquer problema em realizar mais do que uma actividade ao mesmo tempo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. Por vezes as coisas acontecem tão depressa que parece que não me consigo concentrar em nada. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. Prefiro a paz e o silêncio da vida no campo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. Gosto de me deitar à mesma hora todas as noites. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25. A capacidade para fazer planos e cumpri-los é essencial. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Anexo I – Tarefas de Escalonamento da Estimativa da Magnitude das Ocupações

Escalonamento da Estimativa da Magnitude das Ocupações

Instruções

O escalonamento das estimativas de magnitude é um método que nos permite fazer juízos comparativos sobre o valor dos objectos. Por exemplo, se nos pedirem para avaliar a *utilidade* dos meios de transporte, e ao automóvel for atribuído arbitrariamente 50 unidades de utilidade, poderemos fazer os seguintes juízos:

Automóvel 50

Avião 25

Bicicleta 10

em que se considera que o avião tem metade do valor do automóvel e o automóvel 5 vezes mais valor que a bicicleta. Podem utilizar-se os números que se quiser de maneira a que os seus juízos reflectam o valor relativo dos objectos.

Num outro exemplo, poder-se-á julgar a importância relativa de uma biblioteca, da Internet e de outras pessoas enquanto fontes de informação respeitantes às viagens. Se à biblioteca fossem arbitrariamente atribuídas 50 unidades de valor poder-se-iam fazer os seguintes juízos:

Biblioteca 50

Internet 100

Outras pessoas 5

em que se considera que a Internet é 2 vezes mais informativa que a biblioteca, que as outras pessoas são 20 vezes menos informativas que a Internet e que a biblioteca é 10 vezes mais informativa do que as outras pessoas.

Nas páginas seguintes é-lhe pedido que julgue as diferenças relativas entre as ocupações respeitantes a várias dimensões dessas ocupações. As dimensões têm a ver com as características das profissões e até que ponto considera que as profissões são diferentes umas das outras nessas características. Em cada uma das secções seguintes será dada uma definição de uma característica em que diferem as profissões, e a uma das ocupações/profissões será dado um valor arbitrário de 50 unidades. A sua tarefa consiste em avaliar o valor comparativo de cada uma das restantes profissões relativamente a este padrão inicial.

Peso da Informação

Os objectos que se encontram mais abaixo são profissões. A tarefa consiste em colocar um número, ao lado de cada profissão, que indica os juízos comparativos acerca da presença ou ausência relativa do **peso da informação** da profissão. Isto é, **até que ponto pensa que as diferentes profissões têm mais ou menos peso de informação no nosso trabalho do dia-a-dia**. Algumas profissões poderão ter pouco peso informativo ou exigências de processamento da informação colocadas ao trabalhador no decurso de um dia típico, enquanto outras profissões poderão ter exigências informativas muito elevadas colocadas ao trabalhador num dia normal. À primeira profissão de **Engenheiro** é dado um valor arbitrário de **50 unidades** de peso informativo. Coloque o número ao lado de cada uma das restantes profissões, número que reflecte o seu juízo acerca de como essa profissão pode comparar-se com a de Engenheiro quanto ao peso informativo. Escalone as profissões seguintes no que respeita ao seu **peso informativo**:

Engenheiro 50 Mecânico___ Biólogo___ Arquitecto___ Professor Ensino Básico___
Agente de Seguros___ Contabilista___ Carpinteiro___ Médico___ Artista Gráfico___
Enfermeiro___ Agricultor___ Gerente Bancário___ Electricista___ Farmacêutico___
Bibliotecário___ Psicólogo Conselheiro de Orientação___ Gestor de Empresas___ Caixa___
Director Hoteleiro___ Programador de Computadores___ Músico___ Fisioterapeuta___
Agente de Imobiliário___ Gestor de Conta___ Canalizador___ Dentista___ Fotógrafo___
Assistente Social___ Gestor de loja___ Secretário(a)___ Inspector de Obras___
Paramédico___ Jornalista___ Terapeuta da Fala___ Agente de Viagens___ Analista
Financeiro___ Camionista___ Veterinário___ Actor___ Professor de Educação Especial___
Vendedor___ Bancário___

Peso Interpessoal

As ocupações também diferem no grau pelo qual as exigências interpessoais se colocam ao trabalhador durante um dia normal de trabalho, como sejam reunir-se com outros, trabalhar em projectos de grupo, prestar informações aos outros ou supervisionar de perto os outros. Algumas ocupações poderão ter pouco peso ou exigência interpessoal relativamente a um trabalhador no decurso de um dia normal de trabalho, enquanto outras ocupações poderão ter exigências interpessoais muito altas. A tarefa que se segue consiste em colocar um número em cada ocupação, que indique o seu juízo comparativo sobre a presença ou ausência relativa do **peso interpessoal** da ocupação, isto é, **em que medida pensa que as diferentes ocupações têm maior ou menor exigências ou peso interpessoal num dia de trabalho**. À primeira profissão de **Engenheiro** é dado um valor arbitrário de **50 unidades** de peso interpessoal. Coloque o número ao lado de cada uma das restantes profissões, número que reflecte o seu juízo acerca de como essa profissão pode comparar-se com a de Engenheiro quanto ao peso interpessoal.

Engenheiro 50 Mecânico___ Biólogo___ Arquitecto___ Professor Ensino Básico___
Agente de Seguros___ Contabilista___ Carpinteiro___ Médico___ Artista Gráfico___
Enfermeiro___ Agricultor___ Gerente Bancário___ Electricista___ Farmacêutico___
Bibliotecário___ Psicólogo Conselheiro de Orientação___ Gestor de Empresas___ Caixa___
Director Hoteleiro___ Programador de Computadores___ Músico___ Fisioterapeuta___
Agente de Imobiliário___ Gestor de Conta___ Canalizador___ Dentista___ Fotógrafo___
Assistente Social___ Gestor de loja___ Secretário(a)___ Inspector de Obras___
Paramédico___ Jornalista___ Terapeuta da Fala___ Agente de Viagens___ Analista
Financeiro___ Camionista___ Veterinário___ Actor___ Professor de Educação Especial___
Vendedor___ Bancário___

Peso de Mudança

As ocupações também diferem no grau em que as actividades mudam constantemente. Algumas ocupações baseiam-se em tarefas relativamente fixas e conhecimento fixo que muda muito lentamente ao longo do tempo. Outras ocupações caracterizam-se pela mudança rápida e constante da informação necessária para o desempenho do trabalho. Classifique cada ocupação, abaixo referida, sobre a presença ou ausência relativa do peso de mudança, isto é, **em que medida pensa que as diferentes ocupações requerem que nos mantenhamos a par com as frequentes mudanças no trabalho.** À primeira profissão de **Engenheiro** é dado um valor arbitrário de **50 unidades** de peso de mudança. Classifique cada uma das restantes ocupações, de modo a reflectir o seu julgamento sobre o modo como essa profissão pode comparar-se com a de Engenheiro, quanto ao peso de mudança.

Engenheiro 50 Mecânico___ Biólogo___ Arquitecto___ Professor Ensino Básico___
Agente de Seguros___ Contabilista___ Carpinteiro___ Médico___ Artista Gráfico___
Enfermeiro___ Agricultor___ Gerente Bancário___ Electricista___ Farmacêutico___
Bibliotecário___ Psicólogo Conselheiro de Orientação___ Gestor de Empresas___ Caixa___
Director Hoteleiro___ Programador de Computadores___ Músico___ Fisioterapeuta___
Agente de Imobiliário___ Gestor de Conta___ Canalizador___ Dentista___ Fotógrafo___
Assistente Social___ Gestor de loja___ Secretário(a)___ Inspector de Obras___
Paramédico___ Jornalista___ Terapeuta da Fala___ Agente de Viagens___ Analista
Financeiro___ Camionista___ Veterinário___ Actor___ Professor de Educação Especial___
Vendedor___ Bancário___

Estrutura da Actividade

As ocupações também diferem no grau pelo qual as actividades podem ser estruturadas ou ordenadas pelo trabalhador durante um dia normal de trabalho. Algumas ocupações podem ter poucas actividades estruturadas e um trabalhador pode ser confrontado com flutuações constantes e mudanças imprevisíveis no decurso de um dia de trabalho, enquanto outras ocupações podem ter ambientes de trabalho muito estruturados onde as actividades são ordenadas e muito previsíveis. Classifique cada ocupação, abaixo referida, sobre a presença de maior ou menor estrutura na actividade; **em que medida pensa que as diferentes ocupações permitem uma maior ou menor estruturação das actividades num dia de trabalho.** À primeira profissão de **Engenheiro** é dado um valor arbitrário de **50 unidades** de peso de estrutura de actividade. Classifique cada uma das restantes ocupações, de modo a reflectir o seu julgamento sobre o modo como essa profissão pode comparar-se com a de Engenheiro, quanto à estrutura de actividade.

Engenheiro 50 Mecânico___ Biólogo___ Arquitecto___ Professor Ensino Básico___
Agente de Seguros___ Contabilista___ Carpinteiro___ Médico___ Artista Gráfico___
Enfermeiro___ Agricultor___ Gerente Bancário___ Electricista___ Farmacêutico___
Bibliotecário___ Psicólogo Conselheiro de Orientação___ Gestor de Empresas___ Caixa___
Director Hoteleiro___ Programador de Computadores___ Músico___ Fisioterapeuta___
Agente de Imobiliário___ Gestor de Conta___ Canalizador___ Dentista___ Fotógrafo___
Assistente Social___ Gestor de loja___ Secretário(a)___ Inspector de Obras___
Paramédico___ Jornalista___ Terapeuta da Fala___ Agente de Viagens___ Analista
Financeiro___ Camionista___ Veterinário___ Actor___ Professor de Educação Especial___
Vendedor___ Bancário___

Estrutura Temporal

As ocupações também diferem no grau em que o tempo pode ser estruturado pelo trabalhador durante um dia normal de trabalho. Algumas ocupações podem ter pouca estrutura temporal no decurso de um dia de trabalho e pode permitir que este seja organizado de maneiras muito diferentes. Outras ocupações podem ter uma estrutura temporal muito elevada durante um dia de trabalho no qual as tarefas são agendadas rigidamente, havendo pouca oportunidade para variações na gestão do tempo. A tarefa que se segue consiste em colocar um número em cada ocupação, que indique o seu juízo comparativo sobre a presença ou ausência relativa da **estrutura temporal** da ocupação, isto é, **em que medida pensa que os trabalhadores nas ocupações têm um maior ou menor controle sobre os seus horários de trabalho**. À primeira profissão de **Engenheiro** é dado um valor arbitrário de **50 unidades** de estrutura temporal. Coloque o número ao lado de cada uma das restantes profissões, número que reflecte o seu juízo acerca de como essa profissão pode comparar-se com a de Engenheiro quanto à estrutura temporal.

Engenheiro 50 Mecânico___ Biólogo___ Arquitecto___ Professor Ensino Básico___
Agente de Seguros___ Contabilista___ Carpinteiro___ Médico___ Artista Gráfico___
Enfermeiro___ Agricultor___ Gerente Bancário___ Electricista___ Farmacêutico___
Bibliotecário___ Psicólogo Conselheiro de Orientação___ Gestor de Empresas___ Caixa___
Director Hoteleiro___ Programador de Computadores___ Músico___ Fisioterapeuta___
Agente de Imobiliário___ Gestor de Conta___ Canalizador___ Dentista___ Fotógrafo___
Assistente Social___ Gestor de loja___ Secretário(a)___ Inspector de Obras___
Paramédico___ Jornalista___ Terapeuta da Fala___ Agente de Viagens___ Analista
Financeiro___ Camionista___ Veterinário___ Actor___ Professor de Educação Especial___
Vendedor___ Bancário___

Anexo J – Tarefas de Classificação da Magnitude**Classifique a Magnitude do Peso da Informação das Ocupações**

Algumas profissões poderão ter pouco peso informativo ou exigências de processamento da informação colocadas ao trabalhador no decurso de um dia típico, portanto possuem uma magnitude do peso da informação baixa. Outras profissões poderão ter exigências informativas muito elevadas colocadas ao trabalhador num dia normal, portanto possuem uma magnitude do peso da informação elevada.

Para cada uma das ocupações abaixo referidas, faça um julgamento acerca da magnitude do peso da informação que pensa que a ocupação possui. Classifique cada ocupação na escala de 1 a 9. Se pensa que a magnitude do peso da informação de uma ocupação é muito elevada então deverá atribuir-lhe a pontuação 9; se pensa que a magnitude do peso da informação de uma ocupação é muito baixa, então deverá atribuir-lhe a pontuação 1. Utilize todos os pontos da escala conforme a sua opinião sobre a magnitude do peso da informação das diferentes ocupações.

| Ocupação | 1=muito baixa | | | | | 9=muito alta | | | |
|-------------------------------------|----------------------|---|---|---|---|---------------------|---|---|---|
| Mecânico | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Biólogo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Arquitecto | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Professor Ensino Básico | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Agente de Seguros | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Contabilista | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Carpinteiro | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Médico | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Artista Gráfico | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Enfermeiro | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Agricultor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Gerente Bancário | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Electricista | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Farmacêutico | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Bibliotecário | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Psicólogo Conselheiro de Orientação | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Gestor de Empresas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Caixa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Director Hoteleiro | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Programador de Computadores | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Músico | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |

| Ocupação | 1=muito baixa | | | | | 9=muito alta | | | |
|--------------------------------|---------------|---|---|---|---|--------------|---|---|---|
| Fisioterapeuta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Agente de Imobiliário | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Gestor de Conta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Canalizador | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Dentista | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Fotógrafo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Assistente Social | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Gestor de loja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Secretário(a) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Inspector de Obras | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Paramédico | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Jornalista | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Terapeuta da Fala | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Agente de Viagens | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Analista Financeiro | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Camionista | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Veterinário | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Actor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Professor de Educação Especial | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Vendedor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Bancário | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |

Classifique a Magnitude do *Peso Interpessoal* das Ocupações

As ocupações também diferem no grau pelo qual as exigências interpessoais se colocam ao trabalhador durante um dia normal de trabalho, como sejam reunir-se com outros, trabalhar em projectos de grupo, prestar informações aos outros ou supervisionar de perto os outros. Algumas ocupações poderão ter pouco peso ou exigência interpessoal relativamente a um trabalhador no decurso de um dia normal de trabalho, portanto possuem uma magnitude do peso interpessoal baixa. Outras ocupações poderão ter exigências interpessoais muito altas, portanto possuem uma magnitude do peso interpessoal elevada.

Para cada uma das ocupações abaixo referidas, faça um julgamento acerca da magnitude do peso interpessoal que pensa que a ocupação possui. Classifique cada ocupação na escala de 1 a 9. Se pensa que a magnitude do peso interpessoal de uma ocupação é muito elevada então deverá atribuir-lhe a pontuação 9; se pensa que a magnitude do peso interpessoal de uma ocupação é muito baixa, então deverá atribuir-lhe a pontuação 1. Utilize todos os pontos da escala conforme a sua opinião sobre a magnitude do peso interpessoal das diferentes ocupações.

| Ocupação | 1=muito baixa | | | | | 9=muito alta | | | |
|-------------------------------------|---------------|---|---|---|---|--------------|---|---|---|
| Mecânico | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Biólogo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Arquitecto | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Professor Ensino Básico | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Agente de Seguros | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Contabilista | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Carpinteiro | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Médico | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Artista Gráfico | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Enfermeiro | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Agricultor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Gerente Bancário | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Electricista | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Farmacêutico | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Bibliotecário | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Psicólogo Conselheiro de Orientação | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Gestor de Empresas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Caixa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Director Hoteleiro | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Programador de Computadores | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Músico | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |

| Ocupação | 1=muito baixa | | | | | 9=muito alta | | | |
|--------------------------------|---------------|---|---|---|---|--------------|---|---|---|
| Fisioterapeuta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Agente de Imobiliário | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Gestor de Conta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Canalizador | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Dentista | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Fotógrafo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Assistente Social | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Gestor de loja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Secretário(a) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Inspector de Obras | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Paramédico | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Jornalista | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Terapeuta da Fala | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Agente de Viagens | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Analista Financeiro | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Camionista | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Veterinário | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Actor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Professor de Educação Especial | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Vendedor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Bancário | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |

Classifique a Magnitude do *Peso da Mudança* das Ocupações

As ocupações também diferem no grau em que as actividades mudam constantemente. Algumas ocupações baseiam-se em tarefas relativamente fixas e conhecimento fixo que muda muito lentamente ao longo do tempo, portanto possuem um peso da mudança baixo. Outras ocupações caracterizam-se pela mudança rápida e constante da informação necessária para o desempenho do trabalho, portanto possuem um peso da mudança alto.

Para cada uma das ocupações abaixo referidas, faça um julgamento acerca do peso da mudança que pensa que a ocupação possui. Classifique cada ocupação na escala de 1 a 9. Se pensa que o peso da mudança de uma ocupação é muito elevado então deverá atribuir-lhe a pontuação 9; se pensa que o peso da mudança de uma ocupação é muito baixa, então deverá atribuir-lhe a pontuação 1. Utilize todos os pontos da escala conforme a sua opinião sobre o peso da mudança das diferentes ocupações.

| Ocupação | 1=muito baixa | | | | | 9=muito alta | | | |
|-------------------------------------|---------------|---|---|---|---|--------------|---|---|---|
| Mecânico | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Biólogo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Arquitecto | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Professor Ensino Básico | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Agente de Seguros | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Contabilista | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Carpinteiro | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Médico | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Artista Gráfico | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Enfermeiro | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Agricultor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Gerente Bancário | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Electricista | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Farmacêutico | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Bibliotecário | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Psicólogo Conselheiro de Orientação | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Gestor de Empresas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Caixa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Director Hoteleiro | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Programador de Computadores | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Músico | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |

| Ocupação | 1=muito baixa | | | | | 9=muito alta | | | |
|--------------------------------|---------------|---|---|---|---|--------------|---|---|---|
| Fisioterapeuta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Agente de Imobiliário | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Gestor de Conta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Canalizador | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Dentista | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Fotógrafo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Assistente Social | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Gestor de loja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Secretário(a) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Inspector de Obras | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Paramédico | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Jornalista | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Terapeuta da Fala | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Agente de Viagens | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Analista Financeiro | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Camionista | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Veterinário | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Actor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Professor de Educação Especial | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Vendedor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Bancário | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |

Classifique a Magnitude da estrutura da actividade das ocupações

As ocupações também diferem no grau pelo qual as actividades podem ser estruturadas ou ordenadas pelo trabalhador durante um dia normal de trabalho. Algumas ocupações podem ter poucas actividades estruturadas e um trabalhador pode ser confrontado com flutuações constantes e mudanças imprevisíveis no decurso de um dia de trabalho, portanto possuem uma magnitude da estrutura da actividade baixa. Outras ocupações podem ter ambientes de trabalho muito estruturados onde as actividades são ordenadas e muito previsíveis, portanto possuem uma magnitude da estrutura da actividade elevada.

Para cada uma das ocupações abaixo referidas, faça um julgamento acerca da magnitude da estrutura da actividade que pensa que a ocupação possui. Classifique cada ocupação na escala de 1 a 9. Se pensa que a magnitude da estrutura da actividade de uma ocupação é muito elevado então deverá atribuir-lhe a pontuação 9; se pensa que a magnitude da estrutura da actividade de uma ocupação é muito baixa, então deverá atribuir-lhe a pontuação 1. Utilize todos os pontos da escala conforme a sua opinião sobre a magnitude da estrutura da actividade das diferentes ocupações.

| Ocupação | 1=muito baixa | | | | | 9=muito alta | | | |
|-------------------------------------|---------------|---|---|---|---|--------------|---|---|---|
| Mecânico | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Biólogo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Arquitecto | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Professor Ensino Básico | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Agente de Seguros | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Contabilista | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Carpinteiro | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Médico | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Artista Gráfico | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Enfermeiro | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Agricultor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Gerente Bancário | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Electricista | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Farmacêutico | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Bibliotecário | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Psicólogo Conselheiro de Orientação | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Gestor de Empresas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Caixa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Director Hoteleiro | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Programador de Computadores | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Músico | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |

| Ocupação | 1=muito baixa | | | | | 9=muito alta | | | |
|--------------------------------|---------------|---|---|---|---|--------------|---|---|---|
| Fisioterapeuta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Agente de Imobiliário | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Gestor de Conta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Canalizador | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Dentista | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Fotógrafo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Assistente Social | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Gestor de loja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Secretário(a) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Inspector de Obras | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Paramédico | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Jornalista | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Terapeuta da Fala | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Agente de Viagens | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Analista Financeiro | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Camionista | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Veterinário | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Actor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Professor de Educação Especial | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Vendedor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Bancário | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |

Classifique a Magnitude da estrutura temporal das ocupações

As ocupações também diferem no grau em que o tempo pode ser estruturado pelo trabalhador durante um dia normal de trabalho. Algumas ocupações podem ter pouca estrutura temporal no decurso de um dia de trabalho e pode permitir que este seja organizado de maneiras muito diferentes, portanto possuem uma magnitude da estrutura temporal baixa. Outras ocupações podem ter uma estrutura temporal muito elevada durante um dia de trabalho no qual as tarefas são agendadas rigidamente, havendo pouca oportunidade para variações na gestão do tempo, portanto possuem uma magnitude da estrutura temporal elevada.

Para cada uma das ocupações abaixo referidas, faça um julgamento acerca da magnitude da estrutura temporal que pensa que a ocupação possui. Classifique cada ocupação na escala de 1 a 9. Se pensa que a magnitude da estrutura temporal de uma ocupação é muito elevada então deverá atribuir-lhe a pontuação 9; se pensa que a magnitude da estrutura temporal de uma ocupação é muito baixa, então deverá atribuir-lhe a pontuação 1. Utilize todos os pontos da escala conforme a sua opinião sobre a magnitude da estrutura temporal das diferentes ocupações.

| Ocupação | 1=muito baixa | | | | | 9=muito alta | | | |
|-------------------------------------|---------------|---|---|---|---|--------------|---|---|---|
| Mecânico | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Biólogo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Arquitecto | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Professor Ensino Básico | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Agente de Seguros | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Contabilista | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Carpinteiro | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Médico | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Artista Gráfico | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Enfermeiro | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Agricultor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Gerente Bancário | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Electricista | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Farmacêutico | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Bibliotecário | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Psicólogo Conselheiro de Orientação | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Gestor de Empresas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Caixa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Director Hoteleiro | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Programador de Computadores | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Músico | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |

| Ocupação | 1=muito baixa | | | | | 9=muito alta | | | |
|--------------------------------|---------------|---|---|---|---|--------------|---|---|---|
| Fisioterapeuta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Agente de Imobiliário | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Gestor de Conta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Canalizador | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Dentista | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Fotógrafo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Assistente Social | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Gestor de loja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Secretário(a) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Inspector de Obras | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Paramédico | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Jornalista | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Terapeuta da Fala | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Agente de Viagens | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Analista Financeiro | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Camionista | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Veterinário | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Actor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Professor de Educação Especial | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Vendedor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Bancário | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |

Anexo K - Carta de apresentação via contacto directo (participantes em situação de emprego)

Exmo. Sr. ou Sr.ª:

No âmbito do Doutoramento em Psicologia, da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, sob a orientação do Professor Doutor Joaquim Armando Ferreira e co-orientação do Professor Doutor Richard Haase (University at Albany – State University of New York) está a ser desenvolvido um projecto de investigação sobre o bem-estar subjetivo e o ajustamento pessoa-ambiente profissional.

Elegemos para participar neste estudo, seis grupos profissionais: electricistas, farmacêuticos, jornalistas, professores do 1º CEB, agentes imobiliários e contabilistas.

Se exerce a sua profissão há pelo menos 12 meses num destes grupos profissionais, poderá preencher o instrumento em anexo.

O inquérito demora um pouco a preencher e poderá parecer-lhe algo repetitivo, mas salientamos desde já, a importância da sua colaboração para a concretização deste trabalho.

Contamos com a sua disponibilidade para a participação neste projecto, garantindo a confidencialidade e anonimato no tratamento das informações obtidas e manifestando a nossa disponibilidade para os esclarecimentos entendidos como necessários através do seguinte e-mail de contacto: rosina_ines@hotmail.com.

Desde já agradecemos o seu precioso contributo para o avanço científico sobre a sua área profissional.

Com os melhores cumprimentos,
Rosina Fernandes

Anexo L - Carta de apresentação via e-mail (participantes em situação de emprego)

Exmo. Sr. ou Sr.ª:

No âmbito do Doutoramento em Psicologia, da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, sob a orientação do Professor Doutor Joaquim Armando Ferreira e co-orientação do Professor Doutor Richard Haase (University at Albany – State University of New York) está a ser desenvolvido um projecto de investigação sobre o bem-estar subjectivo e o ajustamento pessoa-ambiente profissional.

Elegemos para participar neste estudo, seis grupos profissionais: electricistas, farmacêuticos, jornalistas, professores do 1º CEB, agentes imobiliários e contabilistas. Se exerce a sua profissão há pelo menos 12 meses num destes grupos profissionais, poderá preencher o instrumento que se encontra disponível em: <http://www.screator.net/showform.php?f=288272451>.

O inquérito demora um pouco a preencher e poderá parecer-lhe algo repetitivo, mas salientamos desde já, a importância da sua colaboração para a concretização deste trabalho. Pedimos ainda que divulgue, por favor, este e-mail pelos seus contactos.

Contamos com a sua disponibilidade para a participação neste projecto, garantindo a confidencialidade e anonimato no tratamento das informações obtidas e manifestando a nossa disponibilidade para os esclarecimentos entendidos como necessários através do seguinte e-mail de contacto: rosina_ines@hotmail.com.

Desde já agradecemos o seu precioso contributo para o avanço científico sobre a sua área profissional.

Com os melhores cumprimentos,
Rosina Fernandes

Anexo M - Carta de apresentação via contacto directo (participantes em situação de desemprego)

Exmo. Sr. ou Sr.ª:

No âmbito do Doutoramento em Psicologia, da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, sob a orientação do Professor Doutor Joaquim Armando Ferreira e Richard F. Haase (University at Albany – State University of New York) está a ser desenvolvido um projecto de investigação sobre o bem-estar subjetivo e o ajustamento pessoa-ambiente profissional.

Elegemos para participar neste estudo, pessoas que se encontrem em situação de desemprego. Se se encontra nesta situação, poderá preencher o instrumento em anexo.

O inquérito demora um pouco a preencher e poderá parecer-lhe algo repetitivo, mas salientamos desde já, a importância da sua colaboração para a concretização deste trabalho.

Contamos com a sua disponibilidade para a participação neste projecto, garantindo a confidencialidade e anonimato no tratamento das informações obtidas e manifestando a nossa disponibilidade para os esclarecimentos entendidos como necessários através do seguinte e-mail de contacto: rosina_ines@hotmail.com.

Desde já agradecemos o seu precioso contributo para o avanço científico sobre a temática do desemprego.

Com os melhores cumprimentos,
Rosina Fernandes

Anexo N - Carta de apresentação via e-mail (participantes em situação de desemprego)

Exmo. Sr. ou Sr.ª:

No âmbito do Doutoramento em Psicologia, da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, sob a orientação do Professor Doutor Joaquim Armando Ferreira e Richard F. Haase (University at Albany – State University of New York) está a ser desenvolvido um projecto de investigação sobre o bem-estar subjectivo e o ajustamento pessoa-ambiente profissional.

Elegemos para participar neste estudo, pessoas que se encontrem em situação de desemprego. A recolha de dados está a ser realizada através de um instrumento disponível em <http://www.screator.net/showform.php?f=884243215>.

O inquérito demora um pouco a preencher e poderá parecer-lhe algo repetitivo, mas salientamos desde já, a importância da sua colaboração para a concretização deste trabalho. Pedimos ainda que divulgue, por favor, este e-mail pelos seus contactos.

Contamos com a sua disponibilidade para a participação neste projecto, garantindo a confidencialidade e anonimato no tratamento das informações obtidas e manifestando a nossa disponibilidade para os esclarecimentos entendidos como necessários através do seguinte e-mail de contacto: rosina_ines@hotmail.com.

Desde já agradecemos o seu precioso contributo para o avanço científico sobre a temática do desemprego.

Com os melhores cumprimentos,

Rosina Fernandes