



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS

FACULDADE EDUCAÇÃO

JOSEANE VASCONCELLOS DE FREITAS

**UM ESTUDO SOBRE PREOCUPAÇÃO E
ENVOLVIMENTO COM O DESENVOLVIMENTO DE
CARREIRA EM ESTUDANTES DO ENSINO
SUPERIOR**

**CAMPINAS
2015**

JOSEANE VASCONCELLOS DE FREITAS

**UM ESTUDO SOBRE PREOCUPAÇÃO E
ENVOLVIMENTO COM O DESENVOLVIMENTO DE
CARREIRA EM ESTUDANTES DO ENSINO
SUPERIOR**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Educação da Universidade Estadual de Campinas para obtenção do título de Mestra em Educação, na área de concentração de Psicologia Educacional

Supervisor/Orientador: Prof Dra Elizabeth Nogueira Gomes da Silva Mercuri

ESTE EXEMPLAR CORRESPONDE À VERSÃO FINAL DA DISSERTAÇÃO DEFENDIDA PELO ALUNO JOSEANE VASCONCELLOS DE FREITAS, E ORIENTADA PELO(A) PROF. (A) DR.(A) ELIZABETH NOGUEIRA GOMES DA SILVA MERCURI

**CAMPINAS
2015**

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
FACULDADE DE EDUCAÇÃO**

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

**UM ESTUDO SOBRE PREOCUPAÇÃO E
ENVOLVIMENTO COM O DESENVOLVIMENTO
DE CARREIRA EM ESTUDANTES DO ENSINO
SUPERIOR**

Autor : Joseane Vasconcellos de Freitas

Orientador: Prof. Dra. Elizabeth Nogueira Gomes da Silva Mercuri

COMISSÃO JULGADORA:

Profa Dra Soely Aparecida Jorge Polydoro

Profa Dra Marina Cardoso de Oliveira

A Ata da Defesa assinada pelos membros da Comissão Examinadora, consta no processo de vida acadêmica do aluno.

2015

Agência(s) de fomento e nº(s) de processo(s): Não se aplica.

Ficha catalográfica
Universidade Estadual de Campinas
Biblioteca da Faculdade de Educação
Rosemary Passos - CRB 8/5751

F884e Freitas, Joseane Vasconcellos, 1980-
Um estudo sobre preocupação e envolvimento com o desenvolvimento de carreira em estudantes do ensino superior / Joseane Vasconcellos de Freitas. – Campinas, SP : [s.n.], 2015.

Orientador: Elizabeth Nogueira Gomes da Silva Mercuri.
Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação.

1. Carreira profissional. 2. Ensino superior. 3. Estudantes universitários. I. Mercuri, Elizabeth Nogueira Gomes da Silva, 1952-. II. Universidade Estadual de Campinas. Faculdade de Educação. III. Título.

Informações para Biblioteca Digital

Título em outro idioma: A study of concern and involvement with career development in higher education students

Palavras-chave em inglês:

Professional career

Higher education

College students

Área de concentração: Psicologia Educacional

Titulação: Mestra em Educação

Banca examinadora:

Elizabeth Nogueira Gomes da Silva Mercuri [Orientador]

Soely Aparecida Jorge Polydoro

Marina Cardoso de Oliveira

Data de defesa: 16-11-2015

Programa de Pós-Graduação: Educação

AGRADECIMENTOS

“Cada pessoa que passa em nossa vida, passa sozinha, é porque cada pessoa é única e nenhuma substitui a outra! Cada pessoa que passa em nossa vida passa sozinha e não nos deixa só porque deixa um pouco de si e leva um pouquinho de nós. Essa é a mais bela responsabilidade da vida e a prova de que as pessoas não se encontram por acaso.”

Charles Chaplin

Durante esses anos, só tenho a agradecer a todos que passaram pelo meu caminho e que com certeza deixaram um pouco de si. Os momentos de alegria serviram para me permitir acreditar na beleza da vida, e os de sofrimento, serviram para um crescimento pessoal único. É muito difícil transformar sentimentos em palavras, mas serei eternamente grata a vocês, pessoas imprescindíveis para a realização e conclusão deste trabalho.

Primeiramente, agradeço Elizabeth Mercuri, expresso o meu profundo agradecimento pela orientação e apoio incondicional que muito elevaram os meus conhecimentos científicos e, sem dúvida, muito estimularam o meu desejo de querer, sempre, saber mais e a vontade constante de querer fazer melhor. Agradeço também por acreditar que eu era capaz. Tenho orgulho em dizer que um dia fui sua orientanda.

Aos excelentes professores, como Soely Polydoro, Sérgio Leite, Dirceu da Silva, pelas aulas e contribuições para o meu desenvolvimento pessoal e profissional que estarão para sempre em minha memória.

Ao estatístico, Helymar Machado pelas explicações, dedicação e contribuições, sem as quais o conhecimento e as conclusões geradas pelo presente não seriam possíveis.

Aos colegas de turma do mestrado pela calorosa recepção e companheirismo que tiveram, em especial as amigas Rafaela Brissac, Rafaela Faria, Eduarla Emilio e Adriane Soares.

À minha família, em especial aos meus pais, irmãos e minha avó, um enorme obrigado por acreditarem sempre em mim e naquilo que faço e por todos os ensinamentos de vida. Espero que esta etapa, que agora termino, possa de alguma forma, retribuir e compensar todo o carinho, apoio e dedicação que, constantemente, me oferecem.

Ao Ivan, meu marido, um agradecimento especial pelo apoio e carinho diário, pelas palavras doces e pela transmissão de confiança e de força, em todos os momentos. Por tudo, a minha enorme gratidão!

Para todos, o meu profundo e sentido agradecimento a todas as pessoas que contribuíram para a concretização desta dissertação, estimulando-me intelectual e emocionalmente.

MUITO OBRIGADA!!!

Joseane Freitas

*“Ele não sabia que era impossível. Foi lá e fez.”
Jean Cocteau*

RESUMO

O mundo do trabalho vem passando por diversas mudanças que afetam as organizações, as relações de trabalho e conseqüentemente as carreiras profissionais. No cenário atual os indivíduos são gestores da sua carreira, ou seja, devem se comportar de forma ativa e como protagonistas na construção dos seus percursos de vida e carreira. O desenvolvimento de carreira é entendido por alguns teóricos como um processo, que ocorre ao longo da vida do sujeito, porém este estudo focaliza o estudante de graduação do ensino superior, fase esta de formação que traz exigências específicas, uma vez que coincide com demandas sociais importantes, como escolha da área de atuação e o ingresso no trabalho. O estudo assumiu como base teórica o modelo de desenvolvimento de carreira de Donald Super e seu objetivo foi o de identificar e analisar as preocupações e envolvimento com as tarefas de carreira de estudantes do ensino superior e sua relação com as variáveis: faixa etária, sexo, atividade remunerada e semestre do curso. Participaram do estudo 132 estudantes do curso noturno de Administração de um Centro Universitário do interior do estado de São Paulo, com idade variando de 18 a 46 anos, que responderam ao Inventário de Preocupações e Envolvimento com as Tarefas de Carreira (IPC – r grades atitudinal e comportamental). Os resultados envolveram análises em duas etapas, a primeira a partir dos itens que compõem cada uma das duas grades e, a segunda a partir dos fatores subjacentes aos itens, identificados a partir de análise fatorial exploratória. Os resultados apontaram a presença de três fatores para cada uma das duas grades do inventário, porém, com diferentes composições de itens, sendo que os níveis de preocupação e envolvimento com as tarefas de carreira dos estudantes se mostraram acima do ponto médio da escala. Em relação às variáveis investigadas, observou-se que nenhuma delas exerce efeito geral sobre o conjunto dos seis fatores. Faixa etária e, em especial, semestre do curso e realização de atividade remunerada associam-se com diferentes fatores da grade de preocupação e de envolvimento com as tarefas de carreira. Discutem-se as diferenças observadas em relação às etapas de desenvolvimento de carreira do modelo teórico subjacente e a partir das características dos sujeitos envolvidos. Apresentam-se recomendações para estudos futuros.

Palavras-chave: preocupação de carreira, envolvimento com tarefas de carreira, ensino superior, estudante universitário.

ABSTRACT

The world of work has undergone several changes that affect organizations, labor relations and consequently professional careers. In the present scenario individuals are managers of their career, that is, to behave actively and as protagonists in the construction of their life path and career. The career development is understood by some theorists as a process that occurs over the life-time. This study focuses on the under graduate life-time students, this phase of training that provides specific requirements, as it coincides with social demands important as choosing the area of operation and entry into the job. The study took as theoretical basis the career development model of Donald Super and its purpose was to identify and analyze the concerns and involvement with students career tasks of higher education and its relationship with the variables age, gender, activity paid and half of the course. Study participants were 132 students in evening classes of Directors of a university center in the state of São Paulo, aged 18-46 years who responded to inventory concerns and involvement with the Career Tasks (IPC - r attitudinal bars and behavioral). The results of analysis involved in two stages, the first from the items that make up each of the two grids and the second from the underlying factors to the items identified from exploratory factor analysis. The results showed the presence of three factors for each of the two grids of the inventory, but with different compositions of items, and the levels of concern and involvement with career tasks of the students showed up middle of the scale. Regarding types of variables investigated it was found that none of them exerts overall effect on all the six factors. Age group and in particular, half of the course and performing paid work are associated with different factors of concern grating and involvement with career tasks. Discusses the differences observed in relation to career development steps of the underlying theoretical model and from the characteristics of the subjects involved. They present recommendations for future studies.

Keywords: career concern, career involvement, higher education, college student.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Distribuição dos participantes por semestre do curso.....	50
Tabela 2 - Distribuição dos participantes por faixa etária.....	50
Tabela 3 - Distribuição dos participantes por exercício de atividade remunerada.....	50
Tabela 4 - Médias dos itens de preocupação e envolvimento com as tarefas de carreira.....	54
Tabela 5 - Correlações entre itens de preocupação e envolvimento, do inventário IPCr.....	56
Tabela 6 - Concordância entre os itens do IPCr.....	57
Tabela 7 - Variância Explicada e <i>Eigenvalue</i> dos fatores do IPC-r (grade preocupação).....	58
Tabela 8 - Cargas dos fatores relativos aos itens do IPC-r, grade preocupação, após rotação ortogonal <i>Varimax</i>	59
Tabela 9 - Composição dos fatores após a rotação ortogonal <i>Varimax</i> para IPC-r (grade preocupação).....	60
Tabela 10 - Índices de consistência interna do IPC-r (grade preocupação).....	61
Tabela 11 - Variância explicada e <i>Eigenvalue</i> dos fatores do IPC-r (grade envolvimento).....	62
Tabela 12 - Cargas dos fatores do IPC-r, grade envolvimento, após rotação ortogonal <i>Varimax</i>	63
Tabela 13 - Composição dos fatores após a rotação ortogonal <i>Varimax</i> para IPCr (grade envolvimento).....	64
Tabela 14 - Índices de consistência interna do IPCr (grade envolvimento).....	65
Tabela 15 - Média e desvio padrão dos escores dos fatores.....	68
Tabela 16 - Comparativo entre os escores dos fatores do IPC-r e a variável faixa etária.....	69
Tabela 17 - Comparativo entre os escores dos fatores do IPC-r e a variável sexo.....	70
Tabela 18 - Comparativo entre os escores de cada fator do IPC-r e a variável atividade remunerada.....	71
Tabela 19 - Comparativo entre os escores de cada fator do IPC-r e a variável semestre de curso.....	72

Tabela 20 - Associação conjunta das variáveis dos sujeitos com os escores dos fatores de preocupação e envolvimento do IPCr (MANOVA – <i>Multivariate Analysis of Variance</i>) (n=132).....	73
Tabela 21 - Associação das variáveis do sujeito sobre cada um dos escores dos fatores de preocupação e envolvimento do IPC-r (ANOVA – <i>Analysis of Variance</i>).....	74

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Estágios e subestágios do Adult Career Concerns Inventory (ACCI).....	38
Quadro 2 - Comparação dos resultados da localização dos itens nos fatores da grade de preocupação e de envolvimento com as tarefas de carreira (IPC-r), com os de Lassance (2010).....	66

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Modelo Arco-Íris da Vida e Carreira.....	30
Figura 2 - Modelo do Arco Normando de Super.....	31

SUMÁRIO

Apresentação.....	12
1. INTRODUÇÃO.....	16
Teoria do desenvolvimento vocacional de Donald Super.....	21
Preocupações e envolvimento com as tarefas de carreira.....	32
Instrumentos de avaliação de preocupações e envolvimento com as tarefas de Carreira.....	36
Relação entre preocupação com as tarefas de carreira e variáveis do sujeito.....	41
Objetivo.....	47
2. MÉTODO.....	48
Caracterização da instituição.....	48
Instrumento de coleta de dados.....	49
Participantes.....	49
Procedimento de coleta de dados.....	50
Procedimento de análise de dados.....	51
3. RESULTADOS.....	53
Preocupação e envolvimento com as tarefas de carreira: análise a partir dos itens do IPC-r.....	53
Preocupação e envolvimento com as tarefas de carreira: análise a partir dos fatores do IPC-r.....	57
4. DISCUSSÃO.....	76
A relação entre grau de envolvimento e grau de preocupação.....	76
Composição das grades de preocupação e de envolvimento a partir dos fatores identificados.....	79
REFERÊNCIAS.....	92
ANEXOS.....	97

APRESENTAÇÃO

O período de frequência ao ensino superior deve ser considerado como uma fase importante na formação do indivíduo quer em relação aos aspectos acadêmico e social, quer no emocional e no pessoal. Envolve um contexto que ao confrontar os estudantes, mulheres e homens, com diferentes ideias, experiências, modelos e papéis de vida, pode e deve facilitar a promoção de seu desenvolvimento nas várias dimensões de sua existência, preparando, para a maioria deles, a entrada progressiva na vida adulta (LEITÃO, et al 2000).

Esta fase do desenvolvimento humano constitui-se em uma etapa de formação especial também para a consolidação da autonomia e, de certo modo, estimula a separação ou distinção do período anterior, em que predomina a dependência, permitindo assim que o estudante, que frequenta o ensino superior em idades tradicionais, prepare-se progressivamente para enfrentar maiores responsabilidades na sua vida social, familiar e profissional (YOUNG; FRIESEN, 1990). Vale ressaltar que para o jovem que ingressa no ensino superior, o papel de maior saliência é o de estudante. Este momento de ingresso, segundo Polydoro (2000), é marcado pela euforia e idealização de que o novo ambiente educacional tão desejado satisfaça suas necessidades, promova mudanças pessoais e o transforme em um profissional capacitado.

Embora o projeto existencial dos estudantes do ensino superior integre diversas dimensões, a construção da identidade vocacional ocupa um lugar preponderante. Este processo envolve o desenvolvimento de tarefas vocacionais, especificamente a de inserção pré-profissional e profissional, e a concretização de projetos mais abrangentes que se desenvolvem ao longo de todas as etapas restantes da vida (LEITÃO et al 2000). O desenvolvimento que ocorre ao longo de toda a vida, segundo Super (1963), dá-se por etapas normativas, a saber: Crescimento (infância), Exploração (adolescência), Estabelecimento (adulter jovem¹), Manutenção (adulter média) e Desengajamento (velhice), nas quais os autoconceitos são implementados, transformados e reformulados de acordo com os resultados das experiências de cada indivíduo. Os estágios são formados por tarefas evolutivas, comportamentos socialmente demandados ao indivíduo, que devem ser emitidos para enfrentar situações-problema típicas para cada idade cronológica ou etapa de vida.

No mundo de transformações constantes e rápidas no qual vivemos, as necessidades das pessoas em relação à carreira e ao plano de vida são muito diferentes do que foram em

¹ Termo utilizado para fazer referência ao jovem adulto com até aproximadamente 24 anos.

tempos atrás. O que é posto em causa não são simplesmente as mudanças no funcionamento, mas sim as mudanças estruturais e processuais, que exigem que as pessoas se adaptem às novas condições de trabalho, impactando nos valores pessoais e nos papéis executados. Essas mudanças tem influência não somente no desenvolvimento da carreira, mas também de que maneira esta é compreendida. Para Maanen (1977 apud BOOG, 2002, p. 201) a carreira passa a ideia de um caminho estruturado e organizado no tempo e no espaço, que pode ser seguido por alguém. Entretanto, para Hall (1977 apud BOOG, 2002, p.201) “é uma sequência de atitudes e comportamentos associados com experiências e atividades relacionadas ao trabalho durante a vida de uma pessoa”. Super (1980, p. 282) a define como “a combinação e sequência de papéis desempenhados por uma pessoa durante o curso de sua vida”, consistindo em uma constelação de interações com variação de papéis.

Considerando as transformações que o mundo vem passando, pode-se dizer que o desenvolvimento de carreira caracteriza-se por uma combinação de papéis desempenhados, autoconhecimento, conhecimento da área escolhida e por uma sequência de atitudes e comportamentos.

Porém, deve ser destacado que o ingresso no ensino superior, na maioria das vezes, não é acompanhado nem mesmo de um conhecimento concreto sobre a carreira, curso escolhido e o significado de estar na universidade (RODRIGUES, 1997). Muitas vezes, os alunos chegam ao ensino superior, com expectativas iniciais equivocadas, o que pode gerar uma série de frustrações com sua vivência acadêmica e consecutivamente com a carreira escolhida. E não só isto, mesmo frente a uma decisão vocacional inicial clara, os estudantes podem encontrar dificuldades para implementar suas escolhas, com problemas de identificação ou de criação de oportunidades de desenvolvimento de carreira (JOME; PHILLIPS, 2005).

Lassance (1997), em um de seus trabalhos com estudantes de ensino superior, descreve sobre os diferentes momentos do sujeito no decorrer da sua formação universitária. Aspectos envolvendo a relação entre o aluno, a escolha e o curso são em seu estudo apontados como fatores importantes e seus resultados apontam diferentes etapas do percurso. Na primeira etapa, os aspectos mais evidentes são: o entusiasmo pela vitória no vestibular, o ingresso na universidade e a expectativa com o início da formação. A etapa seguinte é marcada pela decepção com o curso, professores, instituição, condições de aprendizagem e a preocupação com uma possível reescolha profissional. A terceira mostra um aumento pelo interesse na continuidade do curso e o engajamento em atividades acadêmicas é fundamental

para a satisfação e o comprometimento com a formação. Este estudo reforça que ao longo da formação acadêmica os estudantes têm necessidades diferentes, com relação ao que tange o desenvolvimento de carreira.

Conforme apresentado, o conceito de carreira passa por transformações e, atualmente, além do cenário econômico, aspectos relacionados aos papéis desempenhados, aos valores, às atitudes, passaram a influenciar o desenvolvimento de carreira ao longo de toda a vida do sujeito. Vale destacar que ao entender o papel da universidade como um órgão formador que deve zelar pela formação humana, ou seja, corresponsável pelo desenvolvimento humano, reforça-se a importância da produção do conhecimento e da atuação sobre uma extensa gama de necessidades dos estudantes universitários e, entre elas, destacam-se as relacionadas às questões de desenvolvimento de carreira.

Conforme aponta Savickas (1995), o processo de desenvolvimento de carreira tem como principais características ser contínuo, ininterrupto e progressivo. A sua ocorrência, ao longo de todo ciclo da vida, envolve uma sequência de estágios e subestágios, onde os indivíduos são confrontados com tarefas evolutivas vocacionais, que são experimentadas como preocupações de carreira, cuja função principal acaba sendo a de estimular o interesse, envolvimento e expectativas, porém misturados com incerteza e apreensão.

O conhecimento das preocupações de carreira vividas pelos sujeitos em um dado momento tem sido apontado como um importante elemento na compreensão de sua situação de carreira e no consequente planejamento de auxílios face às tarefas de desenvolvimento de carreira (LASSANCE, 2010; CAIRO; KRITIS; MYERS, 1996). Todavia, uma vez que as preocupações são consideradas como elementos de natureza atitudinal, autores como Niles, Lewis e Hartung (1997) apontam que o conhecimento de elementos de natureza comportamental, como o envolvimento com as tarefas de carreira, poderiam ampliar a capacidade de diagnóstico e favorecer o planejamento das intervenções. A necessidade de ampliação deste conhecimento é fundamentada na possível existência de relação entre preocupações e envolvimento com as tarefas de carreira. Estudos, apontam que indivíduos que apresentam maior envolvimento com as tarefas de desenvolvimento de carreira têm menores preocupações com as mesmas. Paralelamente os estudos indicam que uma alta preocupação, porém, com baixo envolvimento pode ser indicativo de falta de conhecimento ou domínio dos indivíduos sobre como concluir as tarefas de carreira do estágio em que se encontram, aspecto este que poderia ser trabalhado em ações ou programas de intervenção (NILES, LEWIS, HARTUNG, 1997).

Considerando os aspectos apresentados sobre o estudante do ensino superior e sua formação, vale ressaltar que, embora a literatura aponte estudos que contribuem com discussões importantes e sugestões de intervenção próprias para esses alunos, no Brasil ainda se observa, na área do desenvolvimento de carreira, uma lacuna de informações a respeito desta população. A maioria das pesquisas nacionais concentra-se em amostras de adolescentes, ou aborda questões relativas à entrada no mercado de trabalho ou, ainda, conflitos de indivíduos já inseridos na esfera produtiva. Evidencia-se assim a necessidade de estudos que forneçam maiores subsídios para a compreensão da problemática vocacional em estudantes do ensino superior e que possam auxiliar a elaboração de propostas de intervenção consistentes com suas necessidades.

Frente a estas limitações, possibilidades e à urgência de contribuições, não só para a expansão mas, principalmente, para melhores resultados da formação no ensino superior assumiu-se como objetivo deste trabalho identificar e analisar as preocupações e envolvimento com as tarefas de carreira de estudantes do ensino superior e sua relação com as variáveis: sexo, faixa etária, atividade remunerada e semestre do curso dos estudantes.

Este trabalho apresenta em sua Introdução os fundamentos teóricos assumidos como direcionamento para a proposição do problema de pesquisa e de referencial para a análise e interpretação dos dados de pesquisa. Assume como base teórica principal a Teoria do Desenvolvimento Vocacional de Donald Super, a qual é inicialmente apresentada em suas linhas gerais. Em seguida, partindo da divisão da carreira do autor em três momentos, conforme proposto por Savickas (1995), busca-se descrever o conceito de maturidade, os estágios de desenvolvimento, as tarefas evolutivas, o autoconceito, o *life-span*, *life-space*, o *life-career rainbow*. O direcionamento para as preocupações e envolvimento com as tarefas de carreira é realizado através da apresentação da contribuição dos principais autores que tratam da temática e acompanhado de apresentação de instrumentos de avaliação destes elementos. Encerra-se a Introdução com a apresentação dos objetivos do estudo. Na seção do Método, são descritas as características dos procedimentos de abordagem ao problema, incluindo a caracterização da instituição e de seus estudantes, instrumento utilizado na coleta de dados, procedimentos de coleta e de análise de dados. O texto segue com a apresentação dos Resultados e da Discussão.

1. INTRODUÇÃO

Com a intenção de contextualizar e caracterizar os movimentos da obra de Donald Super são destacadas, a seguir, alguns aspectos importantes da sua biografia. O autor nasceu no Havaí e mudou-se para Varsóvia (Polônia) ainda criança. Posteriormente, frequentou uma escola em Genebra (Suíça) e após a formatura, se matriculou na Universidade de Oxford (Inglaterra) onde recebeu seu bacharelado em História Econômica. Após alguns anos de trabalho, foi atribuída a Super uma bolsa para desenvolver um programa de aconselhamento no Serviço de Orientação em Cleveland (USA), dirigindo tal serviço por dois anos. Em seguida, decidiu-se matricular em um programa de doutorado em orientação vocacional e psicologia aplicada em Teachers College, Columbia University (SAVICKAS, 1995).

De forma geral, a carreira de Super é descrita por Savickas (1995) em três momentos: o primeiro que ocorreu de 1932-1949, quando Super “trabalhou para trazer o movimento de orientação profissional à pura fruição” (SAVICKAS, 1995, p.1). No segundo, ocorrido de 1950 a 1975, levou os aspectos psicológicos para o campo da orientação profissional e do aconselhamento de carreira. Durante o terceiro momento, entre 1976 e 1992, novamente redireciona o aconselhamento de carreira, desta vez, passando a assumi-lo como planejamento de vida. Suas ideias inovadoras sobre o planejamento de vida sustentam o movimento de educação para a carreira e embasam as pesquisas sobre aconselhamento de carreira ainda no século XXI.

Segundo Cossette e Allison (2007), Super iniciou os seus estudos a partir da teoria traço-fator cuja abordagem aponta que as habilidades do indivíduo e seus interesses são combinados com posições ocupacionais que oferecem condições congruentes e recompensatórias. À procura de novas perspectivas, o autor buscou compreender e intervir no processo de escolha e desenvolvimento de carreira dos indivíduos.

Durante o primeiro momento da sua carreira, que ocorreu nas décadas de 30 e 40, a grande contribuição foi à integração do aconselhamento psicológico com o conhecimento existente sobre orientação profissional. Neste período, Super trabalhou como conselheiro de emprego em uma consultoria fundada pelo seu pai. Depois iniciou um trabalho dirigindo o Serviço de Orientação Cleveland, onde foi diretor da Clark University's Student Personal Bureau, e coordenador dos serviços psicológicos em um hospital militar da II Guerra Mundial. Em seu primeiro trabalho, atuando como um conselheiro de empregos, compilou informações sobre ocupações em Cleveland, que foi seguida pela sistematização do

conhecimento existente sobre orientação profissional, resultando em seu primeiro livro *Dynamics of Vocational Adjustent* (1942). Nesse livro, Super apresenta o conhecimento que adquiriu em oito anos como conselheiro e avançou a ideia de que a escolha profissional é um processo, e não um evento isolado. Ele completou a sua terceira compilação do projeto em 1949, que resultou na publicação do livro intitulado *Appraising Vocational Fitnees by Means of Psychological Fitness*. Ainda neste ano, a Universidade de Columbia Teachers College, onde trabalhou por 30 anos (1945-1975), promoveu-o à categoria de professor, reconhecendo a sua contribuição para a melhoria da orientação profissional (SAVICKAS, 1995).

O segundo momento da Carreira de Super, que ocorreu entre a década de 50 a início de 70, nesta fase o autor focou em aplicar o aconselhamento psicológico para orientação profissional e carreira e dedicou-se especialmente em tornar-se bem informado sobre as pesquisas existentes e escrever sobre carreira. Neste momento, Super iniciou uma nova era para o aconselhamento psicológico. No processo de aprofundar o conhecimento existente sobre as carreiras, o autor se tornou praticante e compilador do conhecimento teórico para depois concluir que o aconselhamento psicológico era importante na teoria do desenvolvimento de carreira. Desta forma, trabalhou para preencher esta lacuna e produziu o que é considerado o seu mais influente artigo, “*A Theory of Vocational Development*”, publicado originalmente em 1952 na revista *American Psychologist*. Para elaborar empiricamente a sua teoria de desenvolvimento de carreira, propôs um projeto prospectivo e longitudinal, em que investigou, por mais de 20 anos, jovens de 9º ano escolar, analisando os padrões de carreira. Como resultado do *Career Pattern Study* (CPS), foram produzidos quatro livros, artigos em periódicos diversos, e dois inventários inovadores que ainda estão em uso, intitulados de *Work Values Inventory* e de *Career Development Inventory* (SAVICKAS, 1995).

Super investigou os padrões de carreira e sua teoria do desenvolvimento de carreira ganhou nova estrutura com a publicação, em 1957, do livro de referência intitulado “*The Psychology of Careers*”. De acordo com os postulados de Super (1957), o desenvolvimento de carreira dá-se por meio do enfrentamento das tarefas evolutivas demandadas socialmente ao indivíduo e experimentadas como preocupações de carreira. Posteriormente, Super inovou sua teoria de desenvolvimento de carreira e sua aplicação na educação e aconselhamento de carreira, introduzindo a teoria do autoconceito para explicar a escolha profissional (SAVICKAS, 1995).

No terceiro momento da carreira de Super, essencialmente nas décadas de 70 e 80, o autor se volta para a ampliação da sua teoria de desenvolvimento de carreira, e busca em suas contribuições anteriores fortalecer um movimento para a “educação de carreira”. Após sua aposentadoria do Teachers College, em 1975, estendeu o seu modelo estrutural de maturidade de carreira na adolescência, para incluir os adultos. Este projeto levou-o novamente a atualizar o aconselhamento psicológico, formulando construções como a adaptabilidade de carreira e saliência de papéis. Estas construções e suas definições operacionais levaram à elaboração dos instrumentos “*Adult Career Concerns Inventory*, *Salience Inventory* e *Values Inventory*”, que fornecem uma base para a transformação do aconselhamento de carreira em planejamento de vida (SAVICKAS, 1995).

Cossette e Allison (2007) enfatizam que Super, inicialmente, não propôs uma teoria do desenvolvimento da carreira, mas vários segmentos teóricos que uma futura teoria da carreira deveria integrar. Entre os segmentos que contemplou, destacam os relacionados aos aspectos diferenciais, desenvolvimentistas, sociais e fenomenológicos do comportamento vocacional. A teoria do *life-space* e do *life-span* do desenvolvimento da carreira, apesar do seu carácter segmentado é, contudo considerada, uma das teorias de carreira contemporâneas mais compreensivas e complexas.

Fundamentalmente, a teoria de Super, segundo Savickas (1995) distingue-se das restantes abordagens do comportamento vocacional por ter, desde o primeiro momento esposado uma perspectiva do desenvolvimento, encarando a escolha de uma ocupação como um processo que se desenrola ao longo do tempo, e não como um acontecimento estático e pontual. A ênfase da teoria é colocada na continuidade do desenvolvimento humano e incide na progressão da escolha, entrada, adaptação, e transição para uma nova escolha através de todo o ciclo de vida.

Super (1953) apresentou a perspectiva evolutiva sobre o desenvolvimento de carreira inicialmente por meio de 10 proposições teóricas, e em 1957, com a incorporação dos resultados de intenso trabalho de pesquisa, ampliou para 12 proposições e mais tarde em 1990, o autor elencou 14 proposições teóricas que serão apresentadas a seguir, baseadas em sua publicação de 1996 (SUPER et al., 1996, p 123-126):

1. As pessoas diferem em suas habilidades, personalidade, necessidades, valores, interesses, traços e autoconceitos.
2. As pessoas são qualificadas, em virtude destas características, para uma variedade de ocupações.
3. Cada profissão requer um padrão característico de habilidades e traços de personalidade, com níveis de tolerância suficiente para permitir que uma ocupação sirva para uma variedade de indivíduos e para que cada indivíduo se adapte a uma variedade de ocupações.
4. As preferências e as competências vocacionais, as situações nas quais as pessoas vivem e trabalham, e portanto, seus autoconceitos modificam-se com o tempo e as experiências, embora os autoconceitos, enquanto produto da aprendizagem social, sejam progressivamente mais estáveis desde o final da adolescência e até os anos da vida adulta, produzindo dessa forma alguma continuidade nas escolhas e na adaptação.
5. O processo de mudança pode ser resumido em uma série de estágios da vida (maxiciclo), caracterizado como a sequência de Crescimento, Exploração, Estabelecimento, Manutenção e Desengajamento. Estes estágios podem, por sua vez, ser subdivididos em períodos caracterizados por tarefas de desenvolvimento. Existem miniciclos nas transições de carreira entre as fases de um estágio para outro ou quando a carreira de um indivíduo é desestabilizada por doença, desemprego, mudanças sociais ou outros tipos de acontecimentos socioeconômicos ou pessoais. Tais situações envolvem a reciclagem de um novo crescimento, reExploração e reEstabelecimento.
6. A natureza do padrão da carreira - isto é, do nível profissional atingido, sequência, frequência e duração de experiência e empregos, é determinada pelo nível socioeconômico dos pais, capacidade mental, educação, competências, características da personalidade (necessidades, valores, interesses e autoconceitos), maturidade da carreira e pelas oportunidades às quais o indivíduo está exposto.
7. O sucesso em lidar com as exigências do ambiente e do organismo inserido nesse contexto, em qualquer um dos estágios de vida, depende da prontidão do indivíduo para lidar com essas necessidades isto é, da sua maturidade de carreira.
8. A maturidade de carreira é um construto psicossocial que denota o grau de desenvolvimento vocacional de um indivíduo ao longo do contínuo dos estágios de vida e dos subestágios do Crescimento até ao Desengajamento. De uma perspectiva social ou societal, a maturidade vocacional pode ser definida operacionalmente através da comparação das tarefas

de desenvolvimento a ser encontradas, com aquelas esperadas com base na idade cronológica do indivíduo. De uma perspectiva psicológica, a maturidade da carreira pode definir-se operacionalmente comparando-se os recursos de um indivíduo, tanto cognitivos como afetivos, para lidar com uma tarefa evolutiva e os recursos necessários para dominar tal tarefa.

9. O desenvolvimento por meio dos estágios de vida pode ser orientado, em parte, pela facilitação da maturação de habilidades, interesses e recursos de enfrentamento e, em parte, pelo realismo e pelo desenvolvimento dos autoconceitos.

10. O processo do desenvolvimento vocacional é essencialmente o de desenvolver e implementar os autoconceitos ocupacionais. É um processo de compromisso e síntese no qual o autoconceito é um produto da interação entre aptidões hereditárias, aspectos físicos, oportunidade para observar e desempenhar vários papéis e avaliações da extensão na qual os resultados do desempenho de papéis recebem aprovação de supervisores e parceiros.

11. O processo de síntese ou de compromisso entre os fatores do indivíduo e os fatores sociais, entre os autoconceitos e a realidade, é um processo de desempenho de papéis e de aprendizagem através de *feedback*, quer o papel seja desempenhado em fantasia, na entrevista de orientação, ou em atividades da vida do dia-a-dia como nas aulas, clubes, trabalho em tempo parcial, e em empregos iniciais (estágios).

12. As satisfações no trabalho e na vida dependem da extensão em que um indivíduo encontra alternativas adequadas para expressão de suas habilidades, necessidades, valores, interesses, traços de personalidade, e autoconceitos. As satisfações dependem do estabelecimento em um tipo de trabalho, uma situação de trabalho, e de um modo de vida nos quais o indivíduo possa desempenhar o tipo de papel que as suas experiências de crescimento e Exploração o levaram a considerar adequados e apropriados.

13. O grau de satisfação que as pessoas atingem no trabalho é proporcional ao grau em que elas foram capazes de implementar os autoconceitos.

14. O trabalho e a ocupação fornecem um foco para a organização da personalidade para maioria dos homens e das mulheres, embora para alguns indivíduos este foco seja periférico, incidental, ou mesmo inexistente. Então outros focos, tais como atividades de lazer e domésticas, podem ser centrais. Tradições sociais, tais como estereótipos e modelos relacionados com os papéis sexuais, preconceitos raciais e étnicos, e a estrutura de oportunidades, assim como as diferenças individuais, são determinantes importantes das preferências para papéis como trabalhador, estudante, usuário de tempos livres, casa-família, e cidadão (Super et al., 1996, pp 123-126).

As quatorze proposições que são os componentes básicos do modelo teórico proposto por Super, descrevem o processo de desenvolvimento de carreira. O item a seguir relacionará tais proposições com a classificação de Savickas (1995), que como apontado anteriormente, divide a carreira do Super em três momentos.

Teoria do Desenvolvimento Vocacional de Donald Super

Como dito anteriormente, apresenta-se os conceitos e princípios descritos por Super relacionando suas proposições aos três momentos de sua carreira delineados por Savickas (1995). O primeiro momento abordará as contribuições relacionadas às proposições de 1 a 3, no qual se pode identificar o uso que o autor faz do enfoque da teoria traço-fator. No segundo, são destacadas as de 4 a 9, no qual é evidenciada a interpretação do autor referente à influência do fenômeno evolutivo e sua associação com o movimento de orientação profissional, fase em que são enfatizados os estágios de desenvolvimento, as tarefas evolutivas e os conceitos de maturidade I e de adaptabilidade de carreira. Por fim, será apresentado o terceiro momento, que engloba as contribuições referentes as proposições de 10 a 14, que focam na apresentação da teoria do autoconceito, da saliência de papéis, e do *life-span* e *life-space*, sendo que nesta última fase ocorre a ampliação da teoria do autor em questão.

O primeiro momento

De acordo com Lassance, Paradiso e Silva (2011), o primeiro momento da carreira de Super é marcado pela influência da psicologia da primeira metade do século XX, cujo modelo clássico proposto por Parsons baseava-se na psicologia diferencial e buscava adequar cada indivíduo na ocupação correta, modelo este criticado por ser estático e incapaz de compreender toda a complexidade do comportamento vocacional.

Na tentativa de complementar e superar as limitações do modelo tradicional das diferenças individuais iniciado por Parsons, Super quebrou um paradigma, quando levantou a possibilidade das pessoas se aprimorarem e desenvolverem suas habilidades, buscando inserção, em postos de trabalho que forneçam a elas oportunidades de utilização das suas habilidades e gratificação de necessidades. Assim, a concepção anterior, de identificar como as pessoas escolhem ocupações, é substituída pela busca de compreensão do como as pessoas desenvolvem suas carreiras, ou seja, como desenvolvem o papel de trabalhador ao longo de suas vidas. Esta visão salienta a necessidade de se buscar meios de ajustar o trabalho à vida

das pessoas, ao invés da ideia anterior tradicional de ajustar indivíduos às posições ocupacionais (LASSANCE; PARADISO; SILVA, 2011).

Entendendo que os desafios, ou demandas de mudança, podem ser disparados por tarefas adaptativas imprevisíveis e sem qualquer relação com a idade ou como sequência de desenvolvimento, Super (1990), para dar conta da série de decisões e mudanças que ocorrem na carreira do sujeito em seu papel de trabalho, elaborou a perspectiva desenvolvimental, que caracteriza o período posterior de sua trajetória teórica, e que é apresentado a seguir.

O segundo momento

Como já descrito anteriormente o segundo momento da carreira de Donald Super se deu por volta das décadas de 50 a 60 e a seguir busca-se descrever e relacionar as proposições de 4 a 10, que abordam o conceito de maturidade, os estágios de desenvolvimento vocacional e as tarefas evolutivas.

Isto posto, iniciamos pelo fato de que o autor realizou estudos empíricos longitudinais, desenvolvidos por mais de 20 anos, que lhe permitiram delinear o modelo teórico de desenvolvimento da carreira em cinco estágios, cada um com referências cronológicas e envolvendo tarefas de desenvolvimento específicas (LASSANCE; PARADISO; SILVA, 2011).

Segundo Lassance, Paradiso e Silva (2011, p.147), “o segmento do desenvolvimento descreve como as pessoas constroem e negociam suas vidas de trabalho e especificam tarefas previsíveis e comportamentos de enfrentamento que encontram ao desenvolver suas carreiras”. Desta forma, amplia-se a perspectiva do traço-fator, considerando o desenvolvimento ao longo de toda vida com a descrição das principais tarefas evolutivas que constituem os diversos estágios do desenvolvimento de carreira.

A seguir, serão apresentados os cinco estágios do desenvolvimento de carreira e os subestágios pertinentes a cada etapa, baseado em Super (1990).

O primeiro estágio desenvolvimental, denominado Crescimento, ocorre normalmente do nascimento até os 14 anos, e espera-se que a criança se torne consciente de que deve pensar no futuro, desenvolver algum controle sobre sua vida, e que esteja convencida da importância das realizações escolares e de trabalho e que adquira hábitos e atitudes competentes. Este estágio é constituído por três subestágios, denominados Fantasia, Interesses e Habilidades. No subestágio Fantasia, o processo de desenvolvimento da carreira é caracterizado pela predominância das necessidades e da imaginação. No Interesses, a

imitação, especialmente das pessoas representativas, é o principal determinante do desenvolvimento da carreira. No subestágio Habilidade, ganham importância as considerações acerca de aptidões e exigências para o trabalho. De forma geral o estágio Crescimento, é composto por tarefas de desenvolvimento que auxiliam o indivíduo na aprendizagem de técnicas gerais de adaptação ao meio e à formação, ainda que inicial, de um autoconceito vocacional.

O segundo estágio desenvolvimental é denominado Exploração, ocorre normalmente no período da adolescência, entre 14 e os 25 anos, neste estágio espera-se que o jovem, Cristalice, Especifique e Implemente preferências vocacionais, por meio de Exploração ativa de si e do mundo do trabalho. No entanto, é normal que as pessoas reciclem por meio das tarefas do estágio de Exploração em etapas posteriores da vida, a cada transição. No subestágio Cristalização, o processo de desenvolvimento da carreira envolve a avaliação de necessidades, capacidades e valores do indivíduo face às oportunidades existentes/possíveis no ambiente, além de algumas tentativas de escolha. No subestágio Especificação, passam a ocorrer considerações em torno da realidade, na entrada para o mercado de trabalho ou treinamento profissional, configurando tentativas de autodefinição. O último subestágio, o de Implementação, envolve a experiência efetiva de trabalho em um campo de interesse aparentemente definido.

No terceiro estágio desenvolvimental, denominado Estabelecimento, ocorre uma concentração de esforços para permanecer na área escolhida, podendo haver algumas mudanças no início. O estágio Estabelecimento ocorre tradicionalmente entre 25 e 45 anos, e espera-se que o jovem adulto, envolva-se nas tarefas evolutivas relacionadas à Estabilização, Consolidação e Progresso em uma posição ocupacional, e ainda, deposita-se expectativa de que o jovem adulto demonstre atitudes de trabalho positivas e hábitos produtivos, além de evidenciar a capacidade de estabelecer bons relacionamentos interpessoais com parceiros de trabalho. O subestágio Estabilização é caracterizado pelos esforços do indivíduo na definição de um lugar seguro a ocupar no mundo do trabalho. No subestágio Consolidação, espera-se que o indivíduo além de segurança busque a satisfação com a posição conquistada. O último subestágio, o do Progresso, envolve expectativas de conseguir maiores benefícios e avançar para postos de maior responsabilidade e independência. Considerado como um todo, o estágio Estabelecimento implica o indivíduo nas tarefas de desenvolvimento de estabilização em uma profissão, consolidação do status atingido e avanço profissional.

O quarto estágio desenvolvimental, denominado Manutenção ocorre normalmente entre 45 e 65 anos, espera-se que o indivíduo tenha um maior envolvimento com a profissão escolhida ou com a transição para uma atividade profissional diferente. Neste estágio, o objetivo da tarefa evolutiva concentra-se em Permanência, Atualização ou Inovação. No subestágio Permanência, espera-se que o indivíduo continue fazendo suas atividades com adaptação ou estagnação. O subestágio Atualização envolve atualizar conhecimento, mudança no campo de trabalho ou nas metas dentro da própria profissão, ou seja, fazer melhor. O subestágio Inovação é caracterizado pela necessidade que alguns indivíduos têm de explorar e estabelecer-se para fazer algo diferente ou fazer o mesmo, mas de forma diferente.

O último estágio desenvolvimental, denominado Desengajamento, inicia-se em torno dos 65 anos e englobando os subestágios Desaceleração, Planejamento da Aposentadoria e Aposentadoria, tem como tarefas de desenvolvimento a desaceleração das atividades e o planejamento da aposentadoria e da vida de aposentado. O subestágio de Desaceleração é caracterizado por delegar aos mais jovens suas funções e escolher as atividades que continuarão a realizar. No subestágio Planejamento da Aposentadoria, algumas pessoas planejam ativamente sua retirada e os próximos passos com relação ao novo estilo de vida e as atividades que vão se dedicar. E o subestágio Aposentadoria envolve o indivíduo poder escolher desenvolver e/ou assumir outros papéis na vida.

Estes estágios são considerados maxiciclos, dentro dos quais o indivíduo realiza miniciclos. Como explica Balbinotti (2003), na dinâmica dos estágios de desenvolvimento de vida/carreira, as transições de um estágio a outro implicam em miniciclos que repetem o roteiro geral de desenvolvimento, ou seja, a cada transição o indivíduo desacelera e abandona a posição anterior (Desengajamento), imagina e desenvolve novas alternativas e suas possibilidades (Crescimento), experimenta e avalia a mudança (Exploração), implementa e aperfeiçoa a nova condição (Estabelecimento) e atualiza e estende enquanto for positiva (Manutenção).

Vale ressaltar que os cinco estágios do desenvolvimento, apesar de divididos numa linha do tempo, tendem a se mesclar e não são completamente definidos pelos limites de idade (BALBINOTTI, 2003). Adicionalmente, as transições e interrupções dos estágios frequentemente guiam os indivíduos a enfrentar os miniciclos (BALBINOTTI, 2003; SVERKO, 2006). Uma escolha feita sem a devida Exploração, por exemplo, pode levar a pessoa a uma insatisfação com a ocupação escolhida na fase de Estabelecimento ou

Manutenção, levando a um Desengajamento precoce, seguido de uma nova Exploração e Estabelecimento (SVERKO, 2006).

A capacidade do indivíduo de enfrentar as tarefas evolutivas em cada estágio está relacionada com a sua maturidade vocacional ou de carreira. No decorrer de cada estágio, o indivíduo deve cumprir as tarefas evolutivas relacionadas e, a maneira pela qual ele as cumpre revela precisamente, sua maturidade de carreira (BALBINOTTI, 2003). De acordo com o autor, o indivíduo é maduro na medida em que ele está pronto para tomar as decisões e assumir os comportamentos característicos de seu estado de desenvolvimento. Pessoa (2011) ressalta que ter um grau adequado de maturidade vocacional pode significar que a pessoa está psicologicamente estruturada para dar seguimento ao desenvolvimento de sua carreira de forma mais ou menos sincrônica às expectativas de desempenho de papéis pertinentes ao seu estágio de vida/carreira.

Maturidade de carreira é definida por Super (1990, p.213) como “a prontidão e capacidade do indivíduo para enfrentar as tarefas do desenvolvimento, com as quais ele é confrontado como consequência de seu desenvolvimento social e biológico, bem como pelas expectativas sociais de outras pessoas que alcançaram esta etapa de desenvolvimento”. Thompson et al. (1984), afirmam que o conceito de maturidade vocacional está relacionado à prontidão dos jovens para tomarem decisões pré-ocupacionais, que são esperadas pela escola, universidade, família e empregadores.

Lobato (2001) assume a maturidade de carreira como sendo um construto psicossocial, no qual o indivíduo se situa dentro de um ciclo de desenvolvimento que vai do crescimento até a velhice. Sob a perspectiva social, seria definida como a relação entre as tarefas realizadas e as esperadas socialmente, de acordo com a idade cronológica do indivíduo. Do ponto de vista psicológico, a maturidade vocacional seria os recursos cognitivos e afetivos utilizados pelo indivíduo para enfrentar uma determinada tarefa do desenvolvimento de carreira, comparando-os com os recursos necessários para o seu desempenho.

O conceito de maturidade aplica-se ao desenvolvimento de carreira de adolescentes e jovens adultos. Para a população adulta, Super e Knasel (1981) propuseram a utilização do conceito de adaptabilidade de carreira, por melhor descrever a natureza do desenvolvimento deste grupo, e como explicam Lassance, Paradiso e Silva (2011, p. 150): “nessa etapa as situações se apresentam de forma heterogênea para cada indivíduo e não se pode falar em crescimento ou maturação na vida adulta”. Sendo assim, quando se trata de adultos baseia-se

na ideia de adaptabilidade, não mais se tratando apenas de maturidade. Desta forma, faz-se relevante compreender esse conceito.

Savickas (1997) define que o conceito de adaptabilidade está focado nas competências e atitudes do indivíduo frente a si mesmo e ao contexto de vida em todos os aspectos (biopsicossocial). A adaptabilidade de carreira, assim concebida, diz respeito à prontidão e aos recursos para lidar com as tarefas de desenvolvimento vocacional demandadas culturalmente e que definem os objetivos de cada etapa de desenvolvimento (SAVICKAS, 2002).

O modelo de adaptabilidade desenvolvido por Super et al (1988) abrange cinco dimensões: planejamento, exploração, informação, tomada de decisão e orientação à realidade, sendo duas delas de natureza afetiva (disposição para planejamento e exploração) e três de natureza cognitiva (informação, tomada de decisão e orientação para a realidade). As evoluções não são uniformes, tampouco seguem uma progressão linear, pois sofrem influência da autoavaliação do indivíduo sobre o seu sucesso no enfrentamento das tarefas evolutivas e as demandas dos papéis socialmente estabelecidos no curso dos estágios e subestágios do desenvolvimento.

A ideia de que a carreira pertence não mais à organização empresarial e sim ao indivíduo (DUARTE, 2004), tem significado uma mudança de atitude frente a esse novo cenário em que o próprio sujeito determina os seus comportamentos e preocupações diante da construção da sua carreira. Portanto, o desenvolvimento da carreira constitui-se na relação que o indivíduo estabelece com as expectativas sociais que se apresentam na forma de tarefas evolutivas, isto é, na relação entre características do sujeito e o contexto no qual se insere.

No próximo tópico, amplia-se a apresentação abordando uma das principais contribuições do autor que caracteriza a teoria desenvolvimentista.

O terceiro momento

O último momento dos trabalhos de Super iniciou-se na década de 70 e perdurou até as suas últimas contribuições antes da sua morte em 1994. No texto, procura-se relacionar às proposições 10 à 14, nas quais estão descritas as ideias de autoconceito, do *life-span*, *life-space* e do *life-career rainbow*.

Com relação ao autoconceito, vale ressaltar a existência de uma publicação de Super (1963) que faz referência à ideia do autoconceito, no entanto, Lassance, Paradiso e Silva

(2011) enfatizam sua relevância nas proposições de 10 à 13, que como citado anteriormente, foi ampliada e apresentada somente em 1990.

Para Super (1963), o autoconceito se relaciona intimamente com o conceito de identidade, ou seja, todo indivíduo, ao longo da sua existência constrói um sistema de autoconceito que é formado pelas diversas percepções que possui sobre si, e cada um destes autoconceitos se relacionam com algum papel, situação ou posição que o indivíduo experimenta em sua vida.

Ainda segundo o autor, o autoconceito origina-se da interação entre uma série de fatores, que abrangem desde o crescimento físico e mental, experiências pessoais, até com características ambientais, ou seja, é um processo que está em constante movimento e evolução, resultante das interações entre as pessoas e o ambiente.

A importância do autoconceito vocacional pode ser assumida na medida em que a satisfação no trabalho está relacionada com a capacidade do indivíduo de desenvolver e implementar seu autoconceito em termos ocupacionais. Super (1990) ressalta a importância deste no processo da escolha e no desenvolvimento da carreira, uma vez que formado e organizado, tem a função de controlar, orientar e avaliar o comportamento.

Para Super et al (1996), a teoria do autoconceito foca no significado pessoal de habilidades, interesses, valores e escolhas, bem como a forma como se relacionam com temas da vida. Todavia, ressalta que há uma tendência de alguns pesquisadores confundirem dimensões e metadimensões, resultando no uso equivocado de autoconceito e autoestima como sinônimos.

Para melhor entendimento, Super (1963) contribuiu com a ideia de que os autoconceitos possuem dois focos de estudo. O primeiro envolve os seus conteúdos, denominado de dimensões do autoconceito e o segundo trata das características dessas dimensões, chamadas de metadimensões do autoconceito. Em relação às metadimensões, é apontado pelo autor (Super, 1963b) que cada um dos autoconceitos possui um grau menor ou maior de: (a) autoestima - sentimento de apreço que a pessoa tem por si mesma em relação à determinada característica, (b) clareza - nitidez de percepção sobre si mesmo em determinado aspecto, destacado das contingências que emoldurem a sua manifestação, (c) abstração - capacidade de tradução das suas percepções em termos conceituais, (d) refinamento - precisão e minúcia na observação de determinada característica que percebe como sua, (e) certeza - da fidedignidade da sua autopercepção, (f) estabilidade - continuidade da mesma percepção

sobre determinada característica ou aspecto, em várias circunstâncias, e (g) realismo - consistência da sua autopercepção com os dados advindos da realidade.

O sistema de autoconceitos do indivíduo é composto pelo conjunto de autoconceitos relacionados aos vários papéis, situações e experiências vividas. Super (1963b) especificou também para o sistema de autoconceitos um conjunto de metadimensões: (a) estrutura - certa hierarquização entre os diversos autoconceitos, (b) escopo - abrangência, variedade de autoconceitos em relação aos diversos aspectos da realidade, (c) flexibilidade - capacidade de incorporação de acréscimos e/ou estruturação de mudanças na relação com a realidade, (d) harmonia - consistência interna entre os diversos autoconceitos, e (e) regência - atributo de fundamentalidade de alguns autoconceitos em relação aos demais e às próprias circunstâncias.

A pessoa que não se considera merecedora tende a sentir menos confiança em si mesma e por isso, pouco pode fazer para controlar e planejar sua carreira (SUPER, 1983). Compreender o conjunto de autoconceito do indivíduo, por meios das suas dimensões e metadimensões permite uma avaliação do sistema de autoconceito do sujeito e uma maior compreensão de suas escolhas. Sendo assim, o orientador que avalia mesmo que, de forma subjetiva como o orientando organiza e sintetiza suas experiências de vida, tem a possibilidade, segundo Lassance et al (2011), de propor intervenção em aconselhamento de carreira direcionado ao “desenvolvimento de padrões mais adaptativos para o indivíduo que constrói sua carreira” (p155).

Por outro lado, Super (1980) em resposta às críticas que recebeu por sua teoria não contemplar as modificações estruturais dos padrões de carreira ou mesmo a nova configuração do mercado de trabalho, adicionou uma perspectiva contextual, que inclui os papéis sociais assumidos pelo indivíduo. Esta se fundamenta na ideia da interação entre o indivíduo e o contexto, na produção e no desenvolvimento, isto é, no potencial do sujeito para mudança frente ao ambiente.

O autor sintetiza o segmento contextual de sua teoria apresentando o modelo do Arco-Íris de Carreira (*Life Career Rainbow*) que compreende o desenvolvimento de carreira a partir de duas dimensões. Uma temporal que se desenvolve ao longo do ciclo de vida (*life-span*) e outra espacial, que incorpora os diversos contextos sociais (*life-space*), ambas sofrendo a influência de aspectos biológicos, psicológicos e socioeconômicos. Descreveremos brevemente seus domínios conceituais uma vez que são teoricamente distintos, mas relacionados entre si (SUPER, 1980).

Life-span refere-se ao ciclo de vida representado por uma dimensão temporal, longitudinal, evolutiva, que considera a relação do indivíduo e a sociedade como ações adaptativas (LASSANCE, 2010). O que norteia esta adaptação frente às novas oportunidades e aos constrangimentos sociais e culturais são as manifestações narrativas integradoras referentes ao autoconceito. Desta forma, o indivíduo constrói, por meio das tarefas evolutivas, padrões sociais que o auxiliam em seu desenvolvimento. O sucesso da sua adaptação resulta em maior efetividade no desempenho dos papéis sociais e serve como base para seu progresso.

Para Super (1957), o desenvolvimento de carreira ocorre por meio do enfrentamento das tarefas evolutivas, que na maioria das vezes acontecem por demandas sociais ao indivíduo. A forma como o sujeito vivencia essas demandas é que determina a sua preocupação com a carreira e a qual estágio está correspondendo.

A outra dimensão do modelo Arco- Iris de Carreira, a *Life-space* ou espaço de vida, corresponde à dimensão espacial. Ao longo do ciclo de vida (*life-span*), o sujeito desempenha vários papéis sociais, Super (1980) apresenta seis como os fundamentais que uma pessoa pode desempenhar durante a sua vida. Estes são: (1) filho, (2) estudante, (3) papéis relativos ao lazer e tempo livre, (4) ao serviço comunitário, (5) trabalhador e (6) a casa e à família. Este conjunto de papéis corresponde às demandas e recompensas da cultura com base em aspectos como gênero, raça e classe social. Isso não significa a obrigatoriedade do indivíduo passar por todos estes, pois há quem não se case, não tenha filhos, como também existe a possibilidade de um mesmo sujeito desempenhar o mesmo papel mais do que uma vez, considerando a adequação das demandas sociais e os diferentes estágios de vida, como por exemplo, o papel de filho, que é diferente na infância, na adolescência e na vida adulta (SUPER, 1980). A Figura 1 ilustra tal teoria.

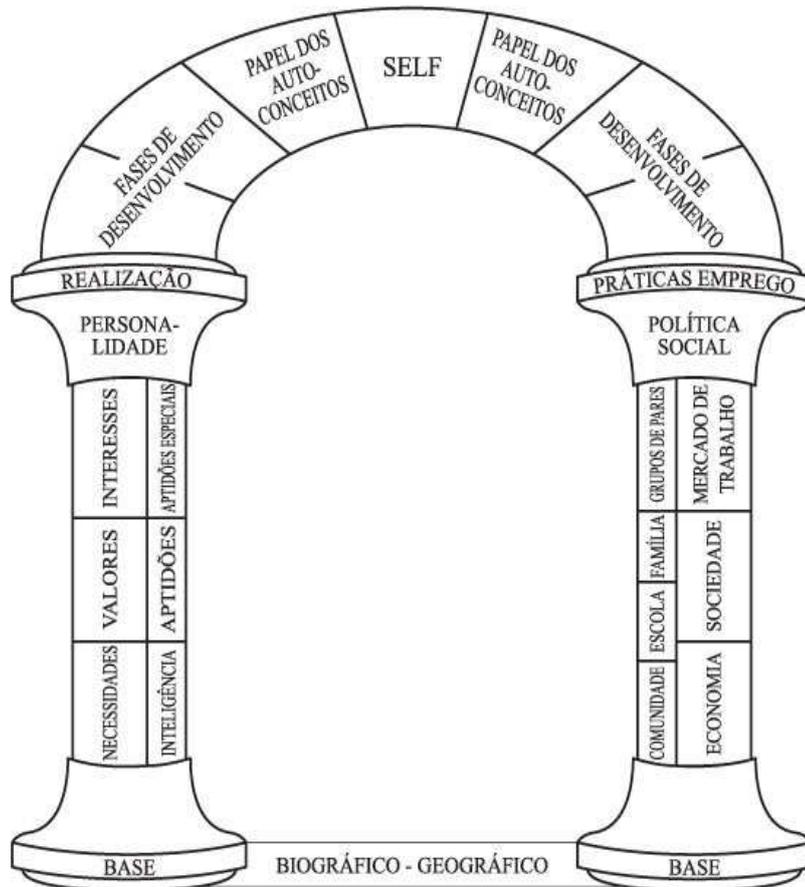


Figura 2. Modelo do Arco Normando de Super (1990).

Traduzido por Oliveira, Melo-Silva e Coleta (2012)

Este modelo é constituído por três grandes fundamentos. No alicerce estão os fatores biográficos e geográficos que formam a base de uma decisão vocacional. Na lateral esquerda seguem os fatores individuais: inteligência, aptidões, aptidões especiais, necessidades, valores e interesses. Este pilar indica a importância das características da personalidade durante o processo de escolha. A pilastra na lateral direita engloba os fatores sociais: economia, sociedade, mercado de trabalho, comunidade, família, escola e grupo de pares (LASSANCE; PARADISCO; SILVA, 2011). Se o indivíduo conseguir relacionar de forma adequada seus recursos pessoais, que se desenvolveram na interação com o contexto social, o resultado será sua realização pessoal e profissional (OLIVEIRA, 2007).

No arco que une os dois pilares estão representados os estágios do desenvolvimento que levam o indivíduo a buscar o enfrentamento das tarefas evolutivas para que se desenvolva. Vale lembrar, que durante o decorrer dos estágios o indivíduo vai exercer diferentes papéis sociais e desenvolver autoconceitos referentes a cada um destes (OLIVEIRA, 2007). O *self*, que está alocado no centro superior da Figura, indica o indivíduo

como um agente ativo na decisão de carreira, lhe atribuindo poder para realizar as suas escolhas e decidir a maneira que irá organizar e integrar as informações sobre si mesmo e sobre o meio no qual está inserido (SUPER, 1990).

A obra de Donald Super é extensa e complexa, uma vez que seu modelo evoluiu desde as primeiras formulações, na década de 50, até pouco antes de sua morte na década de 90. Assim, O desenvolvimento de carreira de um sujeito de acordo com a teoria de Donald Super é construído ao longo do ciclo de vida do indivíduo. Esse posicionamento é importante, uma vez que o cenário atual, onde as carreiras se constroem, não é mais possível que apenas as organizações se preocupem com a carreira de cada colaborador, ficando evidente a necessidade e a importância de cada um conduzir a sua própria carreira. No item a seguir, aprofundaremos os conceitos de preocupação e de envolvimento de carreira, já contextualizados anteriormente na obra de Donald Super.

Preocupações e Envolvimento com as Tarefas de Carreira

O cenário atual não deixa dúvidas quanto às mudanças gradativas das exigências para se ter êxito na vida social e profissional. As solicitações de mais requisitos de qualificações, habilidades e competências das pessoas para que possam ser bem-sucedidas, têm aumentado significativamente. As mudanças são rápidas e constantes, e apresentam uma realidade que exige com que as pessoas se conscientizem da necessidade de desenvolver e ampliar competências e habilidades. Pensar e planejar a carreira atualmente tem se tornado tema central na vida do indivíduo e, a cada dia, as pessoas têm se mostrado mais preocupadas com o desenvolvimento das suas carreiras, e muitas vezes apresentam dificuldades em definir seus objetivos e pontos de interesse na carreira escolhida (MALAVAZI, 2000).

Há muito tempo tem se discutido o papel do indivíduo no desenvolvimento de sua carreira, e a cada dia a ideia de que o sujeito é o construtor do seu próprio desenvolvimento tem ficado mais evidente. Outro aspecto relevante é a interação entre indivíduo e o contexto, isto é, o potencial do individual para mudança e adaptação ao contexto, reforçando assim, a necessidade e a importância de cada vez mais o sujeito assumir a responsabilidade pelo seu desenvolvimento de carreira (SAVICKAS, 2002).

Compreender o cenário atual com relação ao desenvolvimento de carreira facilita o entendimento de ideias centrais da teoria de Super (1957), as quais ressaltam que as tarefas evolutivas vocacionais são compreendidas como demandas sociais ao indivíduo e experimentadas como preocupações de carreira. É a tomada de consciência do sujeito, da

necessidade de responder as demandas sociais, que forma uma narrativa social de como a pessoa deve inserir-se e progredir em sua carreira. As preocupações com as tarefas de carreira são compreendidas como estados de inquietude e de interesse, misturados com incerteza e apreensão. Para Super (1957), portanto, os estados de inquietude são resultantes do confronto com as tarefas evolutivas, traduzidas como preocupações de carreira.

Fontainhas (2008) aponta que as preocupações com as tarefas de carreira podem existir em diversos momentos da vida, e estão presentes em todos os estágios e subestágios de desenvolvimento. E como mencionado, conhecer as preocupações que o indivíduo manifesta frente às tarefas correspondentes aos estágios e subestágios do desenvolvimento de carreira, pode ser um indicador importante de como o sujeito planeja e vivencia o seu futuro profissional. Segundo o autor, este conhecimento permite intervenção direta na dimensão do planejamento da adaptabilidade, base esta que motiva os comportamentos de exploração que permitem ao indivíduo antecipar eventos e tomar decisões que liguem esses eventos às escolhas presentes, em suma, potencializar a adaptabilidade de carreira.

Vale ressaltar, de acordo com Savickas (1995), o processo de desenvolvimento de carreira é contínuo, ininterrupto e progressivo, ocorrendo ao longo de todo o ciclo da vida do indivíduo, passando por uma sequência de estágios e subestágios, confrontados com tarefas evolutivas que são traduzidas como preocupações, e que acabam fazendo a função de estimular o interesse, o envolvimento e a expectativa.

Considerando que as preocupações com as tarefas de carreira estão presentes em todos os estágios e subestágios de desenvolvimento de carreira, e que a presente pesquisa se propõe a trabalhar com estudantes do ensino superior que atualmente apresentam grande heterogeneidade quanto à idade e experiência de vida, mostra-se de interesse para este trabalho um extenso período de desenvolvimento, que inclui os estágios de Exploração, Estabelecimento, Manutenção e Desengajamento, e seus respectivos subestágios. A seguir serão retomados estes estágios, porém com ênfase nas preocupações de carreira correspondente a cada estágio e subestágio de acordo com (SUPER, 1990).

- Estágio Exploração: inclui a exploração de vários papéis de vida, a definição do autoconceito e a vivência de experiências com atividades que permitam a especificação e implementação da escolha de uma profissão. Este estágio inclui três preocupações principais: tarefas de avaliação para tomada de decisão a nível profissional, tomada de decisão/escolha e a tarefa de implementação de planos e projetos.

--Estágio Estabelecimento: corresponde ao início da atividade profissional, e à medida que o autoconceito se torna mais consistente, existe um esforço por parte do indivíduo para avançar e se estabelecer num lugar seguro no mundo do trabalho. Este estágio envolve preocupações com as tarefas evolutivas de fixação em uma atividade profissional, preocupações com a estabilidade familiar e profissional e a preocupações com o progresso na carreira.

- Estágio Manutenção: geralmente ocorre maior envolvimento com a profissão escolhida ou com a transição para uma atividade profissional diferente. Inclui as preocupações de manter o seu estilo de vida e desempenho profissional, atualizar-se profissionalmente e explorar novos métodos de trabalho e organização.

- Estágio Desengajamento: caracteriza-se por uma progressiva preparação para o desaceleramento das atividades profissionais, sendo as preocupações deste estágio, delegar tarefas e redução da atividade profissional, planejar a aposentadoria bem como as atividades de antecipação e a concretização da aposentadoria, momento em que o trabalho deixa de ocupar parte substancial do tempo.

Como visto nos itens apresentados acima, os indivíduos, ao passarem pela sequência de estágios e subestágios, são confrontados com as tarefas evolutivas, que tem como origem as demandas sociais, que são específicas para cada um dos estágios, e que suscitam determinadas preocupações (interesses, envolvimento e expectativas), podendo surgir insatisfação e dificuldades caso alguma destas tarefas seja ignorada (SUPER, 1990).

Uma vez que os estágios do desenvolvimento de carreira acontecem de forma cíclica ao longo da vida, onde em cada estágio pode ocorrer um miniciclo, em que os indivíduos podem lidar com tarefas de diferentes estágios, isso significa que, após um indivíduo desenvolver as tarefas correspondentes a cada um dos estágios, pode voltar a ter comportamentos ou desempenhar tarefas características a estágios anteriores, e ainda, se o sujeito apresentar um bom resultado ao lidar com as tarefas de carreira em um determinado estágio ou subestágio, isso pode significar o interesse por uma tarefa (DUARTE, 2000).

De um ponto de vista prático, conhecer as preocupações de carreira (LASSANCE, 2010; CAIRO; KRITIS; MYERS, 1996), constitui-se em uma medida importante para a compreensão da situação de carreira do sujeito e assim representar um passo inicial para os processos de intervenção, já que conhecendo as questões que atuam no desenvolvimento de carreira do indivíduo, o orientador tem potencial para intervir antecipando as situações, ou seja, ajudando a pessoa a conhecer o presente e a planejar futuras tarefas de desenvolvimento

de carreira. Porém, autores como Niles, Lewis e Hartung (1997), apontam que medir somente as atitudes (preocupações), e não o comportamento (envolvimento) limita a capacidade de diagnóstico, e conseqüentemente a proposta de intervenção, ou seja, avaliar meramente o nível de preocupação com as tarefas não traz muitos benefícios para os orientadores, pois não os auxilia a identificarem as razões explícitas para o nível de preocupação indicado. Compreender o conceito de envolvimento faz-se necessário para entender a relação entre preocupações e envolvimento com as tarefas de carreira, e proporcionar uma visão panorâmica da situação de carreira do sujeito, o que facilita propostas de intervenção mais adequadas às necessidades do indivíduo.

Para Bastos (1997) o envolvimento, pode ser traduzido como o comprometimento do indivíduo com a atividade que está desempenhando, ou seja, quanto o indivíduo investe no seu crescimento profissional, qual o seu empenho extra para manter-se atualizado na área que escolheu atuar, e ainda, em responder às expectativas sociais que cercam o seu exercício profissional.

Niles, Lewis e Hartung (1997) apontam para a relevância do aspecto comportamental (envolvimento) para as tarefas de carreira, pois em seus estudos, os autores observaram que os indivíduos que apresentavam um maior envolvimento com as tarefas de desenvolvimento de carreira tinham reduzidas preocupações com as mesmas. A presença de alta preocupação e baixo envolvimento em algum dos estágios ou subestágios pode indicar falta de conhecimento em como concluir as tarefas do estágio em questão. Essa dificuldade pode ter outros fatores relacionados, tais como: medo do fracasso, medo do compromisso, o medo de sucesso, ou baixa autoeficácia para a tarefa.

Destaca-se ainda que, sujeitos com maior envolvimento com as tarefas evolutivas de carreira, segundo Bastos (1997), apresentam características comuns como: atribuição do papel de trabalhador como central em suas vidas, indivíduos mais maduros, controle interno, busca de crescimento e desenvolvimento, valorização da autonomia, identidade com a tarefa, participação nas tomadas de decisão, e satisfação com o trabalho que realiza. Já um menor envolvimento, segundo o autor, pode ser considerado um elemento crítico para o engajamento das pessoas em ações que lhes garantam lidar com as preocupações.

Portanto, para alguns autores, entre eles Niles, Lewis e Hartung (1997), enfatiza-se a importância da relação entre preocupação e envolvimento para uma melhor compreensão das tarefas de desenvolvimento de carreira, mas destaca-se que poucos estudos tem se dedicado ao tema apresentado. No Brasil, mesmo o estudo de Lassance (2010), que propõe um

instrumento composto pelas grades de preocupação e de envolvimento com as tarefas de carreira, não apresenta uma análise sobre a relação entre seus resultados.

Em suma, a compreensão do processo de desenvolvimento da carreira pode auxiliar na construção de planos de carreira, e em intervenções mais eficazes, contribuindo para ajudar as pessoas a alcançarem o sucesso na carreira. Assim, se faz relevante conhecer as preocupações e envolvimento com as tarefas de carreira, o que permite melhor compreensão dos aspectos que interferem de forma direta e/ou indireta no desenvolvimento dos comportamentos e nas tarefas evolutivas da carreira.

Instrumentos de Avaliação de Preocupações e Envolvimento com as Tarefas de Carreira

Estudos têm sido realizados em outros países e no Brasil, utilizando diferentes instrumentos para avaliação, seja de preocupação, seja de envolvimento com as tarefas de carreira, que como veremos, ora são analisados em conjunto ora separadamente.

A origem dos instrumentos de avaliação de preocupação com as tarefas de carreira se deu com Donald Super, que no período entre 1951 e 1972, dedicou-se ao Estudo dos Padrões de Carreira (EPC), um estudo longitudinal desenvolvido por cerca de 20 anos e no qual foram acompanhados 100 indivíduos. Com os resultados nesta pesquisa, o autor publicou três livros e alguns instrumentos de medida foram desenvolvidos, entre eles o *Career Development Inventory* (CDI), que foi criado basicamente para ser utilizado com adolescentes e tinha como principal objetivo avaliar a maturidade de carreira dos pesquisados.

Posteriormente, com o conhecimento adquirido pelos pesquisadores, ficou evidenciado que as necessidades da faixa etária dos adolescentes eram diferentes das dos adultos, dando origem à primeira versão do inventário voltada aos adultos a CDI-A.

No CDI-A, assim como no CDI, os indivíduos eram convidados a responder os itens considerando termos comportamentais, como por exemplo, “eu ainda não pensei sobre isso” até “eu já fiz isso”. Como as necessidades dos adultos são diferentes das dos adolescentes, este método não foi eficiente, e as alternativas de respostas foram alteradas de modo a refletir o grau de preocupação com cada um dos itens.

Com melhores qualidades psicométricas e tendo sua revisão sido influenciada pela evolução teórica do conceito de adaptabilidade, o inventário foi adaptado e passou a se chamar *Adult Career Concerns Inventory* (ACCI). Super, Thompson e Lindeman (1988) apontam que trata-se de um instrumento que abrange a carreira ao longo da vida e que avalia

as preocupações que os indivíduos manifestam em relação às tarefas de cada estágio e os respectivos subestágios do desenvolvimento da carreira, tendo como suporte teórico o modelo de Donald Super (1957).

O *Adult Career Concerns Inventory* (ACCI) é originalmente composto por 60 itens, que devem ser avaliados numa escala *Likert* de cinco pontos, que varia entre 1 – nada preocupado a 5 – muito preocupado. As afirmações são subdivididas em grupos de 15 itens que correspondem às questões de estágios de desenvolvimento de carreira. Por tratar-se de um instrumento a ser utilizado com adultos, tem como base teórica apenas quatro dos cinco estágios do desenvolvimento proposta por Super, e avalia os níveis de preocupação que o indivíduo manifesta referente às tarefas evolutivas de carreira. O instrumento não indica melhor ou pior resultado, mas sim com quais tarefas evolutivas o indivíduo está mais preocupado no momento. Assim, os itens de 1 a 15 referem-se ao estágio de Exploração, de 16 a 30 ao de Estabelecimento, de 31 a 45 ao de Manutenção e, por fim, de 46 a 60 ao de Declínio ou Desengajamento, sendo que a cada um deles estão associadas tarefas evolutivas correspondentes.

Esses grupos voltam a ser organizados em subitens que correspondem aos subestágios de cada estágio desenvolvimental, que são: de 1 a 15, Cristalização, Especificação e Implementação; de 16 a 30, Estabilização, Consolidação e Progresso; de 31 a 45, Permanência, Atualização e Inovação e por fim, de 46 a 60, Desaceleração, Planejamento da Aposentadoria e Aposentadoria (ver Quadro 1).

Além desses 60 itens, há um item independente, que busca identificar a situação ocupacional do respondente, através da solicitação: após ter trabalhado em uma área, durante certo tempo, muitas pessoas mudam de emprego por várias razões: salário, satisfação, oportunidade de se desenvolver, fechamento da empresa, etc. Quando a mudança é de área e não somente de emprego, fala-se em “Mudança de Carreira”. Aqui há cinco afirmações representando diferentes estágios de uma “Mudança de Carreira”. Marque a afirmação que melhor descreve sua situação ou estado atual: 1– eu não considero uma mudança de carreira; 2– eu estou me perguntando se deveria fazer uma mudança de carreira; 3- eu estou planejando uma mudança de carreira e estou no processo de escolha da área que eu deveria ir; 4- eu escolhi uma nova área e estou tentando me engajar nela; 5- eu recentemente mudei de carreira e estou no processo de me estabelecer na nova área.

Quadro 1. Estágios e subestágios do *Adult Career Concerns Inventory* (ACCI)

Estágios	Subestágios	Exemplos de itens
Exploração	Cristalizar	Clarificar as minhas ideias sobre o tipo de trabalho de que realmente gostaria
	Especificar	Saber escolher entre as profissões em que estou pensando
	Implementar	Começar a trabalhar na atividade profissional escolhida
Estabelecimento	Estabilizar	Estabelecer-se num trabalho para aí continuar
	Consolidar	Consolidar a minha posição atual
	Progresso	Planejar a minha ascensão profissional
Manutenção	Permanecer	Manter a posição profissional que consegui
	Atualizar	Buscar novos conhecimentos, melhorar habilidades enfrentar novos desafios e/ou métodos campo profissional
	Inovar	Identificar novos problemas para trabalhar neles
Declínio	Desacelerar	Desenvolver processos que aliviem o meu trabalho
	Planejar a aposentadoria	Descobrir atividades que gostaria de praticar na aposentadoria
	Aposentadoria	Ter um bom local para viver quando me aposentar

Fonte: Duarte (2008, p.19).

Citando Super, Thompson e Lindeman (1988), Duarte (2008) aponta que entre os objetivos propostos para o uso do ACCI estão: aconselhamento de carreira, análise de necessidades de grupos, avaliação de programas e serviços e estudo de relação entre adaptabilidade de carreira e outras variáveis socioeconômicas ou psicológicas. A autora esclarece ainda que o inventário tem sua aplicação voltada a indivíduos adultos que se encontram em situações de repensar carreiras e também a adolescentes que pensam em abandonar a escola e iniciar no mundo do trabalho.

O *Adult Career Concerns Inventory* (ACCI) ao longo dos anos foi traduzido e adaptado para diferentes países, assim como passou por modificações estruturais envolvendo diminuição no número de itens e também acréscimo de novas grades de respostas, como veremos a seguir.

Entre os casos de tradução e adaptação podemos citar a versão portuguesa do ACCI, realizada por Duarte (1987, 1993), que passou a denominá-lo, em língua portuguesa, como Inventário das Preocupações de Carreira (IPC). Esta versão do ACCI foi utilizada em Portugal em amostras de sujeitos de diferentes idades, com diferentes grupos de profissionais e diferentes objetivos de investigação, assim como, com diferentes variáveis relacionadas as

preocupações de carreira (DUARTE; RAFAEL, 2008). Em suas conclusões os autores apontam que estudos realizados com o IPC o destacam com o “um instrumento sólido do ponto de vista psicométrico e com grandes potencialidades no plano da investigação em psicologia das carreiras e da intervenção em aconselhamento de carreira” (DUARTE; RAFAEL, 2008, p. 28).

Entre as alterações do ACCI que envolvem mudanças em sua estrutura destaca-se o trabalho de Niles et al (1997), que após analisarem criticamente as implicações dos resultados obtidos no inventário e a aplicabilidade dos resultados da escala, concluíram que avaliar meramente o nível de preocupação com as tarefas não traz muitos benefícios para os orientadores, pois o inventário não auxilia estes a identificarem as razões explícitas para o nível de preocupação indicado e, portanto, limita a utilidade prática do ACCI. A partir de então, Niles et al. (1997), com a intenção de avaliar o manejo que o indivíduo faz das diferentes tarefas, incluíram uma grade comportamental representada pelo envolvimento com a tarefa de carreira, sendo as afirmações classificadas em uma grade de respostas, tipo Likert de 5 pontos, a saber: 1- ainda não pensei nisto; 2- já pensei nisto, mas não sei o que fazer a respeito; 3- sei o que tenho de fazer; 4- estou atualmente fazendo o que é necessário a respeito disto e 5- já fiz isto. Esta versão do ACCI foi chamada pelos autores de ACCI-B, e o consideraram complemento para a compreensão do desenvolvimento de carreira, principalmente para indivíduos em início de carreira.

Uma outra alteração sobre o ACCI, de interesse para o presente estudo, foi a realizada por Perrone et al (2003). Dada a extensão do instrumento composto por 60 itens, os autores, convencidos de que o tempo despendido para administrar o inventário poderia dissuadir alguns orientadores e pesquisadores de usá-lo, propuseram uma forma reduzida do ACCI (ACCI-Short Form) construindo uma nova escala com 12 itens, selecionados dentre os itens com cargas fatoriais mais elevadas para cada tarefa evolutiva em cada um dos estágios. O instrumento final ficou composto de um item para cada tarefa e três itens para cada estágio de desenvolvimento.

Em 2010, Lassance buscou adaptar e validar a versão reduzida do ACCI para o Brasil. Para compor o instrumento seguiu a proposta de Perrone, et al (2003), constituindo uma escala com 12 itens, utilizando-se, segunda a autora, dos itens da tradução brasileira realizada por Balbinotti em 2004 (Inventário de Preocupações de Carreira para Adultos – IPC) e acrescentando uma grade de respostas de envolvimento conforme proposto por Niles et al (1997).

Seu trabalho resultou no IPC-r (Inventário de Preocupações e Envolvimentos com as Tarefas de Carreira – forma reduzida) que fornece informações referentes às tarefas evolutivas enfrentadas pelo sujeito e o estágio associado. O inventário é constituído de 12 itens e duas grades, sendo uma referente à preocupação (atitudinal) e a outra sobre envolvimento (comportamental). A aplicação do instrumento pode ser feita de forma coletiva ou individual, onde é solicitado que o sujeito classifique as afirmações considerando uma escala Likert de 5 pontos para grade preocupação (atitudinal), a saber: 1- Atualmente isso não me tem preocupado à 5- Atualmente isso me preocupa muitíssimo. Para grade referente ao envolvimento (comportamental), é solicitado que o sujeito classifique as afirmações considerando uma escala Likert de 5 pontos, a saber: 1- ainda não pensei nisto; 2- já pensei nisto, mas não sei o fazer a respeito; 3- sei o que tenho de fazer; 4- estou atualmente fazendo o que é necessário a respeito disso e 5- já fiz (LASSANCE, 2010). O instrumento também inclui um último item que solicita a indicação da situação de carreira em relação à transição.

Lassance (2010) teve como um dos objetivos do estudo validar o IPC-r, e para isso submeteu o instrumento a uma análise fatorial, através da extração de componentes principais. Participaram do estudo 499 trabalhadores (111 homens e 388 mulheres) com idade entre 21 e 65 anos e todos com escolaridade de nível superior. Os resultados apontaram que a estrutura fatorial do IPC-r nas suas duas formas: atitudinal e comportamental compuseram três fatores, dando suporte parcial ao modelo de quatro estágios de Donald Super. O Fator I composto pelo estágio de Exploração; o Fator II composto pelos estágios de Estabelecimento e Manutenção e o Fator III composto pelos itens referentes ao estágio de Declínio. O Fator II passou a ser denominado pela autora como estágio de Gerenciamento. Os índices de consistência interna (alpha de Cronbach) obtidos foram para a grade de preocupação: 0,87 para Exploração; 0,88 para Gerenciamento e 0,84 para Desengajamento. Quanto à grade de envolvimento, obteve 0,82 para Exploração; 0,79 para Gerenciamento e 0,74 para Desengajamento (LASSANCE; SARRIERA, 2012). Com relação aos resultados da estrutura fatorial, em que os estágios de Estabelecimento e Manutenção compuseram um único fator (Gerenciamento), Lassance e Sarriera (2012) destacam a similaridade com os resultados de Super et al (1988), e cujos estudos tinham suas amostras compostas por adultos com escolaridade em nível superior. Segundo os autores, o resultado obtido “reforça a ideia de que a construção da vida de trabalho é individualizada, sem tarefas prescritas ou mesmo uma estrutura sequencial rígida” (LASSANCE; SARRIERA, 2012, p.58).

Relação entre Preocupação com as Tarefas de Carreira e Variáveis do Sujeito

Diferentes estudos têm buscado investigar as preocupações com as tarefas de carreira e sua relação com outras variáveis como: idade, sexo, situação de carreira. A seguir, serão apresentados estudos portugueses, norte-americanos e de âmbito nacional que contribuem para a ampliação de conhecimentos sobre o tema. Entre as variáveis elencadas, a idade se apresenta como uma de maior interesse dos pesquisadores.

Duarte (2000) com objetivo de analisar o nível de preocupação com as tarefas de carreira nos estágios e subestágios, conforme os grupos de idade cronológica apontador por Super, aplicou o Inventário de Preocupações de Carreira (IPC) em 881 homens, trabalhadores de uma indústria portuguesa, com idade entre 23 a 63 anos, sendo a média de idade de 40.5 anos. Os resultados apresentados, do conjunto da amostra e dos grupos de idade, apontaram que a média mais elevada foi para as preocupações correspondentes à fase de Manutenção (M= 47,44, d.p.=11,80), seguida das de Estabelecimento (M= 43,08, d.p.=12,43), Declínio (M= 34,89, d.p.=11,53) e Exploração (M= 30,69, d.p.=11,23). As médias mais altas em preocupações relativas à Manutenção, foram observados em trabalhos com idade média de 40,5 anos. Analisando os grupos de idade e o estágio correspondente, observou-se que no estágio de Exploração a média mais elevada encontra-se no grupo de idade igual ou inferior a 24 anos (M= 44,40, d.p.=13,40) e as menos elevadas nos grupos de idade dos 56-59 anos (M= 23,42, d.p.=9,18) e igual ou superior a 60 anos (M= 22,71, d.p.=12,70). A autora ressalta que, quando progredem os grupos de idade dos mais novos para os mais velhos, ocorre uma ordenação das médias em sentido decrescente, e a análise de variância evidencia que as diferenças de médias dos grupos de idade são significantes, no nível de significância de $p < 0.01$. Sendo assim, a autora conclui reafirmando o modelo teórico de Donald Super, no qual as preocupações dominantes nos grupos de idade correspondem a cada um dos estágios da teoria desenvolvimentista.

Ainda em relação à idade, Fontainhas (2008) comparou as preocupações de carreira entre grupos distintos considerando a variável em questão, buscando reforçar o modelo teórico subjacente ao Inventário das Preocupações de Carreira. A amostra deste estudo foi composta por 65 sujeitos com idade média de 34,5 (d.p.=9,8) anos. Considerando os limites teóricos definidos pelo modelo de desenvolvimento da carreira de Donald Super, o autor analisou os dados contemplando apenas três grupos etários, a saber: até 24 anos (estágio Exploração), 25 a 44 anos (estágio Estabelecimento) e 45 a 60 anos (estágio Manutenção). Os resultados da pesquisa apontaram a existência de diferenças na hierarquia das preocupações

de carreira relativas às tarefas dos estágios e subestágios em relação, à do modelo de Super. A média mais elevada na faixa etária menor ou igual a 24 anos foi relativa às preocupações com as tarefas da fase de Exploração (M=53,25, d.p.=11,41), seguindo-se, por ordem decrescente, as preocupações com as tarefas da fase de Estabelecimento (M=52,5, d.p.=8,33), Manutenção (M=52,13, d.p.=11,83) e Declínio (M=40,5, d.p.=14,09). Com relação à faixa etária 25 a 44 anos, verificou-se que a média mais elevada foi a relativa às preocupações com as tarefas do estágio de Manutenção (M=51,93, d.p.=11,98), seguindo-se as relativas às preocupações com as tarefas dos estágios de Estabelecimento (M=48,32, d.p.=12,48), Exploração (M=45,82, d.p.=14,58) e Declínio (M=38,83, d.p.=12,01). Na faixa etária 45 a 60 anos, as médias mais elevadas foram relativas às preocupações dos estágios de Manutenção (M=51,00, d.p.=13,96) e Declínio (M=51,00, d.p.=13,66), seguindo-se às preocupações com as tarefas de Estabelecimento (M=46,18, d.p.=12,84) e Exploração (M=41,82, d.p.=14,37). O autor aponta que, a faixa etária de idade menor ou igual a 24 anos apresenta a ordenação esperada, embora não se possa deixar de notar a expressividade dos valores das médias restantes, particularmente a do estágio de Declínio. Já para faixa etária 25 a 44 anos de idade, a hierarquia apresentada não correspondeu à preconizada pelo modelo desenvolvimentista de Donald Super, já que houve uma inversão entre os estágios de Manutenção e o de Estabelecimento. Este dado foi justificado pela média elevada no subestágio Inovar e Atualizar. Na faixa etária 45 a 60 anos de idade, as médias mais elevadas são as relativas às preocupações com as tarefas dos estágios de Manutenção (M=51,00, d.p.=13,96) e Declínio (M=51,00, d.p.=13,66), seguindo-se as relativas às preocupações com as tarefas do estágio de Estabelecimento (M=46,18, d.p.=12,84) e Exploração (M=41,82, d.p.=14,37). Fontainhas (2008) afirma que o fato de as preocupações com as tarefas da fase de Declínio dividirem o topo com as preocupações com as tarefas de Manutenção, é um dado surpreendente, considerando que a idade máxima dos participantes pertencentes a este grupo etário é de 57 anos, idade distante da teoricamente associada ao estágio de Declínio.

Ferreira (2009) teve como um dos objetivos de sua pesquisa, verificar as diferenças nos níveis de preocupações de carreira entre os estágios e subestágios do desenvolvimento, considerando a variável idade. Para investigar as preocupações, o autor aplicou o IPC, em uma amostra de 336 sujeitos, com idade variando de 16 a 56 anos. Os sujeitos foram divididos em quatro grupos de idade, considerando por um lado aspectos da teoria do desenvolvimento de carreira de Donald Super, e por outro lado a literatura na área do treinamento esportivo. Assim, os grupos foram definidos como: G1=16 a 19 anos (Exploração), G2= 20 a 24 anos

(Estabelecimento), G3= 25 a 28 anos (Manutenção) e G4= acima de 29 anos (Declínio). Os resultados do estudo apontaram a existência de diferenças na hierarquia das preocupações de carreira relativas às tarefas dos estágios e subestágios do modelo de Super. No grupo G1=16 a 19 anos (Exploração), a média mais elevada foi relativa às preocupações com as tarefas da fase de Estabelecimento (M=45,45, d.p.=15,60), seguindo-se, por ordem decrescente, as preocupações com as tarefas da fase de Manutenção (M=39,82, d.p.=14,02), Declínio (M=35,64, d.p.=12,60) e Exploração (M=33,64, d.p.=12,77). Com relação ao grupo G2=20 a 24 anos (Estabelecimento), verificou-se que a média mais elevada é a relativa às preocupações com as tarefas do estágio de Estabelecimento (M=33,38, d.p.=15,41), seguindo-se as relativas às preocupações com as tarefas dos estágios de Declínio (M=31,69, d.p.=12,18), Manutenção (M=30,78, d.p.=12,32) e Exploração (M=24,55, d.p.=9,68). Na faixa etária G3=25 a 28 anos (Manutenção), as médias mais elevadas são relativas às preocupações dos estágios de Declínio (M=39,91, d.p.=12,29), seguindo-se do estágio Manutenção (M=38,54, d.p.=15,62), Estabelecimento (M=38,10, d.p.=14,17) e Exploração (M=26,56, d.p.=10,12). E na faixa etária G4= acima de 29 anos (Declínio) verificou-se que a média mais elevada é a relativa às preocupações com as tarefas do estágio de Declínio (M=36,97, d.p.=10,69), seguindo-se as relativas às preocupações com as tarefas dos estágios de Manutenção (M=36,53, d.p.=11,42), Estabelecimento (M=30,44, d.p.= 12,94) e Exploração (M=23,04, d.p.=6,77). O autor afirma que os resultados apontam que os sujeitos nos diferentes grupos de idade estão em diferentes momentos de suas carreiras. De forma geral, o grupo G1 e G2 apresentou maiores níveis de preocupação de carreira, nos estágios iniciais de Exploração e Estabelecimento. Os grupos G3 e G4 apresentaram médias maiores no o estágio de Declínio.

Em Portugal, Leite (2010) e Martins (2010) com o objetivo principal de contribuir para o desenvolvimento do Inventário de Adaptabilidade que encontrava-se em investigação em âmbito internacional no projeto *Career Adaptability*, estudaram as preocupações de carreira e as dimensões de adaptabilidade. Em seus estudos, as autoras apresentaram algumas hipóteses de investigação, entre elas, a relação entre a idade e as tarefas de desenvolvimento dos estágios e subestágios de carreira.

Leite (2010) trabalhou com uma amostra composta por 88 indivíduos, com idades que variaram entre 20 e 38 anos. Considerando os limites teóricos definidos pelo modelo de desenvolvimento da carreira de Donald Super, a autora analisou os dados contemplando apenas dois grupos etários, a saber: até 24 anos (estágio Exploração) e 25 a 44 anos (estágio

Estabelecimento). Os resultados apontaram que as médias das preocupações relativas às tarefas de carreira, referente aos estágios e subestágios, para o total da amostra é: Estabelecimento (M=60,77, d.p.=10,96), Manutenção (M=58,85, d.p.=10,91), Exploração (M=54,38, d.p. 12,62) e Declínio (M=46,10, d.p.=12,49). Os sujeitos com idade menor ou igual a 24 anos apresentaram média mais elevada com relação às preocupações com as tarefas de carreira no estágio de Estabelecimento (M=59,14, d.p.=9,38), seguindo-se por ordem decrescente, as preocupações com as tarefas da fase de Manutenção (M=55,71, d.p.=11,13), Exploração (M=51,86, d.p.=14,65) e Declínio (M=39,36, d.p.=12,62).

Com relação à faixa etária 25 a 44 anos, verificou-se que a média mais elevada também foi com relação às preocupações com as tarefas de carreira do estágio de Estabelecimento (M=61,08, d.p.=11,27), seguidas pelas preocupações com as tarefas dos estágios de Manutenção (M=59,45, d.p.=10,84), Exploração (M=54,88, d.p.=12,25) e Declínio (M=47,38, d.p.=12,14). Os dados apresentados permitiram a autora concluir que os resultados obtidos no grupo etário até 24 anos parecem não corroborar com o modelo de Donald Super, base teórica do inventário, ou seja, a proposição de que os indivíduos com idade menor ou igual a 24 anos manifestam mais preocupações com as tarefas de desenvolvimento de carreira da fase de Exploração, o que para amostra deste estudo, não foi verificado. Já para o grupo etário 25 a 44 anos, os resultados confirmam o modelo desenvolvimentista de Donald Super, o qual espera que os indivíduos desta faixa etária manifestem mais preocupações com as tarefas de desenvolvimento no estágio de Estabelecimento. Leite (2010), ao discutir os dados da sua pesquisa assume que, no que refere ao grupo etário menor ou igual a 24 anos, que manifesta ao contrário do que seria de esperar, preocupações mais acentuadas com as tarefas da fase de Estabelecimento, os resultados podem ser relacionados com o fato de se tratarem de sujeitos que já exploraram o tipo de trabalho e o nível de estudo, e já iniciaram a sua atividade profissional.

Já Martins (2010) trabalhou em seu estudo com uma amostra composta por 44 indivíduos, com idades que variaram entre 18 e 28 anos. Assim como Leite (2010), considerou os limites teóricos definidos pelo modelo de desenvolvimento da carreira de Donald Super e analisou os dados contemplando apenas os grupos etários que incluem participantes de até 24 anos (estágio Exploração) e o que inclui de 25 a 44 anos (estágio Estabelecimento). Os resultados de preocupações com as tarefas de carreira apontaram que os indivíduos da amostra total, apresentaram preocupações relacionadas as tarefas do estágio de Estabelecimento (M=56,70, d.p.=10,29) e de Exploração (M=55,17, d.p.=10,60), seguidas das

fases de Manutenção (M=54,15, d.p.=12,04) e Declínio (M=46,38, d.p.=11,26). Os autores apontaram ainda que para o grupo etário de idade menor ou igual a 24 anos, o estágio que predominou é o de Estabelecimento (M=57,13, d.p.=10,62), seguido da fase de Exploração (M=55,65, d.p.=10,84), Manutenção (M=54,30, d.p.=12,38) e Declínio (M=47,15, d.p.=10,69). Observa-se que a hierarquia dos estágios, neste grupo etário, é igual à hierarquia da amostra total. Com relação ao grupo etário de idade de 25 a 44 anos, verifica-se que a hierarquia das médias também é a mesma da amostra total, ou seja, a média mais elevada é a do estágio de Estabelecimento (M=56,04, d.p.=10,08), seguida da fase de Exploração (M=54,11, d.p.=10,40), Manutenção (M=54,07, d.p.=11,92) e Declínio (M=44,93, d.p.=12,42). Porém, vale destacar que com relação à idade e às tarefas de desenvolvimento dos estágios destacados no modelo teórico de Super, o estudo de Martins (2010) se assemelha com o de Leite (2010), uma vez que as preocupações que predominaram no grupo de idade menor ou igual a 24 anos foram as relacionadas com o estágio do Estabelecimento e não de Exploração. A autora justifica esse resultado considerando o perfil da sua amostra, composta por sujeitos que haviam se candidatado a uma nova função, e por este motivo, revelaram um esforço para se estabelecer num lugar seguro no ambiente de trabalho, fazendo assim sentido que, independentemente da idade, manifestem mais preocupações relativamente à fase de Estabelecimento. Embora haja uma relação entre idade cronológica e os estágios de carreira, esta relação pode ser flexível, visto que nem todos os indivíduos passam pelos mesmos estágios de carreira na mesma idade.

Outra variável associada com preocupações de carreira tem sido o sexo, observada nos trabalhos de Rafael (1994), Duarte e Rafael (2008) e Ferreira (2009), descritos a seguir.

Rafael (1994), com objetivo de estudar as preocupações com as tarefas de carreira em universitários em formação para carreira de professor, utilizou-se do IPC em uma amostra constituída por 479 sujeitos de ambos os sexos, com idade entre 21 a 53 anos. Os resultados apontaram que, embora existam diferenças significativas entre os sexos para o estágio Manutenção, a análise da hierarquia das médias para os estágios apresentam uma ordenação similar em ambos os sexos. Sendo assim, o autor conclui que, na amostra estudada, o sexo não é uma variável determinante para as preocupações com as tarefas de carreira.

O estudo de Ferreira (2009) verificou que as médias das dimensões variam pouco em função do sexo, indo de M=28,24 a M=38,26 no sexo masculino e de M=31,13 a M=42,74 para o sexo feminino, apontando para uma diferença significativa para o sexo feminino com relação ao estágio de Estabelecimento. Este resultado aponta que as diferenças entre os sexos

ocorrem predominantemente nos estágios iniciais das preocupações de carreira, indicando que o gênero pode influenciar nas preocupações com as tarefas de carreira, ao menos naquelas relativas aos estágios iniciais. O autor conclui que os resultados estimulam a pensar que as mulheres estão enfrentando o início da carreira com mais maturidade que os homens, mas esta tendência não se aplica aos estágios finais da carreira, onde algumas médias do sexo masculino são superiores e podem sugerir uma maturidade tardia dos homens. Embora não se possam precisar as razões para esta diferença, é importante que ela seja assinalada e futuramente melhor estudada.

Quanto aos resultados não só de preocupações, mas também com o envolvimento com as tarefas de carreira, Lassance e Sarriera (2012) entre os diferentes objetivos do estudo pesquisaram a preocupação e envolvimento com as tarefas de desenvolvimento de carreira em indivíduos em duas situações de carreira: situação 1 – estáveis ou que não consideram uma transição de carreira e situação 2 – em etapas diversas de uma transição de carreira. A amostra foi composta por adultos jovens e maduros, todos com escolaridade de nível superior, e para a coleta de dados, os autores utilizaram alguns instrumentos, entre eles, Inventário de Preocupações e Envolvimento com as Tarefas de Carreira (IPC-r). Os resultados da pesquisa apontaram que indivíduos em situação de transição de carreira, mostraram-se mais preocupados com as tarefas de Exploração e Gerenciamento do que indivíduos estáveis enquanto que, para envolvimento de carreira, os sujeitos estáveis na carreira apresentaram mais envolvidos do que sujeitos em transição de carreira. Segundo os autores, isto demonstra a utilidade de se adicionar uma investigação comportamental aos estudos da carreira, para que se possa compreender com clareza o significado da preocupação de carreira que o indivíduo declara experimentar.

Duarte e Rafael (2008) em estudo já mencionado, assumiram entre os vários objetivos, a análise das preocupações e o envolvimento com as tarefas de desenvolvimento para carreira, considerando a variável saliência de papel. Os resultados apontaram que existe um impacto relevante do papel de trabalhador no desenvolvimento de carreira, ou seja, indivíduos com saliência no papel de trabalhador se apresentam mais envolvidos com as tarefas de carreira dos estágios de Exploração e Gerenciamento, do que aqueles que apresentam uma baixa saliência. De acordo com os autores, conclui-se que os trabalhadores que apresentam uma alta saliência com o papel de trabalhador tendem a se preocupar e se envolver mais com as tarefas de carreira, com relação ao que apresentam baixa saliência de papel.

Apesar de se observar uma concentração em estudos que buscam analisar o nível de preocupação com as tarefas de carreira, conforme os grupos cronológicos apontados na teoria de Donald Super, observa-se que de acordo com os estudos apresentados, outras variáveis como o sexo, refletem significativamente nas preocupações que o indivíduo tem com as tarefas de carreira.

Baseados no referencial teórico adotado e nos resultados do conjunto de pesquisas encontradas a respeito das preocupações e nível envolvimento com tarefas de carreira do estudante do ensino superior, diferentes questões foram levantadas e direcionaram os objetivos deste estudo. Entre elas foram incluídas: Quais são as preocupações e o envolvimento de carreira de estudantes no ensino superior? Qual a relação entre preocupações e envolvimento com as tarefas de carreira? Qual a natureza da relação entre preocupações e envolvimento com as tarefas de carreira e as características dos estudantes?

Em suma, o estudo buscou investigar os aspectos atitudinais e comportamentais relacionados às tarefas de carreira e sua relação com características dos estudantes do ensino superior. Espera-se que os resultados do trabalho possibilitem maior compreensão da natureza das preocupações e envolvimento com as tarefas de carreira, o que acredita-se, possa contribuir como elemento para decisões relacionadas aos programas de intervenção de desenvolvimento de carreira em estudantes de ensino superior.

Objetivo

Frente às questões levantadas, assumiu-se como objetivo de pesquisa: identificar e analisar as preocupações e envolvimento com as tarefas de carreira de estudantes do ensino superior e sua relação com as variáveis: faixa etária, sexo, atividade remunerada e semestre do curso dos estudantes.

2. MÉTODO

Partindo da concepção que método é um procedimento ou caminho a ser percorrido para alcançar um fim e que o alvo da ciência é a busca constante pelo conhecimento, pode-se dizer que o método científico é um conjunto de procedimentos adotados com o propósito de atingir o conhecimento. Segundo Campos (2001 p. 45),

[...] o método pode ser entendido como um conjunto de princípios gerais que norteiam e orientam a conduta do pesquisador durante o decorrer de sua pesquisa. É através do método que se garante a validade do conhecimento descoberto, sendo assim, é a parte mais importante da pesquisa.

Face à natureza dos objetivos, propõe-se um estudo descritivo de natureza quantitativa, que pode ser compreendido como aquele que envolve a mensuração das variáveis pré-determinadas, procurando verificar e explicar sua existência, relação ou influência sobre outra variável (CHIZZOTTI, 1998 apud CAMPOS, 2001).

Caracterização da instituição

O estudo foi desenvolvido com dados de estudantes de ensino superior matriculados em um centro universitário particular, localizado no interior do estado de São Paulo.

Este centro universitário tem origem em 1971 quando foi criada a Faculdade de Ciências e Letras e em 1995 com a Faculdade de Ciências Contábeis do município. Em 1999 as instituições de ensino superior se unificaram resultando nas Faculdades Integradas, em janeiro de 2006 foi credenciada pela primeira vez como centro universitário e em maio de 2012 ocorreu o recredenciamento.

O centro universitário é particular com fins lucrativos e possui três campi espalhados pelo interior do estado de São Paulo e outros três no interior de Minas Gerais. Nesses dois estados, a instituição possui aproximadamente 9800 estudantes, que se encontram distribuídos entre os cursos de graduação, pós-graduação (especialização) e extensão num total de 35 cursos de graduação e 60 de especialização.

A instituição na qual a pesquisa foi desenvolvida conta em 2015 com 2584 estudantes, sendo que 49% destes residem na mesma cidade na qual a instituição está localizada e os restantes estão presentes em 18 cidades da região, distribuídos entre os cursos de graduação,

pós-graduação (especialização) e extensão. São oferecidos 23 cursos de graduação, três cursos de especialização e 25 cursos de extensão envolvendo três áreas de conhecimento, a saber: exatas, humanas, ciências biológicas, e entre os cursos de graduação encontram-se os de bacharelado, licenciatura e cursos superiores tecnológicos.

A filosofia da instituição é oferecer ensino direcionado às necessidades da comunidade e da região, preocupando-se em formar quadros profissionais de ensino, de pesquisa, de extensão e de domínio e cultivo do saber humano, de modo a atingir objetivos do ensino superior relacionados ao estímulo da criação cultural, do desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo. Sua missão é formar cidadãos com competência técnica e compromisso social, transmitindo valores éticos de disciplina, respeito, liberdade e seriedade. O acesso aos cursos da instituição acontece através de processo seletivo, via vestibular.

O campus em que está localizada a instituição possui 13.037 m² de área construída, e sua infraestrutura dispõe de biblioteca, cantina, áreas de lazer que compreendem quadra de vôlei, futebol, basquete e ainda, um ambulatório que presta atendimentos nutricionais e estéticos aos estudantes, professores e funcionários.

No que se refere aos Serviços de Apoio ao Estudante, a instituição disponibiliza atendimento psicopedagógico, acompanhamento de egressos, bolsas de diversas naturezas para os estudantes, auxílio na busca de estágios e empregos.

O corpo docente atualmente é composto por 96 professores, sendo que 52% são especialistas e 48% mestres ou doutores.

Instrumento de coleta de dados

Para coleta de dados, foi utilizado o Inventário de Preocupações e Envolvimento com Tarefas de Carreira – forma reduzida (IPC-r), descrito anteriormente. Como mencionado, foi adaptado e validado por Lassance (2010) – Anexo I.

Participantes

O estudo foi realizado com uma amostra de 132 estudantes do período noturno do Curso de Administração, sendo que 83,3% são solteiros, a maioria mulheres, (59%) e 87,88% exercem alguma atividade remunerada. A distribuição dos participantes por semestre é apresentada na Tabela 1.

Tabela 1. Distribuição dos participantes por semestre do curso

Semestre	N	%
2°	24	18,18
4°	31	23,48
6°	37	28,03
8°	40	30,30
Total	132	100

A distribuição dos participantes por idade, apresentada na Tabela 2, indica que a maioria (59,09%) tem a idade menor que 25 anos.

Tabela 2. Distribuição dos participantes por faixa etária

Idade	N	%
<25	78	59,09
25-29	28	21,21
>=30	26	19,70
Total	132	100

Quanto ao exercício de atividade remunerada, os dados na Tabela 3, indicam que a maior parte (49,24%) trabalha acima de 40 horas semanais.

Tabela 3. Distribuição dos participantes por exercício de atividade remunerada

Atividade remunerada	N	%
Até 20h	5	4,55
De 21h à 30h	11	10
De 31h à 40h	29	26,36
Acima de 40h	65	49,24
Total	110	100

Procedimento de coleta de dados

A instituição na qual a pesquisa foi realizada autorizou o desenvolvimento do estudo, reconhecendo-a como relevante ao âmbito institucional. Vale destacar que a pesquisa desenvolveu-se sem desencadear prejuízos acadêmicos, pessoais, interpessoais ou

vocacionais, seja para seus estudantes, para seus docentes ou para a estrutura curricular dos cursos.

O projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário UNIFIA aprovado com o número do processo 20300713.1.0000.5490 na data de 31/08/2013. Após a aprovação do mesmo, foi iniciada a coleta de dados.

O instrumento foi aplicado, coletivamente em situação de sala de aula. Todos os professores foram contatados, pessoalmente ou por e-mail, com a finalidade de explicitar o objetivo da pesquisa e consultá-los sobre a possibilidade da coleta dos dados, após o que foi feito o agendamento prévio e realizado o procedimento.

A coleta aconteceu no início da aula, ou em horário determinado pelo docente. Foi ressaltado que a identificação do sujeito foi solicitada somente como medida para garantir que se acaso o mesmo desistisse de participar da pesquisa, os seus dados pudessem ser eliminados e que sua participação era voluntária.

Com a finalidade de desenvolver a pesquisa de acordo com os critérios éticos preconizados pela Resolução 466/12, foi utilizado um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo II), que se constitui de um documento que visou esclarecer ao participante do estudo sobre o tema da pesquisa, bem como seus objetivos, além de garantir que o uso das informações obtidas por meio da mesma é, estritamente, científico e confidencial. Esse termo proporcionou informações sobre a procedência do pesquisador, bem como meios de estabelecer contato com o mesmo. O termo ainda menciona que os dados obtidos serão utilizados com finalidade única de pesquisa e que os resultados são sigilosos, mas que poderão ser apresentados em eventos de natureza científica e/ou publicados, sem expor a identidade dos participantes.

Para a coleta de dados, foi adotada a seguinte ordem: 1º) Termo de Consentimento Livre e Esclarecido; 2º) Inventário de Preocupação e Envolvimento com Tarefas de Carreira – forma reduzida (IPC-r). A aplicação foi feita pela própria pesquisadora. A todos os protocolos e Termo de Consentimento Livre e Esclarecido foi atribuído um número de controle.

Procedimento de análise de dados

Os dados foram digitados no programa estatístico informatizado SPSS (versão 20). Após a inserção na planilha eletrônica, foram analisados por meio da estatística descritiva, a fim de se obter diferenças de médias entre os sujeitos, considerando as variáveis abordadas no estudo e a correlação entre preocupações e envolvimento com as tarefas de carreira.

A análise dos dados seguiu o seguinte plano:

- Análise descritiva dos níveis de Preocupações e Envolvimento a partir da média de cada item do IPC-r;
- Análise da correlação e concordância entre os escores de Preocupações e Envolvimento de cada um dos 12 itens do IPC-r. Utilizado coeficiente de correlação de Spearman.
- Análise Fatorial Exploratória do Inventário de Preocupações e Envolvimento com as Tarefas de Carreira, pelo método de componentes principais e rotação ortogonal *Varimax*; análise de consistência interna dos fatores através do coeficiente alfa de Cronbach;
- Análise comparativa dos escores dos fatores da escala para as variáveis: sexo, faixa etária, semestre do curso, atividade remunerada, através dos testes de Mann-Whitney (para variáveis categóricas com 2 grupos) ou de Kruskal-Wallis (para variáveis categóricas com 3 ou mais grupos);
- Análise da associação conjunta das variáveis através da variância multivariada e univariada (MANOVA e ANOVA);

3. RESULTADOS

A partir do objetivo proposto para o estudo, os dados decorrentes aplicação do Inventário de Preocupações e Envolvimento com Tarefas de Carreira – forma reduzida (IPC-r) foram analisados em duas etapas: a primeira realizada a partir dos itens que compõem cada uma das suas duas grades e, a segunda a partir dos fatores subjacentes aos itens, identificados através de Análise Fatorial Exploratória.

Preocupação e envolvimento com as tarefas de carreira: análise a partir dos itens do IPC-r

Conforme mencionado, as preocupações e o envolvimento com as tarefas de carreira foram mensurados por meio da versão brasileira do IPC-r, adaptada e validada por Lassance (2010). Este instrumento é composto por duas grades de respostas, correspondentes às preocupações e ao envolvimento com tarefas de carreira, no formato Likert de cinco pontos. A grade de preocupação varia entre 1 – nada preocupado a 5 – muito preocupado, e a grade envolvimento, também no formato Likert, varia de 1- ainda não pensei nisto; 2- já pensei nisto, mas não sei o que fazer a respeito; 3- sei o que tenho de fazer; 4- estou atualmente fazendo o que é necessário a respeito disto e 5- já fiz isto. Assim, para as duas grades, valores mais altos de resposta correspondem a maior intensidade de preocupação ou de envolvimento com as tarefas de carreira.

A seguir são apresentados resultados das análises realizadas a partir dos 12 itens que compõem cada uma das grades do IPC-r. Neste tópico foram incluídos duas subanálises: níveis de preocupação e de envolvimento com as tarefas de carreira e a correlação e concordância entre eles.

Níveis de preocupação e de envolvimento com as tarefas de carreira

O valor da média geral para os 12 itens relativos à preocupação foi de 3,19 e o dos 12 itens de envolvimento foi de 3,29. Os resultados mostram que os estudantes apresentam, no geral, um nível de preocupação e de envolvimento com as tarefas de carreira ligeiramente acima do ponto médio da escala, que é igual a 3,0.

Com a intenção de compreender melhor esses resultados, na Tabela 4 são apresentadas as médias de preocupação e de envolvimento com as tarefas de carreira, para cada um dos 12 itens do inventário, bem como a diferença de valores entre elas.

Tabela 4: Médias dos itens de preocupação e envolvimento com as tarefas de carreira

Itens	Preocupação	Envolvimento	Diferença
1. Descobrir o tipo de trabalho que é mais adequado para mim.	3,09	3,25	-0,16
2. Encontrar um tipo de trabalho que realmente me interessa.	3,23	3,50	-0,27
3. Começar na minha área profissional escolhida.	3,28	3,47	-0,19
4. Estar estabelecido em um emprego em que eu possa permanecer.	3,11	3,42	-0,31
5. Tornar-me particularmente conhecedor ou competente em meu trabalho.	3,63	3,67	-0,04
6. Planejar como progredir na linha de trabalho em que estou estabelecido.	3,30	3,39	-0,09
7. Manter o respeito das pessoas de minha área.	3,05	3,86	-0,81
8. Manter-me atualizado com os novos conhecimentos, equipamentos e métodos (técnicas) de minha área.	3,64	3,47	0,17
9. Identificar novos problemas para resolver.	2,90	3,05	-0,15
10. Desenvolver métodos (caminhos) mais fáceis para fazer meu trabalho.	3,10	3,23	-0,13
11. Fazer bons planos para a minha aposentadoria.	2,96	2,67	0,29
12. Ter um bom lugar para viver quando eu me aposentar.	2,99	2,58	0,41
Média Geral	3,19	3,29	

Os dados das duas colunas mostram valores de média que variam de um máximo de 3,64 a um mínimo de 2,90 para os itens de preocupação com carreira, e uma variação entre 3,86 a 2,58 para envolvimento. Portanto, os itens de envolvimento, além de obterem na sua maioria valores médios mais altos, têm uma amplitude de variação mais extensa do que os de preocupação.

Uma análise item a item, em relação a cada uma das duas grades, mostra que quanto à grade de preocupação com tarefas de carreira, três itens apresentam médias com valores abaixo do valor médio (3,0), ou seja, baixo nível de preocupação. São eles: *ter um bom lugar para viver quando eu me aposentar (12)*; *fazer bons planos para a minha aposentadoria (11)* e *identificar novos problemas para resolver (9)*, sendo este último, a tarefa em relação a qual os estudantes menos se preocupam. Por outro lado, com valores de média superiores a 3,5 indicando níveis mais altos de preocupação estão dois itens: *manter-me atualizado com os novos conhecimentos, equipamentos e métodos (técnicas) de minha área (8)*; *tornar-me*

particularmente conhecedor ou competente em meu trabalho (5). Os demais sete itens relacionados à preocupação com tarefas de carreira apresentam médias com valores intermediários que variam de 3,05 a 3,30.

Com relação aos itens que descrevem o envolvimento com tarefas de carreira, observa-se que apenas dois estão abaixo do valor médio (3,0). São eles: *ter um bom lugar para viver quando eu me aposentar (12)* e *fazer bons planos para a minha aposentadoria (11)*. Com valores de média igual ou acima de 3,5 há três itens: *encontrar um tipo de trabalho que realmente me interessa (2)*; *tornar-me particularmente conhecedor ou competente em meu trabalho (5)* e *manter o respeito das pessoas de minha área (7)*. Os sete itens restantes apresentam valores que variam de 3,05 a 3,47.

A comparação para cada item, entre as médias de preocupação e de envolvimento e sua respectiva diferença, mostra que em nove itens os participantes se apresentaram mais envolvidos do que preocupados com as tarefas de carreira, são eles: *descobrir o tipo de trabalho que é mais adequado para mim (1)*, *encontrar um tipo de trabalho que realmente me interessa (2)*, *começar na minha área profissional escolhida (3)*, *estar estabelecido em um emprego em que eu possa permanecer (4)*, *tornar-me particularmente conhecedor ou competente em meu trabalho (5)*, *planejar como progredir na linha de trabalho em que estou estabelecido (6)*, *manter o respeito das pessoas de minha área (7)*, *identificar novos problemas para resolver (9)* e *desenvolver métodos (caminhos) mais fáceis para fazer meu trabalho (10)*. Os itens que apresentam as maiores diferenças entre envolvimento e preocupação são: *estar estabelecido em um emprego em que eu possa permanecer (4)* com uma diferença de - 0,31 a favor do envolvimento, e *manter o respeito das pessoas de minha área (7)*, cuja diferença alcança o valor de - 0,81.

Por outro lado, em apenas três itens os estudantes se mostram mais preocupados do que envolvidos, são eles: *manter-me atualizado com os novos conhecimentos, equipamentos e métodos (técnicas) de minha área (8)*, *fazer bons planos para a minha aposentadoria (11)* e *ter um bom lugar para viver quando eu me aposentar (12)*, destacando-se este último por apresentar a maior diferença de media, (0,41) a favor da preocupação.

Correlação e concordância entre preocupação e envolvimento com as tarefas de carreira

A Tabela 5, abaixo, apresenta os resultados da correlação entre os escores de cada um dos 12 itens da grade de preocupação e seus escores de envolvimento, assim como entre os escores totais de preocupação e de envolvimento.

Tabela 5. Correlações entre itens de preocupação e envolvimento, do inventário IPCr

Item	Correlação*	Item	Correlação*
1	r= 0.027; p=0.763	8	r= 0.230; p= 0.008
2	r= 0.029; p=0.738	9	r= 0.408; p< 0.001
3	r= 0.044; p=0.620	10	r= 0.215; p= 0.013
4	r= 0.075; p=0.396	11	r= 0.350; p< 0.001
5	r= - 0.009; p=0.920	12	r= 0.468; p< 0.001
6	r= 0.056; p=0.524	Total	r= 0.254; p= 0.003
7	r= 0.184; p= 0.035		

* r=coeficiente de correlação de Spearman; P=Valor P; n=número de sujeitos (n=132).

Os dados apontam uma correlação positiva significativa para os itens 7, 8, 9, 10, 11,12 e para os escores totais indicando, a variação em preocupação é acompanhada por uma variação na mesma direção para os escores de envolvimento ou vive e versa, portanto, há uma associação entre estas variáveis. No entanto, a força da correlação é fraca, tanto quando se considera os escores totais assim como para os itens 7, 8, 10 e 11. Apenas os itens 9 e 12 apresentaram valores de correlação que podem ser considerados como moderados, conforme classificação de Dancey e Reidy, 2006. Complementando a análise, destaca-se o fato de seis itens (1, 2, 3, 4,5 e 6) não apresentarem correlação entre seus escores nas duas grades.

Uma vez observada a correlação, buscou-se analisar a concordância entre as respostas a cada item de preocupação e de envolvimento, através da utilização do Teste de Simetria de Bowker e o Coeficiente de Kappa de Concordância, cujos resultados são apresentados na Tabela 6, apenas para os seis itens que apresentaram correlação.

Tabela 6: Concordância entre os itens do IPCr

Itens	Teste de Simetria	Kapa
7	S=48.70; GL=10; p<0.001	0.147; IC95% : (0.555; 0.239)
8	S=35.51; GL=10; p<0.001	0.196; IC95%: (0.071; 0.321)
9	S=21.70; GL=10; p=0.017	0.306; IC95%: (0.192; 0.421)
10	S=15.81; GL=10; p=0.105	0.194; IC95%: (0.069; 0.319)
11	S=26.20; GL=10; p=0.004	0.252; IC95%: (0.135; 0.368)
12	S=38.24; GL=10; p<0.001	0.329; IC95%: (0.217; 0.441)

De acordo com Fleiss (1971), para haver concordância, o teste de simetria não deve resultar significativo, e o coeficiente Kapa de concordância deve ser maior que 0.40. Pelos resultados, verificou-se que em nenhum dos seis itens, onde observou-se correlação, houve concordância entre preocupação e envolvimento, mesmo nos itens em que as correlações alcançaram valores moderados (itens 9 e 12). Portanto, apesar da correlação positiva, com mudanças na mesma direção, a variação do grau de preocupação e de envolvimento destes itens não é equivalente entre as duas grades, ou seja, um aumento ou diminuição de grau de um item em uma das grades não é acompanhado de aumento ou diminuição de mesma magnitude na outra grade.

Preocupação e envolvimento com as tarefas de carreira: análise a partir dos fatores do IPC-r

Nesta segunda etapa de análise dos dados, buscou-se identificar a composição fatorial do instrumento, após o que passou-se para a análise da relação entre os fatores identificados e as características dos sujeitos que foram assumidas como variáveis de interesse deste estudo.

Composição Fatorial do Inventário de Preocupação e Envolvimento com as Tarefas de Carreira

Para a identificação da composição fatorial do Inventário de Preocupação e Envolvimento com as Tarefas de Carreira – forma reduzida (IPC-r) foi realizada a Análise Fatorial Exploratória. A opção por esta análise justifica-se pelo fato do IPCr ser um instrumento relativamente novo, com poucos estudos envolvendo-o e, também, pelas diferenças nas características da população abrangida na presente pesquisa, que difere da de outros estudos que utilizaram o mesmo instrumento. Esta análise foi realizada separadamente

para cada uma das duas grades (preocupação e de envolvimento), considerando somente os estudantes com os dados completos para os 12 itens de cada grade, sendo n=131 para a grade de preocupação e n=128 para a grade de envolvimento.

Análise Fatorial Exploratória do IPC-r – grade de preocupação

Para identificação da fatorabilidade da matriz, inicialmente verificou-se a adequação da amostra para a aplicação da análise fatorial, através do teste de *Kaiser-Mayer-Olkin* (KMO), que obteve o índice 0,865, indicando que os dados da amostra tem consistência. Segundo Hatcher (1994) para a análise fatorial exploratória, o valor mínimo do KMO deve ser de 0,60. Para o teste de esfericidade de *Bartlett*, o resultado encontrado foi significativo ($X^2 = 700,72$; GL=66; $p < 0,001$) indicando correlação adequada entre os itens na formação de fatores. Conforme indicado na Tabela 7, foram obtidos três fatores na análise fatorial exploratória do IPC-r, para a grade preocupação, a partir do critério de seleção de fatores com autovalor (*eigenvalue*) maior que 1. A solução final com a extração de três fatores explica 65,4% da variabilidade dos dados, variância acima de 60% recomendada pela literatura (HARMAN, 1967; HATCHER, 1994). Observa-se também que cada um dos três fatores possui variância explicada superior a 4%, valor este correspondente ao critério aceito para definir a importância e seleção de um fator (HARMAN, 1967).

Tabela 7. Variância Explicada e *Eigenvalue* dos fatores do IPC-r (grade preocupação)

Número de fatores	<i>Eigenvalue</i>	% Variância Explicada	% Variância Acumulada
1	5,407	45,1	45,0
2	1,395	11,6	56,7
3	1,043	8,7	65,4
4	0,816	6,8	72,1
5	0,644	5,3	77,6
6	0,586	4,8	82,5
7	0,515	4,2	86,8
8	0,412	3,4	90,2
9	0,367	3,0	93,2
10	0,288	2,4	95,6
11	0,284	2,3	98,0
12	0,238	1,9	100,0

Com a definição da solução da Análise Fatorial Exploratória em três fatores, foi verificado o resultado na rotação ortogonal *Varimax*. De acordo com Hair Jr et al (2005) a carga fatorial mínima é de 0,3, mas cargas acima de 0,4 são consideradas de maior relevância. Abaixo, na Tabela 8, seguem os itens dos três fatores, após rotação ortogonal *Varimax*, com suas respectivas cargas fatoriais.

Tabela 8: Cargas dos fatores relativos aos itens do IPC-r, grade preocupação, após rotação ortogonal *Varimax*.

Itens	Fator1	Fator2	Fator3
Preocup1	0,801	0,191	0,150
Preocup2	0,819	0,092	0,084
Preocup3	0,769	0,226	-0,012
Preocup4	0,722	0,184	0,187
Preocup5	0,661	0,349	0,267
Preocup6	0,455	0,389	0,319
Preocup7	0,433	0,489	0,322
Preocup8	0,346	0,710	0,191
Preocup9	0,157	0,818	0,037
Preocup10	0,127	0,729	0,200
Preocup11	0,127	0,194	0,889
Preocup12	0,251	0,160	0,855

Aos resultados apresentados acima, para a grade de preocupação acrescenta-se que os itens que avaliam *descobrir o tipo de trabalho que é mais adequado para mim (1), encontrar um tipo de trabalho que realmente me interessa (2), começar na minha área profissional escolhida (3), estar estabelecido em um emprego em que eu possa permanecer (4), identificar novos problemas para resolver (9), desenvolver métodos (caminhos) mais fáceis para fazer meu trabalho (10), fazer bons planos para a minha aposentadoria (11), ter um bom lugar para viver quando eu me aposentar (12)* apresentaram carga fatorial acima de 0,3 em apenas um fator do IPC-r indicando, portanto, uma boa localização desses itens nos respectivos fatores. Os itens 5, 6, 7 e 8 obtiveram carga > do que 0,3 em mais do que 1 fator e foram alocados no fator em que tiveram maior carga. Em especial, pode-se destacar os itens 6 e 7 que apresentaram valores de carga fatorial acima de 0,3 em todos os três fatores.

Na Tabela 9 são descritos os itens componentes de cada um dos três fatores, sendo apresentados por ordem da carga fatorial do item no fator.

Tabela 9. Composição dos fatores após a rotação ortogonal *Varimax* para IPC-r (grade preocupação)

Fatores	Cargas	Itens
Fator 1	0.819	Preoc2 – Encontrar um tipo de trabalho que realmente me interessa.
Exploração/ Estabelecimento	0.801	Preoc1 – Descobrir o tipo de trabalho que é mais adequado para mim.
	0.769	Preoc3 – Começar na minha área profissional escolhida.
	0.722	Preoc4 – Estar estabelecido em um emprego em que eu possa permanecer.
	0.661	Preoc5 – Tornar-me particularmente conhecedor ou competente em meu trabalho.
	0.455	Preoc6 – Planejar como progredir na linha de trabalho em que estou estabelecido.
Fator 2	0.818	Preoc9 – Identificar novos problemas para resolver.
Manutenção	0.729	Preoc10 – Desenvolver métodos (caminhos) mais fáceis para fazer meu trabalho.
	0.710	Preoc8 – Manter-me atualizado com os novos conhecimentos, equipamentos e métodos (técnicas) de minha área.
	0.489	Preoc7 – Manter o respeito das pessoas de minha área.
Fator 3	0.889	Preoc11 – Fazer bons planos para a minha aposentadoria.
Desengajamento	0.855	Preoc12 – Ter um bom lugar para viver quando eu me aposentar.

O IPC-r foi construído sob a base teórica que previa sua composição incluindo quatro estágios de preocupação com as tarefas de carreira. No presente estudo, após Análise Fatorial Exploratória obteve-se três fatores cuja composição é descrita a seguir, por ordem numérica dos itens e não pela carga fatorial obtida por eles.

O Fator 1 composto de seis itens do IPC-r, que são: *Descobrir o tipo de trabalho que é mais adequado para mim (1), Encontrar um tipo de trabalho que realmente me interessa (2), Começar na minha área profissional escolhida (3), Estar estabelecido em um emprego em que eu possa permanecer (4), Tornar-me particularmente conhecedor ou competente em meu trabalho (5), Planejar como progredir na linha de trabalho em que estou estabelecido (6).*

Tem-se aqui uma dimensão, que engloba todas as preocupações relacionadas aos estágios de Exploração e de Estabelecimento. Desta forma atribuiu-se a este fator a denominação: Exploração/Estabelecimento

O Fator 2 tem em sua composição quatro itens, que são: *Manter o respeito das pessoas de minha área (7)*, *Manter-me atualizado com os novos conhecimentos, equipamentos e métodos (técnicas) de minha área (8)*, *Identificar novos problemas para resolver (9)*, *Desenvolver métodos (caminhos) mais fáceis para fazer meu trabalho (10)*. Tal fator engloba todas as preocupações referentes ao estágio de Manutenção e uma única preocupação de Desengajamento. Desta forma, optou-se por identificá-lo como Manutenção.

O Fator 3 é formado por dois itens: *Fazer bons planos para a minha aposentadoria (11)*, *Ter um bom lugar para viver quando eu me aposentar (12)*. Estando incluídas as preocupações do estágio Desengajamento.

O padrão de fidedignidade do IPC-r (grade preocupação) foi estabelecido pelo coeficiente de consistência interna, através do teste de *alpha* de *Cronbach*. Os valores de confiabilidade do total do inventário, e dos três fatores, são apresentados na Tabela 10.

Tabela 10. Índices de consistência interna do IPC-r (grade preocupação)

Fator/ Método de Rotação	Nº de Itens	Coefficiente <i>alpha</i> de <i>Cronbach</i>
Exploração/Estabelecimento Ortogonal (n=131)	6	0,862
Manutenção Ortogonal (n=131)	4	0,771
Desengajamento Ortogonal (n=131)	2	0,818
Total (n=131)	12	0,887

Verifica-se boa consistência interna para os três fatores e para o total do IPC-r ($\alpha=0,887$), da grade de preocupação com as tarefas de carreira.

Análise Fatorial Exploratória do IPC-r – grade de envolvimento

Como apresentado na grade de preocupação, para identificação da fatorabilidade da matriz, em relação aos itens da grade de envolvimento também foi verificada a adequação da amostra, através do teste de *Kaiser-Mayer-Olkin* (KMO), que obteve o índice 0,730, indicando que os dados da amostra têm consistência para a aplicação da Análise Fatorial. No teste de esfericidade de *Bartlett*, o resultado encontrado foi significativo ($X^2= 333.17$; GL=

66; $p < 0,001$) indicando que os dados atendem as exigências para a possibilidade de realização da Análise Fatorial.

Conforme indicado na Tabela 11, foram obtidos três fatores na Análise Fatorial Exploratória do IPC-r, grade envolvimento, a partir do critério de seleção de fatores com autovalor (*eigenvalue*) maior que 1,. A solução com três fatores explicam 52,7% da variabilidade total dos dados.

Tabela 11. Variância explicada e *Eigenvalue* dos fatores do IPC-r (grade envolvimento)

Número de fatores	<i>Eigenvalue</i>	% Variância Explicada	% Variância Explicada Acumulada
1	3,489	29,1	29,1
2	1,493	12,4	41,5
3	1,343	11,2	52,7
4	0,974	8,1	60,8
5	0,812	6,7	67,6
6	0,794	6,6	74,2
7	0,735	6,1	80,4
8	0,621	5,1	85,5
9	0,531	4,4	89,9
10	0,491	4,0	94,1
11	0,406	3,3	97,4
12	0,306	2,5	100,0

De acordo com Hair Jr et al (2005), nas Ciências Sociais são aceitáveis porcentagens da variância explicada inferior a 60%. Observa-se também que os três fatores possuem variância explicada superior a 4%, critério adequado para seleção de um fator, segundo Harman (1967).

Com a definição da solução da análise fatorial exploratória em três fatores, foi verificado o resultado na rotação ortogonal *Varimax*. Abaixo, na Tabela 12, seguem os itens dos três fatores, após rotação ortogonal *Varimax*, com suas respectivas cargas fatoriais.

Tabela 12: Cargas dos fatores do IPC-r, grade envolvimento, após rotação ortogonal Varimax.

Itens	Fator 1	Fator 2	Fator 3
Envolv1	0,126	0,795	-0,106
Envolv2	0,138	0,795	-0,023
Envolv3	0,030	0,691	0,258
Envolv4	0,303	0,494	0,175
Envolv5	0,518	0,352	0,145
Envolv6	0,514	0,393	0,119
Envolv7	0,577	0,129	-0,140
Envolv8	0,662	0,233	0,040
Envolv9	0,754	-0,054	-0,040
Envolv10	0,626	0,044	0,198
Envolv11	0,009	0,129	0,836
Envolv12	0,079	0,024	0,809

Diante dos dados apresentados acima para a grade envolvimento, observa-se que os itens: *descobrir o tipo de trabalho que é mais adequado para mim (1), encontrar um tipo de trabalho que realmente me interessa (2), começar na minha área profissional escolhida (3), manter o respeito das pessoas de minha área (7), manter-me atualizado com os novos conhecimentos, equipamentos e métodos (técnicas) de minha área (8), identificar novos problemas para resolver (9), desenvolver métodos (caminhos) mais fáceis para fazer meu trabalho (10), fazer bons planos para a minha aposentadoria (11), ter um bom lugar para viver quando eu me aposentar (12)*, apresentaram carga fatorial acima de 0,3 em apenas um fator do IPC-r, o que é indicativo de uma boa localização desses itens nos respectivos fatores. Os itens 4, 5 e 6 obtiveram carga maior do que 0,3 em dois fatores e foram alocados no fator em que obtiveram maior carga.

Na Tabela 13 são descritos os itens componentes de cada um dos três fatores da grade de envolvimento, sendo que são indicados por ordem da carga fatorial do item no fator.

Tabela 13. Composição dos fatores após a rotação ortogonal *Varimax* para IPCr (grade envolvimento).

Fatores	Cargas	Itens
Fator 1 Gerenciamento	0,754	Envol 9 - Identificar novos problemas para resolver.
	0,663	Envol 8 - Manter-me atualizado com os novos conhecimentos, equipamentos e métodos (técnicas) de minha área.
	0,627	Envol 10- Desenvolver métodos (caminhos) mais fáceis para fazer meu trabalho.
	0,577	
	0,518	Envol 7 - Manter o respeito das pessoas de minha área.
	0,514	Envol 5- Tornar-me particularmente conhecedor ou competente em meu trabalho. Envol 6 - Planejar como progredir na linha de trabalho em que estou estabelecido.
Fator 2 Exploração	0,7957	Envol 1 – Descobrir o tipo de trabalho que é mais adequado para mim.
	0,7957	Envol 2 – Encontrar um tipo de trabalho que realmente me interessa.
	0,6912	Envol 3 – Começar na minha área profissional escolhida.
	0,4943	Envol 4 – Estar estabelecido em um emprego em que eu possa permanecer.
Fator 3 Desengajamento	0,8368	Envol 11 – Fazer bons planos para a minha aposentadoria.
	0,8095	Envol 12 – Ter um bom lugar para viver quando eu me aposentar.

Após Análise Fatorial Exploratória, obteve-se, assim como para a grade de preocupação, três fatores para a grade de envolvimento, porém com composições diferentes. A seguir são descritos os fatores da grade de envolvimento e seus itens por ordem numérica.

O Fator 1 composto de seis itens do IPC-r que são: *Tornar-me particularmente conhecedor ou competente em meu trabalho (5)*, *Planejar como progredir na linha de trabalho em que estou estabelecido (6)*, *Manter o respeito das pessoas de minha área (7)*, *Manter-me atualizado com os novos conhecimentos, equipamentos e métodos (técnicas) de minha área (8)*, *Identificar novos problemas para resolver (9)*, *Desenvolver métodos (caminhos) mais fáceis para fazer meu trabalho (10)*. Tem-se aqui uma dimensão, que engloba o envolvimento com parte das tarefas de carreira relacionadas ao estágio de Estabelecimento, todas as tarefas de Manutenção e um item de Desengajamento. Lassance (2010), ao analisar o IPC-r, obteve uma composição de fatores para as duas grades (preocupação e envolvimento) igual à observada na presente pesquisa, para a grade de

envolvimento com as tarefas de carreira. A este fator composto prioritariamente por tarefas dos estágios de Estabelecimento e de Manutenção, a autora atribuiu o termo Gerenciamento, termo sugerido por Savickas (2005). No presente estudo assumiu-se a mesma denominação.

O Fator 2 é composto por quatro itens que são: *Descobrir o tipo de trabalho que é mais adequado para mim (1)*, *Encontrar um tipo de trabalho que realmente me interessa (2)*, *Começar na minha área profissional escolhida (3)*, *Estar estabelecido em um emprego em que eu possa permanecer (4)*. Tal fator engloba três itens referentes ao estágio de Exploração e um item referente ao estágio de Estabelecimento. Manteve-se o a denominação de Exploração, conforme assumida por Lassance (2010).

O Fator 3 é formado por dois itens que são: *Fazer bons planos para a minha aposentadoria (11)*, *Ter um bom lugar para viver quando eu me aposentar (12)*, sendo os dois itens referentes ao estágio de Desengajamento.

O padrão de fidedignidade do IPC-r (grade envolvimento) foi estabelecido pelo coeficiente de consistência interna, através do teste de Alpha de Cronbach. Os valores de confiabilidade do total do inventário, e dos três fatores, são apresentados na Tabela 14.

Tabela 14. Índices de consistência interna do IPCr (grade envolvimento)

Fator/ Método de Rotação	Nº de Itens	Coefficiente Alpha de Cronbach
Exploração Ortogonal (n=128)	4	0,715
Gerenciamento Ortogonal (n=128)	6	0,719
Desengajamento Ortogonal (n=128)	2	0,626
Total (n=128)	12	0,767

Verifica-se boa consistência interna para total do IPC-r (grade envolvimento) e para os fatores Exploração e Gerenciamento e menor valor alpha para fator Desengajamento (α 0,626).

A seguir no Quadro 2, para fins de comparação, é apresentado um resumo dos fatores e itens conforme expectativa do Modelo de Desenvolvimento de Carreira e as composições de fatores das grades de preocupação e envolvimento com as tarefas de carreira, encontradas no trabalho de Lassance (2010) e na presente pesquisa.

Quadro 2. Comparação dos resultados da localização dos itens nos fatores da grade de preocupação e de envolvimento com as tarefas de carreira (IPC-r), com os de Lassance (2010).

Estrutura Base da Teoria de Super		Lassance, 2010		Presente estudo			
		Grade de Preocupação e Envolvimento		Grade de Preocupação		Grade de Envolvimento	
Item 1	Exploração	Item 1	Exploração	Item 1	Exploração/ Estabelecimento	Item 1	Exploração
Item 2		Item 2		Item 2		Item 2	
Item 3		Item 3		Item 3		Item 3	
Item 4	Estabelecimento	Item 4	Gerenciamento	Item 4	Manutenção	Item 4	Gerenciamento
Item 5		Item 5		Item 5		Item 5	
Item 6		Item 6		Item 6		Item 6	
Item 7	Manutenção	Item 7	Desengajamento	Item 7	Desengajamento	Item 7	Desengajamento
Item 8		Item 8		Item 8		Item 8	
Item 9		Item 9		Item 9		Item 9	
Item 10	Desengajamento	Item 10		Item 10		Item 10	
Item 11		Item 11		Item 11		Item 11	
Item 12		Item 12		Item 12		Item 12	

Pode-se observar que os resultados do presente estudo e os de Lassance (2010) apresentaram composições híbridas, em que mesclaram itens de fases diferentes do desenvolvimento de carreira conforme proposto por Super. Porém, é interessante observar que

os itens mantêm a ordem sequencial das fases do desenvolvimento, apenas alocados em fases contíguas às originais.

Uma comparação dos dados do presente estudo com o de Lassance (2010) mostra algumas similaridades e diferenças entre eles. Iniciando-se pelas similaridades, vê-se que o total de fatores identificados é o mesmo para as duas grades, sendo que em ambos os estudos foram extraídos três fatores em cada grade. Além disso, quanto à composição dos fatores, é observado que, com relação à grade de envolvimento, os resultados de Lassance (2010) e do presente estudo foram iguais, sendo os itens alocados nos mesmos fatores identificados. Outro aspecto comum a se ressaltar relaciona-se ao estágio de Desengajamento que, nos dois trabalhos, ficou composto apenas pelos itens 11 e 12, para as duas grades. Com relação às diferenças pode-se, portanto, assumir que se localizam nos resultados da grade de preocupação. Nesta grade observa-se que, apesar do número de fatores extraídos ser o mesmo, a composição de itens não é idêntica. Diferente de Lassance (2010), os itens 5 e 6, no presente estudo, se juntaram ao fator Exploração, agrupando em um único fator as tarefas de Exploração e de Estabelecimento da grade de preocupação. Com isto o fator Gerenciamento deixa de existir e surge o fator Manutenção composto por seus itens 7, 8 e 9 e pelo item 10 do Desengajamento.

Ainda, analisando os dois estudos nacionais, mas focando-se nos itens individualmente, vale aqui ressaltar a localização dos itens 4 e 10 (*Estar estabelecido em um emprego em que eu possa permanecer e Desenvolver métodos (caminhos) mais fáceis para fazer meu trabalho*). Estes itens, em nenhuma das duas grades dos dois estudos, se agruparam com os itens de seus fatores originais. O item 4 nos dois estudos ficou essencialmente associado à Exploração e não ao Estabelecimento, como era a expectativa inicial, assim como o item 10 que deveria compor o fator Desengajamento e esteve invariavelmente dissociado deste.

Escores médios dos fatores da grade preocupação e grade envolvimento

A análise das médias dos escores dos diferentes fatores Tabela 15 mostrou que o envolvimento com as tarefas que compõem os estágios de Exploração e de Gerenciamento, são as que apresentam os maiores escores, com valores que indicam que no geral “sabem o que têm de fazer” ou “estão atualmente fazendo o que é necessário”. Por outro lado, as tarefas referentes ao estágio de Desengajamento são aquelas com as quais, este grupo de estudantes, está menos preocupado e principalmente, menos envolvido.

Tabela 15. Média e desvio padrão dos escores dos fatores

VARIÁVEL	N	MÉDIA	D.P.
Grade Preocupação			
Exploração / Estab.	132	3.27	1.07
Manutenção	132	3.17	0.99
Desengajamento	132	2.98	1.40
Grade Envolvimento			
Exploração	132	3.41	0.78
Gerenciamento	132	3.44	0.67
Desengajamento	132	2.63	1.03

Fatores das grades de preocupação e de envolvimento do IPC-r e as variáveis do sujeito

Nesta etapa do estudo foram realizadas duas análises envolvendo os fatores do IPC-r, identificados pela Análise Fatorial Exploratória, e as variáveis dos sujeitos. Na primeira análise, procedeu-se a comparação dos escores dos fatores do IPC-r em relação a cada uma das variáveis de interesse, o que incluiu: faixa etária, sexo, atividade remunerada, semestre do curso e, na segunda buscou-se verificar associação conjunta das variáveis dos sujeitos sobre o conjunto de fatores identificados e o sobre cada um deles.

Faixa etária dos estudantes

Para esta análise, a variável idade foi transformada na variável faixa etária e composta por três categorias: < 25, 25 a 29 e \geq 30 anos. Os resultados não apontaram diferenças estatisticamente significantes entre os estudantes das três faixas etárias em relação a nenhum dos seis escores dos fatores que compõem as duas grades do IPC-r. No entanto, conforme observado na Tabela 16 para o fator Exploração/Estabelecimento da grade preocupação, foi encontrado o valor $p=0,059$ (Teste *Kruskal-Wallis*) que pode ser considerado marginal e forte indicativo de tendências a diferenças entre estudantes das várias faixas etárias, em relação às preocupações com as tarefas de carreira que compõem este fator. A análise dos resultados mostra que o grupo de estudantes da faixa etária igual ou acima de 30 anos apresenta o menor escore médio de preocupação com Exploração /Estabelecimento, diferenciando-se do grupo de 25-29 anos.

Tabela 16: Comparativo entre os escores de cada fator do IPC-r e a variável faixa etária

Fatores	Faixa Etária									Valor p ¹
	<25			25-29			≥30			
	N	Média	D.P.	N	Média	D.P.	N	Média	D.P.	
Preocupação Explor./Estab.	78	3.31	1.10	28	3.55	0.85	26	2.86	1.09	p=0.059**
Preocupação Manutenção	78	3.14	1.09	28	3.33	0.84	26	3.10	0.83	p=0.483
Preocupação Desengajamento	78	2.77	1.38	28	3.20	1.31	26	3.37	1.49	p=0.124
Envolvimento Exploração	78	3.39	0.73	28	3.49	0.77	26	3.38	0.95	p=0.902
Envolvimento Gerenciamento	78	3.42	0.68	28	3.48	0.56	26	3.47	0.77	p=0.779
Envolvimento Desengajamento	78	2.53	1.07	28	2,70	1.03	26	2.87	0.88	p=0.413

1. Valor P referente ao teste de *Kruskal-Wallis* para comparação das variáveis entre 3 ou mais grupos.

** Valor P marginal (> 0,05 a 0,10)

Sexo dos estudantes

Para a variável sexo, as análises apontaram, conforme pode ser observado na Tabela 17, uma diferença estatisticamente significativa, entre homens e mulheres (valor $p=0,046$), em relação às preocupações com as tarefas de carreira de Exploração /Estabelecimento. As estudantes apresentam média 3,42, indicando preocuparem-se mais do que os estudantes (media 3,05) em explorar e estabelecer-se em um trabalho, ou na área profissional escolhida.

Além deste aspecto, foi observado que no fator Desengajamento, na grade de envolvimento, apesar dos resultados não apontarem uma diferença estatisticamente significativa entre os escores de homens e mulheres, há um indicativo de tendências de diferenças entre eles, uma vez que foi obtido o valor $p=0,088$, que pode ser considerado marginal. As mulheres apresentaram média 2,50 e os homens 2,81, indicando que os estudantes têm maior envolvimento do que as estudantes com as tarefas de carreira relacionadas à fase de Desengajamento.

Tabela 17: Comparativo entre os escores de cada fator do IPC-r e a variável sexo

Fatores	Sexo						Valor P ¹
	Masculino			Feminino			
	N	Média	D.P.	N	Média	D.P.	
Preocupação Explor./Estab.	54	3.05	0.83	78	3.42	1.18	P=0,046*
Preocupação Manutenção	54	3.13	0.91	78	3.20	1.04	P=0,683
Preocupação Desengajamento	54	3.0	1.33	78	2.96	1.46	P=0,828
Envolvimento Exploração	54	3.32	0.80	78	3.47	0.76	P=0,276
Envolvimento Gerenciamento	54	3.41	0.66	78	3.47	0.68	P=0,574
Envolvimento Desengajamento	54	2.81	0.98	78	2.50	1.05	P=0,088**

1. Valor P referente ao teste de *Mann-Whitney* para comparação das variáveis entre 2 grupos.

*Valor P estatisticamente significativo ($\leq 0,05$)

** Valor P marginal ($> 0,05$ a $0,10$)

Atividade Remunerada

Na análise da situação profissional dos estudantes (exercício ou não de atividade remunerada) os resultados apontaram diferença estatisticamente significativa entre os escores de três fatores, no total das duas grades. O valor $P=0,016$, indicativo de diferença em relação às preocupações com as tarefas de carreira no fator Manutenção, decorre da média 3,25 obtida pelos sujeitos trabalhadores e a média 2,59 dos sujeitos que não exercem atividade remunerada, portanto, mostrando maior preocupação em manter-se na carreira escolhida, entre os estudantes que trabalham. Ainda, em relação à grade de preocupação, os resultados do fator Desengajamento, apontaram uma diferença significativa entre os escores, valor $P=0,014$. Observa-se a média de 3,09 para os estudantes trabalhadores e 2,16 para aqueles que não exercem atividade remunerada, assinalando para uma maior preocupação em fazer bons planos para aposentadoria e ter um bom lugar para viver quando se aposentar, entre os sujeitos trabalhadores.

Na grade de envolvimento com as tarefas de carreira, em relação ao fator Gerenciamento foi encontrado o valor $P=0,010$, indicando diferença estatisticamente

significativa. Observa-se média 3,49 para os estudantes trabalhadores e 3,13 para os sujeitos que não exercem atividade remunerada, apontando para um maior envolvimento dos trabalhadores com estabelecer e manter-se na carreira escolhida.

Tabela 18: Comparativo entre os escores de cada fator do IPC-r e a variável atividade remunerada

Fatores	Atividade Remunerada						Valor P ¹
	Sim			Não			
	N	Média	D.P.	N	Média	D.P.	
Preocupação Explor./Estab.	116	3.31	1.07	16	3.0	1.0	P=0.285
Preocupação Manutenção	116	3.25	0.99	16	2.59	0.82	P=0.016*
Preocupação Desengajamento	116	3.09	1.41	16	2.16	1.08	P=0.014*
Envolvimento Exploração	116	3.45	0.77	16	3.14	0.85	P=0.190
Envolvimento Gerenciamento	115	3.49	0.68	16	3.13	0.48	P=0.010*
Envolvimento Desengajamento	116	2.67	1.04	16	2.31	0.95	P=0.228

1. Valor P referente ao teste de Mann-Whitney para comparação das variáveis entre 2 grupos .

*Valor P estatisticamente significativo ($\leq 0,05$)

Semestre do curso

Com relação à variável semestre do curso (Tabela 19), os resultados apontaram uma diferença significativa entre os escores dos fatores para cada uma das duas grades. Na grade de preocupação foi encontrado o valor $P=0,009$, portanto diferença estatisticamente significativa, em relação às tarefas de carreira do fator Manutenção. Nota-se que a média mais baixa em Manutenção (2.55) corresponde aos estudantes ingressantes (2º semestre de curso). De acordo com os resultados, este grupo de alunos difere significativamente de todos os demais grupos de colegas (do 4º, 6º e 8º semestres) com relação aos níveis de preocupação com as tarefas de Manutenção de carreira. Ainda em relação à grade preocupação, observa-se um valor apenas marginal ($P=0,074$) em relação à Exploração /Estabelecimento que, também neste caso, decorre de valor médio mais baixo obtido pelos estudantes de 2º semestre. Estes

estudantes mostram-se, portanto, menos preocupados com as tarefas de Exploração e Estabelecimento que seus colegas dos demais semestres.

Tabela 19: Comparativo entre os escores de cada fator do IPC-r e a variável semestre de curso

Fatores	Semestre												Valor P ¹
	2º semestre			4º semestre			6º semestre			8º semestre			
	N	M	D.P.										
Preocupação Explor./Estab.	24	2.78	1.07	31	3.42	0.94	37	3.30	1.03	40	3.43	1.13	P=0,074**
Preocupação Manutenção	24	2.55	0.91	31	3.36	0.77	37	3.30	1.02	40	3.27	1.04	P=0,009*
Preocupação Desengajamento	24	2.65	1.48	31	2.90	1,21	37	3.01	1.49	40	3.20	1.42	P=0,488
Envolvimento Exploração	24	3.41	0.72	31	3.38	0.72	37	3.28	0.82	40	3.55	0.83	P=0,454
Envolvimento Gerenciamento	24	3.17	0.73	31	3.35	0.65	37	3.52	0.72	39	3.61	0.55	P=0,035*
Envolvimento Desengajamento	24	2.52	1.10	31	2.74	0.97	37	2.72	1.15	40	2.53	0.93	P=0,720

1. Valor P referente ao teste de *Kruskal-Wallis* para comparação das variáveis entre 3 ou mais grupos.

*Valor P estatisticamente significativo ($\leq 0,05$)

** Valor P marginal ($> 0,05$ a $0,10$)

Quanto à grade de envolvimento, os dados indicaram diferença estatisticamente significativa apenas no fator Gerenciamento ($P=0,035$) e, exclusivamente entre os estudantes do 2º e do 8º semestres. A média mais alta (3,61), pertencente aos sujeitos matriculados no 8º semestre do curso e a mais baixa (3,17) dos sujeitos do 2º semestre, indicam um maior envolvimento dos estudantes de final de curso em relação a estabelecer e manter-se na carreira escolhida do que os estudantes ingressantes.

Para melhor compreender a associação conjunta das variáveis dos estudantes (faixa etária, sexo, semestre do curso e atividade remunerada), sobre o conjunto total dos seis fatores e sobre cada um deles separadamente, foram realizadas análises de variância multivariada e univariada (MANOVA e ANOVA). Os resultados são apresentados a seguir.

Os dados da Tabela 20 mostram que não houve associação conjunta estatisticamente significativa de nenhuma das variáveis dos sujeitos com o conjunto de escores dos seis fatores (preocupação e envolvimento) do IPCr. Entretanto, semestre do curso e atividade remunerada apresentam valores de fronteira de p, indicando tendência a associação.

Tabela 20. Associação conjunta das variáveis dos sujeitos com os escores dos fatores de preocupação e envolvimento do IPCr (MANOVA – *Multivariate Analysis of Variance*) (n=132).

Variáveis dos Sujeitos	Categorias	Resultados
Faixas etárias	<25 vs 25-29 vs ≥30 anos	Wilks' Lambda=0.902; F(12,238)=1.05; P=0.404
Sexo	Masculino vs Feminino	Wilks' Lambda=0.930; F(6,119)=1.49; P=0.186
Semestre	2 vs 4 vs 6 vs 8	Wilks' Lambda=0.796; F(18,337)=1.57; P=0.065**
Atividade Remunerada	Não vs Sim	Wilks' Lambda=0.911; F(6,119)=1.93; P=0.082**

Variáveis sem distribuição Normal foram transformadas em postos (*ranks*) para as análises.

Valor-P referente às análises de variância multivariadas para as variáveis dependentes.

** Valor P marginal (> 0,05 a 0,10)

Com relação à associação das variáveis dos sujeitos com cada um dos seis fatores (Tabela 21), observam-se as seguintes relações: do fator Exploração/Estabelecimento da grade de preocupação com a variável faixa etária (maior escore nos sujeitos com 25-29 anos) e de forma bastante marginal com (maior escore entre as mulheres); do fator Manutenção, da grade de preocupação, com as variáveis semestre do curso (maior escore nos 4º e 6º semestres) e com trabalho (maior escore nos que trabalham); do fator Desengajamento, também da grade de preocupação, com a variável trabalho (maior escore entre os que trabalham) e por último, do fator Gerenciamento, da grade de envolvimento, com a variável atividade remunerada (maior escore entre os que trabalham) e de forma marginal com a variável semestre do curso (maior escore entre estudantes do 8º semestre). No entanto, deve-se notar que, quanto ao fator Desengajamento da grade preocupação, não foi observado efeito geral significativo, sugerindo, portanto, que a hipótese nula, que assume a não existência de diferenças entre os grupos, não pode ser rejeitada. Neste caso, a associação observada entre este fator e a variável atividade remunerada não é forte o suficiente para se excluir o acaso.

Tabela 21. Associação das variáveis dos sujeitos sobre cada um dos escores dos fatores de preocupação e envolvimento do IPC-r (ANOVA – *Analysis of Variance*).

Variáveis dos sujeitos	Fatores da Grade Preocupação ¹			Fatores da Grade Envolvimento ¹		
	Explor./Estab.	Manutenção	Desengaj.	Exploração	Gerenc.	Desengaj.
Efeito Geral	F(7,124)=2.42; P=0.024*	F(7,124)=2.71; P=0.012*	F(7,124)=1.70; P=0.115	F(7,124)=0.78; P=0.604	F(7,124)=2.21; P=0.038*	F(7,124)=0.99; P=0.438
Faixas etárias	F(2,124)=2.78; P=0.049*	F(2,124)=0.89; P=0.414	F(2,124)=1.92; P=0.151	F(2,124)=0.16; P=0.850	F(2,124)=0.24; P=0.787	F(2,124)=0.48; P=0.620
Sexo	F(1,124)=2.70; P=0.103	F(1,124)=0.02; P=0.899	F(1,124)=0.01; P=0.914	F(1,124)=1.34; P=0.249	F(1,124)=0.32; P=0.574	F(1,124)=2.34; P=0.128
Semestre	F(3,124)=1.92; P=0.130	F(3,124)=3.53; P=0.017*	F(3,124)=0.54; P=0.655	F(3,124)=0.74; P=0.529	F(3,124)=2.55; P=0.059**	F(3,124)=0.56; P=0.643
Atividade Remunerada	F(1,124)=0.78; P=0.378	F(1,124)=4.73; P=0.032*	F(1,124)=5.11; P=0.026*	F(1,124)=1.37; P=0.245	F(1,124)=5.40; P=0.022*	F(1,124)=1.38; P=0.243

Valor-P referente às análises de variância para cada uma das variáveis dependentes. Variáveis sem distribuição normal foram transformadas em postos (*ranks*) para as análises. *Valor P estatisticamente significativo ($\leq 0,05$) ** Valor P marginal ($> 0,05$ a $0,10$)

Considerando-se o total de informações, proveniente das análises de variância (MANOVA e ANOVA), pode-se assumir que nenhuma das variáveis investigadas expressa associação sobre o conjunto dos seis fatores do IPCr. Todavia, ao se considerar sua associação com cada um dos fatores, vê-se que a condição de estudante trabalhador e semestre do curso se associam mais frequentemente aos fatores, do que às demais variáveis. Enquanto ser trabalhador ou não se relaciona com dois fatores (preocupação com Manutenção e envolvimento com Gerenciamento), e semestre do curso também a preocupação com Manutenção e marginalmente a envolvimento com Gerenciamento, a faixa etária se relaciona apenas com preocupação com Exploração/Estabelecimento e sexo do estudante não se mostrou associado a nenhum dos seis fatores, quando controlado pelas demais variáveis dos sujeitos.

Por outro lado, focando-se a partir dos fatores, vemos que o fator Manutenção, da grade de preocupação, é o que detém o maior número de associações, num total de duas (com semestre de curso e trabalho). O fator Gerenciamento da grade de envolvimento também associou-se com essas duas variáveis, porém só de forma marginal com semestre do curso. O fator Exploração/Estabelecimento da grade de preocupação associou-se a apenas uma variável: faixa etária. Por fim, nos demais três fatores (Desengajamento das grades de preocupação e de envolvimento e o fator Exploração também da grade de envolvimento) as associações não foram significativas.

Portanto, quando as características dos sujeitos são controladas no seu conjunto, observa-se na análise que há mais fatores da grade de preocupação do que da grade de envolvimento, que se relacionam com as características dos estudantes. Somado a isto, pode-se dizer que as preocupações com as tarefas de carreira associam-se mais frequentemente com o exercício ou não de atividade remunerada e menos com semestre do curso e com faixa etária do estudante, e que não houve associação com o sexo, enquanto que o envolvimento com as tarefas de carreira associam-se a um menor número de variáveis dos sujeitos uma vez que se restringiu a trabalho e semestre do curso.

4. DISCUSSÃO

O grau de preocupação que os estudantes do ensino superior manifestam face às tarefas evolutivas, próprias de cada estágio e subestágios do desenvolvimento de carreira, tem sido considerado um elemento importante para o conhecimento de como esses estudantes têm vivenciado o seu desenvolvimento de carreira. O acréscimo a este conhecimento de informações de natureza comportamental, tal como as oriundas do modo como se envolvem com as tarefas de carreira, aumenta a capacidade diagnóstica e de intervenção por parte dos responsáveis pela formação dos estudantes, sejam eles o próprio corpo docente ou os profissionais dos serviços de assistência e apoio aos estudantes.

Apoiado neste entendimento, o presente estudo se propôs a contribuir com o aprofundamento do conhecimento sobre as preocupações e envolvimento com as tarefas de carreira de estudantes do ensino superior e sua relação com as variáveis: faixa etária, sexo, atividade remunerada e semestre do curso dos estudantes. Utilizou-se para tanto de uma amostra de estudantes do Curso de Administração de Empresas de um Centro Universitário localizado no interior do estado de São Paulo e, como instrumento de coleta de dados, o Inventário de Preocupações e Envolvimento com as Tarefas de Carreira- IPC-r – grades atitudinal e comportamental (LASSANCE, 2010).

A relação entre grau de preocupação e grau de envolvimento

O interesse pela investigação do envolvimento com as tarefas de carreira em conjunção com as preocupações em relação a estas tarefas destaca-se, principalmente, a partir do trabalho de Niles, Lewis e Hartung (1997), ao acoplarem uma segunda grade de respostas comportamentais à grade atitudinal do Adult Career Concerns Inventory (ACCI). Neste estudo os autores focaram exclusivamente nos itens referentes à subescala correspondente ao estágio Exploração do desenvolvimento de carreira. Como justificativa a esta adaptação os autores apontam que o ACCI, ao avaliar apenas as preocupações com as tarefas de carreira, não identifica nas razões explícitas para o nível de preocupação indicado, informação esta considerada por eles de grande importância para orientadores com clientes em fase inicial de escolha de carreira. Nas justificativas apresentadas para inclusão desta nova grade, fica, portanto, evidenciada as expectativas dos autores a respeito da natureza da relação entre preocupações e envolvimento com as tarefas de carreira, ou seja, o envolvimento do indivíduo com as tarefas de carreira explicaria suas preocupações com as mesmas.

Paralelamente, os resultados do estudo de Niles, Lewis e Hartung (1997) confirmam uma de suas hipóteses iniciais, a de que haveria uma correlação inversa entre o grau de envolvimento e o grau de preocupação com as tarefas de carreira do estágio Exploração.

No presente estudo, entretanto, esses dados não foram corroborados. Os resultados das correlações entre os escores de preocupação e os de envolvimento, em relação a cada um dos 12 itens do IPCR, para este grupo de participantes, apontam apenas para correlações significativas positivas, ou seja, um aumento ou diminuição nos escores de uma grade é acompanhado por mudanças na mesma direção nos escores da outra grade, não confirmando assim a expectativa de que um aumento em envolvimento com tarefas de carreira seria acompanhado de uma diminuição no grau de preocupação com as tarefas de carreira, conforme apontam Niles, Lewis e Hartung (1997). A correlação positiva observada entre os graus de preocupação e de envolvimento sugere a possibilidade de outros tipos de relação que as duas variáveis manteriam entre si, uma vez que o pressuposto inicial de Niles et al (1977) de ação do envolvimento sobre as preocupações implicaria numa correlação **negativa** dos escores e não uma correlação positiva, como a observada no presente estudo.

A ocorrência de mudanças de graus de envolvimento e de preocupação na mesma direção pode, por exemplo, estar indicando que a preocupação com tarefas de carreira possa ter um papel na alteração do envolvimento com tais tarefas. Na própria obra **de 1977**, Niles, Lewis e Hartung, apesar de privilegiarem uma visão de relação entre estas variáveis, em que o envolvimento atua sobre as preocupações, abrem espaço **neste** trabalho para outras explicações. Ao exemplificarem ocorrências de situações de baixa preocupação e de baixo envolvimento, os autores sugerem que nestes casos “despertar a consciência do cliente para a importância da tarefa (pelos orientadores) pode ser o passo inicial-chave na orientação de carreira.” (p. 95), o que pode ser entendido como uma sugestão de ação sobre o grau de preocupação do indivíduo com as tarefas de carreira, com propósito de gerar envolvimento. Portanto, parece possível também pressupor que alterações no grau de preocupação possam produzir ou desencadear alterações de envolvimento com as tarefas de carreira.

A ideia de que a relação entre preocupação e envolvimento possa assumir características específicas, em diferentes situações fica reforçada a partir da observação de um padrão muito particular de correlação nos resultados do presente estudo. As correlações positivas obtidas ficaram restritas aos itens 7 a 12, que envolvem dois estágios, o de Manutenção e o de Desengajamento, que são sequenciais e finais na progressão do desenvolvimento de carreira. Nenhuma correlação foi observada entre os escores de

preocupação e envolvimento nos itens dos dois estágios iniciais, o de Exploração e de Estabelecimento.

Soma-se a esta observação, a de que a ocorrência simultânea de mudanças na mesma direção (correlação positiva) em relação aos graus de preocupação e de envolvimento não se dá necessariamente na mesma proporção, uma vez que não foi observada concordância na sua variação. Como apresentado nos Resultados, das seis correlações observadas, em nenhuma delas um aumento ou diminuição de graus em uma das grades foi seguido de mudança de mesma magnitude na outra grade. Portanto, em seis itens, apesar das alterações dos graus de preocupação e envolvimento ocorrerem na mesma direção, elas não são equivalentes.

Estas especificidades parecem reforçar a ideia de que as características dos indivíduos avaliados e de seus contextos e, portanto, do grau e natureza de suas preocupações e envolvimento com as tarefas de carreira, podem ter um papel importante na definição da relação que estas variáveis mantêm entre si. Certamente este se constitui em um aspecto que necessita de maiores investigações, com dados de diferentes grupos e a utilização de metodologia de análises mais adequadas a este propósito.

Tarefas de carreira: o quanto e com o que os estudantes estão preocupados e envolvidos

A análise dos graus médios totais dos itens de preocupação e de envolvimento com as tarefas de carreira, como já observado, mostrou valores acima do ponto médio da escala, e com leve superioridade do valor de envolvimento quando comparado ao de preocupação. Portanto, no total, pode-se assumir que este grupo de estudante mostrou-se razoavelmente preocupado e envolvido com as tarefas de desenvolvimento de carreira.

No entanto, uma análise mais detalhada em direção à individualização dos níveis de preocupação e de envolvimento em relação às doze diferentes tarefas de carreira revelou características gerais importantes deste conjunto de dados. No total dos itens dois deles se destacaram por apresentarem resultados abaixo do ponto médio, tanto para preocupação como para envolvimento com as tarefas de carreira, diferenciando-se assim dos demais. Neste grupo estão os itens: *Fazer bons planos para minha aposentadoria* (11) e *Ter um bom lugar para viver quando eu me aposentar* (12), portanto dois itens que têm em comum a referência à fase de aposentadoria. Este aspecto é reconfirmado quando da realização da Análise Fatorial Exploratória que, ao isolar estes dois itens num único fator, o Desengajamento, obteve os

menores escores médios de preocupação e de envolvimento entre total de fatores identificados.

Níveis mais baixos de preocupação e envolvimento com as tarefas de desengajamento são compatíveis com a base teórica uma vez que o grupo estudado insere-se numa faixa etária correspondente a estágios anteriores ao do Desengajamento, portanto, com uma expectativa de menor preocupação com as tarefas deste estágio.

Composição das grades de preocupação e de envolvimento a partir dos fatores identificados

De acordo com o Modelo de Desenvolvimento da Carreira de Donald Super os indivíduos passam por uma sequência de fases e subfases, que dão origem a um conjunto de preocupações de carreira ao serem confrontados com tarefas de desenvolvimento. Estas têm origem nas expectativas que os membros de seu grupo social manifestam em relação à preparação e participação nas atividades de trabalho, as quais são específicas de cada uma das fases e que ocorrem numa sequência comportamental relativamente ordenada (SUPER, 1984). Na investigação das preocupações e envolvimento com as tarefas de carreira, este estudo, como já apontado, fez uso do IPC-r (Lassanse, 2010), instrumento que se organiza sobre esta estrutura de desenvolvimento de carreira do adulto, que é composta de quatro estágios: Exploração, Estabelecimento, Manutenção e Declínio. No entanto, os resultados obtidos confirmam apenas parcialmente esta organização. Tanto para a grade de preocupação, quanto para a de envolvimento foram isolados apenas três fatores.

A observação de um menor grupo de fatores do que o previsto pela estrutura teórica subjacente não é um fato único ou recente. Duarte e Rafael (2008), numa síntese dos principais resultados das características psicométricas do Inventário das Preocupações de Carreira (versão portuguesa do ACCI), apontam, entre cinco estudos que utilizaram este instrumento, que em apenas um as análises fatoriais realizadas isolaram quatro fatores, em todos os demais, tal como no presente estudo, foram identificados três fatores. Na interpretação desses resultados, já no ano de 2000, Duarte apoiando-se em Super, Thompson e Lindeman (1988), havia assinalado para a necessidade de “levar sempre em linha de conta as características da amostra, uma vez que os dados demográficos são determinantes para a interpretação das preocupações de carreira e para os estudos de validade” (DUARTE, 2000, p.139). Como justificativa das diferenças entre seus resultados e os propostos pela base teórica, a autora aponta aspectos associados à idade dos sujeitos, tempo de trabalho, atitudes e

contexto de trabalho, considerados por ela, como aspectos não negligenciáveis na compreensão das diferentes composições fatoriais encontradas.

A organização em três fatores também foi observada no estudo de Lassance (2010), estudo este que se assemelha mais ao presente trabalho do que o de Duarte (2000), uma vez que ambos utilizaram o mesmo instrumento de coleta de dados, o IPC-r que, além de ser uma forma reduzida do ACCI, congrega duas grades, a de preocupação e a de envolvimento com as tarefas de carreira, sendo os dois estudos desenvolvidos no Brasil. Como apresentado, os estudos são similares em seus resultados ao identificarem três fatores, porém a composição dos fatores não se apresentou igual para as duas grades. Nos dois estudos, com relação à grade de envolvimento, encontraram-se as tarefas de Estabelecimento e de Manutenção agrupadas em um fator que, conforme lembram Lassance e Sarriera (2012) o mesmo ocorreu no clássico estudo de Super et al. (1988). Nestes dois últimos estudos, a composição fatorial observada é interpretada a partir das características dos sujeitos que compuseram a amostra, no caso, adultos com escolaridade de nível superior. Por outro lado, com relação à grade de preocupação, no presente estudo, o agrupamento de tarefas se dá à semelhança aos resultados de Duarte (2000) que, com dados de aplicação do ACCI, encontra as preocupações com tarefas de Exploração e de Estabelecimento agrupadas em um mesmo fator. Semelhante a Lassance e Sarriera (2012), a autora encontra nas características da amostra justificativas para os resultados. A média de idade dos sujeitos, assim como um tempo médio de trabalho elevado, somada a aspectos atitudinais e contextuais, como a segurança de emprego e dificuldades de empreender mudanças de local de trabalho e de funções ou de direções de carreira, são assumidos por Duarte como aspectos que não devem ser desconsiderados na interpretação dos resultados.

Frente a este conjunto de estudos e de suas explicações aos resultados obtidos assume-se que é possível e necessário buscar nas características da amostra, elementos para compreensão dos agrupamentos de etapas observados no presente estudo. Entre os diferentes aspectos, pode-se destacar que o grupo de sujeitos da amostra era composto, na sua grande maioria, por trabalhadores que simultaneamente estavam cursando pela primeira vez o ensino superior. A observação de agrupamento de etapas contíguas, entendido como decorrente da presença simultânea de grupos de tarefas que, teoricamente no curso do desenvolvimento de carreira deveriam ser sequenciais, fortalece a ideia de individualização da construção da vida de trabalho (DUARTE, 2006). Esta duplicidade de importantes atividades, como o trabalho e a formação em nível superior, sendo executadas simultaneamente, impõe ao indivíduo tarefas

e exigências múltiplas que de sequenciais, convertem-se em preocupações e envolvimento atuais e simultâneos, alterando o curso das etapas prescritas no desenvolvimento de carreira, como o ocorrido na junção das fases de Exploração e Estabelecimento, com relação às preocupações, e de Estabelecimento e Manutenção na grade de envolvimento.

Entre as tentativas de interpretações e de explicação dos dados da estrutura fatorial encontrada, parece importante também serem destacadas e comentadas aquelas que podem ter sido derivadas das características do instrumento utilizado, em particular relacionadas à sua adaptação à língua portuguesa brasileira. No presente estudo, tanto na grade de preocupações como na de envolvimento, o terceiro fator identificado correspondeu ao estágio de Desengajamento ou Declínio, estágio este que é caracterizado por uma progressiva desaceleração das atividades profissionais e preparação para aposentadoria. Este fator foi o único na análise de Duarte e Rafael (2008) que surgiu “de forma inequívoca” (p. 25), na composição da estrutura fatorial de cinco trabalhos analisados pelos autores. Este fator se destacou também nos resultados do presente estudo por ter mantido, nas duas grades, sua composição de itens originais, porém incompleta, ou seja, um dos itens, o de número 10, que corresponde originalmente ao subestágio “desacelerar”, migrou para outro fator. No instrumento aplicado, este item busca identificar as preocupações e envolvimento com o “*Desenvolver métodos (caminhos) mais fáceis para fazer meu trabalho*”, pretendendo assim verificar as preocupações relacionadas à delegação de tarefas e redução da atividade profissional. Como este item apresentou, nas duas grades, carga fatorial alta em apenas um fator, não se dispersando para os demais, é razoável questionar se o termo “*mais fáceis*” estaria comunicando ou não a “necessidade de reduzir o papel de trabalhador, o que se pode traduzir na delegação de parte da sua atividade em pessoas mais novas e no tornar-se mais seletivo no que se faz.” (DUARTE; RAFAEL, 2008, p.18). Este é um item para o qual seria indicada uma análise de conteúdo.

Contudo, é necessário destacar que as alterações observadas, a partir do isolamento de fatores, envolveram agrupamentos de itens que, como dito, no todo conservaram a sequencialidade das tarefas de desenvolvimento de carreira mantendo, e assim confirmando, a estrutura sequencial básica das etapas do desenvolvimento de carreira proposta nos estudos de Super.

Relação entre preocupação e envolvimento com as tarefas de carreira e características dos estudantes

A partir da composição fatorial isolada para as grades de preocupação e de envolvimento com as tarefas de carreira, o presente estudo buscou analisar a relação entre os fatores identificados em cada grade e variáveis dos estudantes, entre elas, faixa etária, sexo, semestre do curso e realização de atividade remunerada.

Os resultados da Análise de Variância Multivariada (MANOVA), ao mostrar que nenhuma das quatro variáveis exerce associação conjunta significativa sobre os escores dos seis fatores, evidenciam a existência de uma especificidade de relação que cada uma das variáveis associadas aos sujeitos pode manter com as preocupações e envolvimento com as tarefas de carreira referentes a cada um dos estágios de carreira identificados.

Idade (faixa etária)

Iniciando pela variável idade dos estudantes foi observado que, quando controlada as demais variáveis, os grupos etários mostraram diferenças estatisticamente significativas exclusivamente em relação às preocupações da fase inicial do desenvolvimento de carreira do adulto, que neste estudo aglutinou as tarefas de Exploração/Estabelecimento em um único fator. Os resultados indicaram que estudantes da faixa etária 25-29 anos mostram-se mais preocupados com estas tarefas do que seus colegas da faixa etária igual ou acima de 30 anos e não se diferenciam dos da faixa etária mais jovem (de até 24 anos).

Quanto às demais fases, tanto em relação às preocupações, quanto ao envolvimento, não foram observadas diferenças entre os três grupos etários estudados. Ao confrontarmos estes dados com as expectativas oriundas das propostas do modelo de desenvolvimento de carreira apresentada por Super (1990), não se pode deixar de destacar que os limites das três faixas etárias consideradas no presente estudo não respondem totalmente àqueles que compõem seu modelo na íntegra, não permitindo comparações, principalmente ao que se refere às faixas das etapas de Manutenção e Desengajamento que envolvem, respectivamente, os indivíduos de 45 a 64 anos e os de 65 anos ou mais, os quais não estavam suficientemente representados no estudo (somente três sujeitos com 45 anos ou mais). Portanto, a não presença de diferenças das três faixas etárias estudadas não deve ser considerada como inesperado.

As idades dos estudantes participantes enquadram-se mais adequadamente aos dois estágios iniciais do suporte teórico de referência, o de Exploração (15 a 24 anos) e o de

Estabelecimento (25 a 44 anos). Note-se ainda que, no presente estudo, a faixa relativa ao Estabelecimento foi subdividida, deixando os sujeitos de 30 ou mais anos, numa faixa separada. Esta subdivisão, do que seria o grupo vivenciando o estágio de Estabelecimento, no entanto possibilitou a observação de fortes tendências de diferenças de preocupações com tarefas de carreira dentro deste grupo, onde os estudantes de 30 anos ou mais mostraram-se menos preocupados com as tarefas de Exploração/Estabelecimento do que seus colegas de 25 a 29 anos. Este distanciamento das fases iniciais observado entre os estudantes de 30 ou mais anos é, por outro lado, acompanhado por escores médios mais altos com as tarefas de estágios posteriores, no caso Desengajamento. Mesmo que estas últimas diferenças não sejam estatisticamente significativas, parece importante observá-las, uma vez que estão presentes, tanto em relação às preocupações, quanto ao envolvimento, conferindo a este grupo tendência a características distintas do anterior.

Frente aos resultados que apontaram que os estudantes participantes deste trabalho percebem as tarefas de Exploração/ Estabelecimento como um único estágio e que os grupos de menores de 25 anos e o de 25 a 29 não diferem entre si no grau de preocupação com as tarefas deste estágio, é necessário lembrar que esta amostra é composta, em sua maioria, por trabalhadores que estão estudando. Face a esta dupla condição de vida, é de se esperar que os estudantes mais jovens, da faixa de até 24 anos, por serem trabalhadores estejam vivenciando, além das tarefas próprias do estágio de Exploração, as demandas e tarefas do estágio de Estabelecimento, fase em que o indivíduo começa a trabalhar numa profissão e se vê frente à necessidade de se estabilizar e consolidar sua posição, buscando assim ascensão profissional. Por outro lado, pressupõe-se que os indivíduos do grupo, com idade entre 25 a 29 anos, por serem estudantes, vivenciem além das tarefas do estágio de Estabelecimento, aquelas relativas ao estágio anterior, o de Exploração, que teriam sido reativadas a partir das vivências e atividades oriundas da formação em cursos de graduação as quais, para a maioria deles, constituem-se na primeira oportunidade de formação profissional de nível superior.

Portanto, apesar das diferenças de idade (até 24 anos e de 25 a 29), os grupos estão expostos a condições de vida que lhes impõem tarefas de carreira associadas ao duplo papel que experienciam, o de trabalhador e o de estudante, no caso estudante de graduação, gerando e os envolvendo em preocupações similares.

Situação semelhante ocorre no trabalho de Martins (2010), em seu estudo exploratório sobre as preocupações de carreira desenvolvido a partir da aplicação do Inventário das Preocupações de Carreira (versão portuguesa do ACCI) a uma amostra de 75 adultos

candidatos a Sargentos e Oficiais do Exército Português, com idade que variava de 18 a 28 anos. Sua amostra era, portanto, composta por sujeitos pertencentes aos estágios de idade < 24 anos e de 25 a 44, sendo que neste último grupo, a idade superior era de 28 anos. Seus resultados mostram que, embora a maioria dos indivíduos da amostra tivesse menos de 24 anos e a média de idades correspondesse a 23.93 (d.p.=2.06), as médias mais elevadas de preocupações com a carreira não corresponderam à fase de Exploração, mas sim à de Estabelecimento, sendo que as médias desses dois estágios estavam entre as mais altas dos quatro estágios do desenvolvimento de carreira. A autora considerou que os resultados poderiam relacionar-se com o fato dos indivíduos da amostra utilizada estarem num processo de seleção para iniciar a carreira que já haviam escolhido.

Assim como Martins (2010), no presente trabalho assume-se “a ideia de que a construção da carreira não se limita a fases estanques e pré-definidas e que, embora haja uma relação entre idade cronológica e as fases de carreira, esta relação pode ser flexível” (MARTINS, 2010 p.21), principalmente em função de novos papéis e mudanças vividos pelo indivíduo que, no caso de Martins (2010) eram candidatos a cursos de formação de carreiras específicas e frente às quais já haviam realizado uma escolha e, no presente estudo, trabalhadores que simultaneamente iniciavam uma etapa de formação em ensino superior. Esta flexibilidade foi, no presente estudo, mais claramente observada no grupo de 30 anos ou mais onde, apesar de também estarem vivenciando os papéis de trabalhador e de estudante, e também serem classificados teoricamente como no estágio de Estabelecimento, observou-se menor grau de preocupação com as tarefas de Exploração/Estabelecimento, do que os dois grupos anteriores (< 24 anos e 25 a 29), diferenciando destes em grau significativo, além de maior propensão à preocupação e envolvimento com as tarefas do Estágio Desengajamento.

Sexo

Com relação à variável sexo, apesar das análises bivariadas mostrarem diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres em relação às preocupações com as tarefas de carreira envolvendo a fase Exploração/Estabelecimento, estes resultados não são confirmados quando da realização das análises de variância (ANOVA). Ao se ajustar a análise, considerando-se as demais variáveis do sujeito, observa-se ausência de associação entre os vários fatores e a variável sexo, mesmo em relação ao fator correspondente ao estágio Exploração/Estabelecimento da grade de preocupação. Nesta análise, foi a variável idade (faixa etária) que passou a assumir uma posição estatisticamente significativa na explicação

das diferenças observadas com relação às preocupações com as tarefas relacionadas ao estágio Exploração/Estabelecimento.

Na tentativa de compreender o dado observado na análise bivariada, em que as mulheres apresentam médias de preocupação com Exploração/Estabelecimento significativamente maiores do que homens, foi realizada a comparação da distribuição de frequência de sexo nas diferentes faixas etárias e verificou-se que a faixa de < 25 anos é composta por uma maioria de mulheres (o que poderia explicar o resultado da análise bivariada) enquanto que na faixa de 25-29 há equilíbrio de sexo. O que poderia estar indicando a presença de uma variável de confundimento.

Todavia, apesar de não ser possível afirmar a existência de diferenças estatisticamente significativas entre sexo, uma comparação dos escores médios de preocupação e de envolvimento indicaram valores mais altos para o sexo feminino em quatro dos seis fatores isolados, tendência esta também apontada por Duarte e Rafael (2008), em trabalho de síntese dos resultados de estudos portugueses que utilizaram o Inventário das Preocupações de Carreira. Estes autores, baseados em resultados anteriores (RAFAEL, 1992, 2001; MAHONEY, 1986), apontam que dados não conclusivos sobre a relação desta variável com preocupações de carreira sugerem “precaução na interpretação dessas diferenças e a conclusão de que o sexo não é uma variável diferenciadora das preocupações de carreira” (DUARTE; RAFAEL 2008, p.26).

No contexto brasileiro, outros autores, como Teixeira e Gomes (2005), ao investigarem variáveis associadas à decisão de carreira entre estudantes em fase de finalização do ensino superior, também consideraram que a variável sexo merece ser investigada de modo mais específico em futuros estudos. Em nenhuma das análises realizadas, o sexo emergiu como um preditor das variáveis dependentes, porém, mesmo face aos resultados, os autores consideraram que não se pode concluir que o papel da variável sexo seja irrelevante. Teixeira e Gomes (2005, p.333) prendem-se aos argumentos de que “as diferenças culturais no modo como homens e mulheres são socializados afetam o desenvolvimento vocacional e, possivelmente, o modo como formandos do ensino superior se preparam para o ingresso no mundo profissional”, ao concluir e recomendar novos estudos que focalizem separadamente amostras de homens e mulheres e com controle da variável curso ou profissão, uma vez que possíveis efeitos de gênero se confundiriam com as especificidades dos cursos.

Este conjunto de trabalhos aponta para a necessidade de atenção direcionada a aspectos de natureza metodológica na condução de estudos voltados à investigação de

aspectos do desenvolvimento de carreira e sua relação com à variável sexo. Delineamentos que deem relevo à variável e que componham suas amostras e análises, de forma a garantirem maior precisão nas conclusões sobre a relevância da variável sexo nas questões relativas ao desenvolvimento de carreira, se mostram como necessários.

Semestre do curso

A etapa do curso em que o estudante se encontra foi uma das variáveis relacionadas aos resultados de preocupações e envolvimento com as tarefas de carreira e, para isto considerou-se o semestre do curso em que o estudante estava matriculado no momento em que respondeu ao IPC-r. A amostra foi composta de estudantes do 2º, 4º, 6º e 8º semestres, respectivamente 1º, 2º, 3º e 4º ano do curso, o que permitiu acesso a informações coincidentes com as diferentes etapas de formação do curso de graduação envolvido no estudo.

Os resultados mostraram que a etapa de formação do aluno na graduação constitui-se em uma variável que se associa tanto às preocupações quanto ao envolvimento dos estudantes com as tarefas de carreira. Somado a isto, observou-se, nesta amostra, que o primeiro ano de graduação, no caso 2º semestre, se sobressai como sendo a fase de maior diferenciação em relação aos demais anos de graduação. As análises comparativas dos resultados dos vários semestres, no que diz respeito às diferenças estatisticamente significativas observadas, indicaram que é o 2º semestre que se diferencia dos demais semestres. E, quanto à natureza das diferenças, pode-se apontar que estes estudantes de primeiro ano se mostram menos preocupados e menos envolvidos com as tarefas de carreira, do que seus colegas de anos posteriores. Esta característica é mais forte em relação às preocupações com as tarefas do estágio de Manutenção, onde os estudantes do 2º semestre se mostram significativamente menos preocupados do que seus colegas de todos os três outros semestres analisados. Diferenças significativas envolvendo os estudantes de 2º semestre também são observadas quanto ao envolvimento com as tarefas de Gerenciamento, porém desta feita, exclusivamente em relação aos estudantes de 8º semestre. As demais diferenças observadas não obtiveram valores estatisticamente significativos ($p \leq 0,05$), porém deve ser ressaltado que as diferenças foram, em sua grande maioria, determinadas por valores mais baixos de preocupação e de envolvimento dos estudantes de 2º semestre.

Um dos estudos nacionais que pode auxiliar na explicação deste aspecto é o de Bardagi e Hutz (2010), que teve como base teórica estudos sobre adaptação acadêmica realizados a partir da perspectiva evolutiva de carreira. Este estudo focou, entre outros pontos,

a exploração vocacional e comprometimento com a carreira em estudantes de graduação, e incluiu em suas análises o período do curso em que os estudantes se encontravam. Em relação à exploração vocacional ou de carreira, os autores assumem o conceito de Jordaan (1963), que entende como objetivo destas atividades o “suprir determinadas informações sobre o próprio sujeito ou sobre o meio e verificar ou encontrar subsídios para hipóteses que auxiliem o indivíduo a escolher, preparar, assumir, ajustar-se ou progredir em uma ocupação” (BARDAGI; HUTZ, 2010, p.160), portanto, conceito este que carrega dimensões comuns ao estágio de exploração, conforme assumido no presente estudo. Quanto ao comprometimento com a carreira, este é descrito pelos autores “como sentimento de conexão com a área de estudo, Estabelecimento de metas em relação a ela e intenção de permanecer na área” (p.160). No estudo, o termo ‘carreira’ foi substituído por ‘profissão’, a fim de adequar à população-alvo, uma vez que, segundo os autores, o segundo termo é mais frequente entre os estudantes universitários.

Em seus resultados, Bardagi e Hutz (2010) observaram que, com relação aos níveis de exploração de carreira, alunos de final de curso apresentam maior exploração de si e do ambiente, do que alunos de início de curso, não havendo diferença em relação aos alunos que se encontravam nas etapas intermediárias do curso, resultado este equivalente ao obtido no presente estudo. Ainda, quanto ao comprometimento com a profissão, quando se considera o período no curso, foi observado pelos autores que o comprometimento foi maior no período inicial, comparado aos períodos intermediário e final do curso, não havendo diferenças entre estes dois últimos. Ao contrário do esperado, os alunos em início de curso apresentaram maior comprometimento do que os alunos de meio ou final de curso.

Apoiados em Melo-Silva e Reis (1997), Bardagi e Hutz (2010) argumentam que pontuações muito altas podem ser, na verdade, indicativas de “uma relação mais rígida e fantasiosa com a profissão, característica de alunos iniciantes” (p.167). Consideram que alunos dos períodos intermediários do curso e concluintes avaliam com maior realismo e objetividade as oportunidades de inserção e progressão de carreira e, por consequência, uma pontuação não tão alta em comprometimento com a carreira possa indicar um maior amadurecimento do aluno. Portanto, um índice mais elevado de comprometimento entre os alunos ingressantes pode estar relacionado ao fato de que esses estudantes ainda não vivenciaram experiências realísticas sobre as rotinas e exigências do mercado de trabalho, alimentando uma visão excessivamente otimista da carreira, que talvez esteja a serviço de uma justificativa da escolha profissional que acabou de ser feita. Em relação aos dados do

presente estudo, isto poderia explicar, pelo menos parcialmente, não só os menores níveis de exploração entre os ingressantes, assim como, os demais valores obtidos por este grupo em relação às preocupações e envolvimento com as tarefas de carreira, que foram inferiores aos dos colegas dos semestres posteriores, em especial em relação aos estudantes do 8º semestre do curso.

O destaque assumido pelos dados referentes aos estudantes do 2º semestre de curso confirma a importância e justifica o expressivo número de estudos, nacionais e estrangeiros, voltados aos estudantes de primeiro ano de curso de graduação, mais comumente identificados como ingressantes no ensino superior. O grande interesse pelo aluno do primeiro ano é justificado por tratar-se de uma fase caracterizada como um período de transição, durante o qual o estudante se vê frente às exigências de um forte processo de adaptação, envolvendo um amplo conjunto de aspectos, entre eles os de natureza acadêmica, social, pessoal e vocacional/institucional (ALMEIDA; SOARES, 2003; TEIXEIRA et al, 2008). Portanto, parece razoável, se assumir que as diferenciações de níveis de preocupação e de envolvimento com as tarefas de carreira em estudantes ingressantes podem também estar associadas às dificuldades neste processo de adaptação às novas exigências ao ensino superior. Face ao extenso conjunto de demandas, de natureza tão variada, as preocupações e envolvimento com a carreira ficariam pospostos para um período posterior.

Trabalho – Atividades remuneradas

Entre os resultados do presente estudo, foi observado que a variável realização de trabalho remunerado foi a que se mostrou mais frequentemente associada às diferenças em relação a preocupação e envolvimento com as tarefas de carreira. Verificou-se que os estudantes que exercem atividade profissional remunerada mostraram-se mais preocupados e envolvidos com essas tarefas do que os que não trabalham. A análise das grades de preocupação e envolvimento apontou que nos seis fatores foram observados valores mais positivos entre os que trabalham, sendo que em três deles as diferenças foram estatisticamente significativas. Estas diferenças foram mantidas quando da análise de variância (ANOVA), reforçando assim a influência do papel de trabalhador, mesmo quando os efeitos das demais variáveis dos sujeitos são controlados.

Entendendo-se que o exercício de atividade remunerada confere ao indivíduo a condição de trabalhador parece necessário ser assumida uma discussão que contemple, no mínimo, as características que a duplicidade de papéis que o ser trabalhador impõe a este

grupo de sujeitos. Sabendo-se que, na maioria dos casos desta amostra de estudantes, o trabalho realizado os envolve em períodos superiores a 40 horas, pode-se aqui considerar que se trata de um grupo que traz fortes características de trabalhadores-estudantes, uma vez que o trabalho ocupa um espaço mais central em suas vidas, do que o estudo. Foracchi (1977, apud VARGAS ; PAULA, 2013, p.51) destaca que a situação do trabalhador que estuda é diversa da do estudante que trabalha, pois no primeiro “o acidente não é o trabalho, mas o estudo”. A autora salienta ainda que, para o trabalhador-estudante, o trabalho é o componente que exige e absorve a maior parte das energias, imprimindo ao curso uma importância acessória. Saldanha (2013), em seu estudo sobre adaptabilidade de carreira de trabalhadores-estudantes, explica que “a condição de trabalhador delimita as possibilidades do papel de estudante, pelo menos quando se compara o trabalhador-estudante com o estudante que não trabalha.” (p.22) Portanto, parece aceitável se assumir que trata-se de um grupo de alta saliência no papel de trabalhador.

Lassance e Sarriera (2012), ao analisar o modelo de Super, destacaram a saliência dos papéis a partir das três dimensões que a descrevem: participação, comprometimento e expectativa de valor. Isto é, um papel será mais saliente quanto mais demandar tempo e energia. Neste aspecto os autores afirmam que o papel do “trabalhador” é um dos mais proeminentes para o indivíduo, fazendo com que o mesmo sintase comprometido e na expectativa de realização de valores pessoais. Lassance e Sarriera (2012) destacam que o papel do trabalhador é considerado ponto chave para que as pessoas desenvolvam sua carreira profissional. Os resultados desse estudo ainda apontam que, quando comparados com indivíduos de baixa saliência no papel de trabalhador, indivíduos com alta saliência são mais satisfeitos com o trabalho e “atribuem maior importância aos valores de trabalho em geral e, em especial, ao valor de realização pessoal.” (p.57).

Para melhor entendimento desta análise, considera-se importante retomar o conceito apresentado na introdução com relação às dimensões cognitivas e atitudinais, ou seja, a grade de preocupação reflete o pensar e o “pré-ocupar-se” com um determinado assunto e/ou momento e a grade de envolvimento reflete o comportamento (ação) realizado com relação a um determinado assunto e/ou momento da vida do sujeito. Ao exercer o papel proeminente de trabalhador, o indivíduo irá despende mais energia e tempo no esforço de obter o sucesso desejado, de forma que seus indicadores atitudinais e comportamentais deverão apresentar maiores índices do que os de indivíduos que estejam vivendo com menor relevância e proeminência o papel de trabalhador, os quais estarão dispostos a empreender menores

esforços para seu desempenho a contento. Entende-se que os indivíduos que apresentam uma alta saliência com o papel de trabalhador possuem maior probabilidade de comprometer-se com as tarefas de carreira, do que os que apresentam baixa saliência de papel (DUARTE ; RAFAEL, 2008).

Ainda, demandas sociais podem interferir nas preocupações e envolvimento com as tarefas de carreira. Para Super (1957), o desenvolvimento de carreira ocorre por meio do enfrentamento das tarefas evolutivas, que na maioria das vezes acontecem por demandas sociais ao indivíduo. A forma como o sujeito vivência essas demandas é que determina a sua preocupação com a carreira e a qual estágio está correspondendo. Indivíduos que exercem atividade remunerada tendem a ocupar posições de provedores de necessidades materiais em seus círculos familiares, reforçando o papel proeminente do trabalhador acima descrito e potencializando as dimensões atitudinais e comportamentais em busca do desenvolvimento de carreira. A influência da centralidade do papel de trabalhador fica melhor evidenciada nas preocupações e envolvimento com as tarefas de carreira, cujos dados mostraram diferenças estatisticamente significativas entre os estudantes que trabalham e os que não trabalham. Os resultados do corrente estudo apontaram que os estudantes trabalhadores, se preocupam significativamente mais com as tarefas de Manutenção e se envolvem mais nas tarefas de Gerenciamento, do que os não trabalhadores.

Portanto, do conjunto de variáveis estudadas, observou-se que o exercício ou não de atividade remunerada, que caracteriza a condição de trabalhador - estudante dos participantes da amostra estudada, foi a que esteve mais frequentemente associada aos escores de preocupação e envolvimento, sugerindo assim a importância que o papel de trabalhador pode exercer sobre as preocupações e envolvimento com as tarefas de carreira, em estudantes do ensino superior.

Ao encerrar esta discussão, mostra-se necessário alertar para algumas limitações do presente trabalho e possibilidades de investigações sobre a temática preocupação e envolvimento com as tarefas de carreira. Entre as limitações destacam-se as características da amostra, incluindo aqui sua composição e tamanho. Em relação à sua composição deve-se salientar que foi constituída exclusivamente por estudantes de uma única instituição e de um curso de graduação, no caso de Administração, deixando a possibilidade de generalização dos dados em algum grau comprometida. Quanto ao seu tamanho, considerado não elevado, preocupa principalmente em relação a possíveis efeitos que possa ter provocado sobre as análises de variância (MANOVA e ANOVA), onde na MANOVA os resultados apontaram

apenas tendências ($p < 0.10$), porém com resultados significativos na ANOVA. Tendo-se em conta que o número de variáveis testadas no presente estudo é relativamente elevado uma vez que envolvia seis variáveis dependentes e quatro independentes, o que perfaz um total de 24 relações, entende-se que em amostras maiores os resultados poderiam ser mais concordantes. Ressalta-se a importância da realização de novos estudos com foco nesta temática, envolvendo estudantes de diferentes cursos de graduação e de diferentes IES do setor privado e público e com amostras maiores.

Outro aspecto a ser considerado diz respeito ao instrumento utilizado, o Inventário de Preocupações e Envolvimento com as Tarefas de Carreira- IPC-r (LASSANCE, 2010). Os resultados da Análise Fatorial Exploratória sugerem a revisão de alguns dos itens que compõem o instrumento. Pode-se destacar os itens 6 e 7 (respectivamente, *Planejar como progredir na linha de trabalho em que estou estabelecido* e *Manter o respeito das pessoas de minha área*), que apresentaram valores de carga fatorial acima de 0,3 em todos os três fatores na grade de preocupação e, em especial, o item 10 (*Desenvolver métodos (caminhos) mais fáceis para fazer meu trabalho*), que deveria compor o fator Desengajamento e esteve dissociado deste, tanto na grade de preocupação quanto na de envolvimento.

Além disto, temos que ter em conta, que a uma maior compreensão das preocupações e envolvimento com as tarefas de carreira e um maior potencial de ação junto aos estudantes do ensino superior implica em se ter novos objetivos de estudo e diferentes propostas metodológicas. Por exemplo, a identificação de variáveis preditoras de diferentes níveis de preocupação e envolvimento com as tarefas de carreira, assim como a análise da relação entre preocupação e envolvimento e o desempenho acadêmico pode ser um caminho mais adequado em direção às justificativas e decisões de ações de intervenção que possam potencializar o sucesso acadêmico e o desenvolvimento de carreira dos estudantes.

REFÊRENCIAS

- ALMEIDA, L. S.; SOARES, A. P. Os estudantes universitários: sucesso escolar e desenvolvimento psicossocial. Em E. Mercuri, & S. A. J. Polydoro (Orgs.), **Estudante universitário: características e experiências de formação**. Taubaté: Cabral, 2003.
- BALBINOTTI, M. C. A. A noção de maturidade vocacional na teoria de Donald Super. **Psicologia Reflexão e Crítica**, vol.16, n.3, p. 461-473, 2003.
- BARDAGI, M. P.; HUTZ, C. S. Satisfação de vida, comprometimento com a carreira e Exploração vocacional em estudantes universitários. **Arq. bras. psicol.**, vol.62, n.1, pp. 159-170, 2010.
- BASTOS, A. V. B. A escolha e o comprometimento com a carreira: um estudo entre profissionais e estudantes de Administração. **Revista de Administração**, vol.32, n.3, p. 28-39, 1997.
- BOOG, G. **Manual de gestão de pessoas e equipes**. São Paulo: Editora Gente, 2002.
- CAIRO, P. C.; KRITIS, K. J.; & MYERS, R. M. (1996). Career assessment and the Adult Career Concerns Inventory. **Journal of Career Assessment**, 4, 189-204.
- COSSETTE, I.; ALLISON, C. J.; DONALD E. Super`s Life-Space, Life-Span Theory of Career Development. **Edmonds Community College, Lynnwoog, WA**. San Francisco: Editora Jossey-Bass, 2007.
- DANCEY, C. P.; REIDY, J. Estatística sem Matemática para Psicologia: usando SPSS para Windows. [Tradução VIALI, L.]. 3 a ed. Porto Alegre: Artmed, 2006.
- DUARTE, M. E. A avaliação da adaptabilidade da carreira em adultos trabalhadores portugueses. **RIDEP**, vol 9 n1, 2000.
- DUARTE, M. E. Desenvolvimento e gestão de carreiras: Prelúdio e fugas (ou a psicologia da construção da vida). **Revista Portuguesa de Psicologia**, 39, 41-63, 2006.
- DUARTE, M. E. Gestão de carreiras nos caminhos da liberdade. In J. Bancaleiro. **Gestão de ativos humanos no século XXI**. Lisboa: Editora RH, 2008.
- DUARTE, M. E. Inventário das Preocupações de Carreira. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, 1987.
- DUARTE, M. E. Políticas de desenvolvimento do potencial humano: contributos da orientação e desenvolvimento da carreira na vida adulta. In M. C. Taveira (Org.), **Desenvolvimento vocacional ao longo da vida. Fundamentos, princípios e orientações**. Coimbra: Almedina, 2004.
- DUARTE, M. E. **Preocupações de Carreira, Valores e Saliência das Actividades em adultos empregados. Para uma psicologia desenvolvimentista da orientação de adultos**

em Portugal. Dissertação de doutoramento em Psicologia. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, 1993.

DUARTE, M. E.; RAFAEL, M. Estudos psicométricos do Inventário das Preocupações de Carreira: para que servem? **Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica**, vol.26, n.2, p.13-30, 2008.

FERREIRA, A. O. **Propriedades Métricas do Inventário de Preocupações de Carreira Adulto – versão para atletas: Validade de Construto e Consistência Interna.** Dissertação de mestrado em Porto Alegre. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2009.

FLEISS, J. L. Measuring nominal scale agreement among many raters, 1971.

FONTAINHAS, L. **A importância da adaptabilidade: A carreira, o indivíduo e a organização (estudo exploratório).** Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, 2008.

HAIR, J. F., JR.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L.; BLACK, W. C. **Análise multivariada de dados.** Porto Alegre, RS: Bookman, 2005.

HATCHER L. **A step-by-step approach to using the SAS system for factor analysis and structural equation modeling.** Cary, NC: SAS Institute Press, 1994.

JOME, L.; PHILLIPS, S. Counseling for choice implementation. In S. Brown & R. Lent (Eds.), **Career development and counseling: Putting theory and research to work** p. 466-481. London: John Wiley and Sons, 2005.

JORDAAN, J. P. Exploratory behavior: The formation of self and occupational concepts. Em D. E. Super, R. Starishevsky, N. Matlin & J. P. Jordaan (Orgs.), **Career development: Self-concept theory** (pp. 42-78). New York: College Entrance Examination Board Columbia University, 1963.

LASSANCE, M. C. P. A orientação profissional e a globalização da economia. **Revista da ABOP**, p. 71-80, 1997.

LASSANCE, M. C. P. **Saliência de papel, valores de trabalho e tarefas de desenvolvimento de carreira.** Tese de Doutorado não publicada, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.

LASSANCE, M. C. P.; PARADISCO, A. C.; SILVA, C. B. Terceira demanda-chave para a Orientação Profissional: como ajudar o indivíduo a desenvolver sua carreira? Enfoque desenvolvimentista e evolutivo. In: Ribeiro, Marcelo Afonso; Melo-Silva, Lucy Leal. (Org.). **Compêndio de Orientação Profissional e de Carreira.** São Paulo, 2011.

LASSANCE, M. C. P.; SARRIERA, J. C. Saliência do papel de trabalhador, valores de trabalho e desenvolvimento de carreira. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, vol. 13, n.1, p. 49-61, jan/jun, 2012.

LEITÃO, L. M.; PAIXÃO, M. P.; SILVA, J. T.; MIGUEL, J. P. Viagem ao Futuro: Programa de desenvolvimento vocacional de apoio à transição Ensino Secundário–Ensino Superior. **Transição para o Ensino Superior Braga**. Portugal: Universidade do Minho, 2000.

LEITE, L. S. F. **Preocupações de Carreira e Adaptabilidade: um estudo exploratório numa amostra de candidatos à função de operador de empilhador**. Dissertação de Mestrado em Psicologia. Lisboa: Faculdade de Psicologia, 2010.

LOBATO, C. R. P. S. **Maturidade vocacional e gênero: Adaptação e uso de instrumentos de avaliação**. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2001.

MALAVAZI, M. M. S. **Os pais e a vida escolar dos filhos**. Tese Doutorado em Educação Faculdade de Educação: Universidade Estadual de Campinas, 2000.

MARTINS, A. F. C. **Preocupações de Carreira e Adaptabilidade: estudo exploratório com uma amostra de candidatos a sargentos e oficiais do exército português**. Dissertação de Mestrado em Psicologia. Lisboa: Faculdade de Psicologia, 2010.

MELO-SILVA, L. L.; REIS, V. A. B. A identidade profissional em estudantes do curso de Psicologia: intervenção através da técnica de grupo operativo. In: **III SIMPÓSIO BRASILEIRO DE ORIENTADORES PROFISSIONAIS**. Canoas, RS: ABOP. p. 57-65, 1997.

NILES, S. G., LEWIS, D. M., & HARTUNG, P. J. Using the Adult Career Concerns Inventory to measure task involvement. **The Career Development Quarterly**, vol.46, n.1, p. 87-97, 1997.

OLIVEIRA, M. C. **Desenvolvimento e maturidade de carreira de estudantes universitários: validação de instrumentos de medida**. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Uberlândia, Minas Gerais, 2007.

OLIVEIRA, M. C.; MELO-SILVA, L. L.; COLETA, M. F. D. Pressupostos teóricos de Super: Datados ou aplicáveis à Psicologia Vocacional Contemporânea. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 13, p. 223-234, 2012.

PERRONE, K. M.; GORDON, P. A.; FITCH, J. C.; CIVILETTO, C. L. The Adult Career Concerns Inventory: Development of a short form. **Journal of Employment Counseling**, vol.40, n.4, p. 172-180, 2003.

PESSÔA, R. C. **Maturidade de Carreira e desempenho Acadêmico em Estudantes do Ensino Fundamental**. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal da Bahia, 2011.

POLYDORO, S. A. J. **O trancamento de matrícula na trajetória acadêmica do universitário: condições de saída e retorno à instituição**. Tese de doutorado, Universidade Estadual de Campinas, 2000.

RAFAEL, M. **Preocupações de carreira de professores em formação inicial e em serviço**. *Revista Portuguesa de Psicologia*, 30, 137-152, 1994.

RODRIGUES, L. C. **Rituais na universidade: uma etnografia na UNICAMP**. Campinas, 1997.

SALDANHA, M. B.C. Adaptabilidade de carreira em trabalhadores-estudantes do Ensino Superior. **Dissertação de Mestrado**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul – RS, 2013.

SAVICKAS, M. L. Career adaptability: an integrative construct for Life-span, Life-space Theory. **The Career Development Quarterly**, vol. 45, n.3, p. 247-260, 1997.

SAVICKAS, M. L. Career Construction: A developmental theory of vocational behavior. Em D. Brown & L. Brooks (Orgs.), **Career choice and development**. San Francisco: Editora Jossey-Bass, 2002.

SAVICKAS, M. L. **The Counseling psychologist**, 1995.

SUPER, D. E. (1980). A life-time, life-space, approach to career development. **Journal of Vocational Behavior**, 13, p. 282-298, 1980.

SUPER, D. E. A life-span, life-space approach career development. In: D. Brown; L. Brooks. **Career Choice and Development**. San Francisco: Editora Jossey Bass, 1990.

SUPER, D. E. A life-span, life-space approach to career development. **Journal of Vocational Behavior**, vol.16, p. 282-298, 1980.

SUPER, D. E. A theory of vocational development. **American Psychologist**, vol.8, p.185–190, 1953.

SUPER, D. E. Assessment in career guidance: Toward truly developmental counseling. **The Personnel and Guidance Journal**, vol.61, p. 555–562, 1983.

SUPER, D. E. Career and life development. In D Brow, L. Brooks & Associates (EFS). **Career choice and development: applying contemporary theories to practice**. P. 192-234. San Francisco: Jossey-Bass, 1984.

SUPER, D. E. Self-concepts in career development. Em D. E. Super, R. Starishevsky, N. Matlin; J. P. Jordaan. **Career development: Self-concept Theory**. New York: Editora College Entrance Examination Board, 1963.

SUPER, D. E. **The Psychology of Careers**. New York: Harper and Row, 1957.

SUPER, D. E. Toward making self-concept theory operational. In D. E. Super; R. Starishevsky; N. Matlin; J. P. Joordan. **Carrer development: Self concept theory**. Teachers College: Columbia University, 1963.

SUPER, D. E. Vocational development in adolescence and early childhood: Tasks and behavior. Em D. E. Super & Cols. (Orgs.), **Career development: Self concept theory** p. 79-95. New York: College Entrance Examination Board, 1963b.

SUPER, D. E.; KNASEL, E. G. Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. **British Journal of Guidance and Counselling**, vol.9, n.2, p.194-201, 1981.

SUPER, D. E.; SAVICKAS, M. L.; SUPER, C. M. The life span, life space approach to careers. Em D. Brown & L. Brooks, **Career choice and development**. San Francisco: Editora Jossey-Bass, 1996.

SUPER, D. E.; THOMPSON, A. S.; LINDEMAN, R. H. **Adult career concerns inventory. Manual for research and exploratory use in counselling**. Palo Alto, California: Editora Consulting Psychologists Press, 1988.

SVERKO, B. Super's career development theory. **Encyclopedia of Career Development**. Sage Publications, 2006.

TEIXEIRA, M. A. P., DIAS, A. C. G., WOTTRICH, S. H., & OLIVEIRA, A. M. Adaptação à universidade em jovens calouros. **Psicologia Escolar e Educacional**, 12(1), 158-202, 2008.

TEIXEIRA, M. A. P.; GOMES, W. B. Decisão de carreira entre estudantes em fim de curso universitário. **Psic.: Teor. e Pesq.** vol.21, n.3, pp. 327-334, 2005.

THOMPSON, A. S.; LINDEMAN, R. H.; SUPER, D. E.; JORDAAN, J. P.; MYERS, R. A. **Career Development Inventory: Technical manual**. Palo Alto, California: Editora Consulting Psychologist Press, 1984.

VARGAS, H. M. ; PAULA, M. F. C. A inclusão do estudante-trabalhador e do trabalhador-estudante na educação superior: desafio público a ser enfrentado. **Avaliação (Campinas)**. vol.18, n.2, pp. 459-485, 2013.

YOUNG, R. A.; FRIESEN, J. D. Parental influences on career development. In R. A. Young; W. A. Borgen, **Methodological Approaches to the Study of Career**. New York: Editora Praeger, 1990.

ANEXOS

Anexo I

INVENTÁRIO DE PREOCUPAÇÕES E ENVOLVIMENTO COM AS TAREFAS DE CARREIRA (IPC – r grades atitudinal e comportamental) (LASSANCE, 2010)

Este instrumento insere-se em uma pesquisa cujo objetivo é identificar e analisar as preocupações e envolvimento com as tarefas de carreira de estudantes do ensino superior.

Responda as questões de forma sincera, retratando o cenário atual e não como gostaria que fosse. Não existem respostas certas ou erradas.

A sua participação é muito importante para melhorar o conhecimento sobre estas questões, pelo que, desde já agradecemos a sua colaboração.

Curso: _____ Semestre: _____

Idade: _____ Sexo: Feminino () Masculino ()

Está trabalhando atualmente? () Sim Não () Em caso afirmativo, quantas horas por semana?

GRADE PARA A PRIMEIRA COLUNA		GRADE PARA A SEGUNDA COLUNA									
1	Atualmente isso não me tem preocupado	1	Ainda não pensei nisto								
2	Atualmente isso me tem preocupado pouco	2	Já pensei nisto mas não sei o que fazer a respeito								
3	Atualmente isso me tem preocupado	3	Sei o que tenho de fazer								
4	Atualmente isso me tem preocupado muito	4	Estou atualmente fazendo o que é necessário a respeito								
5	Atualmente isso me tem preocupado muitíssimo	5	Já fiz isto								
		Preocupação					Envolvimento				
1. Descobrir o tipo de trabalho que é mais adequado para mim.		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. Encontrar um tipo de trabalho que realmente me interessa.		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. Começar na minha área profissional escolhida.		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. Estar estabelecido em um emprego em que eu possa permanecer.		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. Tornar-me particularmente conhecedor ou competente em meu trabalho.		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. Planejar como progredir na linha de trabalho em que estou estabelecido.		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7. Manter o respeito das pessoas de minha área.		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. Manter-me atualizado com os novos conhecimentos, equipamentos e métodos (técnicas) de minha área.		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9. Identificar novos problemas para resolver.		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
10. Desenvolver métodos (caminhos) mais fáceis para fazer meu trabalho.		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
11. Fazer bons planos para a minha aposentadoria.		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
12. Ter um bom lugar para viver quando eu me aposentar.		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Anexo II
TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO
Via do pesquisador

Prezado estudante

Contamos com a sua participação no presente estudo, cujo objetivo geral é analisar as preocupações e envolvimento com as tarefas de carreira de estudantes do ensino superior. Para isto pedimos que você responda a escalas a seguir.

Vale ressaltar que sua cooperação é voluntária e sigilosa, sendo os dados utilizados exclusivamente para fins da pesquisa. Os resultados poderão ser apresentados em eventos de natureza científica e/ou publicados, sem expor a identidade dos participantes.

Salientamos que você :

- tem a liberdade de recusar-se a participar ou de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem penalização ou prejuízo à sua vida acadêmica;
- terá sua identidade mantida em sigilo;
- não terá ônus financeiro ou acadêmico;
- não receberá benefício financeiro ou acadêmico.

Agradecemos à colaboração e nos colocamos à disposição para esclarecer qualquer dúvida. Dúvida em relação aos

aspectos éticos da pesquisa, contate o conselho ético do Unifia pelo e-mail unifia@unifia.edu.br ou pelo telefone 19-38077122 . Caso deseje que seus dados sejam retirados da pesquisa contate-nos pelo telefone 19-37885593.

Prof^ª Elizabeth Mercuri e Joseane Vasconcellos de Freitas (Mestranda)

Faculdade de Educação – Universidade Estadual de Campinas

E-mail: pes@unicamp.br

Conhecendo os objetivos da pesquisa, concordo em participar do estudo, ciente que poderei retirar meu consentimento em qualquer momento, excluindo minhas informações do conjunto de dados.

Nome:.....

Curso: Semestre: RA

Assinatura Data/...../.....

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO
Via do estudante

Prezado estudante

Contamos com a sua participação no presente estudo, cujo objetivo geral é analisar as preocupações e envolvimento com as tarefas de carreira de estudantes do ensino superior. Para isto pedimos que você responda a escalas a seguir.

Vale ressaltar que sua cooperação é voluntária e sigilosa, sendo os dados utilizados exclusivamente para fins da pesquisa. Os resultados poderão ser apresentados em eventos de natureza científica e/ou publicados, sem expor a identidade dos participantes.

Salientamos que você :

- tem a liberdade de recusar-se a participar ou de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem penalização ou prejuízo à sua vida acadêmica;
- terá sua identidade mantida em sigilo;
- não terá ônus financeiro ou acadêmico;
- não receberá benefício financeiro ou acadêmico.

Agradecemos à colaboração e nos colocamos à disposição para esclarecer qualquer dúvida. Dúvida em relação aos

aspectos éticos da pesquisa, contate o conselho ético do Unifia pelo e-mail unifia@unifia.edu.br ou pelo telefone 19-38077122 . Caso deseje que seus dados sejam retirados da pesquisa contate-nos pelo telefone 19-37885593.

Prof^ª Elizabeth Mercuri e Joseane Vasconcellos de Freitas (Mestranda)

Faculdade de Educação – Universidade Estadual de Campinas

E-mail: pes@unicamp.br

Conhecendo os objetivos da pesquisa, concordo em participar do estudo, ciente que poderei retirar meu consentimento em qualquer momento, excluindo minhas informações do conjunto de dados.

Nome:.....

Curso: Semestre: RA

Assinatura Data/...../.....