



FACILITAÇÃO DA GESTÃO PESSOAL DA CARREIRA: ESTUDO COM ACADÉMICOS PORTUGUESES E MOÇAMBICANOS

Joana Carneiro Pinto*, Ana Daniela Silva, & Maria do Céu Taveira
 Centro de Investigação em Psicologia, Universidade do Minho
joanacpinto@hotmail.com; ceuta@iep.uminho.pt

*Bolsa de Doutoramento FCT - SFRH/BD/36433/2007

Resumo

Este trabalho versa sobre o impacto dos serviços de gestão pessoal de carreira em grupos específicos, nomeadamente, adultos a trabalhar em contexto académico. Apresentam-se e discutem-se os resultados da aplicação do Seminário de Gestão Pessoal da Carreira - versão B (Taveira et al., 2007) a um grupo de académicos portugueses e a um grupo de académicos moçambicanos. Analisa-se o impacto da intervenção em cada um destes grupos, em termos dos processos de exploração e preocupação de carreira, tal como avaliados pelo Career Exploration Survey (Stumpf, Colarelli & Hartman, 1983; adapt. por Taveira, 1997) e pelo Adult Career Concerns Inventory (Super, Thompson, & Lindeman, 1988; adapt. por Duarte, 1997), com recurso a um pré-teste e a um pós-teste. São ainda comparados os resultados entre aqueles grupos e um grupo de controlo, nos dois momentos de avaliação. Referem-se implicações para o desenho de serviços de carreira ajustados às especificidades multiculturais dos clientes.

Amostra

A amostra global do estudo é constituída por 48 adultos (16, 33.3% grupo experimental 1; 16, 33.3% grupo experimental 2; 16, 33.3% grupo de controlo), 22 (45.8%) do sexo feminino e 26 (54.2%) do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 24 e os 56 anos de idade (Média=32.58; DP=7.92). Os sujeitos do grupo experimental 1, assim como, os sujeitos do grupo de controlo, são bolsseiros de doutoramento que se encontram a desenvolver os seus projectos de investigação na Universidade do Minho, uma instituição pública do norte de Portugal. Os sujeitos do grupo experimental 2 são docentes, a frequentar a disciplina de Teorias e Técnicas de Orientação Escolar e Profissional (OEP) do mestrado em Psicologia/Educação, da Universidade Pedagógica, sediada em Maputo.

Amostra	N	Sexo			Idade			Tempo médio de trabalho			Tempo médio na empresa			Tempo médio na função			Mudança de categoria
		Freq. (%)	F (%)	M (%)	Média (DP)	Min	Max	Média (DP)	Min	Max	Média (DP)	Min	Max	Média (DP)	Min	Max	
Total	48	22 (100%)	26 (45.8%)	26 (54.2%)	32.58 (7.92)	24	56	92.15 (101.32)	2	410	42.48 (35.35)	5	144	25.02 (19.44)	2	72	26 (54.2%)
Grupo Exp 1	16	8 (33.3%)	8 (43.8%)	8 (50.2%)	34 (6.86)	25	49	109.88 (116.12)	2	372	42.19 (45.139)	6	144	24.06 (20.16)	6	72	6 (37.5%)
Grupo Exp 2	16	5 (33.3%)	5 (31.2%)	11 (68.8%)	34.44 (8.89)	26	56	90.12 (96.14)	24	410	51 (25.74)	24	120	34.88 (20.34)	6	72	15 (93.8%)
Grupo Controlo	16	10 (33.3%)	6 (25.5%)	6 (37.5%)	28.31 (7.31)	24	48	76.44 (93.99)	5	336	34.52 (32.65)	5	96	16.12 (13.24)	2	48	5 (31.2%)

Tabela 1. Caracterização sócio-demográfica da amostra

Instrumentos

- *Career Exploration Survey*: adaptada para a população portuguesa por Taveira, em 1997, esta escala auto-administrada é constituída por 54 itens, organizados em cinco crenças acerca do processo exploratório (Estatuto de Emprego, Certeza dos Resultados da Exploração, Instrumentalidade Externa, Instrumentalidade Interna, e Importância da Posição Preferida), quatro comportamentos de exploração (Exploração do Meio, Exploração de Si Próprio, Exploração Sistemática Intencional, e Quantidade de Informação), e três reacções (Satisfação com a Informação, Stress com a Exploração, e Stress com a Decisão).

- *Adult Career Concerns Inventory*: adaptada para a população portuguesa por Duarte em 1987, esta escala auto-administrada é composta por 61 itens, organizados de acordo com os quatro estádios do modelo de desenvolvimento da carreira de Donald Super (Super, Thompson & Lindeman, 1988, p.13; Super, 1990) – Exploração (Cristalizar, Especificar, e Implementar), Estabelecimento (Estabilizar, Consolidar, e Promover), Manutenção (Manter, Atualizar, e Inovar), e Declínio (Desacelerar, Planear a Reforma, e Reforma).

Procedimentos e Análises

O Seminário de Gestão Pessoal da Carreira (GPC) é um programa de apoio especializado, que através de uma metodologia essencialmente reflexiva, visa estimular os seus participantes a aumentar o seu auto-conhecimento, o conhecimento acerca das oportunidades de formação avançada, e de obtenção e criação de emprego, bem como, a capacidade de planeamento e decisão pessoal sobre a carreira. Junto do grupo experimental 1 este seminário foi aplicado como uma actividade extra-curricular, ao longo de seis sessões, de 120 minutos cada, com periodicidade semanal. Junto do grupo experimental 2 o GPC foi aplicado de modo mais intensivo, ao longo de nove dias, no âmbito da disciplina de Teorias e Técnicas de OEP. O grupo de controlo não sofreu qualquer intervenção psicológica dentro do período temporal considerado. Em ambos os grupos experimentais os instrumentos de avaliação foram aplicados imediatamente antes e após a intervenção, e no grupo de controlo em períodos temporais correspondentes, tendo o seu preenchimento demorado um tempo médio de 45 minutos. Os dados foram processados através do software estatístico SPSS (*Statistical Program for Social Sciences*) para Windows, versão 16.0, tendo sido realizadas análises de estatística descritiva e de distribuição de frequências para a caracterização sócio-demográfica dos participantes, bem como, análises de estatística paramétrica para avaliar a existência de diferenças estatisticamente significativas intra e inter-grupos, entre os momentos de pré e pós-avaliação.

Resultados

Instrumentos	Escala	Subescalas	Ponto médio	Grupo Exp 1 (N=16)				Grupo Exp 2 (N=16)				Grupo Controlo (N=16)				F (2,45)	Pré-teste				Pós-teste						
				Pré-teste		Pós-teste		Pré-teste		Pós-teste		Pré-teste		Pós-teste			Grupo Exp 1 - Grupo Exp 2		Grupo Exp 2 - Grupo Controlo		Grupo Exp 1 - Grupo Exp 2		Grupo Exp 1 - Grupo Controlo		Grupo Exp 2 - Grupo Controlo		
				Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP		Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	
Career Exploration Survey	Crenças de exploração de carreira	Estatuto de Emprego	9	8.81	3.21	10.06	2.65	-1.855	10.13	3.01	10.81	2.88	-1.037	7.31	2.75	8.13	3.4	-0.988	3.533*	-1.313	1.5	2.813*	.982	-.051	1.139	1.19	
		Certeza dos Resultados de Exploração	9	7.31	3.28	8.81	3.47	-3.985**	11.81	3.71	12.31	3.03	-.624	7.75	3.79	7.25	4.19	1.054	4.063**	-.45**	-.438	3.679**	.058	1.908*	1.850	1.850	
		Instrumentalidade Externa	12	15.56	2.83	16.56	2.58	-2.07	16.44	3.44	18	2.07	-1.775	15.63	3.36	14.69	3.7	1.507	.360	-.867	-.0625	8.045	6.387**	-.973	1.909	2.881**	
		Instrumentalidade Interna	30	36.56	6.74	42.38	5.91	-4.593**	36.44	5.59	43.88	6.66	-3.661**	34.63	9.14	39.94	8.9	-2.711*	.389	2.065	1.938	1.73	352	-1.607	1.437	3.044	
	Comportamentos de exploração de carreira	Importância da Posição Preferida	9	11.13	1.93	11.69	2.33	-1	11.26	2.32	11.75	2.79	-0.07	10.25	2.79	10.81	2.95	-.839	.834	-.117	.875	1.5	992	.093	.013	.309	296
		Exploração do meio	12	11.69	4.25	12.75	3.57	-1.031	11.25	3.47	14.61	3.21	-3.625**	9.5	3.35	10.69	3.91	-1.48	1.555	.4375	2.188	1.75	3.698*	-1.997	1.035	3.032*	
		Exploração de Si Próprio	15	15.63	5.18	19.5	3.86	-3.089**	16.56	4.38	18.56	4.86	-2.272*	13.5	4.65	13.25	5.01	.191	1.749	-.9375	2.125	3.063	6.82**	1.396	5.21**	3.81*	
	Reacções à exploração de carreira	Exploração Sistemática Intencional	6	5.94	1.95	5.75	1.69	.426	5.31	1.78	6	1.55	-1.842	5.06	1.73	5.44	1.93	.899	.979	.625	1.875	2.5	714	.590	-.164	.426	
		Quantidade de Informação	9	10.22	2.01	11	2	-1.926	10.38	2.55	11.25	2.14	-2.004	10.38	1.96	10.81	1.83	-.89	.027	-.1562	.0000	.326	-.159	.279	.438		
		Satisfação com a Informação	9	9.63	1.93	10.94	2.46	-3.238**	9.19	2.69	10.56	2.71	-2.551*	9.81	1.68	10	2.07	-.417	.358	-.4375	-.1875	-.625	3.793	.043	1.08	1.037	
Adult Career Concerns Inventory	Exploração	Stress com a Exploração	16	9.31	2.52	13.63	4.9	-3.637**	14.69	5.15	10.75	6.16	2.585*	10.94	3.8	12.81	4.05	-1.724	7.616**	-5.352**	-1.625	3.727*	4.295*	5.551*	1.625	-3.926	
		Stress com a Decisão	20	17.06	7.42	17.63	7.98	-.332	19	9.42	15.92	9.64	1.463	14.5	5.51	16.19	8.12	-1.004	1.403	-.1938	2.563	4.5	1.048	3.018	-.286	-3.304	
		Cristalizar	15	15.38	4.26	14.94	5.23	.59	16.69	4.77	16.06	6.36	3.56	14.44	5.07	13.49	3.91	.691	.920	-.133	.9375	2.25	4.00	-.52	1.016	1.536	
	Estabelecimento	Especificar	15	16.5	4.49	16	4.43	-.707	17.81	6.01	15.38	7.07	1.507	15.38	5.73	14.63	5.35	.421	.802	-.1313	1.125	2.438	.249	1.263	.828	-.435	
		Implementar	15	16.31	4.73	16.31	3.53	.000	19.75	3.75	18.25	5.93	1.131	17.75	3.86	15.88	4.98	1.379	2.781	-.3404	-1.438	1.996	.453	-.539	1.023	1.562	
		Consolidar	15	16.13	4.75	16.88	4.46	-.775	19.31	3.2	18.31	5.49	.735	20	2.97	18	3.79	16.75	4.939**	-1.888	-.6875	1.10	.399	.670	.631	-.631	
Manutenção	Promover	15	17.31	3.81	17.94	3.19	-.504	22.5	2.85	21.63	2.36	1.115	20.69	3.66	19.19	3.37	1.66	9.226**	-5.188**	-3.375*	1.813	2.631	-2.563	-.518	2.045		
	Manter	15	17.19	4.46	17.13	3.32	.051	20.69	3.34	21.56	2.76	-1.079	19.69	3.88	18.75	3.82	1.26	3.385*	-.35	-.25	1	4.248*	-3.065*	-.644	2.42		
	Inovar	15	20.19	3.31	18.25	3.59	2.257*	22.44	1.21	22.07	2.69	.574	20.38	3.5	19.13	3.44	1.339	3.032	-.225	-.1875	2.063	3.059	2.888	-.782	1.906		
Declínio	Desacelerar	15	13.13	2.76	12.94	4.01	-.164	16.69	3.52	17.5	3.63	-1.033	16.69	3.24	16.56	3.14	.136	6.671**	-3.563*	-3.563*	.0000	2.751	-3.092	-2.155	.938		
	Planear a Reforma	15	11.06	3.55	11.38	3.52	-.268	16.88	4.57	16.69	5.84	1.42	14.19	6.33	13.88	5.66	.242	5.523**	-5.813**	-3.125	2.688	.881	-2.318	-.890	1.428		
	Reforma	15	12	4.62	12.38	4.59	-.218	19.31	4.42	19.69	5.2	-.322	17.25	5.74	15.88	5.43	1.327	9.25**	-7.313**	-5.25**	2.063	2.531	-4.08	-1.179	2.901		

Tabela 2. Career Exploration Survey e Adult Career Concerns Inventory: frequências e estatísticas dos testes t para amostras emparelhadas, Anova One-way, e GLM Univariada

Discussão e Conclusão

O presente estudo teve como principal finalidade, avaliar o impacto e a eficácia de um programa de gestão pessoal da carreira junto de amostras culturalmente distintas.

Equivalência entre grupos no pré-teste: no momento pré-intervenção, regista-se a existência de diferenças estatisticamente significativas entre os três grupos avaliados, ou seja, os grupos de intervenção 1 (académicos portugueses com GPC B) e 2 (académicos moçambicanos com GPC B), e o grupo 3 (académicos portugueses sem GPC B). Os grupos 1 e 2 distinguem-se em duas subescalas do CES – a Certeza dos Resultados de Exploração e o Stress com a Exploração - e nas cinco subescalas do ACCI - Consolidar, Atualizar, Desacelerar, Planear e Reforma - com valores mais elevados no grupo 2, em todos os casos. Ao mesmo tempo, o grupo de intervenção 1 regista diferenças estatisticamente significativas do grupo 3, de controlo, nas quatro subescalas do ACCI – Estabilizar, Consolidar, Desacelerar e Reforma, com valores mais elevados no grupo de controlo. E, o grupo de intervenção 2 distingue-se significativamente do grupo 3, de controlo, em três subescalas do CES – o Estatuto de Emprego, a Certeza dos Resultados de Exploração e o Stress com a decisão – com valores mais elevados, neste caso, para o grupo de intervenção 2.

Comparação dos momentos pré-teste e pós-teste em cada grupo: os resultados do teste t para amostras emparelhadas, permitem verificar que, após a intervenção, quer no grupo de intervenção 1, quer no grupo de intervenção 2, se registam mais comportamentos de exploração pessoal e de retrospectiva e crenças mais favoráveis acerca do papel da exploração no atingir de objectivos vocacionais personalizados. Além disso, do pré para o pós-teste, os grupos 1 e 2 apresentam níveis mais elevados de satisfação com a informação vocacional obtida, bem como, níveis mais adequados de stress associados ao processo exploratório. No grupo 1, aumentam os níveis de certeza da possibilidade de vir a atingir uma posição favorável no mercado de trabalho, assim como, diminuem as preocupações associadas à possibilidade de realizar o que se faz no trabalho de modo distinto ou de ter que explorar alternativas. Por sua vez, no grupo 2, aumentam os comportamentos de exploração em torno das profissões, empregos, e organizações. No grupo de controlo, aumenta o grau de certeza sobre o valor instrumental da exploração de si próprio.

Comparação entre grupos (dois a dois), no pós-teste, tendo como co-variável os resultados do pré-teste: após a intervenção psicológica, registam-se diferenças estatisticamente significativas entre os três grupos, particularmente nas dimensões do CES. Assim, o grupo de intervenção 1, quando comparado com o grupo 2, regista níveis mais elevados de stress associados ao processo exploratório (Stress com a Exploração) e menor preocupação com a manutenção do seu estatuto e posição profissionais actuais (Manter). Por sua vez, o grupo de intervenção 1, quando comparado com o grupo de controlo, regista crenças mais elevadas sobre vir a atingir uma posição favorável no mercado de trabalho (Certeza dos Resultados de Exploração), e mais comportamentos sistemáticos e intencionais de exploração sobre si e sobre o meio (Exploração Sistemática e Intencional). Finalmente, o grupo de intervenção 2, quando comparado com o grupo de controlo, regista crenças mais favoráveis acerca do papel instrumental da exploração do mundo profissional (Instrumentalidade Externa), e mais comportamentos de exploração pessoal e profissional (Exploração do Meio e Exploração de Si Próprio).

Tendo em consideração estes resultados, salientamos, em estudos futuros, a necessidade de se equacionar o efeito das diferenças culturais no desenvolvimento de carreira dos indivíduos, dado que os clientes que procuram aconselhamento de carreira são cada vez mais diversos, e nem sempre as teorias vocacionais desenvolvidas em contexto ocidental se lhes adequam (Flores & Heppner, 2002; Kidd, 2008).

Referências Bibliográficas

Flores, L. Y. & Heppner, M. J. (2002). Multicultural career counseling: ten essentials for training. *Journal of Career Development*, 28 (3), 181-202.
 Kidd, J. M. (2008). *Understanding career counseling. Theory, research and practice*. London: Sage.