



UC/EPCE—2017

Universidade de Coimbra

Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

Novos conceitos de carreira: estudo preliminar de adaptação e validação para o contexto Português das escalas Protean Career Attitudes Scale e Boundaryless Career Attitudes Scale

Tiago de Almeida Marques

(email: almeida.marques.tiago@gmail.com)

Dissertação de Mestrado em Psicologia da educação, desenvolvimento e aconselhamento sob a orientação da Professora Doutoram Maria Paula Paixão

Novos conceitos de carreira: estudo preliminar de adaptação e validação para o contexto Português das escalas Protean Career Attitudes Scale e Boundaryless Career Attitudes Scale

Numa altura de desemprego jovem acentuado na sociedade portuguesa é importante o psicólogo de aconselhamento de carreira estar o mais atualizado e munido de meios atuais para ajudar da melhor forma os jovens que se encontram a necessitar de ajuda nas transições a efetuar neste mercado de trabalho em contexto de incerteza e mudanças rápidas. Novos conceitos de carreira surgem para compreender e enquadrar o processo de gestão autónoma da carreira neste contexto.

Através da adaptação e validação das *Protean Career Attitudes Scale* e *Boundaryless Career Attitudes Scale*, de Briscoe, Hall, & DeMuth, (2006), poderemos proporcionar aos profissionais ferramentas de avaliação psicológica que decorrem dos modelos de carreira Proteana e Sem Fronteiras, que são os mais testados atualmente.

Os dados foram recolhidos junto de 99 licenciados portugueses e a análise exploratória dos mesmos permitiu a confirmação parcial da estrutura dimensional propostas pelos autores para as escalas originais. Adicionalmente, a análise efetuada permitiu-nos efetuar algumas sugestões de alteração, nomeadamente no que à formulação de alguns itens se refere.

Palavras chave: Carreira, Proteana, Sem Fronteiras, Atitudes, Mercado de trabalho.

New career concepts: A preliminary study for the adaptation and validation of the Protean Career Attitudes Scale & Boundaryless Career Attitudes Scale for the portuguese context.

In an era where young unemployment is a problem in the Portuguese society, it's important for the career counseling psychologist to be updated in terms of theory and resources, to better help the young adults who need help in the transition for this unsure and ever-changing job market. New concepts of career are created to understand and refocus the career self-management process in this context.

Through the adaptation and validation of the *Protean Career Attitudes Scale & Boundaryless Career Attitudes Scale*, by Briscoe, Hall, & DeMuth (2006), we can give to the professionals a psychological evaluation tool based on the Protean and Boundaryless career models, which are most tested today.

The data as been collected through 99 graduated Portuguese subjects and the exploratory analysis allow us to confirm the partial bidimensional structure proposed by the authors for the original scales. Furthermore, the analysis gave us data to propose some alterations, specifically related with the formulation of some items.

Key Words: Career, Protean, Boundaryless, Attitudes, Job Market.

Agradecimentos

O importante não é perder uma batalha, mas sim vencer a guerra. Esta dissertação representa um esforço conjunto de todos aqueles que me rodeiam, representa toda uma guerra pessoal, toda uma luta e por fim uma vitória, um grito de afirmação pessoal.

Resta-me agradecer em primeiro lugar, à minha orientadora, Professora Doutora Maria Paula Paixão, que após 3 anos a aturar-me mostrou-se sempre disponível para tirar as minhas dúvidas e demonstrou sempre interesse, compreensão e compaixão por todas as situações que me faziam recuar. E ao Professor Doutor José Tomás da Silva que sempre esteve disponível para as questões de última hora.

Quero agradecer a toda a minha família, aos meus parceiros de luta, todos eles acreditaram em mim, sempre!!! foram eles que me deram sempre as possibilidades e recursos, foram eles que se desdobraram em 1000 para eu conseguir aproveitar todas as oportunidades que me deram, é para eles que venço esta batalha é para eles este fim de ciclo, é um agradecimento por tudo o que fizeram por mim.

Aos meus pais, só me resta agradecer pelo apoio incondicional, por estarem sempre do meu lado, por me permitirem sempre seguir os meus sonhos por mais difícil que fosse para eles compreenderem sempre acreditaram e confiaram em mim, e finalmente lhes posso retribuir com o fim de um ciclo com o atingir de um objetivo tão importante para mim como para eles.

Aos meus irmãos tenho de agradecer todos os momentos de alegria e companheirismo, com vocês sei que nunca vou estar sozinho, independentemente do ponto do globo onde esteja.

À minha namorada, Di, só consigo dizer obrigado. Foi uma luta difícil momentos de muitos altos e de muitos baixos muitos obstáculos muitas batalhas perdidas e muitas ainda por combater, mas esta, pelo menos já está ganha. Foram tantos os dias, tantas vezes que me deste na cabeça, tantos momentos que me davas força, atenção, carinho, tudo para eu conseguir, tudo para não desmotivar, tudo para terminar este percurso. Foram tantas as mensagens, tantas as surpresas, tanto apoio que olhando para trás sinto que sem ti não era possível, sem ti não tinha conseguido, sem ti já tinha desistido.

Agora, só o nosso futuro nos espera.

A todos os meus amigos e companheiros que estiveram do meu lado, à Sanches, ao Serigado, ao Moderno, ao Viegas, ao Carlos, ao Alexandre, ao Miguel, ao Nalgas, ao Mário, à Susana, à Cátia e a todos aqueles que fizeram desta minha aventura por Coimbra algo mágico, por estarem lá sempre quanto mais não seja para me desencaminhar.
Obrigado

Obrigado por nunca terem desistido de mim, e por estarem sempre ao meu lado.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA NOÇÃO DE CARREIRA NA LITERATURA VOCACIONAL	1
1 – ENQUADRAMENTO CONCEPTUAL (REVISÃO DA LITERATURA)	5
1.1 AS CONCEÇÕES DE CARREIRA PROTEANA (OU MULTIFORME) E SEM FRONTEIRAS.	5
1.1.1 BREVE CARACTERIZAÇÃO DA CARREIRA SEM FRONTEIRAS.....	6
1.1.2 BREVE CARACTERIZAÇÃO DA CARREIRA PROTEANA	7
1.2 COMPLEMENTARIEDADE E IMPLICAÇÕES DOS CONCEITOS DE CARREIRA PROTEANA E SEM FRONTEIRAS, RELATIVAMENTE À GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS.....	9
2 - OBJECTIVOS	14
3 - METODOLOGIA HEADING 1	15
3.1 PARTICIPANTES	15
3.2 MATERIAIS/INSTRUMENTOS	16
3.3 PROCEDIMENTO DE RECOLHA DE DADOS.....	20
3.4 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE ESTATÍSTICA	21
IV - RESULTADOS	22
V – DISCUSSÃO	30
VI – CONCLUSÕES	33
BIBLIOGRAFIA	36

Introdução

Evolução Histórica da noção de Carreira na Literatura Vocacional

O trabalho e a carreira representam concepções em torno de um contexto desenvolvimental nuclear e apesar de estarem ligadas, têm significados distintos tendo sofrido várias alterações ao longo dos tempos. O conceito de trabalho existe desde que o homem começou a moldar a natureza. Segundo Karl Marx, no seu livro “O Capital”, o trabalho constitui o instrumento usado pelo homem para, a partir do meio natural, satisfazer as suas necessidades básicas. De acordo com a perspectiva da psicologia de trabalho, o trabalho é uma constante unificadora do ser humano, quer através da cultura, quer do tempo.(Coutinho, Dam, & Blustein, 2008). Embora a percepção que o indivíduo tem do mundo que o rodeia se altere com a cultura e o tempo, e que o papel que o trabalho representa, também se altere devido aos contextos sociodemográficos, políticos, culturais e económicos, este é uma constante que pode ser compreendida a partir de 3 conjuntos de necessidades: a necessidade de sobrevivência e poder; a necessidade de relações sociais significativas a diversos níveis , e a necessidade de autodeterminação (Blustein, Kenna, Gill, & DeVoy, 2008; Coutinho et al., 2008). Desde os primeiros momentos da nossa história que o trabalho e as relações laborais estão em constante mudança. Tal constatação é reconhecida por, Arnold e Jackson quando afirmam que “dizer que o trabalho está a mudar é meramente um truísmo, pois isso foi sempre assim”(1997, p. 427). Desde a relação de escravo-amo nas primeiras civilizações, à relação servo-senhor e artesão-aprendiz na idade média, bem como às comunidades familiares que dependiam da agricultura, ao longo da história as relações laborais têm sofrido alterações com a evolução da sociedade humana e com essas alterações surge, desenvolve-se e transforma-se o conceito de carreira.

Young e Collins, definem carreira como o compromisso do indivíduo com a sociedade através do seu envolvimento na organização do trabalho (como referenciado por Savickas 2000, p. 53) e desta forma capturam a “essência da carreira, o contexto social do trabalho”. Podemos então concluir que “diferentes contextos sociais condicionam diferentes compromissos socio-laborais” (Savickas, 2000, p. 53). Desta forma, analisando a evolução da sociedade e do trabalho, moldada pela economia agrária,

urbana e global podemos compreender como surgiu e se transformou o conceito de carreira (Savickas, 2000).

Antes da revolução industrial o conceito de carreira não estaria propriamente definido. A economia predominante era agrícola e a instituição social dominante era a família, esta tornava-se numa grande e multigeracional “fábrica” onde cada membro desempenhava uma função, de acordo com a sua idade e sexo (Savickas, 2000). Na família estariam presentes todas as funções necessárias para a sua própria sobrevivência, como a saúde, a segurança, a habitação, a educação, o emprego e o bem-estar social.

Ao atingir determinada idade, os mais jovens passavam a acompanhar os mais velhos, de forma a aprenderem as suas funções e ocupar o seu lugar na dinâmica familiar aquando fosse socialmente oportuno. Esta tradição subentendia, portanto, que as funções ou ocupações eram hereditárias, passadas de geração em geração, (e.g. quem nascia em quintas era agricultor, quem nascia em oficinas era ferreiro).

Nesta sociedade de trabalho familiar, “ocasionalmente um indivíduo sentiria um chamamento da igreja, do tribunal ou da vila, e abandonaria a família para se tornar padre, advogado ou comerciante” (Savickas, 2000, p. 54). Abandonaria, portanto, o conceito de hereditariedade das funções, saindo do seio familiar e seguiria a sua vocação ou o seu chamamento. Surge, assim, a primeira ideia de percurso profissional individual e autónomo, que estaria presente na conceção inicial de trajeto vocacional.

Com a industrialização, em finais do século XIX inícios do século XX, verificou-se um aumento de necessidade de mão-de-obra indiferenciada, situação que promoveu um êxodo rural em direção aos grandes centros industriais, em busca de novas oportunidades e melhores condições de vida. Os indivíduos fixavam-se, agora, em grandes empresas, no desempenho de uma única função. A estrutura familiar vigente sofreu igualmente alterações significativas (de alargada passou a nuclear), a escola passou a educar e instruir os mais novos, o hospital a curar os doentes, os lares a acolher os idosos e as empresas a oferecer trabalho (Savickas, 2000).

Foi, precisamente, o trabalho desempenhado nestas empresas ou organizações que deu, então, origem ao conceito de carreira como um percurso profissional. As organizações tinham fundamentalmente uma estrutura hierárquica vertical, no âmbito da

qual o sucesso profissional dos trabalhadores dependia da sua subida na hierarquia (Savickas, 2000). A partir de funções-base, que estariam ligadas a uma sequência de posições futuras, os indivíduos competiriam com os colegas por uma melhor posição dentro da hierarquia, a qual lhes conferiria uma maior responsabilidade e conseqüente recompensa (Collin & Young, 2000). Associadas a esta sucessão de posições dentro da hierarquia estariam funções mais complexas e burocráticas, o que constituía um problema para a organização, pois tornava-se difícil encontrar trabalhadores qualificados para exercer as mesmas (Almeida, Marques, & Alves, 2000). Desta forma, a carreira profissional fica associada ao planeamento de recursos humanos das organizações empregadoras.

Este conceito de carreira foi denominado, carreira “tradicional”, “organizacional” ou “burocrática” (Gubler, Arnold, & Coombs, 2014) e compreendia uma “progressão de promoções e avanços na carreira ordenados, seguindo uma estrutura hierárquica vertical numa única, grande e estável organização” (Levinson, 1978; Whyte, 1956, conforme citado em Kuen, Nesbit, & Ahlstrom, 2013, p. 45). Estas carreiras caracterizavam-se por serem lineares no que ao avanço hierárquico se refere, por serem comandadas pela organização, por possuírem pouca mobilidade e por anteciparem um futuro previsível (Hall, 2004)

No entanto nas últimas três décadas, o mundo, o emprego, o mercado de trabalho, as relações profissionais e a noção de carreira alteraram-se de forma brusca. Estas mudanças, principalmente galvanizadas pela globalização e pela revolução ao nível da informação e comunicação, obrigaram as organizações a alterar a sua estrutura, em resposta às mudanças no mundo empresarial. Com estas alterações, as grandes organizações deixaram de conseguir garantir uma carreira tradicional aos seus trabalhadores, alterando a relação profissional, a noção de sucesso e, conseqüentemente, a natureza da carreira profissional do trabalhador (Kuen et al., 2013).

As transformações que têm vindo a ocorrer no mundo do trabalho, resultantes da globalização e da revolução ao nível da informação e comunicação põem em causa a estrutura dos empregos e tornam obsoletos certos tipos de qualificações e profissões (Kuen et al., 2013). A consolidação das formas atípicas de emprego, o aumento dos níveis de escolaridade e habilitação profissional dos trabalhadores, e a alteração da noção das

expectativas profissionais e do sucesso ocupacional colocam em causa a carreira profissional enquanto processo de progressão linear (Almeida et al., 2000). Com estas transformações bruscas os “trabalhadores rapidamente se viram como trabalhadores por conta própria, com os empregadores a serem os seus clientes. Os trabalhadores conseguem antecipar várias mudanças de trabalho ao longo da sua vida ativa e, portanto, devem focar-se em manter e desenvolver as suas competências e aumentar o seu desempenho para assegurarem o próximo trabalho. Isto significa que os trabalhadores para manterem a sua empregabilidade têm de gerir a sua carreira.” (Savickas, 2000, p. 53).

Na perspetiva de Sekiou (1993), a carreira pode ser definida como um “conjunto de atividades levadas a cabo por uma pessoa para prosseguir e dirigir o seu caminho profissional, dentro ou fora de uma organização específica, por forma a atingir o mais elevado nível de competência e de contrapartidas hierárquicas, sociais ou políticas” (conforme citado em (Almeida et al., 2000, p. 2)

De acordo com esta definição, a carreira passa a compreender uma complexidade de formas e percursos, em antítese à carreira de evolução vertical anteriormente conceptualizada. A noção de carreira passa, assim, a conter dimensões técnicas, sociais e políticas, a dimensão técnica, compreendendo uma aquisição de novas competências e retribuição das mesmas e a social, contrapartidas materiais de prestígio social, bem com a conseqüente alteração da noção de sucesso profissional. A dimensão política associa-se à dimensão social, pois depende da forma como a mesma “consubstancia ou não o acesso a lugares de poder real ou simbólico quer no plano organizacional, quer no plano social” (Almeida et al., 2000).

Considerando estas alterações e em antítese ao modelo de progressão de carreira linear anteriormente vigente surgem vários conceitos e modelos de carreira alternativos, de entre os quais podemos referir os seguintes: o modelo de “carreira portefólio”, caracterizado por experiências profissionais de curta duração, tendo em vista a execução de tarefas específicas na organização; o modelo de “carreira caleidoscópico”, que se caracteriza pela forma como o individuo se foca em três parâmetros no momento das decisões profissionais, sendo os 3 parâmetros, a autenticidade, a forma como o individuo

permanece verdadeiro a si mesmo, o equilíbrio pela forma como este estabelece uma harmonização das exigências profissionais e não profissionais e o desafio, que é descrito como o trabalho estimulante e o desenvolvimento da carreira, criando, desta forma, um padrão caleidoscópico para a carreira; a “carreira camaleão”, caracterizada pela necessidade de uma série de adaptações e transformações para alterar circunstâncias pessoais e corresponder a obrigações socioculturais (Kuen et al., 2013). No entanto, os dois modelos mais populares e largamente estudados pela comunidade científica, e que estão na base do estudo que apresentamos nesta dissertação são o modelo de carreira proteana (Hall, 1976)(Hall, 2004) e o modelo de carreira sem-fronteiras ou multiforme (*Boundaryless*, no original) (Sullivan & Arthur, 2006) os quais apresentaremos de uma forma mais detalhada no ponto seguinte deste trabalho

I – Enquadramento conceptual (revisão da literatura)

1.1. As Concepções de Carreira Proteana (ou Multiforme) e Sem Fronteiras.

Estes modelos partilharam várias características com os restantes novos modelos de carreira que foram sendo propostos e que surgem como oposição à concepção linear de carreira, tal como referimos anteriormente. Nomeadamente, e correspondendo à definição de carreira proposta por Sekiou (1992) e Savickas (2000), estes modelos focam-se no sujeito, concebendo este como o responsável pela gestão e direção do seu trajeto profissional, ou seja, impondo ao seu percurso de trabalho uma auto direção efetiva e proativa. As alterações no mercado de trabalho, referidas anteriormente, influenciam o desenvolvimento das carreiras, passando essa responsabilidade do empregador para o trabalhador, resultando em padrões de carreira menos previsíveis e lineares. Hirschi (2012) refere, ainda, que o aumento de uma gestão de carreira autodirigida, em termos de direção, flexibilidade e adaptabilidade são requisitos por parte dos trabalhadores para a adaptação deste às mudanças que ocorrem no mundo do trabalho. Desta forma Hirschi (2012) clarifica que a noção de gestão autodirigida da carreira, a par com os conceitos de empregabilidade, adaptabilidade, autogestão, capital e motivação de carreira, foca-se na aquisição e desenvolvimento das competências necessária para os trabalhadores atuais lidarem com as expetativas múltiplas e de curta duração que emergem de contextos em

mudança, imprevisibilidade e incerteza (Hirschi, 2012). Aliás, todos estes modelos e construtos colocam o seu enfoque no desenvolvimento da carreira como um processo autorregulatório de construção de um reportório de competências que mantêm e expandem o valor do indivíduo para o mercado de trabalho, ao mesmo tempo que permitem a avaliação pessoal em torno da satisfação e sucesso profissional. (Hirschi, 2012). Compreende-se então a existência de alguma sobreposição de diversos conceitos, Hirschi (2012) explica que a partir do aumento da flexibilidade e da necessidade de autodirigir a carreira sugeriram conceitos como os modelos de carreira proteana ou multiforme e carreira sem fronteiras.

1.1.1 Breve caracterização da carreira sem fronteiras

A carreira sem-fronteiras pode ser definida como aquela que envolve mobilidade física e/ou psicológica (Sullivan & Arthur, 2006). Muitas vezes a noção de carreira “sem fronteiras” é intermutável com a de mobilidade inter e intra organizacional demonstrada pelo trabalhador; no entanto, Sullivan & Arthur (2006) apresentam 6 diferentes significados de carreiras sem fronteiras, onde apenas 2 correspondem à ideia de mobilidade física do trabalhador. Os restantes 4 fazem referência a uma mobilidade psicológica do mesmo, sublinhando o fato de que a necessidade de validação, externa ao atual empregador, a necessidade de informações e redes de contacto extensas, a tomada de decisões com base em fatores pessoais ou familiares, em vez de apenas na evolução profissional e a interpretação subjetiva da carreira por parte do sujeito, são exemplos claros de uma mentalidade sem fronteiras, ou seja, de uma mobilidade psicológica alta.

Temos, portanto, uma conceção de carreira sem fronteiras que se foca na mobilidade física, que representa o movimento concreto entre trabalhos, empresas, ocupações, cidades e países (Sullivan & Arthur, 2006, p. 21) e uma conceção de carreira sem fronteiras que se foca na mobilidade psicológica, que representa a capacidade do sujeito em interpretar a sua carreira relativamente à validação externa, rede de contactos, e às suas necessidades pessoais e familiares. Considerando estas duas dimensões (mobilidade física e mobilidade psicológica), Sullivan & Arthur, (2006) classificam a carreira sem fronteiras em 4 quadrantes: a) no 1º quadrante estão as carreiras consideradas com baixa mobilidade física e psicológica; b) no 2º quadrante, carreiras que demonstram

alta mobilidade física e baixa mobilidade psicológica; c) no 3º quadrante, carreiras com alta mobilidade psicológica e baixa mobilidade física; e d) finalmente, no 4º quadrante, carreiras com alta mobilidade quer física, quer psicológica. Tendo em conta este modelo, passamos a perceber a carreira sem fronteiras como um contínuo composto por duas dimensões, e não através de uma característica que pode ser ou não atribuída às diversas carreiras, como é sugerido por alguns estudos (Sullivan & Arthur, 2006). Deste modo, uma qualquer carreira pode ser vista como uma carreira sem fronteiras e operacionalizada pelo grau de mobilidade exibida pelo trabalhador, através de um contínuo psicológico e físico (Sullivan & Arthur, 2006, p. 23).

Podemos agora questionarmo-nos sobre as atitudes que expressam as noções de mobilidade física e psicológica. Briscoe, Hall, & DeMuth (2006, p. 31) referem que ao nível da mobilidade psicológica os sujeitos “variam a atitude que mantêm em relação a iniciar ou prosseguir relações profissionais através das fronteiras organizacionais.” Estas atitudes não implicam necessariamente a mobilidade física, mas fazem referência à forma confortável e entusiasta que o sujeito demonstra na criação e manutenção de relações profissionais para além das fronteiras organizacionais. Este conjunto de atitudes foi denominado de “mentalidade sem fronteiras” (*Boundaryless Mindset*, no original). Por outro lado, no que se refere às atitudes promotoras, da mobilidade física, esta envolve uma mobilidade inter e intrafronteiras organizacionais, assim no segundo conjunto de atitudes o que é importante considerar é a orientação ou preferência por uma mobilidade física que permeia as fronteiras organizacionais habitualmente instituídas. O sujeito demonstra-se confortável e até apresenta alguma preferência por carreiras onde desempenha diversos papéis em empregadores distintos. A este conjunto de atitudes Briscoe et al., (2006) denominaram de preferência para a mobilidade (*Mobility preference*, no original).

1.1.2 Breve Caracterização da Carreira Proteana

A carreira proteana foi definida por Hall (1976) como “um processo no qual o sujeito e não a organização está a gerir a carreira, [...] a carreira proteana não é o que acontece ao sujeito numa qualquer organização, mas sim as suas escolhas pessoais relativamente à carreira em busca de autorrealização. A carreira proteana é então moldada

e gerida pelo sujeito e não pelo empregador e pode ser redirecionada de tempo a tempos de acordo com as necessidades do sujeito” (Hall, 1976, p. 201; conforme citado em Shropshire & Kadlec, 2012, p. s24). Mais tarde, este autor caracterizava a carreira proteana como sendo gerida pelo sujeito, e não pela organização, seguindo valores pessoais bem definidos, bem como motivada pelo sucesso psicológico, ao contrário de sucesso objetivo como poder, classificação ou salário (Hall, 2004) Esta é uma carreira na qual a pessoa é guiada pelos seus valores (*Values driven, no original*), no sentido em que é a partir da avaliação efetuada por este que se consegue medir o grau de sucesso da mesma e é uma carreira autogerida (*self-directed, no original*), no sentido em que o sujeito tem de ser adaptável em termos de desempenho e aquisição de conhecimento (Briscoe & Hall, 2006)

A partir destas dimensões torna-se possível caracterizar a carreira de um sujeito como sendo mais forte ou fraca em termos de ser guiada pelos seus valores e/ou por ser mais ou menos autogerida, sendo essa observação efetuada através de uma análise aos seus comportamentos e atitudes. Podemos, então, considerar atitudes proteanas aquelas em que o sujeito usa os seus valores pessoais para guiar a sua carreira, de igual forma, aquelas que ajudam o sujeito a tomar, de forma independente, o papel de gestor da sua carreira e do seu comportamento vocacional, isto é, atitudes de auto direção (Briscoe & Hall, 2006). Neste sentido, verificamos a existência de 4 categorias de atitudes a partir das quais podemos analisar uma carreira e definir os respetivos perfis, a saber, Dependente, Reativa, Rígida e Proteana. Uma pessoa categorizada ou definida como Proteana é caracterizada por ser guiada pelos seus valores, no que toca às escolhas relativas às prioridades na sua carreira, e autogerida, no que toca às necessidades de aquisição de conhecimento e desenvolvimento pessoal; pelo contrário, uma pessoa que não demonstra nenhuma destas atitudes e comportamentos pode ser descrita como Dependente, uma vez que depende da organização para atribuir um sentido para a sua carreira e para ter acesso a oportunidades de desenvolvimento académico e pessoal. Um sujeito que é pouco guiado pelos valores, mas é autogerido, categoriza-se como sendo Reativo, uma vez que, embora esteja no controlo da sua carreira, não possui a perspetiva necessária para a guiar corretamente. Uma pessoa que seja guiada por valores pessoais, mas que não dirija a sua própria carreira é descrita como sendo Rígida, uma vez que não

seria capaz de fazer as adaptações necessárias para o desenvolvimento da sua carreira em função das exigências contextuais.

1.2 Complementaridade e implicações dos conceitos de carreira proteana e sem fronteiras, relativamente à gestão de recursos humanos

Relativamente ao mercado de trabalho, Briscoe, Henagan, Burton, & Murphy (2012) verificaram que tanto as atitudes proteanas, como as atitudes de carreira sem fronteiras têm um impacto positivo na procura de emprego e na empregabilidade do sujeito. Os resultados obtidos por estes autores, fortalecem, ainda, a ideia de que as atitudes proteanas se focam em fatores internos ao sujeito, tendo verificado que o sentido de auto direção permite ao individuo responder às questões identitárias encontradas em períodos de desemprego. A carreira sem fronteira, por seu lado, foca-se em fatores mais externos, uma vez que o quadro mental “sem fronteiras” favorece a quebra de fronteiras organizacionais na procura de suporte e oportunidades profissionais (Briscoe et al., 2012)

As noções de carreira proteana e sem fronteiras dão, igualmente, resposta às alterações apontadas por Savickas (2000) relativamente ao comportamento ideal a ter perante a evolução verificada no mercado de trabalho, uma vez que este já referia a urgência do sujeito tomar as rédeas da sua carreira e desenvolver o seu conhecimento, de forma a adaptar-se às diversas oportunidades de trabalho nas mais variadas funções e organizações, demonstrando, assim, que a autogestão pessoal da carreira e a mobilidade, conceitos centrais aos dois modelos, constituem respostas adaptativas às alterações que o mercado de trabalho sofreu nas ultimas décadas.

Verificamos, então, que, embora possa existir alguma sobreposição nos dois modelos, considerados como dois símbolos dominantes das novas formas de organização da carreira, podemos considerar ambos como sendo construtos independentes mas relacionados, pois um sujeito pode exibir atitudes proteanas, demonstrando assim que possui controlo sobre a sua carreira e que esta é guiada pelos seus valores pessoais, mas pode não se mostrar confortável com a mobilidade quer física quer psicológica, e o contrário pode também ser possível, isto é, um sujeito pode ter atitudes sem fronteiras, e no entanto contar com a entidade empregadora para dirigir e promover a sua carreira (Briscoe et al., 2006).

Após definir e clarificar os conceitos de carreira proteana e sem fronteiras

verificamos que na sua conjugação pode dar origem a vários perfis; de facto a partir da combinação dos 4 quadrantes na carreira sem fronteiras e das 4 categorias na carreira proteana, podemos, então, descrever e caracterizar esses perfis tendo como base as atitudes de carreira que caracterizam o indivíduo perante as exigências com as quais é confrontado (Briscoe & Hall, 2006). Combinando as matrizes de cada um dos modelos, podemos então, encontrar 16 combinações possíveis de carreira sem fronteiras e proteana, sendo que cada combinação representa um perfil de carreira que será mais ou menos saliente em 4 áreas: autodirigida e guiada pelos valores, que correspondem às atitudes proteanas, e mobilidade física e psicológica, que são características centrais da carreira sem fronteiras. A partir de uma tabela de combinações, Briscoe & Hall (2006) classificam essas combinações pela probabilidade de serem encontradas em contextos de carreira atuais e, a partir dessa análise, reduzem os 16 perfis teóricos a apenas 8 perfis com probabilidades de serem encontrados nos locais de trabalho pois, por exemplo, seria difícil encontrar um sujeito que tivesse as suas atitudes proteanas em nível elevado, ou seja, que fosse guiado pelo seus valores e que dirigisse a sua própria carreira, sem que este tivesse algum tipo de mentalidade sem fronteiras ou preferência pela mobilidade. É importante referir que esta análise foi feita de forma não empírica por Briscoe & Hall (2006), uma vez que estes autores apenas utilizaram a sua experiência organizacional na tentativa de criar exemplos reais que pudessem ser aplicados a cada um dos perfis encontrados, deixando em aberto a eventual existência de mais perfis.

Relativamente a uma pessoa que não demonstre nenhuma das características de ambos os modelos de carreira os autores caracterizam-na como “Perdida” ou “Presa” (*Lost or Trapped*, no original), uma vez que esta não conseguiria identificar os seus valores pessoais e, como não possuiria uma mentalidade sem fronteiras, teria um reduzido leque de oportunidades de carreira, uma vez que não conseguiria aceder a oportunidades para além das suas fronteiras. Desta forma, este sujeito teria de reagir de forma rápida para sobreviver no mundo do trabalho (Briscoe & Hall, 2006).

Por outro lado, um sujeito que apresente uma carreira guiada pelos seus valores, mas que não é autodirigido, nem apresente mobilidade física ou psicológica os autores descrevem-no como estando dentro de uma “Fortaleza” (*Fortressed*, no original), uma vez que este apenas utiliza os seus valores pessoais, e só encontra satisfação quando as

condições externas se enquadrarem perfeitamente com os mesmos. Desta forma, não tendo a mobilidade física e psicológica, nem o controlo da sua carreira, este é um sujeito que procura uma organização e função que se enquadre com os seus valores pessoais, não possuindo depois as capacidades para desenvolver e fazer progredir o seu trajeto profissional.

Pelo contrário, um sujeito que apenas apresente valores elevados no que se refere à mobilidade física, é caracterizado pelos autores como “Errante” (*Wanderer*, no original) pois este tipo de trabalhador aceita qualquer oportunidade que surja, independentemente de barreiras organizacionais ou geográficas.

O “Idealista” será um sujeito que é guiado pelos seus valores, possuindo igualmente uma mobilidade psicológica elevada; neste caso, falamos de sujeitos que encontram uma carreira que se enquadra nos seus valores, e têm a abertura para receber e procurar validação e ajuda exterior, bem como considerar se os vários contextos da sua vida se enquadram com os seus valores pessoais, mas depois pecam por uma ineficiente gestão da carreira e por uma imobilidade física associada à mesma.

Os sujeitos que apresentam uma grande habilidade para gerir a sua carreira e que têm uma grande mobilidade psicológica, mas não estão muito certos dos seus valores pessoais, nem estão dispostos a aceitar mobilidade física, são descritos como “Homem ou pessoa da Organização” (*Organization Man/Woman*, no original), pois, neste caso, o sujeito direciona a sua carreira em função da organização e do seu desempenho na mesma.

O “Cidadão Sólido” (*Solid Citizen*, no original), é um sujeito inteiramente proteano e que demonstra uma mobilidade psicológica elevada mas que por alguma circunstância, não apresenta a mesma atitude relativamente à mobilidade física. Os autores referem relações familiares ou impossibilidades físicas como hipóteses explicativas dessa ausência de mobilidade.

O “Mercenário” (*Hired Gun*, no original), descreve o trabalhador que, embora seja capaz de gerir a sua carreira e esteja disposto a trabalhar através de fronteiras físicas e psicológicas, não tem uma boa capacidade para definir os seus valores pessoais e a agir de acordo com os mesmos. Sem esta dimensão, estamos perante um trabalhador produtivo e com vários recursos à sua disposição, mas toma decisões com base na escolha que melhor uso dará e melhor premiará as suas competências e habilidades.

Por fim, temos o “arquiteto de carreira proteana”, o sujeito que é simultaneamente proteano e sem fronteiras, sendo aquele que gere a sua carreira seguindo os seus valores pessoais, e que possui uma elevada mobilidade física e psicológica, tendo um elevado leque de oportunidades ao seu dispor. A dificuldade para este sujeito será decidir por qual das oportunidades optar e de que forma se poderá sentir realizado.

Paralelamente a estes perfis, foram também consideradas algumas estratégias que poderiam ser adotadas para desenvolver competências, atitudes e comportamentos que estes eventualmente não possuem, e que seriam benéficos para o desenvolvimento da sua carreira e realização pessoal. Por exemplo, no caso dos sujeitos que são categorizados como “Perdidos” estes deveriam, numa lógica de gestão dos recursos humanos ser ajudados a clarificar os seus valores e a aumentar a sua autoeficácia, as “atividades de exploração de carreira tais como a entrevista de informativa seriam algo que poderia desbloquear e motivar o sujeito acerca de novas oportunidades no mundo e os seus valores e interesses pessoais” (Briscoe & Hall, 2006, p. 10)

A partir desta análise teórica podemos verificar ser possível identificar vários perfis baseados nos modelos de carreira proteana e sem fronteiras, e tais perfis seriam uma mais-valia para o desenvolvimento de estratégias eficazes de aconselhamento de carreira. Neste âmbito, uma análise de âmbito mais empírico (baseada na evidência) será necessária, de forma a quantificar as atitudes proteanas e sem fronteiras dos indivíduos e validar os perfis encontrados. Assim, através de uma escala de atitudes será possível aos profissionais aplicar um instrumento e caracterizar a carreira do indivíduo dentro de um determinado perfil e, deste modo, enquadrar o aconselhamento de carreira às necessidades do mesmo.

É no âmbito deste enquadramento que colocamos o objetivo desta dissertação, tendo em consideração duas escalas, desenvolvidas por Briscoe e colegas (2006), medindo respetivamente as atitudes proteanas e sem fronteiras, as quais podem ser utilizadas para avaliar estas atitudes, relacioná-las com critérios objetivos e subjetivos de satisfação e de sucesso, podendo, ainda, apoiar a análise dos perfis de carreira que facilitam o desenvolvimento de visões inovadoras acerca das realidades complexas com que os sujeitos são confrontados. A escala relacionada com a carreira proteana, pretende medir as atitudes de gestão autodirigida da carreira, bem como as atitudes

guiadas pelos valores pessoais.

Relativamente à carreira sem fronteiras esta deve ser sensível às atitudes promotoras da mentalidade sem fronteiras, verificando as atitudes do sujeito relativamente à sua capacidade de atravessar fronteiras organizacionais, ou seja, a sua mobilidade psicológica, bem como atitudes facilitadoras da mobilidade efetiva do sujeito, ou seja, a sua mobilidade física.

A partir do estudo realizado por Briscoe et al., (2006) ficou demonstrado que as carreiras proteanas e sem fronteiras são, como tinha proposto teoricamente, construtos distintos, mas relacionados. O facto destes mesmos construtos variarem de acordo com a fase da carreira e o contexto, parece sugerir que, de fato, estamos a falar de atitudes ao invés de traços de personalidade inerentes ao sujeito, o que abre o leque de possibilidades no que toca ao aconselhamento pois, tal como outras atitudes, estas poderão ser ensinadas e aprendidas (Briscoe et al., 2012). As atitudes proteanas e sem fronteiras estão, igualmente diretamente relacionadas com o desenvolvimento de novas competências de carreira e com a capacidade de adaptação ao meio profissional; neste âmbito é possível perceber que as atitudes sem fronteiras estão mais focadas externamente, possibilitando ao sujeito uma maior procura de suporte externo e adaptação ao meio, enquanto que as atitudes proteanas têm um foco mais interno, estando mais relacionadas com a autoexploração e questões de identidade (Briscoe et al., 2012). Estas atitudes promovem e desempenham, então, um papel importante na busca de suporte externo, bem como na adaptação dinâmica (*active coping*, no original) e na aquisição de consciência identitária (*Identity Awareness*, no original) parecendo estar diretamente relacionadas com o desempenho, o sucesso profissional e o bem-estar (Briscoe et al., 2012). Podemos, deste modo, concluir que estes dois modelos, além de serem os mais consistentemente estudados e abordados na literatura, representam também uma mais valia para a promoção do sucesso e felicidade do sujeito que adota as atitudes neles identificadas e descritas .

II - Objetivos

Com base no enquadramento acima exposto nesta dissertação é apresentado o primeiro estudo de adaptação das escalas de atitudes de carreira Proteana e Sem Fronteiras criadas por Briscoe et al. (2006).: *Protean Career Attitudes Scale* (PCAS) e *Boundaryless Career Attitudes Scale* (BCAS). Sendo o primeiro estudo realizado no contexto Português, tem um carácter exploratório e visa confirmar se a estrutura dimensional proposta pelos autores originais se mantém numa amostra nacional. Pretendemos, portanto, analisar a estrutura bidimensional em cada escala proposta pelos autores originais da mesma, que correspondem aos 4 conjuntos de atitudes que pretendemos medir: Atitudes de Gestão Autodirigida da Carreira e Atitudes Motivadas pelos Valores Pessoais, relativamente à escala de atitudes carreira Proteanas; Atitudes Promotoras da Mentalidade Sem Fronteiras e Atitudes Facilitadoras da Mobilidade, relativamente à escala de atitudes de carreira Sem Fronteiras. A validade convergente destas escalas irá ser analisada com recurso às seguintes escalas: *Career Planing Scale* (CPS), escala de planeamento de carreira; *Career Scale: Job-Search Self-Efficacy* (CS-JSSE), escala de autoeficácia na procura de emprego; *Career Exploration Survey*, (CES), questionário de exploração de carreira, que compreende uma autoexploração e uma exploração do meio. Estas escalas estão diretamente relacionadas com o construto da adaptabilidade e espera-se que tenham uma correlação positiva significativa com as dimensões que expressam, respetivamente, as atitudes proteanas e sem fronteiras.

Assim, pretende-se que, para verificar a estrutura bidimensional das escalas proposta pelos autores: O número de fatores extraídos em cada uma das escalas seja igual a dois; Que os itens 1 a 8 da escala de atitudes proteanas saturem num mesmo fator, e os itens 9 a 14 saturem noutra segundo fator; Os itens 1 a 8 da escala de atitudes sem fronteiras saturem num mesmo fator, e os itens 9 a 13 num outro segundo fator; Que as escalas possuam uma elevada consistência interna sem a retirada de nenhum item.

Prevê-se que a escala de planeamento de carreira, CPS, estabeleça uma relação positiva mais forte com as atitudes proteanas, relacionadas com a gestão autodirigida da carreira, as atitudes de carreira motivadas pelos valores e com as atitudes de carreira sem fronteiras promotoras da mentalidade sem fronteiras.

Uma vez que escala CS-JSSE se foca no sujeito, e pretende medir a confiança e a autoeficácia do mesmo, espera-se que esteja mais fortemente relacionada com as atitudes

proteanas e com as atitudes promotoras da mentalidade sem fronteiras.

Relativamente á escala de exploração da carreira, CES, propõe-se que a dimensão da autoexploração tenha uma correlação direta com as atitudes motivadas pelos valores e atitudes promotoras de mentalidade sem fronteiras. Enquanto que a dimensão da exploração do meio propõe-se que tenha uma correlação direta com as Atitudes de Carreira Sem fronteiras.

III - Metodologia *HEADING 1*

3.1 Participantes

A amostra recolhida no âmbito desta dissertação de mestrado é constituída por 99 participantes, dos quais, 27 (27,3%) são do sexo masculino e 72 (72,7%) são do sexo feminino, com idades compreendidas entre os 22 e os 65 anos, sendo que a idade média dos sujeitos é de 35,82 anos, (DP=11,889). Todos os sujeitos têm nacionalidade Portuguesa.

Relativamente à caracterização profissional e escolar dos participantes, a idade de entrada no mercado varia entre os 14 e os 33 anos sendo que a idade média de entrada no mercado de trabalho é 23,23 anos (DP=3,181). O numero de experiências profissionais dos participantes varia entre 1 e 6, sendo que a média é 2,85 experiências profissionais (DP=1,59).

Todos os participantes frequentaram o ensino superior, e as áreas de maior frequência, são: a) Ciências Sociais e Direito: cursos de cariz social e humano, como a Sociologia ou a Psicologia e Direito, 30,3%; b) Ciências Empresariais: cursos da Faculdade de Economia, economia, gestão, relações internacionais, etc., licenciatura de Administração Público-Privada da Faculdade de Direito, 24.1%; c) Engenharias e Tecnologia: cursos de engenharias excetuando a Engenharia Civil e os relacionados com as tecnologias da informação, com 18,2%.

As áreas profissionais de atuação dos participantes são também variadas, tendo fornecido um total de 16 respostas distintas., sendo as de maior incidência: a) Psicologia e Ciências da Educação 21,2%; b) Industria e Produção 18,2%; c) Saúde 16,2% ; d) Ensino e Investigação 11,1%; e) Atividade Jurídica 8,1% ; f) Banca e Seguros e no

Marketing e Publicidade, 5,1%. As restantes 15% estão distribuídos pelas 9 áreas que obtiveram menos respostas, não obtendo frequências superiores 4%. É importante também referir que nesta amostra se encontram um total de 48 profissões distintas e 41 cursos superiores diferentes.

Na Tabela 1 podemos consultar mais detalhadamente a caracterização dos participantes neste estudo.

Tabela 1 Caracterização da amostra – Estatísticas descritivas e Frequência

	Média	DP	Mínimo	Máximo
Idade	35,82	11,889	22	65
Idade de entrada no mercado de trabalho	23,23	3,181	14	33
Nº de experiências profissionais	2,85	1,587	1	6
Género do sujeito			Frequência	%
Masculino			27	27,3
Feminino			72	72,7
Total			99	100
Área do curso superior			Frequência	%
Arquitetura e Construção			4	4
Artes e Humanidades			3	3
Ciência da Saúde			7	7,1
Ciências do Desporto			1	1
Ciências Empresariais			24	24,2
Ciências Físicas			4	4
Ciências Sociais e Direito			30	30,3
Educação			8	8,1
Engenharias e Tecnologia			18	18,2
Total			99	100
Área de atividade profissional			Frequência	%
Área Alimentar			2	2
Atividade Jurídica			8	8,1
Banca e Seguros			5	5,1
Comércio			1	1
Construção e Ramo imobiliário			1	1
Hotelaria e Turismo			2	2
Indústria e Produção			18	18,2
Marketing e Publicidade			5	5,1
Psicologia e Ciências da Educação			21	21,2
Restauração			1	1
Saúde			16	16,2
Serviços Administrativos			4	4
Transportes e Comunicações			2	2
Ensino e Investigação			11	11,1
Serviço Social			1	1
Música			1	1
Total			99	100

3.2 Materiais/instrumentos

3.2.1 Variáveis Sociodemográficas e de âmbito académico e profissional.

Na investigação prevista inicialmente foi elaborado um conjunto de questões que pretendiam recolher informação em torno de variáveis individuais. Destas as de maior

importância seriam relativas ao percurso académico e profissional dos participantes. Nesse sentido foram usadas perguntas de seleção de forma a obter participantes apenas com formação académica superior, maiores de idade, mas com idades inferiores a 31 anos, ou seja, licenciados jovens. A decisão de recolher uma amostra de jovens licenciados vem no seguimento de um protocolo de investigação proposto à Universidade de Coimbra (UC), no sentido de compreender as atitudes dos seus licenciados e as suas necessidades face à carreira. Este protocolo compreendia a utilização da base de dados de antigos alunos, bem como a plataforma de recolha de dados da UC. Uma vez que este acabou por não se concretizar, por motivos alheios ao nosso controlo e pese, embora, a anuência inicial da administração da UC a amostra acabou por ficar aquém do esperado inicialmente, tendo numa fase final sido alargada a graduados com idades superiores a 31 anos.

Inquirimos, então, a idade, o sexo, a nacionalidade dos participantes, e se estes frequentaram o ensino superior.

Relativamente à situação académico-profissional dos participantes, foi questionado: o nº de experiências profissionais até ao momento presente; a idade de entrada no mercado de trabalho; o período de tempo, em meses, desde a entrada no ensino superior e a 1ª experiência profissional; a duração temporal em meses de cada experiência profissional; a profissão; o envolvimento, durante o ensino superior, em atividades extracurriculares; o curso superior; a área científica do mesmo, de acordo com a listagem usada pela Universidade de Coimbra aquando da organização da sua Feira de Emprego Anual ; e por fim, área de atividade profissional, utilizando novamente as listagens da Universidade de Coimbra.

3.2.2 Career Planing Scale (CPS – Escala de planeamento de carreira)

O planeamento de carreira refere-se à capacidade que o sujeito possui para perceber a sua carreira, definir e prosseguir com os objetivos da mesma (Mckee-ryan, Song, Wanberg, & Kinicki, 2005).

A CPS é uma escala do tipo Likert de 5 pontos, de 1- Discordo fortemente a 6 - Concordo Fortemente, esta escala é composta por 6 itens, 3 de cotação direta e 3 de cotação inversa, sendo necessária uma recodificação da mesma de forma a obter o somatório total.

3.2.3 Career scale – Job-Search Self-Efficacy (CS-JSSE – Escala de carreira – Autoeficácia na procura de emprego)

A CS-JSSE questiona o sujeitos acerca da sua confiança relativamente à realização, com sucesso, de tarefas relacionadas com a procura ativa de emprego, nomeadamente: causar a melhor impressão numa entrevista de emprego; convencer os empregadores de que é o melhor trabalhador para o cargo; utilizar os amigos e outros contactos para encontrar proposta de trabalho; utilizar esses mesmo recurso para encontrar empresas que necessitem das suas capacidades; realizar com sucesso uma lista das suas competências e qualidades, construir um bom currículo.

Esta escala do tipo likert de 5 pontos, varia entre 1 – Nada Confiante e 5 – Muito Confiante, e é composta por 6 itens de cotação direta, bastando adicionar os itens de forma a obter o total.

3.2.4 Career Exploration Survey: Self-Exploration (CES-SE) & Environment Exploration (CES-Amb)

A exploração de carreira está diretamente relacionada com a recolha de informações de carreira, no meio ou no *self*. A autoexploração e a exploração do meio são facilitadores de um ajustamento adequado entre o sujeito e o meio ambiente. Combinadas, a autoexploração e a exploração do meio permitem uma compreensão aprofundada que o sujeito tem de si próprio e das opções que possui, fazendo com que compreenda se determinada oportunidade se adequa aos seus valores e objetivos de carreira (Klehe, Zikic, Vianen, & Pater, 2011).

A CES é uma escala do tipo likert de 5 pontos que varia entre, 1 – Pouco e 5 – Muito, integrando 9 itens, sendo que 4 correspondem à autoexploração (itens 1, 3, 5, 7) e 5 correspondem à exploração do meio (itens 2, 4, 6, 8, 9). Compreendendo assim 2 estruturas fatoriais independentes, com valores de consistência interna de $\alpha \geq 0.85$ para ambas as dimensões (Werbel, 2000). No presente estudo iremos trabalhar com as duas dimensões em separado de forma a analisar o tipo de relações que se estabelece entre as variáveis atitudinais e as dimensões expressando a adaptabilidade de carreira.

O estudo efetuado por Rodrigues, (2012), que procedeu à adaptação e validação das

referidas escalas numa amostra de 415 sujeitos, verificou a sua elevada confiabilidade, obtendo valores de α de Cronbach para a CS_JSSE de 0,87; para a CPS de 0,76, para a subescala de exploração ambiental do CES 0,74 e para a subescala de auto exploração do CES 0,79.

3.2.5 PCAS (*Protean Career Attitudes Scale*) e BCAS (*Boundaryless Career Attitudes Scale*)

Relativamente à adaptação das escalas nas quais este estudo se foca, foi efetuada uma primeira tradução livre dos seus itens. A partir desta primeira tradução foi realizado um trabalho de retroversão por nativo de língua inglesa e após confirmação da não existência de alterações significativas as escalas seguiram a mesma estrutura proposta pelos autores. A escala PCAS compreende um total de 14 itens, dos quais os 8 primeiros dizem respeito às atitudes de gestão autodirigida da carreira e os restantes 6 às atitudes motivadas pelos valores pessoais. A escala BCAS compreende um total de 13 itens, dos quais os primeiros 8 correspondem às atitudes promotoras da mentalidade sem fronteiras e os restantes 5 às atitudes facilitadoras da mobilidade.

Ambas as escalas são do tipo Likert de 5 pontos e variam entre, *1- Quase não se aplica a 5- Aplica-se quase totalmente*; em ambas foi questionado em que medida as afirmações presentes nos itens se aplicavam à forma como o/a respondente perspetivava a sua carreira.

A versão final das escalas adaptadas pode ser consultada nas Tabela 2 e 3.

Tabela 2 - Protean Career Attitudes Scale (Copyright Briscoe & Hall, 2005)

-
1. Quando o meu empregador não me oferece oportunidades de desenvolvimento, eu procuro-as sozinho. Carreira Autodirigida (AU)^a
 2. Eu sou responsável pelo sucesso e insucesso na minha carreira. AU
 3. De um modo geral, eu tenho uma carreira muito independente e auto-direcionada. AU
 4. A liberdade para escolher o meu percurso de carreira é dos meus valores mais importantes. AU
 5. Eu controlo a minha carreira. AU
 6. Em última análise dependo apenas de mim para fazer a minha carreira seguir em frente. AU
 7. No que diz respeito à minha carreira, eu sou muito fiel a mim mesmo(a). AU
 8. No passado confiei mais em mim mesmo do que nos outros para encontrar emprego se necessário. AU
 9. Eu dirijo a minha própria carreira, com base nas minhas prioridades pessoais, ao invés das prioridades do meu empregador. Motivadas p/ Valores (MV)^a
 10. Não é muito relevante como as outras pessoas avaliam as decisões que eu tomo para a minha carreira. MV
 11. O mais importante para mim é como eu me sinto em relação à minha carreira, e não como os outros se sentem acerca dela. MV

12. Eu seguirei a minha consciência se a minha organização/instituição empregadora me pedir para fazer algo que vá contra os meus valores. *MV*

13. O que eu penso ser correto para a minha carreira é mais importante para mim do que aquilo que a minha organização/instituição empregadora pensa. *MV*

14. No passado mantive-me ao lado dos meus valores quando a minha organização/instituição empregadora me pediu para fazer algo com o qual eu não concordava. *MV*

^a: Atitudes medidas pelos itens

Tabela 3 - Boundaryless Career Attitudes Scale (Copyright Briscoe & Hall, 2005)

1. Eu procuro funções no trabalho que me permitam aprender algo novo. Promotoras Mentalidade Sem fronteiras (PSF)^a
2. Eu gostaria de trabalhar em projetos com pessoas de várias organizações. PSF
3. Eu gosto de funções no trabalho que me permitam trabalhar fora da minha organização/instituição empregadora. PSF
4. Eu gosto de tarefas no trabalho que requerem que eu trabalhe para além do meu departamento. PSF
5. Eu gosto de trabalhar com pessoas fora da minha organização/instituição empregadora. PSF
6. Eu aprecio trabalhos que requerem que eu interaja com pessoas de outras organizações/instituições empregadoras. PSF
7. No passado procurei oportunidades que me permitem trabalhar fora da minha organização/instituição empregadora. PSF
8. Eu sinto-me enérgico com novas experiencias e situações. PSF
9. Eu gosto da previsibilidade que decorre de um trabalho contínuo na mesma organização/instituição empregadora. Facilitadoras da Mobilidade (FM)^a
10. Eu sentir-me-ia perdido se não pudesse trabalhar na minha organização/instituição empregadora atual. FM
11. Eu prefiro ficar numa organização/instituição empregadora que me é familiar do que procurar emprego noutra lado. FM
12. Se a minha organização/instituição empregadora me oferecer emprego para a vida, eu nunca desejarei procurar trabalho noutra organização. FM
13. Se for a minha carreira ideal eu trabalharia apenas para uma organização/instituição empregadora. FM

^a: Atitudes medidas pelos itens

3.3 Procedimento de recolha de dados

Para a realização deste estudo foram inquiridos 67 sujeitos, que responderam ao questionário por via online, utilizando a plataforma Google Forms, O link de acesso ao questionário foi partilhado por várias redes sociais e redes de antigos alunos das diversas universidades do país.

No questionário online as primeiras perguntas eram perguntas filtro que impediam a continuação da resposta caso o sujeito tivesse mais de 31 anos ou fosse menor de 18 anos e caso não tivesse frequentado o ensino superior. Estes filtros vinham no seguimento do protocolo proposto à UC. O questionário online esteve disponível de maio a agosto de 2016.

Uma vez que o protocolo acabou por não se concretizar, foi necessário recrutar mais participantes, tendo desta vez sido utilizado o questionário na sua versão papel e caneta, sendo que a única diferença entre as duas versões eram as perguntas filtro no questionário online. Nesta versão responderam ao questionário 32 sujeitos e foi permitida a resposta a qualquer sujeito maior de idade, desde que este tivesse frequentado o Ensino superior.

Esta opção foi tomada de forma a manter a tipologia de sujeitos utilizada pelos autores originais das escalas, tendo a recolha de dados sido efetuada de outubro de 2016 a dezembro de 2016.

3.4 Procedimentos de análise estatística

Os dados recolhidos foram introduzidos numa base de dados informatizada e os procedimentos estatísticos necessários bem como a codificação das variáveis foram efetuados usando o software, *Statistical Package for Social Sciences* (IBM SPSS, versão 22).

O tratamento estatístico inicial passou por uma caracterização da amostra e a obtenção das suas estatísticas descritivas. No âmbito da exploração das estatísticas descritivas das duas escalas em estudo; PCAS (14 itens) e BCAS (13 itens), foram calculadas medidas de tendência central (média) e de dispersão (desvio-padrão) bem como as medidas de forma (assimetria e curtose).

Na fase seguinte procedeu-se à análise exploratória da estrutura das 2 escalas, bem como para o estudo dos itens. Neste âmbito, optou-se pela técnica de factorização do eixo principal (*principal axis factoring*, a qual não pressupõe a distribuição normal dos dados). De forma a verificar a adequabilidade da amostra consideraram-se os testes Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e o teste de esfericidade de Bartlett. Relativamente à determinação do número de fatores a reter considerou-se o teste de Cattell e recorreu-se ao método da análise paralela de Horn (APH), sendo retidos os fatores que apresentaram um número maior do que o eigenvalue obtido por meio dos dados aleatórios. Quanto ao método de rotação, optou-se pela rotação ortogonal (método *Varimax*), pois é admitida a independência entre os fatores a obter.

Quanto à consistência interna das escalas foi tido em consideração o α de Cronbach calculado para os fatores PCAS e BCAS, bem como a sua variação no caso de exclusão

de algum item. Foi também calculado o α de Cronbach para as escalas totais.

Finalmente, foi verificada a validade convergente das escalas através da análise das suas correlações com as medidas da adaptabilidade, nomeadamente as correlações com as restantes escalas, PCS, CS JSSE e CES, de acordo com o teste das hipóteses definido nos objetivos deste estudo.

IV - Resultados

Começamos por apresentar os dados relativos às estatísticas descritivas dos itens das duas escalas.

Tabela 4 - Estatística descritiva dos itens das escalas PCAS

Itens	Média	Desvio Padrão	Assimetria	Curtose
1. Quando o meu empregador não me oferece oportunidades de desenvolvimento, eu procuro-as sozinho. Carreira <i>Autodirigida (AU)</i> ^a	3,66	,971	-,762	,639
2. Eu sou responsável pelo sucesso e insucesso na minha carreira. <i>AU</i>	3,86	,869	-,767	1,085
3. De um modo geral, eu tenho uma carreira muito independente e auto-direcionada. <i>AU</i>	3,17	,969	-,148	-,102
4. A liberdade para escolher o meu percurso de carreira é dos meus valores mais importantes. <i>AU</i>	3,64	,942	-,479	,015
5. Eu controlo a minha carreira. <i>AU</i>	3,13	,888	-,174	,134
6. Em última análise dependo apenas de mim para fazer a minha carreira seguir em frente. <i>AU</i>	3,20	1,030	-,132	-,688
7. No que diz respeito á minha carreira, eu sou muito fiel a mim mesmo(a). <i>AU</i>	3,76	,980	-,819	,507
8. No passado confiei mais em mim mesmo do que nos outros para encontrar emprego se necessário. <i>AU</i>	3,47	1,137	-,510	-,358
9. Eu dirijo a minha própria carreira, com base nas minhas prioridades pessoais, ao invés das prioridades do meu empregador. <i>Motivadas p/ Valores (MV)</i> ^a	2,98	,947	,041	-,292
10. Não é muito relevante como as outras pessoas avaliam as decisões que eu tomo para a minha carreira. <i>MV</i>	3,09	,916	-,183	-,320
11. O mais importante para mim é como eu me sinto em relação à minha carreira, e não como os outros se sentem acerca dela. <i>MV</i>	3,87	,922	-,611	,393
12. Eu seguirei a minha consciência se a minha organização/instituição empregadora me pedir para fazer algo que vá contra os meus valores. <i>MV</i>	3,90	1,074	-1,057	,793
13. O que eu penso ser correto para a minha carreira é mais importante para mim do que aquilo que a minha organização/instituição empregadora pensa. <i>MV</i>	3,47	,896	-,400	,441

14. No passado mantive-me ao lado dos meus valores quando a minha organização/instituição empregadora me pediu para fazer algo com o qual eu não concordava. MV	3,57	1,171	-,570	-,387
---	------	-------	-------	-------

Na Tabela 4 e 5, relativamente à análise da distribuição normal, verificamos que existe uma distribuição assimétrica negativa na maioria dos itens; relativamente à curtose/achatamento, os itens 2 da escala PCAS e os itens 6 e 8 da escala BCAS apresentam uma distribuição menos achatada, o que corresponde a um conjunto de respostas mais concentradas.

Tabela 5 - Estatística descritiva dos itens da escala BCAS

Itens	Média	Desvio Padrão	Assimetria	Curtose
1. Eu procuro funções no trabalho que me permitam aprender algo novo. Promotoras Mentalidade Sem fronteiras (PSF) ^a	3,99	0,827	-0,644	0,099
2. Eu gostaria de trabalhar em projetos com pessoas de várias organizações. PSF	4,12	0,76	-0,493	-0,258
3. Eu gosto de funções no trabalho que me permitam trabalhar fora da minha organização/instituição empregadora. PSF	3,64	0,974	-0,495	-0,164
4. Eu gosto de tarefas no trabalho que requerem que eu trabalhe para além do meu departamento. PSF	3,62	0,944	-0,714	0,75
5. Eu gosto de trabalhar com pessoas fora da minha organização/instituição empregadora. PSF	3,77	0,806	-0,744	0,952
6. Eu aprecio trabalhos que requerem que eu interaja com pessoas de outras organizações/instituições empregadoras. PSF	3,88	0,872	-0,985	1,462
7. No passado procurei oportunidades que me permitem trabalhar fora da minha organização/instituição empregadora. PSF	3,21	1,18	-0,347	-0,644
8. Eu sinto-me enérgico com novas experiências e situações. PSF	4,04	0,82	-0,87	1,251
9. Eu gosto da previsibilidade que decorre de um trabalho contínuo na mesma organização/instituição empregadora. Facilitadoras da Mobilidade (FM) ^a	3,02	0,947	-0,114	-0,447
10. Eu sentir-me-ia perdido se não pudesse trabalhar na minha organização/instituição empregadora atual. FM	3,58	1,153	-0,74	-0,071
11. Eu prefiro ficar numa organização/instituição empregadora que me é familiar do que procurar emprego noutra. FM	3,35	1,072	-0,345	-0,328
12. Se a minha organização/instituição empregadora me oferecer emprego para a vida, eu nunca desejarei procurar trabalho noutra organização. FM	3,53	1,091	-0,547	-0,319
13. Se for a minha carreira ideal eu trabalharia apenas para uma organização/instituição empregadora. FM	2,61	1,176	0,316	-0,556

Para avaliar a viabilidade da análise fatorial considerámos o teste Kaiser-Meyer-Olkin e o teste de esfericidade de Bartlett. Na Tabela 6, relativamente à escala PCAS podemos verificar que obtivemos um valor de KMO de 0,78, revela que as correlações entre os itens são apropriadas, o que em conjunto com o valor do teste de esfericidade de

Bartlett com resultado inferior a 0,001 demonstram que a análise fatorial é um procedimento adequado.

Tabela 6 - Teste de KMO e Bartlett para a escala PCAS

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,78
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	459,485
	df	91
	Sig.	,000

Relativamente à BCAS, cujos dados podem ser consultados na Tabela 7 verificamos que o valor de KMO é 0.816 o que demonstra que as correlações entre os itens são igualmente apropriadas e em conjunto com o valor do teste de esfericidade de Bartlett, inferior a 0,001, concluímos que a análise fatorial é um procedimento adequado.

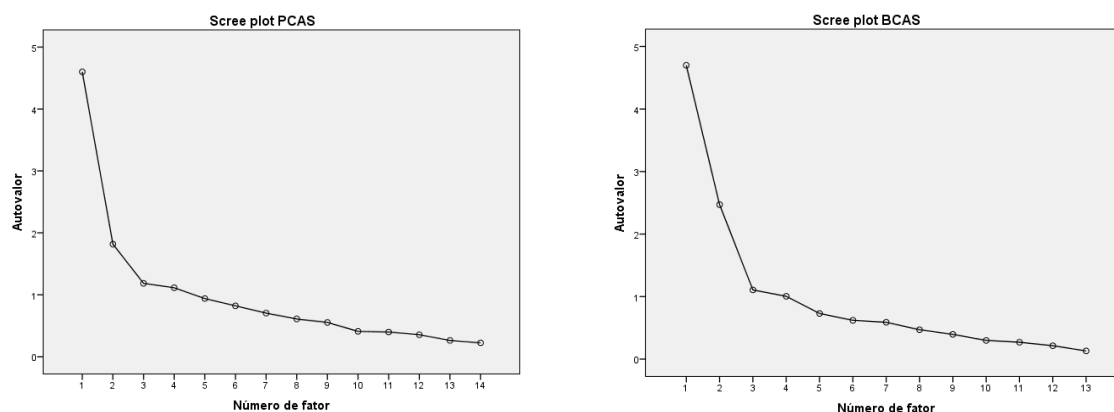
Tabela 7 - Teste de KMO e Bartlett para a escala BCAS

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,816
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	607,144
	df	78
	Sig.	,000

A partir da análise dos *scree plot* (Figuras 1 e 2), e dos valores próprios comparados com os valores próprios aleatórios obtidos pelo teste de APH, registados na Tabela 8 considerou-se que uma solução de 2 fatores retidos, em cada uma das escalas, era a mais adequada e interpretável.

Figura 2

Figura 1



No seguimento destes resultados foram realizadas as análises fatoriais através da utilização do método da factorização do eixo principal com rotação ortogonal (*varimax*), tendo em conta os desvios à normalidade dos itens.

Tabela 8 - Fatores, Valores Próprios e Análise paralela de Horn

Fator	PCAS			BCAS		
	Valores próprios iniciais	APH Valores Próprios aleatórios	% de variância	Valores próprios iniciais	APH Valores Próprios aleatórios	% de variância
1	4,601*	1,694	32,861	4,699*	1,661	36,15
2	1,819*	1,517	12,991	2,470*	1,481	19,004
3	1,185	1,392	8,465	1,106	1,349	8,509
4	1,114	1,282	7,956	1,005	1,235	7,729
5	0,94	1,18	6,711	0,73	1,138	5,616
...
13	0,263	0,544	1,877	0,13	0,48	1,003
14	0,224	0,463	1,602	-	-	-

Método de Extração: Factoração de Eixo Principal.

*: Valores próprios superiores aos valores simulados pela análise paralela de Horn.

Relativamente à saturação dos itens em cada fator na escala PCAS, (Tabela 9), foram eliminadas na matriz as saturações inferiores a 0,2. Podemos verificar que os itens 9 a 14 saturam significativamente no primeiro fator, uma vez que estes itens pretendem medir as atitudes motivadas pelos valores, este fator parece corresponder a essa mesma dimensão. Seria, portanto, esperado que os primeiros 8 itens saturassem mais no segundo fator. Ao observar a Tabela 9, verificamos que os itens 1 e 4 saturam em ambos os fatores, sendo essa saturação mais elevada no fator II, ao contrário do

esperado. Um resultado ainda menos esperado é a saturação dos itens 7 e 8 no fator I, pois tendo em conta o seu conteúdo (7. *No passado procurei oportunidades que me permitem trabalhar fora da minha organização/instituição empregadora.* e 8. *Eu sinto-me enérgico com novas experiências e situações.*) deveria saturar no fator II.

Na Tabela 10 podemos verificar as saturações dos itens da escala BCAS nos respetivos fatores, se efetua de acordo com o que seria esperado, sendo que o fator I expressa as atitudes promotoras do pensamento sem fronteiras e o fator II, as atitudes facilitadoras da mobilidade.

Tabela 9 - Matriz rodada dos fatores para a PCAS

Itens	Fator		Comunalidades	
	I	II	Inicial	Extração
1	0,466	0,208	0,351	0,261
2		0,571	0,363	0,326
3		0,62	0,403	0,434
4	0,464	0,364	0,429	0,347
5		0,846	0,629	0,765
6		0,663	0,491	0,472
7	0,486		0,401	0,27
8	0,352		0,212	0,132
9	0,58		0,537	0,415
10	0,588		0,418	0,356
11	0,836		0,616	0,709
12	0,471		0,36	0,245
13	0,535		0,481	0,32
14	0,52		0,36	0,272

Método de Extração: Factoração de Eixo Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser^a.

^a. Rotação convergida em 3 iterações.

Tabela 10 - Matriz rodada dos fatores para a BCAS

Itens	Fator		Comunalidades	
	I	II	Inicial	Extração
1	0,498		0,369	0,267
2	0,783		0,654	0,614
3	0,747		0,606	0,567
4	0,673		0,525	0,455
5	0,865		0,771	0,749
6	0,868		0,8	0,76
7	0,646		0,515	0,455
8	0,59		0,429	0,355
9		0,258	0,22	0,081
10		0,62	0,361	0,386
11		0,735	0,538	0,564
12		0,885	0,594	0,784
13		0,463	0,314	0,243

Método de Extração: Factoração de Eixo Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser^a

a. Rotação convergida em 3 iterações.

No que diz respeito à consistência interna das escalas, a PCAS apresenta um valor de α de Cronbach de 0,832, e não existe nenhum item que, ao ser retirado, contribui-se para aumentar esse valor. Quando consideramos cada uma das dimensões, a consistência interna da escala de atitudes de carreira autodirigida, a dimensão constituída pelos itens PCAS_1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, apresenta um $\alpha=0,748$ e a de atitudes motivadas pelos valores, constituída pelos itens PCAS_9, 10, 11, 12, 13, 14, apresenta um $\alpha=0,764$. Em nenhum dos casos a retirada de qualquer um dos itens contribuiria para aumentar a consistência interna dessa escala. A BCAS apresenta um valor de $\alpha=0,797$, e considerando cada uma das dimensões a consistência interna da escala de atitude promotoras de uma mentalidade sem fronteiras, constituída pelos itens BCAS_1 a BCAS_8 apresenta um valor de $\alpha=0,883$ e a escala de atitudes promotoras da mobilidade constituída pelos itens BCAS_9 a BCAS_13 um valor de $\alpha=0,720$. Podemos, deste modo, concluir que todas as escalas apresentam uma boa consistência interna, na sua maioria com α de Cronbach muito perto de 0,8.

Tabela 11 – Matriz de correlação inter-item da escala PCAS

Itens	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1 PCAS_1_AU	-													

Relativamente às correlações inter-escalas, verificamos que existem correlações positivas entre todas elas, exceto com o fator correspondente às Atitudes Facilitadoras da Mobilidade, que apresenta apenas uma correlação significativa baixa com a escala de exploração de carreira, nomeadamente na dimensão de exploração do meio, tal como podemos verificar na Tabela 13.

Relativamente à validade convergente dos questionários adaptados neste estudo, avaliadas com base nas relações estabelecida com as medidas da adaptabilidade, verificamos que existe uma correlação entre as Atitudes Motivadas Pelos Valores e todas as variáveis, *Career Exploration Survey: Exploração do meio* (0,397), *Career Exploration Survey: Autoexploração* (0,363), *Job-Search Auto-Efficacy* (0,373) e *Career Planning Scale* (0,262). Relativamente às atitudes de carreira autodirigida verificamos correlações significativas com as variáveis *Job-Search Auto-Efficacy* (0,426) e *Career Planning Scale* (0,344).

Tabela 13 - Correlações entre escalas

Variáveis	1	2	3	4	5	6	7	8
1 CES_EXPMEIO	-							
2 CES_SELFEYP	,562**	-						
3 JSSE	,224*	,245*	-					
4 CPS	,098	,207*	,411**	-				
5 Moti_valores	,397**	,363**	,373**	,262**	-			
6 Auto_Direc	,169	,159	,426**	,344**	,556**	-		
7 Pensa_s_fronteras	,384**	,348**	,394**	,220*	,484**	,539**	-	
8 Prefe_Mobilidade	,265**	,116	-,194	-,195	,006	-,133	,108	-

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

1. *Career Exploration Survey*: Exploração do meio; 2. *Career Exploration Survey*: Auto Exploração; 3. *Job-Search Auto-Efficacy*; 4. *Career Planning Scale*; 5. Atitudes de Carreira Motivadas pelos Valores; 6. Atitudes de Carreira Autodirigida; 7. Atitudes de Carreira promotoras do Pensamento sem Fronteiras; 8. Atitudes Facilitadoras da Mobilidade

No que concerne às correlações relativas às Atitudes de Carreira Sem Fronteiras, começamos por verificar que as Atitudes Promotoras do Pensamento Sem Fronteiras estabelecem uma correlação positiva significativa com todas as variáveis, *Career Exploration Survey*: Exploração do meio (0,384), *Career Exploration Survey*: Autoexploração (0,348), *Job-Search Auto-Efficacy* (0,394) e *Career Planning Scale* (0,220). Relativamente às atitudes facilitadoras da mobilidade, estas só estabelecem, tal como já anteriormente referido, uma relação positiva significativa com a variável relativa à exploração do meio, *Career Exploration Survey*: Exploração do meio (0,265). A matriz de correlações pode ser consultada na Tabela 13.

V – Discussão

Os resultados obtidos por este estudo permitem refletir sobre a adaptação das escalas de atitudes de carreira proteana (*Protean Career Attitudes Scale*, no original) e a escala de atitudes de carreira sem fronteiras (*Boundaryless Career Attitudes Scale*, no original) e abrem possibilidades para um estudo futuro de aferição a partir do qual será possível a sua aplicabilidade no contexto de aconselhamento.

Relativamente aos objetivos principais desta dissertação, bem como a resposta às

principais questões que foram colocadas, verificou-se a replicação da estrutural dimensional de ambas as escalas em estudo.

No que diz respeito ao número de fatores extraídos em cada uma das escalas confirmou-se a existência de 2 fatores por escala, o que, para além de ser a proposta dos seus autores originais, foi empiricamente sustentado através dos procedimentos utilizados na análise fatorial por eixos principais (métodos de extração dos fatores, análise dos *scree plots*, método da análise paralela). Verifica-se, portanto, que no que diz respeito à estrutura dimensional esta adaptação replica a estrutura encontrada pelos autores no estudo original que efetuaram.

Relativamente à saturação dos itens pelos fatores, os autores originais obtiveram uma saturação dos primeiros 8 itens da escala BCAS num único fator, correspondente às atitudes promotoras do pensamento sem fronteiras, e uma saturação dos 5 últimos itens no fator 2, correspondente às atitudes facilitadoras da mobilidade. Esta estrutura dimensional foi replicada no estudo que efetuámos, e pode ser observada na Tabela 10.

A saturação prevista pelos autores para 8 primeiros itens da escala PCAS deveria aglomerar-se num mesmo e único fator, que seria correspondente às atitudes autónomas autodirigidas de carreira, devendo os últimos 6 itens apresentar saturações noutra fator, correspondente às atitudes de carreira decorrentes dos valores pessoais (Tabela 9), o que está de acordo com a estrutura fatorial encontrada nos estudos originais efetuados com esta escala (Briscoe et al., 2006, 2012). Nos primeiros 8 itens foram encontradas algumas incongruências com os objetivos propostos. No entanto, e ao contrário do previsto, os itens 1 e 4, das escalas de atitudes de carreira proteana, saturam em ambos os fatores, ao passo que os itens 7 e 8, dessa mesma escala, saturam no fator I ao invés do fator II. A partir destas incongruências fomos verificar os itens correspondentes (Tabela 2). Ao refletir sobre estes resultados, colocamos algumas hipóteses explicativas, nomeadamente acentuando o facto de que pode ter havido algum erro na compreensão destes itens no que diz respeito à sua tradução e retroversão. Uma vez que não era suposto estes itens apelarem aos valores pessoais, hipotetizamos, no entanto, que a formulação das afirmações possa ter, de alguma forma, induzido os sujeitos num erro de interpretação das mesmas, não as atribuindo a aspetos associados à gestão autónoma da carreira, mas antes à consideração de valores pessoais que não deveriam estar em jogo. das mesmas, não as atribuindo a aspetos associados à gestão autónoma da carreira, mas antes à

consideração de valores pessoais que não deveriam estar em jogo. Em todo o caso, nas análises estatísticas que efetuámos para avaliar a validade convergente desta escala, estes itens não foram retirados, uma vez que a sua retirada levaria à diminuição da consistência interna da escala total. Na utilização da escala PCAS, em estudos futuros, seria importante reformular estes itens, bem como efetuar-se um pré-teste para avaliar a sua qualidade (validade de conteúdo, validade facial, clareza, etc.).

No que ao estudo em torno da validade convergente diz respeito, foram analisadas as correlações entre os valores totais das escalas em estudo e as restantes escalas/questionário refletindo dimensões nucleares da adaptabilidade de carreira. Previam-se que as atitudes autodirigidas de carreira tivessem uma correlação positiva significativa mais forte com o planeamento da carreira e com a autoeficácia na procura de emprego. Estas atitudes estão diretamente relacionadas com a capacidade de o sujeito gerir a carreira, espera-se, então, que esta dimensão esteja relacionada com a sua autoeficácia, e a sua capacidade de planeamento. Esta hipótese foi confirmada, tal como podemos observar na Tabela 13.

As atitudes de carreira motivadas pelos valores focam-se no *self*, na perceção que o sujeito tem de si, dos seus valores, e da forma como os usa para tomar decisões profissionais. Assim sendo, espera-se que existisse uma correlação mais forte com a autoeficácia, a autoexploração e o planeamento de carreira. Os resultados obtidos mostram-nos que esta dimensão se correlaciona com todas as variáveis estudadas, alargando ainda mais a perceção da sua influência na carreira, uma vez que apresenta, além dos valores esperados de correlação, associações estatisticamente significativas com a exploração do meio, o que, podemos supor, estará relacionado com o facto de estas atitudes parecerem influenciar globalmente a forma como o sujeito se relaciona com o meio.

No que diz respeito à escala de atitudes de carreira sem fronteiras, a dimensão correspondente às atitudes promotoras de uma mentalidade sem fronteiras é proposta pelos autores como forma de avaliar o *mindset* sem fronteiras dos sujeitos, ou a sua mobilidade psicológica (Briscoe & Hall, 2006; Briscoe et al., 2006). Sendo este construto tão abrangente, e não podendo reduzi-lo apenas a um conjunto de atitudes, espera-se que as atitudes promotoras de uma mentalidade sem fronteiras, estarão associados com as restantes escalas, uma vez que esse *mindset* específico contemplará, capacidade de

planeamento de carreira, uma exploração do meio e do *self*, e estará diretamente relacionado com a autoeficácia do sujeito na procura de emprego. Esta dimensão apresenta todas as correlações propostas sendo a menos significativa a correlação com o planeamento de carreira (0,220), como podemos verificar na tabela 13.

O último conjunto de atitudes que analisámos dizem respeito às atitudes facilitadoras da mobilidade; estas atitudes estão relacionadas com a interação do sujeito com o meio, pelo que se esperava uma correlação positiva elevada com a exploração do meio. Embora, esta associação se tenha verificado, sendo a única correlação significativa que esta dimensão estabelece, não apresentou os valores elevados que se esperaria, verificando uma correlação positiva de 0,265 entre esta dimensão e a escala de exploração do meio.

Concluímos, portanto, que as escalas possuem uma elevada validade convergente, apresentando correlações significativas com construtos semelhantes e com o mesmo impacto comportamental e desenvolvimental das dimensões propostas pelos autores.

VI – Conclusões

A realidade do mundo profissional está a sofrer alterações com a rápida progressão tecnológica e globalização verificadas nos dias de hoje. Sendo o desemprego jovem uma realidade assustadora na sociedade portuguesa atual este estudo pretendia estudar este grupo (graduados do ensino superior) relativamente às suas atitudes de carreira e, em protocolo efetuado com a UC, obter dados que possibilitassem, adicionalmente, a identificação das áreas académica/ciêntificas mais afetadas por esta realidade, bem como compreender de que forma estas dificuldades estariam relacionadas com as atitudes destes mesmo jovens face à carreira.

Uma vez que o protocolo supramencionado não se chegou a concretizar, o estudo originalmente proposto foi sujeito a algumas modificações centrando-se predominantemente na adaptação e validação das escalas de Atitudes Proteanas e Sem Fronteiras. As modificações mais importantes dizem respeito ao tamanho e características da amostra, resultando na sua redução e desequilíbrio em termos de género e de idade.

Considerando a importância destas características, podemos concluir que a constituição da amostra se apresenta como a principal limitação deste estudo, a que pode facilmente ser reconsiderada e revista em estudo futuros, abrindo a possibilidade de se

efetuaram estudos centrados em participantes apresentando características específicas (e.g. a vivência de momentos críticos de transição ecológica), bem como a possibilidade de abrir o leque dos participantes a qualquer idade ou formação académica, o que permitiria, deste modo, uma abertura à conclusão de outro tipo de ativos, contemplando trabalhadores indiferenciados, especialistas, licenciados, executivos, etc... com diversas idades e experiências profissionais distintas. A realização de estudos em torno de públicos-alvo específicos também poderia ser uma mais valia para analisar eventuais diferenças existentes nas atitudes proteanas e sem fronteiras de carreira entre, por exemplo, os sujeitos desempregados e trabalhadores, entre os diferentes níveis de formação, as distintas áreas de atuação profissional e áreas de formação académica.

No que diz respeito principais resultados encontrados neste estudo exploratório, foi possível confirmar a estrutura dimensional apresentada pelos autores para ambas as escalas, no entanto, a utilização da subescala de atitudes autodirigidas de carreira fica, para já, comprometida uma vez que a saturação dos itens que a integram não ocorreu de acordo com os pressupostos teóricos e com os resultados dos estudos originais. Esta situação leva à necessidade de efetuar algumas alterações na formulação dos itens que a constituem revisão dos itens identifica uma vez que se supõe ter sido um erro na sua compreensão que levou a este resultado inesperado.

Relativamente ao item 1 da subescala de atitudes autodirigidas da carreira, (1. Quando o meu empregador não me oferece oportunidades de desenvolvimento, eu procuro-as sozinho; *When development opportunities have not been offered by my company, I've sought them out on my own.*, no original) uma formulação alternativa poderia ser: 1. Se o meu empregador não tem a possibilidade de me oferecer oportunidades de desenvolvimento profissional eu procuro-as sozinho, assim permitiria que o item não apelasse a nenhum valor negativo que estivesse associado ao empregador. Para o item 4 (A liberdade para escolher o meu percurso de carreira é dos meus valores mais importantes, *Freedom to choose my own career path is one of my most important values*, no original) a formulação “é dos meus valores mais importantes” parece ter apelado aos valores pessoais do sujeito, pelo que a seguinte formulação poderia solucionar o problema: A liberdade para escolher o meu percurso de carreira é bastante importante para mim. O item 7 (No que diz respeito á minha carreira, eu sou muito fiel a mim mesmo(a), *Where my career is concerned, I am very much “my own person.”*, no

original), supõe-se que necessite de uma tradução mais literal, uma vez que houve uma associação direta aos valores pessoais possivelmente pela formulação referir a lealdade pessoal do sujeito a si mesmo. Por exemplo: No que diz respeito á minha carreira, eu sou eu mesmo. Seria uma formulação que poderia solucionar o problema encontrado. Por fim o item 8 (No passado confiei mais em mim mesmo do que nos outros para encontrar emprego se necessário, *In the past I have relied more on myself than others to find a new job when necessary*, no original), novamente a formulação parece por em causa autoconfiança do sujeito. Uma nova formulação poderá ser: No passado, quando necessitei, preferi procurar trabalho sozinho do que com os meus pares. Estas alternativas de formulação para os itens, embora sejam traduções mais livre ou demasiado literais, poderão solucionar as incongruências encontradas neste estudo.

O aperfeiçoamento das escalas agora adaptadas e objeto de um estudo exploratório de validação vai, certamente, permitir a sua utilização na definição de perfis de atitudes de carreira Briscoe & Hall, (2006) o que pode vir a tornar-se uma mais valia para o aconselhamento profissional. A partir da organização destes perfis, nomeadamente em contexto de gestão de recursos humanos poderá ser possível compreender que tipo de atitudes um sujeito tem perante a carreira e classificá-lo de forma a compreender quais são as atitudes não adaptativas, ajudando-o a desenvolver comportamentos mais eficazes e saudáveis para a sua vida profissional.

Estudos deste tipo tornam-se indispensáveis para a atualização dos meios utilizados no aconselhamento profissional, pois com um mercado de trabalho em constante mudança é importante a consistente e permanente atualização e renovação dos meios de avaliação utilizados no aconselhamento e gestão de recursos humanos. Estas escalas ao medirem atitudes características das duas metáforas de carreira mais consistentemente explorada na atualidade constituem, de facto, um avanço nos meios e instrumentos para um mais eficaz aconselhamento profissional aos sujeitos e organizações do século XXI.

Bibliografia

- Almeida, A. J., Marques, M. A., & Alves, N. (2000). Carreiras Profissionais: Novos caminhos para as relações de trabalho? In *IV Congresso Português de Sociologia* (pp. 1–10). Retrieved from http://www.aps.pt/cms/docs_prv/docs/DPR462dcd63c0e0b_1.PDF
- Arnold, J., & Jackson, C. (1997). The new career: Issues and challenges. *British Journal of Guidance & Counselling*, 25(4), 427–433. <https://doi.org/10.1080/03069889708253821>
- Blustein, D. L., Kenna, A. C., Gill, N., & DeVoy, J. E. (2008). The Psychology of Working: A New Framework for Counseling Practice and Public Policy. *The Career Development Quarterly*, 56(4), 294–308. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00095.x>
- Briggs, S. R., & Cheek, J. M. (1986). The role of factor analysis in the development and evaluation of personality scales. *Journal of Personality*, 54(1), 106–148. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1986.tb00391.x>
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4–18. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.002>
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30–47. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.003>
- Briscoe, J. P., Henagan, S. C., Burton, J. P., & Murphy, W. M. (2012). Coping with an insecure employment environment: The differing roles of protean and boundaryless career orientations. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 308–316. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.12.008>
- Collin, A., & Young, R. A. (Richard A. (2000). The future of career. Cambridge, U.K: Cambridge University Press.
- Coutinho, M. T., Dam, U. C., & Blustein, D. L. (2008). The psychology of working and globalisation: A new perspective for a new era. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8(1), 5–18. <https://doi.org/10.1007/s10775->

007-9132-6

- Gubler, M., Arnold, J., & Coombs, C. (2014). Organizational boundaries and beyond. *Career Development International*, 19(6), 641–667. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2013-0143>
- Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Pacific Palisades, Calif.: Goodyear Pub. Co.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: an integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369–383. <https://doi.org/10.1080/03069885.2012.700506>
- Klehe, U., Zikic, J., Vianen, A. E. M. Van, & Pater, I. E. De. (2011). Career adaptability, turnover and loyalty during organizational downsizing ☆. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 217–229. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.01.004>
- Kuen, C. M., Nesbit, P. L., & Ahlstrom, D. (2013). The boundaryless career form: Its nature and driving forces. *Employment Relations Record*, 13(2), 44–55.
- Mckee-ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and Physical Well-Being During Unemployment: A Meta-Analytic Study, 90(1), 53–76. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.53>
- Rodrigues, E. da C. M. (2012). Dimensões psicológicas do desemprego: relações entre adaptabilidade, esperança, bem-estar e saúde mental. *Dimensões Psicológicas Do Desemprego: Relações Entre Adaptabilidade, Esperança, Bem-Estar E Saúde Mental*. Retrieved from <http://estudogeral.sib.uc.pt/jspui/handle/10316/23460>
- Savickas, M. L. (2000). Renovating the psychology of careers for the twenty-first century. *The Future of Career*.
- Sekiou, L. (1992). *Gestion des ressources humaines*. Montréal: Éditions 4L. Retrieved from <http://www.worldcat.org/title/gestion-des-ressources-humaines/oclc/38941029?referer=di&ht=edition>
- Shropshire, J., & Kadlec, C. (2012). Where are you going? A comparative analysis of job and career change intentions among USA it workers. *Journal of Internet Banking and Commerce*, 17(2), 1–20. <https://doi.org/10.1002/job>
- Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept:

Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 19–29. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.001>

Werbel, J. D. (2000). Relationships among Career Exploration , Job Search Intensity , and Job Search Effectiveness in Graduating College Students, 394, 379–394. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1746>