

Faculdade de Psicologia e Ciências da educação

## BOOKSTART

# Intervenção para a promoção da carreira e do desenvolvimento do adulto

Fabiana Fernandes Borges

VOLUME 1

Tese no âmbito do mestrado em Psicologia, área de especialização em Psicologia do Desenvolvimento, orientada pelas Professoras Doutoras Maria Paula Barbas Albuquerque Paixão e Maria Teresa Carvalho Souza Machado, com a colaboração do Professor e Mestre Nelson Roque Schneider e apresentada à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.



UNIVERSIDADE D  
COIMBRA



Setembro de 2018

## Agradecimentos

---

Deus, pois sem ele nada e com ele tudo;

Ancestralidade, à primeira por sua força, dedicação e o maior exemplo de amor que tive nesta vida e à segunda, pela sua coragem e a herança que me deixou, a minha segunda pátria Portugal, que me proporcionou a concretização deste sonho;

Querida mãe, por todo sacrifício e dedicação ao cuidar do meu bem mais precioso para que aqui eu pudesse estar;

Filha, pela compreensão, sabedoria e amor;

Pai, pela ética e amabilidade que me influenciará por toda a vida.

Minhas orientadoras e ao meu professor / colaborador, por serem uma grande inspiração e exemplo ao longo desta trajetória;

A todas e a todos, muito obrigada!

## Resumo

---

O objetivo desta tese é a construção de um projeto de intervenção, com ênfase nas tarefas de carreira, para auxiliar indivíduos em momentos de transição, na promoção de sua empregabilidade e autogestão no cenário atual das novas carreiras. Ao longo desta dissertação é apresentado o contexto de intervenção que remete ao impacto do desenvolvimento tecnológico nas mudanças constantes cada vez mais comuns nas carreiras; O desenvolvimento da identidade vocacional do adulto em momentos de transições na carreira e os conceitos de adaptabilidade e bem-estar subjetivo e psicológico, promotores da aquisição da metacompetência de gestão autônoma da carreira e do desenvolvimento humano, que são tratados dentro do modelo de construção de carreira, de que salientamos, *Life Design*; São apresentados os procedimentos, técnicas e instrumentos utilizados como base para a construção do projeto de intervenção, nomeadamente reminiscência instrumental e narrativas de carreira como facilitadores do processo de construção da identidade vocacional e da adaptabilidade. A conclusão da pesquisa culmina em um projeto de intervenção psicológica utilizando as TIC's visando a promoção de metacompetências, que proporcione igualmente emoções positivas através da realização de uma autobiografia orientada de carreira/vida.

**PALAVRAS-CHAVE:** Autobiografia, Desenvolvimento do adulto, Identidade, Carreira.

## Abstract

---

The purpose of this thesis is the construction of an intervention project, with an emphasis on career tasks, to help individuals in times of transition, to promote their employability and self-management in the current scenario of new careers. Throughout this dissertation will be presented the context of intervention that refers to the impact of technological development on the constant changes increasingly common in careers; the development of the vocational identity of the adult in moments of career transitions; Concepts of adaptability and subjective and psychological well-being are presented, promoters of the acquisition of the meta-competencies of autonomous career management and human development, which are treated within the model of career building, of which we point out, Life Design. Procedures, techniques and instruments are presented, that will be used as the basis for the construction of the intervention project, namely instrumental reminiscence and career narratives as facilitators of the process of construction of vocational identity and adaptability. The conclusion of the research culminates in a project of psychological intervention using the ICTs aiming at the promotion of meta-competencies, which also provides positive emotions through the accomplishment of a career/life oriented autobiography.

**KEYWORDS:** *autobiography, adult development, Identify, career.*

# Índice

---

<b>Agradecimentos</b> .....	<b>4</b>
<b>Resumo</b> .....	<b>5</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>6</b>
<b>Índice de tabelas</b> .....	<b>9</b>
<b>I ENQUADAMENTO TEÓRICO</b> .....	<b>9</b>
<b>1. Contextualização</b> .....	<b>10</b>
1.2 O impacto das mudanças tecnológicas no mercado de trabalho .....	10
1.1 Os desafios para a adaptação do adulto ao contexto das novas carreiras .....	14
<b>2. Identidade na idade adulta e contexto de carreira</b> .....	<b>17</b>
2.1 Identidades e o desenvolvimento do adulto .....	17
2.2 Identidades no contexto de carreira .....	18
2.3 A identidade e proposta pessoal de valor .....	18
<b>3. Contextos de Intervenção</b> .....	<b>19</b>
3.2 Adaptabilidade e Empregabilidade.....	19
3.3 Bem-estar subjetivo e bem-estar Psicológico .....	22
<b>4. Modelo e metodologias de intervenção autobiográfica</b> .....	<b>23</b>
<b>4.1 Modelo construtivista de compreensão da vida e da carreira</b> .....	<b>24</b>
4.1.1 Narrativas e projeto de vida.....	26
4.1.2 Memória autobiográfica .....	26
4.1.3 Autobiografia orientada para o futuro .....	27
<b>4.2 Intervenções baseadas na autobiografia orientada</b> .....	<b>28</b>
4.2.1 Intervenções baseadas na autobiografia orientada.....	28
4.2.2 A minha história de carreira .....	29
4.2.3 Entrevista de construção / estilo de carreira .....	30
4.2.4 Reminiscência instrumental .....	31
4.2.5 Coerência metodológica dos estudos apresentados.....	32
<b>II RELATÓRIO PROFISSIONAL</b> .....	<b>33</b>
<b>1. Apresentação do projeto</b> .....	<b>33</b>
<b>2. Objetivos gerais</b> .....	<b>36</b>
<b>3. Objetivos específicos</b> .....	<b>36</b>
<b>4. Identificação da responsável pelo projeto</b> .....	<b>36</b>
<b>5. Público Alvo</b> .....	<b>36</b>
<b>6. Plano de ação</b> .....	<b>36</b>
6.1 Desenho do projeto de intervenção.....	37

6.2 Procedimentos.....	39
<b>7. Metodologia para avaliação do projeto .....</b>	<b>44</b>
7.1 Metodologia de avaliação qualitativa.....	44
7.2 Metodologia de avaliação quantitativa.....	45
<b>8. Orçamento e cronograma.....</b>	<b>46</b>
<b>9. Sustentabilidade .....</b>	<b>46</b>
<b>III REFLEXÃO CRÍTICA FUNDAMENTADA .....</b>	<b>47</b>
<b>Bibliografia .....</b>	<b>49</b>
<b>Referências bibliográficas .....</b>	<b>53</b>

## Índice de tabelas

---

**Tabela 1.** Questões por procedimento de autobiografia orientada e a sua organização nos três atos subjacentes à estruturação do BookStart.

**Tabela 2.** Sistematização da fundamentação teórica e empírica da utilização das narrativas como técnica autobiográfica e de construção do projeto de vida e de carreira, em função dos objetivos.

**Tabela 3.** Resumo da estrutura do projeto de intervenção *BookStart*

**Tabela 4.** Síntese do 1º ato. Infância e valores

**Tabela 5.** Síntese do 2º ato. Identidade, interesses e futuro

**Tabela 6.** Síntese do 3º ato. Escolhas e competências

**Tabela 7.** Síntese do 4º ato. Proposta pessoal de valor

**Tabela 8.** Síntese do 5º ato. Plano de vida/carreira

**Tabela 9:** Orçamento e cronograma para a construção e o desenvolvimento do projeto BookStart



## ENQUADRAMENTO TEÓRICO

---

### Contextualização

#### **O impacto das mudanças tecnológicas no mercado de trabalho**

Em um cenário de constante mudança, a adaptação e o autodirecionamento são essenciais para o desenvolvimento de uma carreira bem sucedida (Hall & Doiron, 2018), seja qual for o conceito de sucesso na carreira para o indivíduo. O novo mercado de trabalho é instável, e é caracterizado pela incerteza de modo que se demanda dos indivíduos novas formas de ser e estar no mundo. De acordo com Savickas e Hartung (2012), neste contexto, a economia convoca os profissionais para que possam conceber a carreira não mais como um comprometimento para a vida toda com um único empregador, senão como fornecedores de serviços e competências para uma série de empregadores que necessitam de novos projetos, num esforço contínuo de renovação e antecipação dos novos desafios com que são confrontados no mercado de trabalho e concomitantemente, para a vida dos profissionais teve repercussões de grande impacto de maneira que, as mudanças entre um trabalho e outro são cada vez mais frequentes e em ritmo acelerado. De acordo com a plataforma digital LinkedIn (2018), que possui em sua base de dados meio bilhão de profissionais, as empresas de tecnologia, tiveram o maior volume de negócios no último ano tendo igualmente apresentado a maior taxa de rotatividade do mercado. A relação entre alta rotatividade e o crescimento econômico fica mais evidente quando olhamos para distritos de alta tecnologia, como o Silicon Valley, localizado na Califórnia, EUA, com uma taxa de rotativa de oito meses (Pallares, 2004). Silicon Valley é uma região de referência mundial para muitos profissionais atuando nos domínios de inovação tecnológica. Neste cenário de tecnologia e inovação, são criadas e firmadas novas demandas para o mercado, o advento de novas funções de trabalho e a construção em relação à inovação e ao avanço econômico e tecnológico, é nesta localização geográfica do contexto norte-americano que estão concentradas expressivas empresas de tecnologia, tais como Apple, Google, Netflix, HP,

Cisco, Facebook entre outras empresas, as quais são alvo de interesse para a compreensão de novos modelos de carreiras.

As novas carreiras se desenvolvem em torno da globalização, das inovações tecnológicas e da força de trabalho móvel; esses movimentos influenciaram o surgimento do *Dejobbing*, conhecido como a tendência para o emprego não padronizado (Maree et al, 2017). De acordo com Hyde (2015), nos distritos de alta tecnologia, como o Silicon Valley, as relações de trabalho predominantes são caracterizadas por alta rotatividade de colaboradores, um mercado de trabalho sem consistência, alta utilização de trabalho temporário, diferentes formatos de gestão de pessoas (por exemplo, debate virtual e organização étnica) contratos de trabalho não convencionais, a remuneração é flexível, considerando participações em ações, renda é desigual, há um alto índice de litígios entre contratados e contratantes e expressiva utilização de imigrantes com vistos de curto prazo. O autor sugere que, embora essas características possam apresentar problemas com a justiça do trabalho, elas apontam para o crescimento econômico.

O contraste desta transição das carreiras tradicionais para as novas carreiras é notório quando usamos como “pano de fundo” dois cenários, (a) a industrialização no séc. XX, que representa um marco para o desenvolvimento da economia mundial, e (b) a desindustrialização ou terceira revolução industrial ou ainda indústria 4.0, como também são conhecidas (Séc. XXI). No primeiro cenário, a industrialização, proporcionou maior expectativa de trabalho para grande parte da humanidade, bem como melhores condições no pacote de benefícios (Blustein, 2008). No segundo cenário, embora tenhamos assistido a um efetivo crescimento econômico, o movimento de desindustrialização provocou o aumento do trabalho precário e o subemprego (Maree et al., 2017).

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a taxa de desemprego, não apresenta o desenvolvimento (em termos de inversão) equivalente ao avanço econômico e tecnológico (em 2017 havia no mercado de trabalho global 1,4 bilhões de indivíduos em empregos vulneráveis e o número global de adultos desempregados foi de 194 milhões) e ainda é mais notório, em países emergentes que vivenciam a crise econômica. De fato o desemprego está tão relacionado com a crise econômica, como com o avanço tecnológico, uma vez que, a melhoria contínua e acelerada da tecnologia oferece às empresas além de qualidade, processos mais ágeis e a custos mais baixos (Burke, 2006), voltando-se ao dilema da substituição da “mão de obra” pelas “máquinas” ou força de trabalho humano pelos softwares e pela robótica.

Adicionalmente às mudanças tecnológicas, outros fatores são igualmente influentes para o novo mercado de trabalho, de acordo com a OIT (2017), tais como o aumento da expectativa de vida e do declínio nas taxas de natalidade e os quais tiveram como consequência a desaceleração do crescimento da população mundial. A preocupação em relação a esta tendência para o mercado de trabalho é ainda maior nos países desenvolvidos, onde há um envelhecimento populacional vertiginosamente expressivo. Tal aspecto demográfico aumentou a idade média da força de trabalho e, ao considerar a influência da tecnologia no trabalho, leva à preocupação quanto à falta de competências tecnológicas em adultos em idade avançada os quais representam, precisamente, a maior taxa de ocupação no mercado de trabalho, dificultando a sua adaptação ao trabalho associado à inovação das ferramentas e a novos processos de trabalho ocasionados pela revolução tecnológica.

As mudanças sempre acompanharam a evolução, a diferença é que com a celeridade da revolução tecnológica, os profissionais parecem não terem dispostos de tempo útil para se prepararem para elas. De acordo com Shuster (2017), estamos a viver em uma sociedade líquida, onde os indivíduos navegam em um território desconhecido e imprevisível, onde o plano de carreira estável é raro, onde as propostas ocupacionais são definidas fluidamente e menos previsíveis e as transições entre empregos são mais frequentes. O conceito “mundo líquido moderno” utilizado pela autora, quer elucidar a rapidez com que os comportamentos e processos, na sociedade moderna se iniciam e terminam, sem uma intenção de construção ou uma perspectiva de longa duração. Como um dos proponentes do conceito “Sociedade Líquida” (Bauman, 2004, p.3), refere-se à perspectiva de que nesta sociedade tudo é temporário, sendo o estado da sociedade moderna, assim como os líquidos, caracterizado por uma incapacidade de manter a forma.

“O que me interessa é, portanto, tentar compreender quais as consequências dessa situação para a lógica do indivíduo, para seu cotidiano. Virtualmente todos os aspectos da vida humana são afetados quando se vive a cada momento sem que a perspectiva de longo prazo tenha mais sentido.”

(Bauman, 2004, p.3).

As

consequências da instabilidade do mercado de trabalho para o adulto refletem-se de diversas formas nos trajetos de carreira dos jovens adultos e adultos, de acordo com Leitão e Paixão (2008), as necessidades desta população são muito específicas e estão associadas, de facto

para além das interferências contextuais, há também profundas mudanças sociais que ocorrem ao longo da vida do adulto. A transitoriedade das funções de trabalho, o desemprego, problemas financeiros são eventos mais suscetíveis de ocorrer no atual cenário do mercado de trabalho e estes fenómenos podem ter consequências negativas para o desenvolvimento do adulto, principalmente se a transição provocar uma descontinuidade em seu processo de desenvolvimento global (Leitão & Paixão, 2008). A situação de desemprego prolongada, por exemplo, é um tema exaustivamente investigado por pesquisadores da área do desenvolvimento e do trabalho e constata-se que esta ocorrência é capaz de se refletir em aspectos fulcrais das trajetórias de vida dos indivíduos, como os seus relacionamentos, seu bem estar e sua saúde mental (Blustein, 2008). O desemprego também possui relação com a violência, com o uso abusivo de drogas e com indivíduos que apresentam problemas com a lei, estes são desafios de enfrentamento que perpassa a esfera do privado e alcança um raio de espectro social, sendo igualmente um desafio tanto para a saúde pública como também uma oportunidade de desenvolvimento de políticas públicas para enfrentamento de problemas relacionados ao trabalho (Blustein, 2008).

Paralelamente a este cenário de incertezas e constantes mudanças há iniciativas que incentivam o empreendimento de ações que visem não só o crescimento econômico como também o trabalho digno, como é o objetivo número oito da agenda 2030, das organizações unidas (ONU), nomeadamente os seguintes: (a) Atingir níveis mais elevados de produtividade das economias através da diversificação, modernização tecnológica e inovação; (b) Promover políticas orientadas para o desenvolvimento que apoiem as atividades produtivas, geração de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação, e incentivar a formalização e o crescimento das micros, pequenas e médias empresas; (c) Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo, e o trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor; (d) Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna; (e) Proteger os direitos do trabalho e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores. A UNESCO, que possui ações educacionais sistematizadas, também promove a reflexão da sociedade global sobre questões éticas em ciência e tecnologia e a OIT que lida com padrões internacionais para a organização do trabalho, inclui em seus esforços a proteção social e oportunidades de trabalho para todos. Além das Universidades, ONG's e profissionais, em especial das áreas de ciências humanas, todos estes atores representam uma corrente antagônica relativamente aos efeitos nocivos do neoliberalismo e as consequentes mudanças

para a vida no trabalho e embora ainda longe de alcançar o ideal, contribuem para a restauração de algum equilíbrio nas propostas apresentadas.

Sintetizando, o avanço tecnológico teve um impacto de grande escala na organização e funcionamento do mercado de trabalho de maneira irremissível e continuará a deter esta influência, pois se trata de um movimento economicamente favorável e sabemos que estes tipos de fatores constituem uma parte fundamental nas decisões das empresas, que por sua vez ditam as normas do contexto de emprego em países ocidentais e influenciam culturas diversas. De igual forma, é a área da tecnologia atualmente o segmento de mercado que promove maior volume de negócios sendo conseqüentemente geradora de ofertas de trabalho e promotor de oportunidades para novos negócios. Sabemos que, instituições de grande impacto político mundial como a ONU, OIT, UNESCO, as quais, por sua vez, criam pensamento, ferramentas e mecanismos de decisão tendo em vista a primazia do bem comum e a valorização da necessidade de promoção de ações que visem o crescimento econômico e o trabalho digno de homens e mulheres. A concisa apresentação sobre o contexto atual onde se desenvolvem as carreiras tem tão somente a intenção de elucidar as necessidades de apoio e orientação dos profissionais contemporâneos frente às mudanças repentinas e, cada vez mais frequentes, que estão a ocorrer no mercado de trabalho. Este é um cenário de incertezas, todavia também de oportunidades e os profissionais precisam de recursos para lidar de forma adaptativa para promoverem mudanças bem sucedidas (Leitão & Paixão, 2008).

### **Os desafios para a adaptação do adulto ao contexto das novas carreiras**

Neste tópico pretende-se “ilustrar” brevemente os problemas enfrentados pela população adulta durante a fase ocupacional ativa, no contexto das transições na carreira.

O trabalho é o campo social de maior expressão e o contexto onde muitas pessoas encontram suas maiores oportunidades de satisfação (Blustein, 2008). O trabalho ainda permite globalmente e de forma articulada, a satisfação de necessidades essenciais, como a da sobrevivência e de autodeterminação, permite que o indivíduo possa planejar o seu futuro e que esteja inserido em um sistema social e econômico ativo, de igual modo, a falta dele ou a ocorrência de problemas relacionados à este aspecto da vida do adulto pode gerar efeitos potencialmente nefastos e igualmente significativos para a autoestima, o bem-estar e os relacionamentos na vida de uma pessoa (Blustein, 2008).

A expressão na narrativa “O chão onde piso pode, de repente, se abrir como num terremoto, sem que haja nada no que me segurar” (Bauman, 2004, p.3), dá voz a angústia do trabalhador

e revela uma característica tanto comum como peculiar dos profissionais contemporâneos, a ansiedade. Diante da mudança de perspectiva de uma carreira estável, muitos indivíduos enfrentam dificuldade em planearem o seu futuro. O “nada onde me segurar” neste contexto, ilustra o sentimento da falta de uma perspectiva de futuro profissional. O período de mudanças pode ser considerado um cenário crítico para o trabalhador, que de acordo com Pallares (2004), passa do receio de fracassar à ansiedade devido as incertezas.

A ansiedade é definida como uma apreensão provocada pela antecipação de um problema (Garland, 2010), e está diretamente ligada, no contexto das novas carreiras, com a falta de uma perspectiva profissional alargada para o futuro. Um nível moderado de ansiedade é considerado adaptativo quando leva o indivíduo a se antecipar e preparar-se para lidar com os problemas colocados por antecipação. No cenário onde se configuram as novas carreiras, a incerteza e a instabilidade do mercado representam ameaças constantes para os indivíduos, em virtude da eminência do desemprego e da possibilidade de não conseguir recolocar-se no mercado profissional, e tal ameaça provoca o medo de não conseguirem assumir compromissos, sustentarem suas famílias ou cuidar da própria subsistência, entre outros medos com caráter mais subjetivos. O medo, diferente da ansiedade está ligado ao presente e pode ser adaptativo quando coloca o indivíduo em estado de prontidão para lidar com um perigo eminente (Garland, 2010). Quando há distúrbios da ansiedade a pessoa sente medo mesmo na ausência de um perigo no ambiente (Garland, 2010); no contexto da instabilidade, o medo do desemprego ou a percepção individual de que não haverá oportunidade de recolocação profissional no mercado, pode provocar disfunções no sistema de antecipação, preparação e prontidão do indivíduo para lidar com a mudança, tornando ainda mais difícil a adaptação do indivíduo em diferentes circunstâncias das novas carreiras.

Além de gerir a ansiedade perante e a ameaça do desemprego e ou falta de perspectiva de futuro, os indivíduos também enfrentam a indecisão sobre qual caminho seguir ou escolher nos momentos de transição. De acordo com Del Corso (2017), em resposta a instabilidade, os indivíduos ainda buscam empregos que lhes ofereçam segurança, mesmo com a recessão de oportunidades que lhes garantam tal estabilidade. O sentimento de incerteza aparece também pela influência de narrativas culturais contemporâneas de que é possível seguir seus sonhos e trabalhar com suas paixões. A influência da cultura de *empowerment* para um desenho de carreira com base em sonhos e paixões gera em contrapartida, frustração, sentimento de baixa eficácia e desmotivação, em indivíduos que não vislumbrem ou não possuem, de fato, recursos externos e internos para a concretização de um ideal de carreira, Del Corso (2017).

Um dos problemas de maior relevância para os indivíduos que passam por situação de transição na carreira é o risco de haver descontinuidade na sua trajetória desenvolvimental, em virtude das rupturas provocadas pelos momentos de descontinuidade (Leitão & Paixão, 2008). Uma transição caracterizada por rupturas pode promover a descontinuidade no desenvolvimento global do indivíduo (Leitão & Paixão, 2008) e as transições não planeadas e/ou não orientadas adequadamente, podem traduzir em experiências traumatizantes para o indivíduo (Céu Taveira & Silva 2008), por tal facto o trabalho em torno das transições deve constituir um aspecto central para a orientação de carreiras de adultos no contexto global onde as novas carreiras estão inseridas.

Os indivíduos precisam desenvolver atitudes adaptativas às exigências deste novo mercado, nomeadamente atitudes de carreiras proteanas e sem fronteiras, (Briscoe & Hall, 2006). Estas atitudes enfatizam o senso de identidade e valores que os indivíduos possuem bem como a mobilidade física e psicológica que apresentam para se adaptarem às mudanças e às diferentes oportunidades do mercado; Neste contexto global de inserção comportamental no cenário das novas carreiras, a promoção e desenvolvimento das mesmas, o desenvolvimento pessoal e a promoção da carreira, dependem cada vez mais da capacidade de autogestão dos indivíduos, habilidade de planeamento e do autoconhecimento (Hall & Doiron, 2018).

O serviço de psicologia especializada, aconselhamento de carreira e outros programas de intervenção apoiam os indivíduos na superação dos desafios apresentados ao longo deste trabalho, no entanto, não é acessível a maior parte da população que necessita destes recursos, em virtude de limitações geográficas, económicas e de políticas sociais e educativas (Maree et al., 2017).

Em síntese, os desafios de carreira que os adultos enfrentam neste contexto são principalmente os que a seguir se identificam (a) gestão de sua ansiedade; (b) enfrentamento de problemas afetivo-emocionais; (c) necessidade de tomar decisões frequentes diante das incertezas; (d) prover o seu autodesenvolvimento para acompanhar a revolução tecnológica; (e) prevenir a descontinuidade no desenvolvimento de sua carreira. Certo de que estes representam apenas uma pequena parte do problema de adaptação às mudanças globais refletidas pela revolução tecnológica (Maree et al., 2017) e pelo mercado de trabalho neoliberal, a psicologia de carreira considera relevante o acesso e a inclusão desta população em programas de orientação em aconselhamento de carreira, que apoiem os indivíduos no enfrentamento e superação dos atuais desafios do mercado de trabalho.

### **Identidade na idade adulta e contexto de carreira**

## **1. Identidade e desenvolvimento do adulto**

O desenvolvimento da identidade é uma das preocupações principais do adulto e não só, a busca da identidade é uma tarefa desenvolvimental para a toda a vida (Papalia e Feldman, 2013) de forma que o desenvolvimento ocorre em todas as fases da vida, sendo caracterizado por padrões de mudança que começa com a concepção e termina com a morte (M.P. Lima, comunicação pessoal, outubro, 7, 2016).

O conceito de identidade pode referir-se a diversas categorias, como gênero, raça/etnia, nacionalidade, religião, filiação, política (T. Machado, comunicação pessoal, setembro, 28, 2018). Na perspectiva psicossocial, a identidade é composta por características biológicas, necessidades psicológicas e é concebida através do contexto de inserção social do indivíduo. De acordo com Arnett (2005), a identidade é organizada através do conjunto de percepções que o indivíduo tem sobre si e o modo como estas se estruturam. A identidade é flexível e, consoante as transformações que ocorrem na vida como a assunção de acontecimentos na fase adulta, como o trabalho, o relacionamento amoroso a maternidade / paternidade, o envelhecimento e a reforma, nessa conformidade o autoconceito é continuamente confirmado ou revisado, assimilado e acomodado (Arnett, 2005), propiciando um caráter maleável na construção da identidade.

O desenvolvimento ocorre em articulação dinâmica e interação com diversas mudanças ao longo do ciclo de vida que exigem do indivíduo a resolução de tarefas desenvolvimentais. Estes episódios são marcados por transições consideradas críticas (Erickson, 1979), de maneira que refletem a discrepância entre as competências iniciais do sujeito e as novas exigências da sociedade. A tarefa desenvolvimental é um desafio comum a todos os seres humanos e, quando concretizada de maneira bem sucedida, é motivo de felicidade e aumenta o potencial de desenvolvimento da pessoa ao mesmo tempo em que facilita o sucesso em tarefas posteriores (Havighurst, 1948, Erickson, 1979).

De acordo com Adler (2013) o indivíduo enfrenta e resolve as principais tarefas da vida na fase adulta, sendo o trabalho ou projeto ocupacional, uma das principais, precisamente porque este constitui um dos papéis mais salientes da idade adulta (Leitão & Paixão, 2008).

## **2. Identidade no contexto de carreira**

A construção identitária no contexto profissional é considerada um processo psicossocial dinâmico de adaptação da carreira e corresponde a uma ligação pessoal que o indivíduo faz



com o contexto de interação, de forma que seja socialmente útil e representativa para si (Paixão, 2011).

A identidade é adjetivada por muitos autores segundo os diferentes papéis que o indivíduo assume na vida, como por exemplo, a identidade social, a identidade pessoal (Machado, 2018), a identidade organizacional (Fernandes et al., 2006) a identidade de carreira (LaPointe, 2010).

Decerto a identidade permite ao indivíduo explorar diversos cenários profissionais no contexto das carreiras do séc. XXI. A identidade corresponde um dos principais pilares dos constructos empregabilidade (Fugate, 2004) e adaptabilidade (Briscoe & Hall, 2006) e confere aos indivíduos um sentimento de consistência e coerência (Fernandes & Zanelli, 2006; Afonso, 2011), mesmo diante das constantes mudanças que ocorrem no mercado de trabalho.

O desenvolvimento da identidade é relevante nos momentos de mudanças na carreira, especialmente para os indivíduos que se encontram fora das fronteiras de uma organização empregadora (Briscoe & Hall, 2006). De acordo com Fernandes e Zanelli (2006) após um processo demissional, o indivíduo percebe dificuldade de reconhecer a sua proposta pessoal de valor (PPV), ou seja, as suas competências técnicas e comportamentais que agregam valor em diferentes contextos de inserção profissional. De acordo com Briscoe e Hall (2006) a identidade facilita os processos de transição na carreira, pois permite ao indivíduo perceber-se como um agente do próprio comportamento e sentir autonomia na orientação da sua carreira com base nos seus valores, contribuindo assim para a formulação de novos objetivos na carreira em momentos de transição e maior segurança na tomada de decisão (Hall & Doiron, 2018).

A proposta pessoal de valor é introduzida aqui como uma alternativa ao conceito de “reconstrução” da identidade (Fernandes & Zanelli, 2006, p.77). A identidade é uma unidade maleável e flexível, mas também coerente e contínua (Afonso, 2011). Consideramos que deve ser objeto de reflexão adicional o facto ou a ideia de que as identidades podem ser “reconstruídas”.

### **3. A identidade e a proposta pessoal de valor**

O desenvolvimento da identidade é possibilitado pela interação dialética entre o indivíduo e a sociedade (Fernandes & Zanelli, 2006) e permite ao indivíduo a expressão de sua proposta pessoal de valor (PPV). O conceito de PPV surge a partir das novas características do

mercado, trata-se de um conceito inspirado no empreendedorismo (Osterwalder & Pigneur, 2010), que descreve as estratégias utilizadas por empresas bem sucedidas para inovarem o seu modelo de negócio.

A proposta pessoal de valor é a clareza que uma pessoa tem sobre aquilo que deseja oferecer através do seu trabalho para a sociedade, empresa, ou outro contexto de inserção e compreende um dossiê de competências, valores e interesses que o indivíduo seleciona a partir de suas experiências, com vistas às necessidades de mercado. Trata-se de um “produto” mínimo viável e pessoal, que pode ser ofertado a diferentes contextos de trabalho e oportunidades de negócios.

A palavra valor aqui assume um sentido dialético, aquilo que tem valor para si e para o mercado, sendo a proposta, o produto da elaboração da narrativa do diferencial do indivíduo, ou seja, um conjunto de propósito e *know how*. De acordo com Savikas et al. (2009), o mercado atual revela a necessidade dos indivíduos refletirem sobre as suas *key goods* ou mercadorias-chaves, trata-se da articulação das necessidades e interesses do indivíduo com as atividades de trabalho específicas que ele pode realizar e que possam ser valorizadas por determinado contexto de trabalho ou nicho de mercado.

Um dos aspectos mais determinantes do mercado de trabalho atual é a descentralização do negócio, permitindo que empresas e profissionais se “aglomerem” temporariamente para o desenvolvimento do trabalho por projetos (OIT, 2017). Neste sentido, a proposta pessoal de valor permite ao indivíduo aproveitar as oportunidades do contexto e se relacionar com o mercado de forma adaptativa, levando em consideração as características da economia neoliberal. De acordo com Fugate et al., (2004) a vontade e a habilidade de modificar sentimentos e comportamentos em resposta às demandas do ambiente, expressa e/ou corporiza o conceito de adaptabilidade

Em síntese, a proposta pessoal de valor é um recurso do indivíduo e está contida na identidade de carreira com a finalidade de propiciar a identificação de oportunidades que têm valor para o profissional, adaptar e apresentar de forma clara e objetiva o potencial de trabalho do indivíduo às diferentes necessidades do mercado.

### **3. Contextos de intervenção**

#### **3.1 Adaptabilidade e empregabilidade.**

O desenvolvimento da carreira no séc. XXI constitui um desafio tanto para os trabalhadores como também para os profissionais da área do aconselhamento de carreira. As constantes

mudanças do mercado e o rápido avanço tecnológico (Maree et al., 2017), impuseram a necessidade de novos comportamentos de carreira e metodologias diferenciadas para a compreensão e orientação da carreira. Este contexto desafiador e ao mesmo tempo oportuno, requer dos indivíduos a autoria, o sentido e a direção da própria carreira, de forma que as metacompetências de adaptabilidade, empregabilidade e resiliência se têm revelado pilares para o aconselhamento de carreira no séc. XXI (Maree et al., 2017).

De acordo com Darwin (nd.) é preferível ser adaptável a ser forte, para sobreviver e evoluir. A analogia desta referência científica clássica é relevante neste contexto das novas carreiras, pois revela uma perspectiva convergente e coerente do processo de desenvolvimento em contextos diversos, que entende como essencial para a “sobrevivência”, a capacidade de lidar com as mudanças. A adaptabilidade é caracterizada por diferentes autores como “à prontidão e capacidade de mudança de comportamentos, sentimentos e pensamento em resposta às exigências do meio” (Boto, 2011, p.3).

A adaptabilidade existe a partir da relação do indivíduo com o contexto, referindo-se as estratégias de *coping* que o indivíduo utiliza para lidar com o ambiente no qual está inserido (Savickas, 2005) de forma assertiva. Nas sociedades atuais, perante as constantes mudanças, os indivíduos que possuem mais adaptabilidade são àqueles que também apresentam “maior tolerância à incerteza e a ambiguidade” (Boto, 2011, p.3). Considerando o cenário das novas carreiras, esta parece ser uma metacompetência essencial para o sucesso na carreira.

De acordo com a teoria construtivista e contextualista de Mark Savickas (2005), a adaptabilidade é resultado de um processo psicossocial e comportamental que auxilia a pessoa nas tarefas desenvolvimentais, mudanças e transições na carreira e, inclusive, nos traumas pessoais (Boto, 2011). As dimensões psicológicas que promovem a adaptabilidade na carreira são para o autor as seguintes: preocupação, controlo, curiosidade e confiança (Savickas, 2005).

(a) a preocupação se refere ao futuro no trabalho, onde o indivíduo considera o espectro temporal passado e presente também, e se relaciona positivamente com a mobilização para o planeamento de ações e o otimismo (Paixão, 2004).

(b) A curiosidade revela a capacidade de os indivíduos explorarem diferentes oportunidades e possibilidades de atuação profissional, a falta desta revela “ingenuidade, irrealismo sobre o mercado de trabalho e imagens imprecisas sobre si mesmo” (Boto, 2011, p.5).

(c) O controlo assenta na tomada de decisões e sentimento de autonomia na construção da própria carreira. Indivíduos que não possuem esta metacompetência podem revelar indecisão na carreira (Boto, 2011).

(d) A confiança em si ou autoconfiança está associada ao sentimento de mestria e auto-eficácia. Indivíduos que possuem baixa confiança em si sentem-se inibidos para utilizar e experimentar os diferentes aspectos da sua identidade de carreira (Savickas, 2005).

O conceito de adaptabilidade de carreira tem sido amplamente difundido e investigado e a escala construída para medir a sua operacionalização já foi traduzida e adaptada para treze países, apresentando uma estrutura dimensional semelhante em diferentes populações provenientes de diversos países (Savickas & Porfeli, 2012). De acordo com Briscoe e Hall (2006) o sucesso na carreira depende da relação positiva entre a identidade e a adaptabilidade. Conclui-se que a adaptabilidade é um construto essencial a ser trabalhado para a promoção da carreira.

A adaptabilidade por si só não é suficiente para que os indivíduos sejam empregáveis, perante as características de complexidade do contexto atual, a proatividade é igualmente necessária (Boto, 2011). De acordo com Fugate e Kinick (2008), os indivíduos que possuem maior empregabilidade, ou seja, pessoas mais propensas a serem empregadas, são aquelas que apresentam uma disposição para lidar de forma mais adaptativa e saudável, ou ainda, que tenham mobilidade física e psicológica (Briscoe & Hall, 2006).

De acordo com Boto (2011) existem diferentes definições de empregabilidade, no entanto, parece que há um ponto de intersecção entre todas elas, que é ser assertivo diante das transições do mercado de trabalho, adaptando-se bem dentro ou fora da organização. De acordo com Fugate et al., (2004), a empregabilidade permite aos profissionais identificarem oportunidades de carreira e a realizarem-nas.

Fulgate e Kinicki (2004) propõem o conceito de empregabilidade disposicional em detrimento do conceito tradicional de empregabilidade (capacidade individual para conseguir um emprego) e identificam diversas semelhanças e diferenças entre os conceitos de empregabilidade e adaptabilidade. Empregabilidade disposicional constitui uma modalidade de adaptação ativa ou proatividade ao contexto de trabalho, que se refere a uma disposição do indivíduo em perceber e identificar oportunidades para si, de (a) trabalho, (b) aprendizagem contínua e (c) mudança. De acordo com (Boto, 2011) estas características facilitam a adaptação do indivíduo ao seu contexto de inserção e são necessárias para o sucesso na carreira.

### **3.2 Bem-estar subjetivo e bem-estar psicológico**

O bem-estar e o desenvolvimento positivo do ser humano estão diretamente relacionados (Ryff & Keyes, 1995), de maneira que esta tem sido uma consideração importante por diferentes abordagens dentro da psicologia. De acordo com Carvalho e Dias (2012), o bem-estar não só promove a saúde, como também previne a doença, de maneira que este é um aspecto que devemos considerar em projetos de intervenção que tencionam a promoção do desenvolvimento humano positivo.

As dimensões estruturais do bem-estar do adulto são afetadas por questões diversas, em especial a instabilidade do contexto de trabalho. De acordo com Blustein (2008), as questões relacionadas com a vida profissional afetam não só o bem estar, como a saúde mental do indivíduo. De fato, o trabalho proporciona autonomia, permitindo que as pessoas possam planejar o seu futuro e presente. Ao considerar que na sociedade contemporânea há tendência para o emprego não padronizado (Maree et al., 2017,) e que com a revolução tecnológica a taxa de desemprego se acentuou (OIT, 2017), os períodos em que a maioria dos indivíduos se encontram sem emprego ao longo da carreira podem ser mais longos e constantes. De acordo com Blustein (2008), a vivência da situação de desemprego prolongada afeta a saúde, o bem estar e os relacionamentos. Ao analisar esses efeitos em larga escala (OIT, 2017), compreende-se que os efeitos da instabilidade na carreira para a sociedade constitui na verdade, um problema de saúde pública (Blustein, 2008). De fato, o conceito atual de saúde, denominado modelo salutogênico, considera como metas a prevenção da doença mental e a proteção da saúde, bem como o tratamento da doença e a promoção da saúde (Carvalho & Dias, 2012). Há uma “teia” que se apresenta aqui indissociável e inultrapassável para quaisquer projetos de orientação e aconselhamento de carreira: o emprego e o trabalho digno, o bem estar subjetivo e psicológico e a promoção da saúde física e mental. De facto “Encontrar a felicidade e a realização na vida profissional, assim como em outros domínios como no amor, na atuação e na comunidade constituem os objetivos fundamentais da vida” (Hartung & Taber, 2008, p.75).

Os sentimentos de completude, satisfação e felicidade podem ser encontrados a partir da construção da carreira (Hartung & Taber, 2008) ou projeto de vida, sendo este um dos objetivos dos modelos de aconselhamento de carreira, ou seja, a promoção do bem estar subjetivo (idem).

O bem-estar subjetivo está intimamente associado ao significado pessoal do que é ter uma vida satisfatória (Diener, por Carvalho & Dias, 2012). Este conceito ilustra particularmente os aspectos emocionais do bem-estar, ou seja, a satisfação com a vida e a felicidade expressa na presença abundante de afeto positivo, por contraste com a baixa manifestação de afeto

negativo (Carvalho & Dias, 2012). O bem-estar subjetivo compreende quatro construtos: (a) Satisfação com a Vida, (a) Domínio de Satisfação, (b) Afeto Positivo e (c) Afeto Negativo (Diener, por Carvalho & Dias, 2012).

O bem-estar psicológico (Ryff & Keyes, 1995) constitui outro modelo muito difundido de estudo da felicidade e desenvolvimento ótimo, e compreende o funcionamento positivo do ser humano. A autora criou um instrumento de avaliação estruturado e composto por seis dimensões que caracterizam a narrativa de desenvolvimento pessoal saudável e positivo (Carvalho & Dias, 2012), sendo elas as que se referem de seguida: (a) Autonomia, (b) Crescimento Pessoal, (c) Sentido de Vida, (d) Aceitação Pessoal, (e) Relações Positivas com os Outros e (f) Domínio do Ambiente (Ryff & Keyes, 1995).

As intervenções psicológicas que utilizam a narrativa como instrumento de trabalho, parecem deter um impacto considerável na promoção do bem estar psicológico e na prevenção da doença mental. De acordo com Afonso (2011), a autobiografia orientada é uma metodologia de intervenção psicológica eficaz para promover o bem estar psicológico, porquanto esta metodologia de intervenção viabiliza o sentido de consistência e continuidade da identidade (Shuster, 2017) ou integridade do eu (Afonso, 2011). Um estudo realizado com 99 adultos portugueses (Afonso, 2011) revelou que a reminiscência instrumental (intervenção narrativa) diminui a sintomatologia depressiva, precisamente à medida que resignifica o passado através da utilização da memória autobiográfica positiva.

Desta forma o projeto de intervenção proposto nesta dissertação pretende apoiar, além da promoção da carreira em um contexto de mudança, o incremento do desenvolvimento humano positivo.

#### **4. Modelo e metodologias de intervenção autobiográfica**

O indivíduo pode rever o passado ou projetar o futuro ou ainda inserir-se em contextos desenvolvimentais no presente a partir da sua narrativa, com o intuito de perfeição o seu desempenho nos diferentes contextos da vida. As narrativas são objeto de estudo no contexto da psicologia vocacional desde há mais de um século e a sua utilização teve como um dos precursores mais importantes Alfred Adler, no estudo das narrativas como modelo prioritário de (re) construção e (re) significação do plano de vida (Santos & Paixão, 1992). De acordo com a perspectiva Adleriana, a metodologia narrativa pode ser inteiramente concebida e compreendida através da perspectiva biográfica (idem). A perspectiva biográfica diz respeito ao argumento narrado ou à ficção de histórias de vida referentes ao passado e às expectativas

de futuro do indivíduo que, conjuntamente e em interação dinâmica permitem a configuração de um plano ou estilo de vida (Santos & Paixão, 1992).

#### **4.1 Modelo construtivista de compreensão da vida e da carreira (*Life Design*)**

No panorama global onde decorrem as novas carreiras o contexto sempre muda independentemente do nível ou grau de estabilidade do indivíduo. Especialistas de carreira compreendem que, com a perda de referências associadas aos valores e tradições presentes em uma “sociedade líquida” e em virtude de uma carreira sem fronteiras, onde o indivíduo muda de contextos física e virtualmente com grande frequência, um projeto pessoal de construção de vida pode ser usado para apoiar os indivíduos no seu processo pessoal e irrepetível de construção comportamental e identitária (Savickas et al., 2009).

O modelo *life design* (Savickas et al., *Life design*, 2009) utiliza a narrativa para projetar diferentes aspectos da vida, especialmente em contextos sociais específicos, ou momentos críticos das transições, crises e mudanças enfrentadas pelos sujeitos (Paixão, 2010).

A utilização da autobiografia valoriza as considerações éticas sobre os princípios que fornecem sentido à vida da pessoa e ajuda a pessoa a identificar o que faz sua vida valer a pena (Savickas et al., 2009) contribuindo, desta forma, para a formação da identidade ao longo da vida e, de modo particular, em momentos de mudança na carreira. A narrativa autobiográfica ilumina os desejos e interesses do autor da biografia que está a ser trabalhada, na medida que envolve deliberadamente os indivíduos nas suas escolhas e vai dando forma às ações do personagem principal, incluindo questões éticas, ideal de auto realização, justiça social e outras (Savickas, et al., 2009), contribuindo adentro de um processo complexo de natureza construtivista para o autoconhecimento e para a construção da identidade.

O projeto de vida encoraja o pensamento imaginativo do indivíduo e a exploração de possibilidades (Savickas, et al., 2009), auxiliando no processo de exploração de sua identidade em diferentes contextos de carreira. Desta forma, a autobiografia constitui um recurso que deve ser abundantemente utilizado na intervenção vocacional e na orientação e aconselhamento de carreira.

De acordo com Savickas et al. (2009) é tanto necessário como possível personalizar a intervenção para a construção de um projeto de vida para três grandes tipos de perfis de profissionais: os trabalhadores centrais, os trabalhadores periféricos e os trabalhadores marginalizados. Para os primeiros, a exploração de recursos internos e externos e dos processos que incentivam o desenvolvimento devem ser estimulada (Savickas et al., 2009),

de maneira a aumentar as competências técnicas e as metacompetências do indivíduo com a finalidade de incrementar a sua empregabilidade. Para os profissionais periféricos, o aconselhamento de carreira deve desenvolver estratégias para que os indivíduos possam lidar com as múltiplas transições de enfrentamento diante de vários miniciclos de suas carreiras, a tomar decisões frequentes e envolverem-se em atividades exploratórias e de desenvolvimento que podem ou não estar relacionadas com suas experiências anteriores (Savickas et al., 2009). Por sua vez, os trabalhadores marginalizados podem encontrar maiores restrições quanto à sua empregabilidade e a intervenção pode-se frequentemente focar nas capacidades dos indivíduos para enfrentar o grande desafio de encontrar trabalhos pontuais e precários. Para a promoção das metacompetências necessárias para gestão autónoma da carreira por parte dos indivíduos integrando cada uma das três grandes categorias profissionais, é utilizado a narrativa das experiências individuais como um recurso de intervenção para a construção da identidade (Savickas et al., 2009) e da proposta pessoal de valor.

O modelo do *life design* utiliza cinco pressupostos como diretrizes para intervenção, sendo eles os seguintes: (1) não é possível controlar as circunstâncias; (b) deve refletir-se no “como fazer” ao invés de “o que fazer”; (2) devem ser encontradas estratégias eficientes para a resolução de problemas, planejamento de ações e projetos gerais de vida; (3) o paradigma de um aconselhamento de carreira simples, que se concentra na tomada de decisão vocacional, deve ser substituído por uma especialização em co-construção e acompanhamento de projeto de vida holístico; (4) devem ser utilizadas técnicas qualitativas de avaliação e intervenção em detrimento das abordagens dominantes de avaliação e intervenção assentes na utilização de dados exclusivamente psicométricos; (5) o indivíduo deve ser ajudado a envolver-se em atividades e construção de significado que lhes permitam construir uma nova e mais saudável visão de si mesmos (Savickas, et al., 2009). Articulado de uma forma coerente e consistente diversos tipos de intervenções habitualmente providenciadas pelos psicólogos e/ou conselheiros de carreira, este modelo holístico e compreensivo de intervenção facilita o “*empowerment*”, a adaptação flexível e a reconstrução do próprio ecossistema do indivíduo (Savickas et al., 2009; Paixão, 2010).

O modelo do *life design* constitui uma verdadeira meta-teoria construtivista, promovendo uma abordagem de orientação e aconselhamento de carreira adaptada às sociedades fluídas e às organizações flexíveis do século XXI (Paixão, 2010). Este modelo de intervenção possui validade transcultural e sua organização e consolidação decorre do trabalho de um grupo multinacional (Europa, América, Oriente Asiático, África e Médio Oriente). Visto que o



modelo oferece solidez conceitual e metodológica, capacidade produtiva e de inovação, e pode ser aplicado em indivíduos de diferentes culturas (idem), foi o modelo escolhido como base para o desenvolvimento do projeto de intervenção *BookStart*.

#### **4.2 Narrativas e projeto de vida**

As narrativas possibilitam acessar os padrões e temas de vida, aspectos que são relevantes para compreender o comportamento vocacional dos indivíduos (Maree et al., 2017). Desta forma, as narrativas contribuem para que o indivíduo tenha conhecimento de si mesmo, funcionando como um recurso pessoal para “navegar” pelo curso da vida e a história de carreira (Maree et al., 2017, p. 437). Tal processo de navegação é possível pelo fato de as narrativas possibilitarem às pessoas pensarem sobre as suas histórias de vida e acrescentar significado aos planos e escolhas de carreira (Savikas e Hartung, 2012). De acordo com os autores, quanto mais o indivíduo conta a sua história, mais real e clara a história se torna e mais confiante a pessoa se sente para realizá-la.

Outros autores, como Super, Duarte e Jepsen (Paixão, 2010.), consideram a temática da narrativa um dos pilares mais importantes para a construção indenitária de carreira, no entanto, este modelo de intervenção, centrado no sujeito, por si só pode não ser suficiente quando adotado isoladamente. Com o intuito de gerar uma transformação, especialmente em populações vulneráveis (Maree et al., 2017) ou em sujeitos que apresentam necessidades especiais (Maree et al., 2017) são necessárias outras ações conjuntas para se produzir a transformação desejada (Blustein, 2008).

#### **4.3 Memória autobiográfica**

As histórias passadas podem ser acedidas através de uma metodologia nomeada como autobiografia orientada (Afonso, 2011), que permite ao indivíduo contar a sua história a partir de reminiscências. A reminiscência é reconhecida dentro de diversas teorias, como a teoria do desenvolvimento psicossocial de Erikson, pela psicanálise, teorias cognitivas e de constructos pessoais (Afonso, 2011) e é compreendida, dentro do conceito de revisão de vida, como um recurso com o qual "os indivíduos podem resolver conflitos do passado, pensar em perdas e mudanças, perdoar-se a si próprios e aos outros, celebrar êxitos e, por fim, sentirem que a sua vida está completa" (Afonso, 2011, pg. 95.)

As reminiscências são produzidas através de processos cognitivos, nomeadamente raciocínio autobiográfico, através dos quais o indivíduo interpreta e avalia suas memórias. Trata-se de

um processo narrativo dos acontecimentos de vida que se reveste de alguma sofisticação (Afonso, 2011). Os processos narrativos e o raciocínio autobiográfico são compreendidos na psicologia como recursos de desenvolvimento ao longo do ciclo de vida (Afonso, 2011), pois ambos permitem ao indivíduo dar sentido a si próprio e a expressarem a sua individualidade. De fato, parece que esta é uma competência intuitiva do ser humano, por exemplo, as cartas, poemas e livros biográficos são considerados obras de valor na perspectiva adleriana, e considerados como um processo natural ao qual recorrem frequentemente adolescentes na construção de seu plano de vida, ao narrarem registros da sua própria história e identificarem projetos de futuro (Santos & Paixão, 1995). As narrativas têm, fundamentalmente, a função de ligação do eu passado com o eu presente, permitindo aos indivíduos sentirem-se os mesmos, mesmo diante de mudanças profundas de caráter interno e externo (Afonso, 2011).

#### **4.3 Autobiografia orientada para o futuro**

De acordo com Paixão (2004), as narrativas de futuro permitem a elaboração de objetivos pessoais e organização de projetos vocacionais. Um dos precursores no estudo desta dimensão explicativa do comportamento humano foi Lewin (Paixão, 2004); de acordo com este autor, diversos aspectos do funcionamento afetivo, cognitivo e comportamental são afetados pela perspectiva temporal, de maneira que a interpretação temporal dos fatos passados, bem como a perspectiva de futuro, influenciam o funcionamento psicológico e subjetivo.

A perspectiva temporal de futuro (PTF) é formada pela visão temporal dos objetivos pessoais (Paixão, 2004). Ao serem estimulados a projetar objetivos de forma realista e antecipar o espectro temporal futuro, os indivíduos são capazes de fazer o planejamento de ações e de projetarem a realização de projetos comportamentais, caracterizados por uma dimensão claramente instrumental (idem). De acordo com Paixão (2004), os sujeitos com PTF extensas percebem as distâncias temporais objetivas como mais curtas e possuem características específicas de desenvolvimento cognitivo-motivacional, tais como: (a) antecipam melhor as consequências em longo prazo de suas ações atuais; (b) têm mais satisfação e determinação na realização das tarefas para alcançar os objetivos futuros e (c) são mais capazes de transformarem os seus desejos vagos em intenções comportamentais, as quais, posteriormente se irão traduzir em ações efetivas.

Desta forma, um programa de intervenção na carreira deve seguir os passos práticos e reflexivos sobre as intenções relativas. As narrativas promovem deste modo, a orientação para o futuro e (Paixão, 2004) podem e devem ser utilizadas no âmbito de intervenções psicoeducativas de desenvolvimento de carreira.

## **5. Intervenções baseadas na autobiografia orientada**

São apresentados linhas de intervenção psicológica que utilizam a autobiografia orientada como técnica instrumental, nomeadamente a Minha história de vida (Savickas, 2005), Entrevista de construção de carreira (Hartung & Vess, 2016) e a Reminiscência instrumental (Afonso, 2011). Todas estas metodologias utilizam a autobiografia orientada como pano de fundo para a intervenção psicológica, em diferentes domínios e fases da vida e são utilizadas posteriormente como matéria-prima para a construção do projeto de intervenção proposto no contexto desta dissertação.

### **b. A minha história de carreira**

A Minha história de carreira (MHC) é um instrumento de autobiografia orientada que se centra na ativação de dimensões cognitivas-motivacionais para o planeamento e a tomada de decisões em momentos de mudança ou transições na carreira (Savickas, 2012) constituindo uma versão da entrevista de estilo de carreira, proposta pelo mesmo autor, mas que integra questões que se centram nos níveis de análise do conteúdo e do processo da carreira, e não apenas no nível da análise mais temática, que constitui o núcleo do procedimento que vai ser brevemente descrito no ponto seguinte deste trabalho.

O instrumento destaca as transições do (1) ensino médio para o ensino superior (2) do ensino superior para o mercado de trabalho (3) de um trabalho para outro. A MHC constitui uma alternativa às técnicas objetivas de intervenção psicológica na carreira, tais como testes e instrumentos de avaliação de aptidões e interesses, Savickas (2012) considera que, apesar de reconhecer a importância de tais instrumentos para ajudar a identificar e/ou reconhecer parte da identidade de carreira, considera-os limitados para revelar a história de vida da pessoa ou a sua coerência autobiográfica, que no seu entendimento fornecem significados às escolhas e possibilitam uma compreensão mais aprofundada acerca do modo como a pessoa poderá “utilizar o trabalho para ser a pessoa que deseja ser” (Savickas, MHC, p.1).

O MHC é um instrumento que tem a finalidade de orientar a autobiografia através de exercícios que estimulam a narrativa dentro de um espectro temporal bastante alargado

(passado, presente e futuro). A metodologia estimula a autorreflexão, uma vez que o indivíduo tem a oportunidade de narrar, perceber e criar a sua própria história de vida Savickas (2012), atribuindo-lhe sentidos específicos que podem ser interpretados à luz dos desafios contextuais com que é confrontado. Neste âmbito o instrumento reveste-se de extrema utilidade para a construção da identidade de carreira, ao aplicar os princípios do aconselhamento de carreira no próprio *design* estrutural e processual do instrumento.

O MHC é dividido em três partes: (1) o indivíduo responde às questões sobre a sua identidade, com a finalidade de trazer à luz fragmentos da história de vida, preocupações do presente e conteúdos que revelem os valores e interesses pessoais; (2) o indivíduo realiza um “retrato de vida” (Savickas, MHC, p.9), ao juntar as partes de sua história em uma narrativa que contenha as características do sujeito enquanto protagonista da história, informações acerca dos contextos de interesse manifesto e expresso da pessoa e um guia para a construção de uma sucessão de acontecimentos, denominada enredo; (3) reflexão sobre as conclusões dos exercícios e plano de ação.

### **c. Entrevista de construção / estilo de carreira**

A entrevista de construção / estilo de carreira (CCI) é uma metodologia de autobiografia orientada que assenta, igualmente, em dimensões cognitivos-comportamentais tendo em vista a promoção de intencionalidade e autodirecionamento na carreira, sendo considerado um instrumento qualitativo de orientação na carreira, que utiliza a biografia orientada, tal como a técnica anteriormente descrita (Hartung & Vess, 2016).

O instrumento se apoia no modelo de intervenção na carreira *Life Design* (Savickas, 2005, 2012) e considera que desenvolver a habilidade narrativa permite ao indivíduo identificar e desenvolver aspectos como a adaptabilidade, intencionalidade e flexibilidade, ou contemplação e entendimento, na carreira (Hartung & Vess, 2016).

O guia para a sua aplicação é composto por etapas ou sessões estruturadas com perguntas pré definidas e semi-abertas, e possui por finalidade apoiar as pessoas na elaboração e implementação do projeto de vida profissional.

Os procedimentos da intervenção CCI compreendem três etapas, as quais são seguidamente brevemente descritas: (1) são feitas seis perguntas estruturadas com carácter semiaberto e registradas as respostas dadas pelos consulentes (2) é apresentado o retrato de vida do/a consulente, com base nas respostas dadas na primeira fase, a começar pelas memórias mais recentes sendo este questionado sobre seus sentimentos, reflexões e percepções perante as

questões que lhe tinham sido colocadas durante a primeira fase; (3) todas as sessões são gravadas, desta forma na terceira fase o/a consulente, conselheiro e outros eventuais intervenientes no processo de aconselhamento assistem às gravações e refletem em conjunto sobre os pontos críticos, sendo o/a consulente inquirido/a no final do processo de aconselhamento, sobre seus sentimentos e reflexões durante as fases anteriores.

É expectável que ao final seja possível descrever o processo e o progresso do pensamento da cliente na construção de sua intenção e direção para o futuro.

A autobiografia orientada aliada a técnicas de *feedback* e auto-reflexão permiti evidenciar a eficiência deste procedimento narrativo para, sucessivamente (a) estimular a reflexão sobre padrões comportamentais (b) estimular a coesão da história de vida através das memórias precoces (c) acrescentar profundidade à história de vida (d) fornecer clareza e validação da história através da figura do conselheiro, e (e) clarificar a perspectiva do/a consulente e a necessidade de ação.

#### **d. Reminiscência instrumental**

A Reminiscência Instrumental (RI) constitui um modelo terapêutico que utiliza a autobiografia orientada através de técnicas de reminiscência instrumental e centra-se em esquemas cognitivos e memórias autobiográficas do passado, sendo indicado para o tratamento de depressão, em adultos em idade avançada. A sua utilização parece promover, entre outros aspectos, uma melhoria na saúde mental, bem estar psicológico acrescido, bem como desenvolvimento da identidade, objetivos de vida e relações positivas com os outros. Um estudo realizado por Afonso (2011), em Portugal, utilizou a metodologia de avaliação da memória autobiográfica para avaliar o impacto de um programa de reminiscência instrumental na saúde mental de adultos em idade avançada. O estudo avaliou 90 sujeitos e utilizou instrumentos psicométricos de avaliação psicológica para medir as mudanças antes e após a aplicação do programa. Dentre os objetivos desta metodologia de intervenção podemos identificar o bem-estar psicológico, treinar a recuperação de memórias autobiográficas e corrigir erros de sobregeneralização, promovendo um sentido de coerência e continuidade que permite a consolidação da identidade psicossocial. O programa compreende cinco fases de intervenção, todas elas estruturadas através de questões semiabertas, que evocam (1) memórias precoces da infância; (2) memórias da juventude; (3) ciclo de vida e pontos de bifurcação; (4) presente-futuro, valores e estilo de vida e (5) identidade de auto-retrato (Afonso, 2011).

Este procedimento de autobiografia orientada revela diversos benefícios para os participantes, dentre os quais: (1) incentiva o indivíduo a narrar memórias autobiográficas específicas e positivas e a reinterpretá-las buscando a aceitação da vida tal como foi vivida de forma a aumentar a autovalorização; (2) contribui para a construção e a manutenção da identidade a partir da busca da coerência e continuidade da história de vida, preservando o sentimento de mestria; (3) promove a recuperação de memórias sobre planos e estratégias que o indivíduo utilizou para conseguir alcançar objetivos ou ajudar alguém nesse empreendimento, desenvolvendo o sentimento de autoeficácia (Afonso, 2011). De uma forma geral, a autobiografia orientada através de técnicas de reminiscência instrumental em adultos em idade avançada promove uma melhoria na saúde mental, bem estar psicológico, promovendo, igualmente, a identidade, objetivos de vida e relações positivas com os outros. No âmbito deste trabalho foram considerados apenas três atos do programa de intervenção de reminiscência (Afonso, 2011) condizentes com os objetivos deste estudo por características e semelhanças com os demais instrumentos, nomeadamente a (a) Infância, (b) presente-futuro valores e sentido da vida e (c) identidade e auto-retrato, e que são tratados para melhor representação na Tabela 1 como ato I, II e III respectivamente.

#### **a. Coerência metodológica dos estudos apresentados**

Após uma análise meticulosa da estrutura, fases e técnicas específicas utilizadas em cada procedimento de autobiografia orientada anteriormente brevemente descrito, foi possível fazer uma avaliação da metodologia relativamente ao conteúdo e às modalidades e tipos de questões utilizadas para orientação biográfica.

As semelhanças entre os procedimentos anteriormente descritos podem ser observadas na tabela 1 onde são expostas as questões estruturadas. Pode-se destacar que a dimensão que apresenta uma coerência mais evidente entre os três instrumentos, assenta na utilização da perspectiva temporal para a formulação das questões. Os três instrumentos resgataram no passado a reflexão em torno dos valores pessoais, a partir das questões sobre pessoas ou personagens favoritos. Os três instrumentos buscaram, igualmente, resgatar a memória de momentos importantes da vida do sujeito. Todos os instrumentos realizam perguntas auto-reflexivas sobre os significados e sentimentos associados aos relatos autobiográficos.

**Tabela 1.** Questões por procedimentos de autobiografia orientada e a sua organização nos três atos subjacentes à estruturação do BookStart.

Fases	Instrumento
	MHC
<b>Ato I</b>	<p>Escreva uma breve composição sobre a transição que enfrenta presentemente e como espera que estes exercícios lhe sejam úteis: Enumere as actividades profissionais ou trabalhos que está a pensar agora e que pensou no passado. Pode ter várias, ou apenas uma ou duas, ou nenhuma. Quem admirava enquanto crescia? Quem eram os seus heróis ou heroínas? Descreva em 2-4 frases no espaço assinalado o que admira nelas. Quais são as suas três revistas ou programas de televisão favoritos? Indique as três revistas de que gosta e refira o que gosta nelas. Se não lê revistas, que programas de televisão você assiste e o que aprecia neles? Actualmente, qual é a sua história favorita? Pense num livro que tenha lido ou que tenha relido. Conte a história do livro. De que trata o livro? Descreva a sua personagem favorita da história. Se não tem um livro favorito, qual é o seu filme favorito? Qual é a sua expressão favorita? Pense num lema pelo qual se guie ou numa expressão.</p>
<b>Ato II</b>	<p>Repare nas palavras que usou para descrever os seus heróis ou heroínas. Indique o primeiro adjetivo que utilizou para descrever cada um deles. Indique as palavras ou palavras similares que utilizou mais do que uma vez para descrevê-los. Indique dois ou mais aspectos que os seus heróis ou heroínas têm em comum. Indique quaisquer outras palavras ou frases significativas que utilizou para descrevê-los. Diga em duas ou quatro frases quem é e quem se está a se tornar. Reveja as suas escolhas de revistas e de programas de TV. Repare nas palavras que utilizou para os descrevem. De que tipo de actividades falam essas revistas ou programas? Que tipos de pessoas aparecem neles? Diga quem são as pessoas presentes nessas revistas e/ou programas de TV. acrescente na descrição anterior quaisquer palavras da coluna 3 (*) ou palavras que descrevem o contexto ou contextos de trabalho de que mais gosta (*) é sugerido um quadro para ajudar o cliente a identificar contextos versus interesses do tipo Realista, Investigativo, Artístico, Social, empreendedor e Convencional). Utilizando as palavras que escreveu acima, diga em 2-4 frases onde gostaria de estar. Retrato síntese (Eu sou/estou a me tornar), (Gosto de estarem lugares onde as pessoas realizam actividades tais como:) (O enredo do meu livro ou filme favorito é) (Portanto, nestes lugares eu quero:) (Serei mais feliz e bem sucedido quando for: Capaz de ser a pessoa que ...em locais onde as pessoas ..., de modo a poder...) (O meu lema contém..) .</p>

<b>Ato III</b>	<p>Refleta e escreva sobre seus objetivos (alcançáveis, credíveis, concretos e desejáveis). Partilhe a sua história com pessoas com quem confia. Escreva dois a quatro objetivos específicos ou pequenos passos que irá dar para se dirigir para os objetivos que identificou. (são oferecidas múltiplas escolhas para suscitar ideias de diferentes formas de exploração e ação).</p>
	<b>CCI</b>
<b>Ato I</b>	<p>Como eu posso lhe ser útil para a construção da sua carreira? Quem você admira na sua infância? Fale sobre ele ou ela? Quais são as suas preferências em revistas, programas de tv ou web sites? O que você acha sobre eles? Qual livro ou filme contém a sua história favorita atualmente? Fale sobre esta história. Fale sobre a sua frase favorita ou lema. Quais as suas memórias mais recentes? Eu estou interessado em ouvir três histórias que você se recorda de quando você tinha seis anos de idade ou menos.</p>
<b>Ato II</b>	<p>Fale sobre seus sentimentos, reflexões e percepção ao ouvir sobre as suas respostas àquelas perguntas?</p>
<b>Ato III</b>	<p>O que você sentiu quando o conselheiro relatou aquilo? Qual parte da conversa teve impacto sobre você?</p>
	<b>RI</b>
<b>Ato I</b>	<p>Qual é a sua primeira recordação? Quem foi/foram as pessoas mais significativas/importantes para si durante a sua infância? Selecione uma delas. Recorde um episódio importante que viveu com essa pessoa. Em que medida contribuiu para o que é hoje? O que é que mudaria e não mudaria da sua infância? (no caso de o indivíduo dizer que mudava acontecimentos: Destaque algo que mudaria; relate com detalhe o que mudaria. O que é que aprendeu com essa experiência). Relate um episódio da sua infância que não mudaria. Em que é que esse episódio contribui para o que é hoje em dia? Qual é a situação que recorda como sendo a mais agradável da sua infância? Relate esta experiência detalhadamente.</p>
<b>Ato II</b>	<p>Neste momento, o que é que considera que para si, é o mais importante da vida? Neste momento o que é que lhe causa preocupações? Sente que a sua vida actualmente está completa ou sente que lhe falta algo? Existe algo que gostaria de fazer ou conseguir num futuro próximo? É religioso? Desde quando e qual o papel espiritual na sua vida. Esse sentimento foi mudado em si ao longo do tempo, de que forma? Quais valores você considera que têm sido os principais na sua vida? A ideia da morte, como lida com ele. Inquieta-o? O que é que considera que foi o mais importante que aprendeu com a vida até agora? Até que ponto esta aprendizagem ou ensinamento tem</p>



	influenciado a sua vida? De todas as coisas que conseguiu na vida, qual que considera que é a mais importante e de qual delas teve mais orgulho? Detalhe esta experiência de forma detalhada.
<b>Ato III</b>	Qual foi o momento mais importante de sua vida? Por quê? Quais as mais-valias deste acontecimento/ o que é que aprendeu com essa experiência? Qual foi o momento mais triste da sua vida? Por quê? O que aprendeu com esta experiência. Quem foram as pessoas mais importantes e quais mais influenciaram a sua vida? De que forma o influenciaram? Dos acontecimentos históricos que viveu, qual é que considera que afetou mais a sua vida e da sua família? E qual foi o mais importante? O que aprendeu com o mesmo? Em que sentido, de que forma é que o/a sr.(a) mudou desde que era jovem? E o que é que não mudou e se mantém? Como é que se vê e se imagina quando for mais velho? Como é que se descreve a si mesmo neste momento da vida? Como é que gostaria de um dia mais tarde ser recordado? Quais são as suas características que mais aprecia e que fazem com que se sinta único e importante? Quer acrescentar algo sobre a sua vida que considere ser importante e sobre o qual não se falou ao longo destas sessões?

## V. RELATÓRIO PROFISSIONAL

### 1. Apresentação do projeto

O *BookStart* constitui um projeto de promoção do desenvolvimento pessoal, através de uma plataforma digital, que permite a produção de um livro autobiográfico. Este projeto assenta em pressupostos conceituais e de intervenção alicerçado na simultaneamente psicologia do desenvolvimento e na psicologia vocacional, tendo precisamente em vista a otimização do processo de construção da carreira. Trata-se de um projeto de intervenção fundamentado em metodologias consistentes, consideradas por diversos autores e investigadores (Maree et al., 2017, Hartung & Vess, 2016; Savickas, 2012; Afonso, 2011; Paixão & Santos, 1995) como eficazes e eficientes para o alcance da finalidade acima referida, como exposto na tabela 2.

**Tabela. 2.** Sistematização da fundamentação teórica e empírica da utilização das narrativas como técnica autobiográfica e de construção do projeto de vida e de carreira, em função dos objetivos.

Objetivos específicos do projeto	Fundamentação teórica

<p><b>Promover a adaptabilidade e a empregabilidade</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hartung e Vess (2016) considera que a autobiografia orientada, aliada a técnicas de <i>feedback</i>, promove clareza da perspectiva pessoal e sustenta a necessidade de ação.</li> <li>- Hartung e Vess (2016) argumenta que a autobiografia orientada para a construção da carreira promove intencionalidade e autodirecionamento.</li> <li>- Maree et al., (2017) referem que as narrativas de carreira promovem a compreensão do comportamento vocacional em contextos caracterizados pela complexidade e ambiguidade.</li> <li>- Savickas e Hartung (2012) considera que a autobiografia orientada auxilia no planeamento e na tomada de decisões em momentos de mudança ou transições na carreira.</li> <li>- Savickas e Hartung (2012) defendem a ideia de que as narrativas promovem autoreflexão e acrescentam significados aos planos e escolhas de carreira.</li> <li>- Hartung e Vess (2016), considera que o desenvolvimento da habilidade narrativa permite ao indivíduo identificar e desenvolver aspectos como a adaptabilidade, contemplação e entendimento da carreira.</li> <li>- Paixão (2004) afirma que a autobiografia de futuro permite a elaboração de objetivos pessoais e a organização de projetos vocacionais.</li> <li>- Paixão (2004) refere que as autobiografias de futuro permitem, de forma realista, incrementar o planeamento de ações e a realização de projetos comportamentais.</li> <li>- Savickas, Nota, Rossier, Dauwalder, Duarte, Guichard, &amp; Van Vianen (2009) consideram que o projeto de vida encoraja o pensamento imaginativo e a exploração de diferentes possibilidades.</li> </ul>
<p><b>Construção da identidade</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maree et al., (2017) indicam que as narrativas contribuem para o autoconhecimento.</li> <li>- Paixão e Santos (1995) afirmam que a autobiografia é um recurso natural dos adolescentes para expressarem a sua individualidade.</li> <li>- Afonso (2011) destaca a função da narrativa na consistência identitária, ao permitir o estabelecimento de ligações entre acontecimentos associados a diferentes espectros temporais, o que faz com que as pessoas se sintam as mesmas perante as mudanças com que são confrontadas.</li> <li>- Savickas, Nota, Rossier, Dauwalder, Duarte, Guichard, &amp; Van Vianen (2009) consideram que o projeto de vida contribui para o autoconhecimento e para a construção da identidade.</li> <li>- Paixão (1992) argumenta que autores importantes, como Super, Duarte e Jepsen, consideram a temática da narrativa um dos pilares mais importantes para a construção indenitária de carreira.</li> </ul>

<p><b>Desenvolvimento humano e Promoção do bem-estar subjetivo e psicológico</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Afonso (2011) constata que a autobiografia orientada para o passado traz diversos benefícios para o indivíduo, entre eles melhoria na saúde mental e incremento bem estar psicológico.</li> <li>- Paixão (2004) evidenciam que as narrativas permitem a configuração de um plano ou estilo de vida com sentido para o sujeito.</li> <li>- Savickas e Hartung (2012) referem que as narrativas promovem sentimento de autoeficácia e de autorealização.</li> <li>- Afonso (2011) refere-se às autobiografias como um recurso de desenvolvimento ao longo da vida que promove a autoaceitação, um sentimento de autorealização e de completude.</li> <li>- Paixão (2004) afirma que a autobiografia orientada para o futuro constitui uma prática psicoeducativa promotora do desenvolvimento pessoal saudável.</li> <li>- Afonso (2011) considera que a autobiografia orientada desenvolve a integridade do eu, objetivos de vida e relações positivas com os outros.</li> <li>- Savickas, Nota, Rossier, Dauwalder, Duarte, Guichard, &amp; Van Vianen (2009) consideram que a construção de um projeto de vida através da autobiografia é benéfico para diferentes populações com diferentes necessidades, ao ativar modalidades consistentes, embora flexíveis, de ligação cognitivo-comportamental e afetiva entre os sujeitos e os seus contextos prioritários de inserção comportamental.</li> <li>- Savickas e Hartung (2012) indica a utilização da autobiografia orientada para apoiar o desenvolvimento de dimensões cognitivos-motivacionais reforçando a construção de “bases seguras” no processo de desenvolvimento da carreira.</li> </ul>
--	---

## 2. Objetivos gerais

O projeto de intervenção que passamos, desde já, a apresentar, pretende viabilizar a exploração da identidade, apoiar o desenvolvimento de metacompetências para promoção da gestão autónoma da carreira (adaptabilidade, identidade), bem como a promoção do bem estar individual.

## 3. Objetivos específicos

Como objetivos específicos o projeto *BookStart* visa promover o raciocínio autobiográfico (Afonso, 2011) através do treino da narrativa de carreira alicerçada em uma perspectiva temporal, integrando as dimensões do presente, passado e futuro, com a finalidade de produzir efeitos de coerência e continuidade no processo de construção da identidade psicossocial, especialmente em momentos e contextos de processo contínuo de mudança. Concomitantemente recorre à utilização das técnicas de reminiscência instrumental (Afonso,

2011) e de produção de narrativas autobiográficas (Paixão, 2004, Savickas, 2005, Afonso, 2011, Hartung & Vess, 2016), através de questões elaboradas em estreita associação com os constructos psicológicos que se pretende desenvolver, nomeadamente, a adaptabilidade (Savickas, 2005), a empregabilidade (Fugate et al., 2004), o bem-estar subjetivo (Diener, 1984, Carvalho & Dias, 2012) e o bem-estar psicológico (Ryff & Keyes, 1995, Carvalho e Dias, 2012).

#### **4. Identificação da responsável pelo projeto**

Fabiana Fernandes Borges

#### **5. Público Alvo**

Jovens adultos e adultos Portugueses e Brasileiros, que se encontram em períodos críticos de transição no contexto da carreira, seja do (a) ensino médio para o ensino superior; (b) do ensino médio ou superior para o primeiro emprego; (c) do desemprego para um novo emprego e (d) em situação de preparação para a reforma.

#### **6. Plano de ação**

##### **6.1 Desenho do projeto de intervenção**

De acordo com os profissionais no âmbito das TIC consultados no decorrer da elaboração deste projeto (Desenvolvedores Java, Desenvolvedores *Front end* e *back end*, Gerentes de Projeto e Arquiteto de software), para desenvolver uma plataforma digital é preciso ter em consideração, entre outros aspectos, a experiência do usuário na interação com a plataforma. Este processo é explicitamente considerado neste projeto, conforme a sequencia seguinte: (a) Home; (b) Sobre você; (c) avaliação psicológica (pré-intervenção); (d) iniciar livro; (e) nota sobre o autor; (f) resenha da obra; (g) edição do livro; (h) download do livro (i) Avaliação psicológica (pós-intervenção); Desta forma, a estrutura do projeto é apresentada objetivamente na tabela 3.

**Tabela 3.** Resumo da estrutura do projeto de intervenção *BookStart*

<b>Home</b>	Apresentação do estudo e consentimento do usuário para participar da investigação.
<b>Sobre você</b>	Recolher dados sociodemográficos e levantamento de expectativas.
<b>Avaliação Psicológica (pré-intervenção)</b>	Mediante o consentimento do usuário, será posto em contato com um psicólogo parceiro que fará a aplicação dos instrumentos de avaliação psicológica.
<b>Iniciar livro</b>	Introdução das questões para a produção da autobiografia orientada. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ato I – <b>Infância e Valores</b></li> <li>▪ Ato II – <b>Identidade, interesses e futuro</b></li> <li>▪ Ato III – <b>Escolhas e competências</b></li> <li>▪ Ato IV – <b>Proposta pessoal de valor</b></li> <li>▪ Ato V - <b>Plano de vida</b></li> </ul>
<b>Nota sobre o autor</b>	Treino da narrativa da proposta pessoal de valor (Instruções no ato IV).
<b>Resenha</b>	Conduzir o usuário para o relacionamento com pessoas importantes para si e que possam apoiar em seu desenvolvimento pessoal. Será requerido ao

	<p>sujeito que escolha duas ou três pessoas que considere importantes para si e para sua carreira e que convide estas pessoas, através de um <i>link</i> gerado pela plataforma BookStart, que leia a sua autobiografia e faça uma resenha. O sujeito, autor da obra, poderá editar ao final esta resenha da maneira que lhe for útil.</p>
<b>Edição</b>	<p>Oferecer ao usuário ferramentas para edição do conteúdo e <i>design</i> das partes do livro, tais como: capa, contracapa, orelhas, folha de rosto e o miolo do livro.</p> <p>*Através desta ferramenta o usuário poderá editar o conteúdo da sua história a qualquer momento enquanto tiver acesso à plataforma.</p> <p>*É importante que a ferramenta possua um sistema de correção ortográfica e semântica.</p>
<b>Download</b>	Disponibilizar a versão final do livro para o usuário.
<b>Avaliação Psicológica (pós-intervenção)</b>	Nova aplicação dos instrumentos de avaliação psicológica.

## 6.2 Procedimentos

Os procedimentos principais deste projeto, são nomeados de “atos” e representam a estrutura e o conteúdo de cada experiência do usuário com a plataforma de intervenção: (a) ato I, infância e valores; (b) ato II, identidade, interesses e futuro; (c) ato III, escolhas e competências; (d) ato IV, proposta pessoal de valor; (e) ato V, plano de vida/carreira. Os atos são constituídos e apresentados da seguinte forma: (1) Objetivo; (2) Dimensões a se trabalhar; (3) Questões introdutórias (4) Questões para registro no livro (5) Avaliação da experiência do usuário com a plataforma. O conteúdo supracitado está detalhadamente apresentado nas tabelas 4, 5, 6, 7 e 8. É considerada no desenho de cada ação a interação do usuário com a plataforma do início ao fim da sua experiência *BookStart*.

**Tabela 4.** Síntese do 1º ato. Infância e valores

<b>Ato I</b>	<b>Infância e valores.</b>
<b>Objetivos</b>	Definir problema e identificar os objetivos específicos que o cliente deseja alcançar com a intervenção. Elucidar os valores dos sujeitos a partir das suas memórias da infância.
<b>Dimensões a trabalhar</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Raciocínio autobiográfico</li><li>▪ Temas principais da identidade</li><li>▪ Autoconhecimento</li><li>▪ Valores</li><li>▪ Afeto positivo</li><li>▪ Satisfação com a vida</li></ul>
<b>Questões</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Como eu posso lhe ser útil para a construção da sua carreira?</li><li>▪ Escreva uma breve composição sobre a transição que enfrenta presentemente e como espera que estes exercícios lhe sejam úteis</li><li>▪ Actualmente, qual é a sua história favorita (Pode ser de um livro, filme ou a história da vida de alguém?).</li><li>▪ Qual o seu lema ou frase favorita?</li><li>▪ Conte três histórias que você se recorda de quando você tinha seis anos de idade ou menos.</li><li>▪ Quem foi/foram as pessoas mais significativas/importantes para si durante a sua infância?</li></ul>

- Selecione uma delas e recorde um episódio importante que viveu com essa pessoa.
- O que você admirava nesta pessoa?
- Em que medida contribuiu para o que é hoje?
- Neste momento o que é que lhe causa preocupações?

**Questões para registro no livro**

- **Era uma vez....** (complete a frase descrevendo com detalhe o episódio que você recordou da sua infância, apontando as características físicas e da identidade de ambos os personagens desta cena, bem como relatando detalhes do contexto onde e como ocorreu)
- Esta lembrança é útil para o desafio que (Seu nome) enfrenta hoje por que...

**Grau de satisfação do usuário**

- Qual o seu grau de satisfação com a experiência BookStart? (1) (2) (3) (4) (5)

**Tabela 5.** Síntese do 2º ato. Identidade, interesses e futuro

<b>Ato II</b>	<b>Identidade, interesses e futuro.</b>
<b>Objetivos</b>	Acessar a memória episódica e autobiográfica de futuro e estimular a definição de objetivos. Apropriação, por parte dos sujeitos, dos seus mais importantes objetivos no contexto da vida/carreira.
<b>Dimensões a trabalhar</b>	<input type="checkbox"/> Valores e interesse <input type="checkbox"/> Curiosidade <input type="checkbox"/> Motivação intrínseca <input type="checkbox"/> Sentido de vida <input type="checkbox"/> Otimismo para o futuro <input type="checkbox"/> Autoconhecimento <input type="checkbox"/> Perspectiva temporal de futuro
<b>Questões</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Cite três pessoas que você segue nas redes sociais ou pessoas do seu relacionamento social que você admira. Descreva quais os aspectos destas pessoas que você admira e te interessam?</li><li>▪ Cite três ou quatro caminhos consideráveis para a sua carreira daqui para frente. Escolha um deles e nomeie as atividades principais que você faria no seu dia-a-dia desta função, o ambiente de trabalho, o salário e como você administraria este trabalho com a sua vida pessoal (moradia, horários, família...).</li><li>▪ Como você gostaria de ser visto pelos seus seguidores ou pela sua rede de relacionamento?</li></ul>



<b>Questões para registro no livro</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Liste as três experiências mais felizes que você espera que aconteça na sua vida no futuro. Aponte uma idade estimada que você terá em cada uma dessas experiências.</li><li>▪ <b>Desejo poder trabalhar em...</b></li><li>▪ <b>Trabalhar com.... significa para mim.....</b></li><li>▪ <b>Ficarei muito feliz se ....</b> (descreva com detalhes o que você deseja ardentemente que aconteça, apontando descrevas os detalhes deste episódio futuro que deseja que se realize na sua vida, quem são as pessoas com quem você compartilhará esta conquista, o ambiente, quais as “portas” irão se abrir quando isso acontecer?</li></ul>
<b>Grau de satisfação do usuário</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Qual o seu grau de satisfação com a experiência BookStart? (1) (2) (3) (4) (5)</li></ul>

**Tabela 6.** Síntese do 3º ato. Escolhas e competências

<b>Ato III</b>	<b>Escolhas e competências</b>
<b>Objetivos</b>	Recuperar acontecimentos específicos. Elucidar as forças da pessoa. Favorecer uma reconstrução positiva dos acontecimentos. Promover significado, coerência e sentido de continuidade.
<b>Dimensões a trabalhar</b>	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Resiliência</li><li><input type="checkbox"/> Autoeficácia</li><li><input type="checkbox"/> Domínio do ambiente</li><li><input type="checkbox"/> Aceitação pessoal</li><li><input type="checkbox"/> Confiança em si</li><li><input type="checkbox"/> Coerência</li></ul>
<b>Questões</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Cite as principais conquistas que você alcançou na sua carreira até aqui (Pode ser um emprego, a conclusão de uma formação a realização de um projeto importante para si). Descreva para cada uma destas conquistas os recursos externos que possibilitaram este acontecimento em sua vida (Pode ser família, indicações, recurso financeiro, social ...). Descreva três atitudes que você teve ou três características pelas quais você era reconhecida (o) que foram importantes para atingir estes objetivos passados.</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Destaque nesta linha os pontos de bifurcação da sua trajetória profissional, onde e quando você teve que fazer escolhas importantes que definiram o rumo da sua carreira. Escolha uma cena e descreva todos os fatores que estavam envolvidos para que tomasse tal decisão. Quais consequências vieram junto com esta decisão? Hoje em dia, que significado atribui à decisão tomada?</li><li>▪ Escreva sobre seus sentimentos, reflexões e percepção ao responder estas perguntas.</li></ul>
<b>Questões para registro no livro</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ <b>Um dia.....</b>(Descreva a conquista mais importante da sua carreira até aqui).</li><li>▪ <b>Isto foi possível por que.....</b>(Descreva os fatores externos e internos – características pessoais – os quais possibilitaram você alcançar este objetivo).</li><li>▪ <b>Tanto as conquistas como os maiores desafios que enfrentei ao longo desta N trajetória me tornaram uma pessoa ....</b></li></ul>
<b>Grau de satisfação do usuário</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Qual o seu grau de satisfação com a experiência BookStart? (1) (2) (3) (4) (5)</li></ul>

**Tabela 7.** Síntese do 4º ato. Proposta pessoal de valor

<b>Ato IV</b>	<b>Proposta pessoal de valor</b>
<b>Objetivos</b>	Promover a adaptabilidade. Clareza das competências técnicas do indivíduo e do seu diferencial de trabalho. Identificar as oportunidades de trabalho.
<b>Dimensões a trabalhar</b>	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Autoeficácia</li><li><input type="checkbox"/> Autoestima</li><li><input type="checkbox"/> Autodirecionamento</li><li><input type="checkbox"/> Atitude protena</li><li><input type="checkbox"/> Mobilidade psicológica</li></ul>
<b>Questões</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Quais são as principais competências técnicas que você desenvolveu ao longo da sua carreira? Cite duas competências pelas quais você é reconhecido ou que você percebe que realiza muito bem?</li><li>▪ Em quais segmentos de empresas, perfil de projetos ou oportunidades de negócio você poderia ser muito útil? Por quê?</li><li>▪ Se você pudesse unir a sua competência principal a uma nova necessidade que você identificou no mercado, como seria esta junção? O que você entregaria de valor final para esta empresa, grupo ou pessoa?</li><li>▪ Pense em diferentes formas que a sua proposta de valor pode ser aplicada? Quem ou quais instituições ou</li></ul>

departamentos de uma grande instituição poderiam se beneficiar com a sua proposta de valor?

**Questões para registro no livro  
(Nota sobre o autor)**

**Eu possuo ....(tempo) de experiência na área de....., sendo.....(tempo) atuando como.....(principais atividades ou competências); Tive a oportunidades de desenvolver a minha carreira em empresas de.....(segmento, porte, nacionalidade). Possuo sólidos conhecimentos em....(principais competência pelas quais és reconhecida/o), de forma que posso agregar valor para.....(diferentes necessidades de mercado dentre as quais você possui interesse ou percebe que poderia ser muito útil, mesmo que seja uma área de atuação diferente).**

**Grau de satisfação do usuário**

- Qual o seu grau de satisfação com a experiência BookStart? (1) (2) (3) (4) (5)

**Tabela 8. Síntese do 5º ato. Plano de vida/carreira**

<b>Ato V</b>	<b>Plano de vida /carreira</b>
<b>Objetivos</b>	Permitir a configuração de um plano de vida. Sentimento positivo em relação ao futuro. Ativar o plano de comportamento instrumental.
<b>Dimensões a trabalhar</b>	<input type="checkbox"/> Controle <input type="checkbox"/> Proatividade <input type="checkbox"/> Planejamento <input type="checkbox"/> Sentido de vida <input type="checkbox"/> Autonomia <input type="checkbox"/> Afeto positivo
<b>Questões</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Reflita e escreva sobre seus objetivos (alcançável, credível, concreto e desejável).</li><li>▪ Escreva dois a quatro objetivos específicos ou pequenos passos que irá dar para se dirigir para os objetivos que identificou.</li><li>▪ Quais os recursos você precisará para concretizar estes objetivos?</li><li>▪ Quais das suas habilidades podem te ajudar nas tarefas? Como você as utilizará para concretizá-las?</li></ul>

**Questões para registro no livro**

- **Eu proponho-me.....**(Descreva as ações que dependerão de você para realização destas tarefas).
- **Para realizar este plano de ação eu precisarei de .....**(Descreva os parceiros que você precisará convocar e os recursos externos que você precisará para a realização deste projeto).
- **Eu estimo que em .....** (tempo) **estas ações estarão concluídas.**
- **Ficarei contente quando....**

**Grau de satisfação do usuário**

- Qual o seu grau de satisfação com a experiência BookStart? (1) (2) (3) (4) (5)

## **7. Metodologia para avaliação do projeto.**

### **7.1 Metodologia de Avaliação Qualitativa**

A aplicação *BookStart* permite a ativação de diferentes componentes cognitivo-motivacionais através da utilização de estratégias de orientação biográfica, nomeadamente: (a) Estende a visão de futuro a médio e longo prazo, capaz de promover o otimismo em relação ao futuro e o incremento de ações de planeamento; (b) configura os diversos elementos associados à memória episódica, como por exemplo, objetivos consistentes e os acontecimentos futuros relacionados com a concretização destes objetivos, a ativação da diferenciação reduz a ansiedade acerca do futuro e reforça a plasticidade do comportamento de planificação; (c) consolida a identidade psicossocial através da integração (Paixão, 2006) de acontecimentos fornecendo coerência e o sentimento de continuidade, elementos presentes na integridade do eu (Afonso, 2011) e, (d) permite a ressignificação de acontecimentos passados como promotores de objetivos contingentes, através da atribuição causal de pendor adaptativo, reforçadora dos sentimentos e percepções de controlabilidade (Paixão, 1996). De acordo com Paixão (1996) estas características são inerentes à metodologia de avaliação da perspectiva temporal, uma vez que consideram de uma forma simultânea e articulada componentes cognitivos e componentes motivacionais afetivos dos relatos autobiográficos (Paixão, 1996, 2004).

Os componentes motivacionais e afetivos também podem ser utilizados para a avaliação qualitativa da perspectiva temporal de futuro, tal avaliação centra-se na tonalidade afetiva e no conteúdo das histórias narradas (Paixão, 1996, 2004), de tal forma que o produto desta

intervenção, ou seja, um livro autobiográfico, pode ser utilizado por psicólogos para o aconselhamento de carreira ou, ainda, em sessões terapêuticas.

## 7.2 Metodologia de avaliação quantitativa

O desenvolvimento da habilidade narrativa permite ao indivíduo identificar e desenvolver aspectos como a adaptabilidade (Hartung, 2016) e incrementa o nível de bem estar psicológico (Afonso, 2011). Desta forma a avaliação quantitativa deste projeto integra os seguintes instrumentos, os quais devem ser aplicados nas fases pré e pós-intervenção:

(a) Escala de bem-estar psicológico (EBP) de Ryff e Essex (1992)

A escala portuguesa de bem-estar psicológico foi traduzida e adaptada por Novo, Silva e Peralta (1997) e a versão brasileira da BEP, foi adaptada por Machado (2010) e apresentam similarmente evidências de validade e fidedignidade para utilização destes instrumentos nos dois países. As escalas avaliam as seguintes dimensões: aceitação de si, relações positivas com os outros, domínio do meio, autonomia, objetivos na vida e crescimento pessoal (Afonso, 2011).

(b) Escala de adaptabilidade na carreira (Savickas, 2008)

A escala de adaptabilidade na carreira foi traduzida e adaptada para Portugal (Duarte, 2000) e Brasil (Audibert & Pereira, 2015), e apresentam validade e fidedignidade para aplicação em ambos os territórios e avaliam quatro dimensões – Preocupação, Controlo, Curiosidade, e Confiança (Boto, 2011, p. 14).

## 8. Orçamento e cronograma

O orçamento deste projeto contém os itens e subitens de despesa dentro de um cronograma de desembolsos ao longo do tempo que compreende a data de início e fim deste projeto, a contar da data de defesa desta dissertação. Os itens e subitens estão descritos a seguir: (a) Desenvolvimento da plataforma através da contratação de empresa especializada inclui: Análise da experiência do usuário na plataforma, arquitetura do software, programador *backend*, programador *frontend*, *web design*, homologador, modificações limitadas dentro do período de teste. (b) serviço de manutenção da plataforma que contempla os subitens a seguir: alteração de conteúdo, suporte técnico especializado para o administrador da plataforma em horário comercial, suporte ao usuário. (c) Sistema financeiro que visa à sustentabilidade da plataforma, com a integração de meios de pagamentos online, através da

própria plataforma. (d) Inovações na plataforma que confere modificações que requeiram o incremento de novas tecnologias e/ou modificações na estrutura de programação do software. (Tabela 9).

Na segunda parte do orçamento consta (a) serviços de divulgação da plataforma (b) despesas de viagens dos responsáveis do projeto para participação em congressos e seminários.

Na terceira parte do orçamento não constam valores, constam apenas a descrições de outros itens igualmente necessários, que serão propostos como contrapartida pelo proponente do projeto, que se dispõe a formar parcerias a fim de disponibilizá-los, nomeadamente (a) estrutura física, que compreende escritório, com instalações adequadas para operacionalização da equipe BookStart (b) equipe de Psicólogos e investigadores para a realização das avaliações pré e pós-intervenção.

Finalmente, na última linha consta o custo total anual deste projeto, sendo o custo total do projeto de oitenta e quatro mil, novecentos e noventa e sete euros.

O tempo estimado para início e fim deste projeto é de 08 de novembro de 2018 a 07 de novembro de 2021.

**Tabela 9:** Orçamento para a construção e o desenvolvimento do projeto BookStart.

Item	Ano I	Ano II	Ano III
Desenvolvimento da plataforma digital	7.897,00 €	-	-
Manutenção da plataforma	4.800,00 €	9.600,00 €	9.600,00
Sistema financeiro para sustentabilidade	2.700 €	-	-
Inovação da plataforma	-	4.200,00 €	4.200,00
Sub Total	15.397,00 €	13.800,00 €	13.800,00
Serviços de divulgação da plataforma	12.000,00 €	12.000,00	12.000,00
Despesas de viagem	2.100,00 €	2.100,00 €	2.100,00

Subtotal	14.100,00 €	14.100,00 €	14.100,00 €
----------	-------------	-------------	-------------

Estrutura física	-	-	-
Psicólogos e investigadores	-	-	-
<b>Total</b>	<b>29.497,00 €</b>	<b>27.900,00 €</b>	<b>27.900,00 €</b>

## 9. Sustentabilidade

Por realização de cobrança *on line* para usuários da plataforma que não tiverem interesse em participar da pesquisa. A cobrança será feita no valor de 29,00 € mensais por usuário não sujeito da pesquisa. Os sujeitos da pesquisa não pagarão pela utilização da plataforma.

### V. REFLEXÃO CRÍTICA FUNDAMENTADA

De acordo com Savickas et al., (2012) é útil fornecer ao cliente, por escrito, um plano e uma declaração que cristalice suas forças mais duráveis e uma fórmula pessoal de sucesso. Desta forma, o *BookStart* permite ao indivíduo ter consigo um livro autobiográfico que atende a sugestão proposta por Savickas (2005). Este projeto teve a audácia de utilizar como diretriz um modelo intervenção com validade multinacional (*Life Design*, por Paixão, 2010) e metodologias narrativas tradicionais e indicadas por diversos autores dentro da psicologia do desenvolvimento (Tabela 5), sendo, adicionalmente considerado um projeto inovador pelo seu desenho e proposta de aplicação digital, utilizando a tecnologia como aliada.

De acordo com Adler (Paixão, 1992) um projeto que permita a avaliação de processos desenvolvimentais subjetivos e que preconiza a capacidade do indivíduo em fazer escolhas e desenhar um projeto de vida original, apoia a resolução bem sucedida das principais tarefas desenvolvimentais. Desta forma, o projeto é indicado para apoiar os indivíduos em momentos de transição em diferentes fases da vida, nomeadamente, (a) na transição do ensino médio para o ensino superior, (b) na inserção do indivíduo no mercado de trabalho, (c) na mudança de um emprego a outro, (d) na transição do desemprego para uma vida economicamente ativa. (e) na reforma.

O *Bookstart* pode, posteriormente, ser utilizado por diferentes instituições e profissionais do desenvolvimento, como (a) no sistema de ensino, visando proporcionar experiências

educativas idiográficas aos estudantes, (b) nas empresas, proporcionando uma ferramenta inovadora para a área de recursos humanos, ao nível da elaboração do plano de desenvolvimento individual (PDI) dos colaboradores, (c) por psicólogos, como instrumento de avaliação qualitativa e (d) por projetos sociais que apoiem o desenvolvimento de grupos especialmente vulneráveis (Maree et al., 2017), como mulheres, pessoas desempregadas e idosas tendo como meta última a promoção do bem estar psicológico e o *empowerment* para a construção da carreira, portanto este projeto é indicado para atender à diversas necessidades e oportunidades do desenvolvimento humano.



## Bibliografia

---

- Adler, A. (2013). *Understanding Human Nature (Psychology Revivals)*. Routledge.
- Afonso, R. M. L. B. M. (2011). *Reminiscência como técnica de intervenção psicológica em pessoas idosas*. Fundação Calouste Gulbenkian.
- Arnett, J. J. (2005). The developmental context of substance use in emerging adulthood. *Journal of drug issues*, 35(2), 235-254.
- Audibert, A., & Pereira Teixeira, M. A. (2015). Escala de adaptabilidade de carreira: evidências de validade em universitários brasileiros. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(1).
- Bauman, Z., & PALLARES-BURKE, M. L. G. (2004). Entrevista. *Tempo social*, 16(1), 301-325.
- Berzonsky, M. D. (1989). The self as a theorist: Individual differences in identity formation. *International Journal of Personal Construct Psychology*, 2, 363-376.
- Berzonsky, M. D. (1997). Identity development, control theory and self-regulation: An individual differences perspective. *Journal of Adolescent Research*, 12 (3), 347-353.
- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: a conceptual, historical, and public policy perspective. *American Psychologist*, 63(4), 228.
- 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.
- Boto, B. C. N. (2011). *Relação entre adaptabilidade e empregabilidade: um estudo exploratório com uma amostra do sector da construção civil* (Doctoral dissertation).
- Burke, R. J., & Ng, E. (2006). The changing nature of work and organizations: Implications for human resource management. *Human Resource Management Review*, 16 (2), 86-94.
- Buss, D. (2015). *Evolutionary psychology: The new science of the mind*. Psychology Press.
- Carvalho, M. P. M. D., & Dias, M. D. L. B. R. (2012). Saúde mental e desenvolvimento pessoal positivo.

- do Céu Taveira, M., & da Silva, J. T. (2008). *Psicologia vocacional: perspectivas para a intervenção*. Imprensa da Universidade de Coimbra/Coimbra University Press.
- del Corso, J. J. (2017). Counselling Young Adults to Become Career Adaptable and Career Resilient. In *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience* (pp. 171-188). Springer, Cham.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological bulletin*, 95(3), 542.
- Duarte, M. E. (2000). A avaliação da adaptabilidade da carreira em adultos trabalhadores portugueses. *Revista Ibero-Americana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 9(1), 129-141.
- Erikson, E. H. (1979). *Dimensions of a new identity*. WW Norton & Company.
- Fernandes, K. R., & Zanelli, J. C. (2006). O processo de construção e reconstrução das identidades dos indivíduos nas organizações. *Revista de Administração Contemporânea*, 10(1), 55-72.
- Garland, E. L., Fredrickson, B., Kring, A. M., Johnson, D. P., Meyer, P. S., & Penn, D. L. (2010). Upward spirals of positive emotions counter downward spirals of negativity: Insights from the broaden-and-build theory and affective neuroscience on the treatment of emotion dysfunctions and deficits in psychopathology. *Clinical psychology review*, 30(7), 849-864.
- Fonseca, A. M. (2005). *Desenvolvimento humano e envelhecimento*.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior*, 65(1), 14-38.
- Hall, D. T., Yip, J., & Doiron, K. (2018). Protean Careers at Work: Self-Direction and Values Orientation in Psychological Success. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 129-156.
- Hartung, P. J., & Vess, L. (2016). Critical moments in career construction counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 31-39.
- Hartung, P. J., & Taber, B. J. (2008). Career construction and subjective well-being. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 75-85.
- Havighurst, R. J. (1948). Developmental tasks and education.

- Hyde, A. (2015). *Working in Silicon Valley: Economic and Legal Analysis of a High-velocity Labor Market: Economic and Legal Analysis of a High-velocity Labor Market*. Routledge.
- LaPointe, K. (2010). Narrating career, positioning identity: Career identity as a narrative practice. *Journal of vocational behavior*, 77(1), 1-9.
- Leitão, L. M., & Paixão, M. P. (2008). Consulta psicológica vocacional para jovens adultos e adultos. *Psicologia vocacional: perspectivas para a intervenção*, 59-91.
- Lima, R., Cruz, R. B. D., & Rafael, M. (2014). Estudo das preocupações de carreira em aconselhamento: uma nova abordagem para a promoção do bem-estar dos indivíduos. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(2), 115-125.
- Maree, K. (Ed.). (2017). *Psychology of career adaptability, employability and resilience*. Springer.
- McAdams, D. P. (2001). The psychology of life stories. *Review of general psychology*, 5(2), 100.
- Machado, W. D. L. (2010). Escala de bem-estar psicológico: Adaptação para o português brasileiro e evidências de validade.
- Paixão, P. (1996). A avaliação dos fatores e processos motivacionais na Orientação Vocacional. IN Leitão, LM (2004). *Avaliação psicológica em orientação escolar e profissional*, 397-398.
- Paixão, M. P. (2010). A construção da vida: Revisitar o passado, reconstruir o presente e projectar o futuro. *Revista Portuguesa de Psicologia*, 42, 61-70.
- Paixão, M. P. (2004). A dimensão temporal do futuro na elaboração de objectivos pessoais e organização de projectos vocacionais. *Psychologica, extrasérie*, 273-286.
- Papalia, D. E., & Feldman, R. D. (2013). *Desenvolvimento humano*. Artmed Editora.
- Peila-Shuster, J. J. (2017). Women's career construction: Promoting employability through career adaptability and resilience. In *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience* (pp. 283-297). Springer, Cham.
- Reitzle, M. (2006). The connections between adulthood transitions and the self-perception of being adult in the changing contexts of East and West Germany. *European Psychologist*, 11(1), 25-38.

- Reitzle, M. (2007). The effects of work-and family-related transitions on young people's perception of being adult. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 25-41.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719.
- Santos, E. J. R. D., & Paixão, M. P. (1992). A perspectiva adleriana do desenvolvimento na adolescência: actualidade da noção de plano de vida. *Psychologica*, (7), 1-9.
- Santos, E., & Paixão, M. P. (1995). Espaço e temporalidade: A construção da identidade. *Revista Argentina de psicopedagogia*, (37), 2-35.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*, 80(3), 661-673.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 1, 42-70.
- Savickas, M. L., & Hartung, P. J. (2012). My career story: An autobiographical workbook for life-career success. Retrieved from: [http://www.vocopher.com/CSI/CCI\\_workbook.pdf](http://www.vocopher.com/CSI/CCI_workbook.pdf).
- Seligman, M. E. (2008). Positive health. *Applied psychology*, 57, 3-18.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior*, 75(3), 239-250.
- Schlossberg, N. K. (1981). A model for analyzing human adaptation to transition. *The counseling psychologist*, 9(2), 2-18.
- Osterwalder, A., & Pigneur, Y. (2010). *Business model generation: a handbook for visionaries, game changers, and challengers*. John Wiley & Sons.
- Watson, M., & McMahon, M. (2017). Adult Career Counselling: Narratives of Adaptability and Resilience. In *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience* (pp. 189-204). Springer, Cham.

Zanelli, J. C., Silva, N., & Soares, D. H. P. (2009). *Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: construção de projetos para o pós-carreira*. Artmed Editora.

## Referências

---

Cf, O. D. D. S. (2015). Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development.

International Labour Office (ILO). (2015). World Employment and Social Outlook: The changing nature of jobs.

International Labour Office (ILO). (2015). World Employment and Social Outlook: The changing nature of jobs.

LinkedIn. (2018). Turnover in Technology area. Retirado de <https://news.linkedin.com/2018/3>

MCS (2005). My career history. Retirado de <http://www.vocopher.com>

Ruse, M. (2013). The Cambridge encyclopedia of Darwin and evolutionary thought.