

Manuel Rafael

**O MODELO DESENVOLVIMENTISTA
DE
AVALIAÇÃO E ACONSELHAMENTO
DE CARREIRA (C-DAC)**

Preocupações de carreira, crenças de carreira
e *stress* profissional em adultos empregados

Lisboa

2001

Manuel Rafael

Faculdade de Psicologia
Instituto de Educação
Universidade de Lisboa
BIBLIOTECA

O MODELO DESENVOLVIMENTISTA
DE
AVALIAÇÃO E ACONSELHAMENTO
DE CARREIRA (C-DAC)

Preocupações de carreira, crenças de carreira
e *stress* profissional em adultos empregados

Lisboa

2001

Dissertação de doutoramento em
Psicologia (Orientação Escolar e
Profissional), apresentada à
Faculdade de Psicologia e de
Ciências da Educação da
Universidade de Lisboa

Aos meus pais Helena
e Aníbal (em memória)

pelos princípios de vida que
sempre me souberam transmitir

ÍNDICE GERAL

	Página
RESUMO/ABSTRACT	9
AGRADECIMENTOS	11
INTRODUÇÃO	13
 CAPÍTULO 1 – O ESTUDO DO ADULTO E A EVOLUÇÃO DAS PERSPECTIVAS SOBRE ORIENTAÇÃO	
1.1. Da orientação profissional de adolescentes ao aconselhamento de adultos	25
1.2. Alguns contributos teóricos para a compreensão e intervenção com adultos	36
 CAPÍTULO 2 – O MODELO DESENVOLVIMENTISTA DE AVALIAÇÃO E ACONSELHAMENTO DE CARREIRA (C-DAC)	
2.1. Fundamentos teóricos: as investigações de Donald Super	51
2.1.1. Modelo de desenvolvimento da carreira, maturidade ou adaptabilidade	52
2.1.1.1. Proposições	52
2.1.1.2. Concepção de fases de desenvolvimento	55
2.1.1.3. Da maturidade à adaptabilidade	63
2.1.2. Modelo do arco-íris de carreira	71
2.1.3. Modelo do arco normando de carreira	75
2.2. Aconselhamento de carreira e avaliação psicológica	77
2.2.1. Do modelo clássico de avaliação ao modelo desenvolvimentista de avaliação e aconselhamento de carreira	77
2.2.2. Variáveis psicológicas e instrumentos de avaliação psicológica	82
2.2.2.1. Maturidade vocacional ou adaptabilidade	83
2.2.2.2. Valores	85
2.2.2.3. Saliência dos papéis	90
2.2.2.4. Interesses	94
2.2.2.5. Outras dimensões	94
2.2.3. Sequências de utilização dos instrumentos de avaliação psicológica e aconselhamento ao longo do ciclo de vida	95
 CAPÍTULO 3 – O INVENTÁRIO DAS PREOCUPAÇÕES DE CARREIRA	
3.1. Fundamentos e antecedentes: maturidade, adaptabilidade e preocupações de carreira em Donal Super	103
3.2. A versão americana do Inventário das Preocupações de Carreira	106
3.3. A adaptação portuguesa e os estudos realizados em Portugal	115
 CAPÍTULO 4 – O INVENTÁRIO DE CRENÇAS DE CARREIRA	
4.1. Fundamentos e antecedentes: a teoria da aprendizagem social de John D. Krumboltz	123
4.2. A versão americana do Inventário de Crenças de Carreira	132
4.3. A adaptação portuguesa e o ensaio experimental	155
4.3.1. Tradução, adaptação dos itens e material	155
4.3.2. Amostra experimental e condições de aplicação	156
4.3.3. Resultados	158
 CAPÍTULO 5 – O INVENTÁRIO SOBRE O STRESS PROFISSIONAL	
5.1. Fundamentos e antecedentes: o stress profissional na perspectiva de Charles D. Spielberger	165
5.2. A versão americana do Inventário sobre o Stress Profissional	174
5.3. A adaptação portuguesa e o ensaio experimental	183
5.3.1. Tradução, adaptação dos itens e material	183
5.3.2. Amostra experimental e condições de aplicação	184
5.3.3. Resultados	185

CAPÍTULO 6 – CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA E PLANO EXPERIMENTAL	
6.1. Organização da amostra e plano experimental.....	197
6.2. Descrição da amostra	201
6.3. Condições de aplicação e de recolha de dados	215
CAPÍTULO 7 – CARACTERÍSTICAS METROLÓGICAS DOS INSTRUMENTOS UTILIZADOS	
7.1. Inventário das Preocupações de Carreira	222
7.1.1. Medidas de tendência central e de dispersão.....	222
7.1.2. Precisão	224
7.1.3. Intercorrelações entre escalas e subescalas	228
7.1.4. Análise factorial das subescalas	230
7.1.5. Validade concorrente	233
7.1.6. Análise de itens	235
7.2. Inventário de Crenças de Carreira	249
7.2.1. Medidas de tendência central e de dispersão	249
7.2.2. Precisão	252
7.2.3. Intercorrelações entre as escalas	260
7.2.4. Análise factorial das escalas	262
7.2.5. Validade concorrente	268
7.2.6. Análise de itens	270
7.3. Inventário sobre o Stress Profissional	279
7.3.1. Medidas de tendência central e de dispersão	279
7.3.2. Precisão	285
7.3.3. Intercorrelações entre escalas e subescalas	291
7.3.4. Correlações entre itens das escalas	292
7.3.5. Análise factorial dos itens nas escalas	297
7.3.6. Validade concorrente	314
7.4. Análises com os três instrumentos	316
7. 4.1. Intercorrelações	316
7. 4.2. Análise factorial	320
CAPÍTULO 8 – ESTUDO DE DIFERENÇAS INTER-GRUPAIS	
8.1. Inventário das Preocupações de Carreira	330
8.1.1. Sexo	330
8.1.2. Idade	332
8.1.3. Grupo profissional	338
8.1.4. Anos de experiência profissional	340
8.2. Inventário de Crenças de Carreira	346
8.2.1. Sexo	346
8.2.2. Idade	349
8.2.3. Grupo profissional	353
8.2.4. Anos de experiência profissional	356
8.3. Inventário sobre o Stress Profissional	361
8.3.1. Sexo	361
8.3.2. Idade	369
8.3.3. Grupo profissional	382
8.3.4. Anos de experiência profissional	389
CONCLUSÕES	401
BIBLIOGRAFIA	417
ÍNDICE DE QUADROS	451
ÍNDICE DE FIGURAS	461
ANEXO 1 - Inventário das Preocupações de Carreira	465
ANEXO 2 - Inventário de Crenças de Carreira	469
ANEXO 3 - Inventário sobre o Stress Profissional	481

RESUMO

A investigação fundamenta-se no Modelo Desenvolvimentista de Avaliação e Aconselhamento de Carreira (Osborne, Brown, Niles, e Miner, 1997; Super, 1983a; Super, Osborne, Walsh, Brown, e Niles, 1992), tendo como objectivos gerais o estudo de variáveis envolvidas no processo de desenvolvimento da carreira em adultos (preocupações de carreira, crenças de carreira e *stress* profissional), e a adaptação portuguesa do Inventário de Crenças de Carreira (ICC) e do Inventário sobre o *Stress* Profissional (ISP).

O Inventário das Preocupações de Carreira (Super, Thompson e Lindeman, 1988), o Inventário de Crenças de Carreira (Krumboltz, 1991a) e o Inventário sobre o *Stress* Profissional (Spielberger e Vagg, 1992, 1999) foram aplicados a uma amostra de 451 sujeitos adultos empregados, com idades compreendidas entre os 18 e os 64 anos.

A análise metrológica do IPC e do ISP mostrou índices de precisão e validade satisfatórios das medidas; para o ICC evidenciaram-se problemas com algumas escalas de forma similar aos resultados obtidos com amostras americanas. Os dados apoiam a organização das preocupações de carreira, das crenças de carreira e do *stress* profissional como dimensões independentes.

O ISP é claramente influenciado pelo grupo profissional considerado (bancários e professores) e o IPC pela idade e pelos anos de experiência profissional. Estes resultados são importantes do ponto de vista da validade de construto e têm importantes implicações nos domínios da investigação e da intervenção em psicologia da carreira.

ABSTRACT

The theoretical framework is the Career - Development Assessment Counselling model (Osborne, Brown, Niles, & Miner, 1997; Super, 1983a; Super, Osborne, Walsh, Brown, & Niles, 1992). The main goals of the research were to explore the relationships between career variables (career concerns, career beliefs and occupational stress) and the Portuguese adaptation of the Career Beliefs Inventory (CBI) and the Job Stress Survey (JSS).

The Adult Career Concerns Inventory (ACCI) (Super, Thompson & Lindeman, 1988), the Career Beliefs Inventory (Krumboltz, 1991a) and the Job Stress Survey (Spielberger & Vagg, 1992, 1999) were administered to a sample of 451 employed adult, aged between 18 and 64 years.

The metrological analysis of results on the ACCI and on the JSS showed satisfactory reliability and validity of the measures. For the CBI the reliability measures show some problems with some scales in a way similar of the results found in American samples. The data supported the organisation of beliefs, occupational stress and career concerns as independent dimensions.

The JSS is cleared influenced by occupational group (bank employees and teachers) and the ACCI by age and work experience. These are important results for the study of construct validity and have important implications for research and intervention in the field of career psychology.

Agradecimentos

Qualquer realização humana, mesmo que individualmente assinada, é sempre o resultado de um conjunto diversificado de circunstâncias, de instituições e, especialmente, de pessoas.

Ao Professor Doutor José Ferreira Marques agradeço a aceitação da orientação desta dissertação, as sugestões e conhecimentos científicos que soube partilhar, e o apoio proporcionado ao longo de cerca de 20 anos de contacto profissional que grandemente influenciou o interesse pelos temas investigados e que se espelham no que de rigor esta dissertação contém.

Pelo apoio incondicional no plano pessoal, e pelas discussões sempre estimulantes (por vezes até cientificamente violentas) sobre temas da dissertação, agradeço à Professora Doutora Maria Eduarda Duarte, cujo contributo se reflecte em muitos dos aspectos positivos deste trabalho.

Institucionalmente, merece uma especial referência a linha de investigação de Orientação e Desenvolvimento da Carreira do Centro de Psicométrica e de Psicologia da Educação (Unidade de Investigação e de Desenvolvimento da Fundação para a Ciência e Tecnologia da Universidade de Lisboa) pelo suporte de natureza logística e informática e pelo custeamento de parte das despesas que a dissertação comportou.

Merecem igualmente uma palavra especial de reconhecimento os participantes na investigação, que generosamente ofereceram o seu tempo.

A todos os familiares, amigos e colegas (funcionários docentes e não docentes da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa) que souberam transmitir a força e a motivação necessárias nos momentos mais difíceis, dirijo um agradecimento muito especial - a todos, sem os nomear, porque eles aqui se sentirão seguramente retratados e assim evitarei cometer injustiças por omissão.

Permito-me aqui representá-los na pessoa do Joaquim Germano, cujas palavras e actos, quase sempre sábios e oportunos, se transformaram em razões para prosseguir o trabalho; permito-me ainda desejar que essas palavras e esses actos (por vezes de pura emoção, por vezes repletos de razão) conduzam à concretização dos seus próprios sonhos nos diferentes papéis que a vida tem para oferecer.

Por fim, mas no princípio de tudo e em tudo, os meus pais, a quem dedico esta dissertação – a título póstumo, ao meu pai, que faleceu no dia em que, das penas do computador, correram, com inusitada fluidez, as últimas linhas das conclusões desta dissertação.

Introdução

Esta investigação situa-se no âmbito do desenvolvimento da carreira em adultos, tendo na sua origem razões de natureza pessoal e científica nem sempre objectivamente indissociáveis; o interesse do autor pela temática do desenvolvimento do adulto, a crença de que esse desenvolvimento pode ser, em muitas circunstâncias apoiado, a convicção de que essa ajuda implica um corpo de conhecimentos sólido, e a consideração da sua importância estão, mais especificamente, entre as razões desta escolha.

Fundamenta-se no Modelo Desenvolvementista de Avaliação e Aconselhamento de Carreira (*Career - Development Assessment Counseling*) (Osborne, Brown, Niles, e Miner, 1997; Super, 1983a; Super, Osborne, Walsh, Brown, e Niles, 1992), modelo que emerge de um conjunto diversificado de investigações que, desde a década de 50, têm procurado estudar o desenvolvimento da carreira e, em paralelo, construir instrumentos de avaliação psicológica para apoio ao aconselhamento em diferentes fases do ciclo de vida. A opção por este modelo decorre, em primeiro lugar, do facto de se tratar de uma abordagem desenvolvimentista e compreensiva das escolhas de carreira, apoiada por um conjunto relativamente extenso de estudos empíricos e, na qual, a investigação, a avaliação e o aconselhamento de carreira, embora balizados por conceitos teóricos, são flexíveis na sua aplicação à(s) realidade(s) do(s) adulto(s).

O desenvolvimento da carreira nos adultos é uma área relativamente nova no âmbito da orientação. Efectivamente, se se pode dizer que o estudo dos problemas da orientação e do desenvolvimento de carreira, numa perspectiva científica, se iniciou há cerca de 100 anos com Frank Parsons, a formulação de modelos que abranjam o ciclo total de vida e uma atenção, em especial, às especificidades dos indivíduos adultos, são preocupações relativamente recentes.

As teorias e as intervenções no âmbito da orientação estiveram durante muitos anos quase exclusivamente dedicadas ao adolescente. Ilustrativa desta situação é a seguinte afirmação: «ao olhar para um texto típico de psicologia, qualquer pessoa seria levada a pensar que o desenvolvimento humano termina aos 21 anos» (Hopson e Scally, 1980, p.175). A mesma visão é partilhada por Crites bem como por Super e Hall, que relevam a escassez de estudos sobre o desenvolvimento da carreira nos adultos (Crites, 1976, p. 105; Super e Hall, 1978, p. 352).

A evolução das concepções sobre a orientação e, em especial, o surgimento de modelos desenvolvimentistas bem como um conjunto de factores de natureza demográfica e tecnológica fizeram despertar na sociedade, em geral, e na comunidade científica, em particular, um interesse pelo estudo do adulto. Constata-se, por exemplo, que as mudanças na vida do adulto são um fenómeno cada vez mais frequente devido em parte às incertezas do ambiente económico e das mudanças tecnológicas, bem como ao surgimento de novas atitudes individuais face ao trabalho, o que suscita temas novos no desenvolvimento e aconselhamento de carreira.

Começou, assim, a surgir um número crescente de investigações sobre a carreira e o ajustamento vocacional de adultos de todas as idades (Hopson, 1985, p.49; London e Greller, 1991, p.144; Super, Thompson e Lindeman, 1988, p.1) de tal forma que, nos últimos trinta anos, ocorre uma mudança profunda no âmbito do estudo do desenvolvimento da carreira manifesta no aparecimento de trabalhos com amostras de profissionais e adultos que rivalizam em número com as que contemplam adolescentes e estudantes universitários (Chartrand e Camp, 1991, p.3).

Na evolução das concepções sobre a orientação assumem particular impacto no estudo do adulto as abordagens de natureza desenvolvimentista que, ao salientarem a importância de diferentes dimensões psicológicas do desenvolvimento, em diversas fases do ciclo de vida, conduziram à construção

e refinamento de diversos instrumentos psicológicos de avaliação, e destacaram, na actualidade, as potencialidades do Modelo Desenvolvimentista de Avaliação e Aconselhamento de Carreira (Osborne, Brown, Niles, e Miner, 1997).

Conciliando a existência de novos modelos explicativos do funcionamento psicológico no adulto decorrentes das investigações e a emergência de novas realidades, na sociedade em geral, e no mundo do trabalho, em particular, há necessidade de novas formas de intervenção, desenvolvimentistas e flexíveis. É neste quadro que o Modelo Desenvolvimentista de Avaliação e Aconselhamento de Carreira (C-DAC) adquire relevância.

No modelo C-DAC propõem-se vários instrumentos de avaliação psicológica que constituem operacionalizações de dimensões psicológicas, cuja importância no processo de escolha vocacional foi sendo destacada pelas investigações realizadas ao longo de várias décadas do século XX. Originalmente, os instrumentos considerados são os seguintes: *Career Development Inventory* (Inventário de Desenvolvimento Vocacional); *Adult Career Concerns Inventory* (Inventário das Preocupações de Carreira); *Strong Interest Inventory*; *Values Scale* (Escala de Valores), e *Salience Inventory* (Inventário sobre a Saliência das Actividades) (Super, 1983a).

A maioria dos referidos instrumentos foi adaptada para outros países no âmbito de investigações que procuram relacionar variáveis de conteúdo (aptidões, interesses, valores) e de processo (saliência de papéis, maturidade e/ou adaptabilidade), fundamentais na descrição de processos de desenvolvimento de carreira (Niles, no prelo). No caso da avaliação dos valores e da saliência das actividades destaca-se um aspecto particularmente interessante que se refere ao facto de se tratarem de instrumentos verdadeiramente internacionais construídos no âmbito do projecto *Work Importance Study* (WIS) - Estudo sobre a Importância do Trabalho. Neste

projecto, no qual Portugal teve desde o início uma participação activa, estabeleceram-se como objectivos a estudo da importância do trabalho num conjunto de outros papéis e dos valores procurados na vida, bem como a construção de instrumentos de avaliação psicológica (Ferreira Marques, 1992; 1995; Nevill e Super, 1986b).

Desde a década de 70, Portugal constitui igualmente um dos países em que, sob a coordenação de J. H. Ferreira Marques, têm sido realizadas adaptações de alguns dos referidos instrumentos de avaliação psicológica (e.g., Ferreira Marques e Caeiro, 1979). Adicionalmente, têm sido efectuadas investigações que procuram estabelecer relações entre variáveis de desenvolvimento da carreira com diferentes amostras de adolescentes (e.g. Afonso, 1987; Duarte, 1984; Teixeira, 1988), estudantes universitários (e.g., Lima, 1998) e de adultos (e.g. Barros, 1997; Duarte, 1993; Rafael, 1992), numa perspectiva desenvolvimentista. Muitas das provas têm também sido utilizadas em aconselhamento de carreira individual e grupal (cf. Ferreira Marques, Caeiro, Alves, Pinto, Duarte, Afonso, Teixeira e Lima, 1998).

No modelo C-DAC, as sequências de utilização dos instrumentos variam em função das necessidades dos indivíduos e da investigação (Super, 1983a). A flexibilidade do modelo prevê, ainda, a substituição ou adição de outros instrumentos que permitam a avaliação de dimensões psicológicas consideradas pertinentes, quer ao nível do aconselhamento, quer ao nível da investigação. Assim, para além da utilização dos *Differential Aptitude Tests* (Testes de Aptidões Diferenciais) ou da *General Aptitude Test Battery* (Bateria de Testes de Aptidões GATB) têm sido integrados no modelo instrumentos como o *Osipow e Spokane Occupational Stress Inventory*, a *Osipow Career Development Scale*, o *Krumboltz Career Beliefs Inventory* e o *Myers-Briggs Type Inventory*. Entre outras, incluem-se, assim, na actualidade variáveis como a saliência de papéis, os valores, a maturidade/adaptabilidade, as aptidões, os

interesses, as crenças de carreira e o *stress* profissional (Osborne, Brown, Niles, e Miner, 1997; Super, Osborne, Walsh, Brown, e Niles, 1992).

Trata-se, pois, de um modelo bastante fecundo nas possibilidades de investigação que proporciona, em várias dimensões psicológicas, tomadas de forma isolada ou relacionada e que, em última análise, poderão contribuir para o refinamento do próprio modelo. Naturalmente, a sua aplicação, em especial, noutros contextos culturais, exige estudos de natureza psicométrica e diferencialista, os quais se assumem como pilares essenciais para uma utilização fundamentada em aconselhamento de carreira e em investigação, numa perspectiva desenvolvimentista.

É, assim, que no contexto do modelo C-DAC se estabeleceram como objectivos gerais desta dissertação:

- estudar variáveis envolvidas no processo de desenvolvimento da carreira em adultos: preocupações de carreira, crenças de carreira e *stress* profissional;
- adaptar instrumentos de avaliação psicológica para Portugal, visando a sua utilização no aconselhamento de carreira.

Mais especificamente, procede-se à adaptação para Portugal de dois instrumentos: o *Krumboltz Career Beliefs Inventory* (Krumboltz, 1991a) e o *Job Stress Survey* (Spielberger e Vagg, 1992, 1999). O Modelo Desenvolvimentista de Avaliação e Aconselhamento de Carreira procura integrar num quadro compreensivo e explicativo diversas variáveis relevantes nos planos teórico e prático pelo que, nesta investigação, será também utilizado o Inventário das Preocupações de Carreira (Super, Thompson, e Lindeman, 1988) adaptado anteriormente para a população portuguesa (Duarte, 1993).

Os Capítulos 1 e 2 desta dissertação são capítulos de natureza essencialmente teórica e de revisão de literatura.

No Capítulo 1 (*O estudo do adulto e a evolução das perspectivas sobre orientação*) descrevem-se sucintamente as grandes linhas da evolução das

concepções sobre a orientação, valorizando os aspectos que contribuíram para o aconselhamento de adultos. De diferentes teorias sobre a orientação - traço e factor, desenvolvimentistas, aprendizagem social e dinâmicas - procuram salientar-se os contributos mais relevantes para a compreensão do adulto e aconselhamento do adulto.

No Capítulo 2 (*O Modelo Desenvolvimentista de Avaliação e Aconselhamento de Carreira (C-DAC)*) caracterizam-se, numa primeira parte, os fundamentos do modelo C-DAC e, em particular, o modelo de desenvolvimento da carreira, maturidade ou adaptabilidade, o modelo do arco-íris da carreira e o modelo do arco normando, que sintetizam as investigações efectuadas por Super e colaboradores (Osborne, Brown, Niles e Miner, 1997; Super, 1990). Numa segunda parte referem-se os aspectos mais directamente relacionados com a concepção de aconselhamento e de avaliação psicológica, e as principais implicações na intervenção em aconselhamento ao longo do ciclo de vida.

Nos Capítulos 3, 4 e 5, que se estruturam cada um em três pontos e de forma idêntica para todos, efectua-se a descrição e integração dos instrumentos utilizados. Assim, num primeiro ponto, de revisão bibliográfica, referem-se aspectos de natureza essencialmente teórica (p.e., modelos, investigações) que fundamentam e antecederam os instrumentos; num segundo ponto referem-se aspectos essencialmente de natureza metodológica, caracterizando-se o instrumento de avaliação (p.e., objectivos, material, estudos psicométricos) e, num terceiro ponto, descrevem-se as adaptações para a língua portuguesa e os resultados obtidos com as amostras experimentais, excepto no que se refere ao Inventário das Preocupações de Carreira dada a sua adaptação para Portugal ter sido efectuada em estudos anteriores.

No Capítulo 3 (*O Inventário das Preocupações de Carreira*) descreve-se o Inventário das Preocupações de Carreira (Duarte, 1993; Super, Thompson e

Lindeman, 1988) situando-o no modelo da adaptabilidade na carreira, e sintetizam-se os principais resultados das investigações realizadas em Portugal.

No Capítulo 4 (*O Inventário de Crenças de Carreira*), apresenta-se o Inventário de Crenças de Carreira (Krumboltz, 1991a) - fundamentos teóricos, objectivos, processo de construção, estudos realizados e aplicações no âmbito da avaliação psicológica e do aconselhamento de carreira, descrevem-se os procedimentos de adaptação para a língua portuguesa, e discutem-se os resultados obtidos na sua aplicação a uma amostra experimental de 90 adultos empregados.

O Capítulo 5 (*O Inventário sobre o Stress Profissional*) é dedicado ao Inventário sobre o Stress Profissional (Spielberger e Vagg, 1992, 1999); integrando-o no estudo do stress profissional e dos modelos teóricos que o inspiram, descreve-se a versão americana do instrumento e, por fim, o estudo experimental da adaptação portuguesa com uma amostra de 63 adultos empregados.

Os Capítulos 6, 7 e 8 referem-se à caracterização da amostra e à análise de resultados.

No Capítulo 6 (*Caracterização da amostra e plano experimental*) caracteriza-se o procedimento de constituição da amostra (critérios e constrangimentos), estuda-se a amostra de adultos empregados (N=451) de acordo com um conjunto de variáveis relevantes em psicologia das carreiras, descrevem-se os procedimentos de recolha de dados e as aplicações efectuadas com os instrumentos utilizados.

No Capítulo 7 (*Características metrológicas dos instrumentos utilizados*), tendo como objectivo o estudo de algumas qualidades metrológicas dos instrumentos de medida utilizados, apresentam-se as análises efectuadas para a amostra total nos três instrumentos utilizados. Para cada um dos instrumentos, determinam-se medidas de tendência central e de dispersão e

calculam-se coeficientes de precisão (alfa de Cronbach). As matrizes de intercorrelações e as análises factoriais procuram extrair elementos indicadores de validade de construção. A validade é ainda estudada no que respeita a critérios de satisfação (validade concorrente). Finalmente, as análises de itens pretendem enriquecer o estudo de aspectos de natureza metrológica. Após a análise de cada um dos instrumentos, separadamente, efectuam-se várias análises conjuntas dos instrumentos (intercorrelações e análises factoriais).

No Capítulo 8 (*Estudo de diferenças inter-grupais*) efectuam-se análises para cada um dos instrumentos utilizados neste trabalho em função das variáveis sexo, idade, grupo profissional e anos de experiência profissional.

Finalmente, nas *Conclusões*, procura-se destacar, por um lado, os aspectos mais significativos da investigação efectuada e, por outro, delinear algumas pistas de trabalho a explorar em futuras investigações.

Capítulo 1

O estudo do adulto e a evolução das perspectivas sobre orientação

As primeiras formulações teóricas sobre a orientação com um carácter científico surgiram há cerca de cem anos; no entanto, as preocupações e o interesse pelo adulto são um fenómeno relativamente recente na atenção dos teóricos, práticos e da comunidade em geral.

Neste capítulo referem-se, em primeiro lugar, as grandes linhas da evolução das concepções sobre a orientação, evolução que traduz uma preocupação inicial apenas com jovens que transitavam da escola para o mercado de trabalho até às preocupações actuais sobre um conjunto extenso de populações, nas quais se incluem os adultos. Numa segunda parte do capítulo, destacam-se, de diferentes teorias sobre as escolhas vocacionais, os aspectos mais relevantes para a compreensão e aconselhamento do adulto.

1.1. Da orientação profissional de adolescentes ao aconselhamento de adultos

O aparecimento da orientação vocacional como problema científico teve lugar no início do século XX, marcado por uma abordagem cuja preocupação fundamental consistia em confrontar as características do indivíduo com as exigências das profissões no momento em que aquele ingressava no mundo do trabalho. Esta perspectiva, designada de traço e factor, deve o seu êxito, em grande parte, a Parsons, cujas ideias se encontram na obra publicada em 1909 e intitulada *Choosing a Vocation*, e vai marcar a teoria e a prática da psicologia vocacional até à década de 50 (Crites, 1969, p.13; Hackett, Lent e Greenhaus, 1991, p.5).

A teorização de Parsons é de simples elaboração; nas palavras do autor «a orientação [profissional] consiste em três passos: primeiro, uma clara compreensão de si próprio, aptidões, capacidades, recursos, limitações (...) e

outras qualidades; segundo, um conhecimento do mundo do trabalho: exigências e condições, vantagens e desvantagens, oportunidades (...); terceiro, uma combinação das relações entre estes dois grupos de factos» (Parsons, 1909, p.5).

Em Portugal, encontramos uma concepção que acompanha de muito perto estas ideias, ideias essas claramente expressas na afirmação de Faria de Vasconcelos que, ao distinguir selecção profissional e orientação profissional, afirma: «o objectivo da orientação profissional consiste em escolher a profissão ou grupos de profissões que mais convém a um indivíduo dado, às suas aptidões físicas e mentais diagnosticadas mediante uma série de exames apropriados, tendo em conta não só as exigências características da profissão, mas também as condições do mercado de trabalho» (Vasconcelos, 1936, p. 31).

No entanto, o processo de orientação é, actualmente, reconhecido como sendo mais complexo do que a descrição efectuada por Parsons pelo que as suas formulações parecem algo simplistas; a complexidade do processo, fruto da evolução nas investigações entretanto realizadas, conduz à utilização de um conjunto mais alargado de conceitos (Bingham, 1999, p.7) com naturais reflexos na intervenção.

Constituem marcos importantes nas décadas de 30 a 50, por um lado, a evolução da psicologia diferencial e da psicometria (com o aparecimento e testes colectivos de avaliação de aptidões, o aparecimento do primeiro inventário de interesses de Strong e o estudo científico das profissões) e, por outro, a publicação, em 1942, da obra *Counseling and Psychotherapy* de Rogers; esta obra, embora incidindo sobre aspectos psicoterapêuticos, influencia uma concepção de orientação centrada no indivíduo que se manifesta no salientar de aspectos motivacionais e afectivos, na ênfase na auto-aceitação e na auto-compreensão, numa atenção às verbalizações do indivíduo enquanto fonte de informação, e ainda num impulso à investigação e

prática sobre a interacção cliente-conselheiro (Crites, 1969, pp. 5-8; Crites, 1981, pp.5-7).

Uma mudança radical das concepções teóricas na orientação surge na década de 50 com a emergência de teorias desenvolvimentistas, as quais assumem que o desenvolvimento se processa ao longo de toda a vida e ocorre através de uma série de fases com características diferenciadas. O carácter inovador destas teorias reside no entendimento do desenvolvimento psicológico humano segundo uma perspectiva de ciclo de vida, dando relevância ao estudo de todas as mudanças no desenvolvimento individual - físico, intelectual, afectivo, social, da personalidade e vocacional (Jepsen, 1990, p.120).

A importância do recurso a contributos de várias disciplinas tais como a economia, a sociologia, a antropologia e a psiquiatria, que é também progressivamente reconhecida, torna-se uma característica fundamental destas perspectivas, reconhecimento que decorre da consciencialização de que o processo de desenvolvimento humano é complexo (Gysbers, 1988; Jepsen, 1990, p.120). Especificamente, no âmbito dos estudos sobre o desenvolvimento da carreira, destacam-se quatro disciplinas: psicologia diferencial, psicologia do desenvolvimento, psicologia da personalidade e sociologia (Super, 1990, p.197).

Enquanto contributo decisivo para essa mudança, destaca-se o trabalho de Ginzberg e seus colaboradores, ao propor que a escolha vocacional não é uma decisão tomada num determinado momento, mas antes um processo de desenvolvimento que se prolonga desde a infância até à idade adulta; esse processo, determinado por factores pessoais e situacionais, é passível de ser definido através de fases (Ginzberg, 1952, 1966, 1984).

Embora limitados, por se restringirem ao período da adolescência e início da idade adulta, os trabalhos de Ginzberg são um importante estímulo

para o incremento das perspectivas desenvolvimentistas sobre as escolhas vocacionais.

As primeiras formulações teóricas de Super, ao contemplarem todo o ciclo de vida (Super, 1953, 1957) constituem, indubitavelmente, neste âmbito, novo e decisivo impulso; as suas implicações conduzem a um conjunto alargado de investigações que procuram esclarecer os processos e variáveis implicadas no desenvolvimento da carreira.

Na década de 60 os termos carreira e desenvolvimento de carreira tornam-se populares, destacando-se uma ideia central - as escolhas vocacionais não constituem um corte transversal e momentâneo na vida do indivíduo (Gysbers, 1988).

O crescente peso de uma abordagem desenvolvimentista é também uma tendência que vai marcar a década de 70, na qual podem relevar-se como contributos importantes a autonomia da Psicologia Vocacional entendida como o estudo do comportamento e do desenvolvimento vocacionais (Crites, 1969) e o surgimento do movimento da educação de carreiras ligando a orientação à educação, ao curriculum escolar e ao processo educativo (Herr e Cramer, 1996, pp. 34-35; Shertzer e Stone, 1974, p.44).

As novas concepções de orientação reflectem-se nas próprias designações, sendo actualmente frequente a utilização das expressões orientação de carreira e aconselhamento de carreira; constitui igualmente uma evolução recente a integração da orientação no quadro do desenvolvimento pessoal e social, como se testemunha na afirmação «o aconselhamento de carreira e o aconselhamento pessoal estão inextricavelmente relacionados. Os problemas de carreira têm forte componente emocional (...) é quase impossível separar ou categorizar um problema como sendo de carreira ou pessoal» (Krumboltz, 1993, p. 143).

Pesem embora as importantes repercussões dos modelos referidos, a investigação e a prática na psicologia vocacional estiveram, no entanto,

preocupadas essencialmente com o adolescente e o jovem adulto, sendo relativamente reduzido o interesse pelos acontecimentos posteriores ao ingresso numa profissão (Campbell e Heffernan, 1983, p. 223).

À medida que surgem novos conceitos e realidades, torna-se óbvio que as pessoas de todas as idades podem ter, em muitas circunstâncias, necessidades e preocupações de carreira e que a sociedade pode beneficiar de programas e serviços de aconselhamento de carreira (Gysbers, 1988), ultrapassando-se definitivamente o foco inicial do princípio do século em que a população alvo se limitava ao jovem que transitava da escola para o mercado de trabalho.

Assim, enquanto alvo de investigação e de intervenção, o adulto recebe uma crescente atenção da comunidade científica e dos especialistas em aconselhamento, por um lado, e da sociedade em geral e do mundo do trabalho em particular, por outro. Para esta mudança nas atitudes, práticas e teorias em muito concorrem as solicitações do mercado de trabalho no sentido de providenciar apoio a pessoas de todas as idades e em todas as fases de desenvolvimento (Johnston e Heppner, 1984; Law, 1981).

Entre os factores desencadeadores da crescente atenção ao adulto devem referir-se os que se relacionam com os condicionalismos de certas profissões, com o retorno da mulher à actividade profissional após a educação dos filhos ou com grandes acontecimentos sociais, económicos ou políticos; estes factores são já considerados clássicos, destacando-se, na actualidade, outros de natureza demográfica, tecnológica ou psicológica (Campbell e Heffernan, 1983, pp.223-225; McCrae e Costa, 1990, p.5; Watts, 1980a, pp.12-15).

Os factores demográficos assumem especial importância e, entre eles, o aumento da expectativa de vida (em particular, do número de pessoas com mais de 65 anos), o aumento do número de mulheres no mercado de trabalho

bem como das que têm uma formação universitária (Campbell e Heffernan, 1983, pp.224-225; Johnston e Heppner, 1984).

Nos factores de natureza tecnológica, verifica-se que muito mais profissões estão disponíveis actualmente, muitas das quais não existiam quando os actuais adultos trabalhadores fizeram as suas escolhas iniciais de carreira; estas mudanças ocorrem especialmente nos campos de alta tecnologia verificando-se que o padrão linear escola-trabalho-reforma não é compatível com essas mudanças sendo cada vez mais os trabalhadores que mudam de local de trabalho e de tipo de trabalho ao longo da sua vida (Brown, 1998; Johnston e Heppner, 1984; Kerka, 1995).

As mudanças culturais e económicas na sociedade e as mudanças tecnológicas e organizacionais nos locais de trabalho podem gerar frustrações em muitos trabalhadores; adicionalmente, modificações nos valores, nas necessidades e nas expectativas dos indivíduos conduzem muitos adultos a reformularem os seus planos de carreira. Constituem exemplos vivos da importância de factores de natureza psicológica as seguintes situações: uma mãe que decide deixar um emprego prestigiado a tempo inteiro numa também prestigiada organização, para realizar um trabalho em tempo parcial e poder dedicar mais tempo aos filhos; um analista químico, de 38 anos, que deixa um laboratório de investigação e decide iniciar um negócio por conta própria; um professor universitário com 20 anos de carreira que decide trabalhar como responsável pela formação numa pequena organização ou ainda uma mulher, de 40 anos de idade, que decide deixar o seu trabalho a tempo inteiro e voltar a estudar (Lankard, 1993).

Assim, assistimos a um aumento da mobilidade na carreira que se traduz nas seguintes constatações:

- a meia idade não é mais, em termos profissionais, uma época de acomodação e manutenção de emprego;

- os fenómenos do desemprego e do subemprego obrigam a encarar a progressão na carreira não apenas no sentido vertical mas também no transversal;

- as necessidades de formação contínua levantam a necessidade de tomar decisões de carreira;

- a reforma antecipada, por razões legais, leva a ter de encarar formas de actividades alternativas, socialmente válidas;

- o aparecimento de novos estilos de vida impele o adulto a reformular os seus planos iniciais de carreira (Campbell e Heffernan, 1983; Neapolitan, 1980; Thomas, 1980; Watts, 1980a).

Os factores referidos se, por um lado, destacam a importância do estudo do desenvolvimento do adulto que se traduz em práticas de aconselhamento, por outro, vêm salientar uma diversidade de populações alvo. Com efeito, se os conselheiros tradicionalmente lidaram com as preocupações da reentrada das mulheres no mercado de trabalho ou com homens e mulheres que questionavam a direcção da sua actual profissão e procuravam alternativas de carreira, actualmente são confrontados com outros grupos específicos. Entre eles devem referir-se:

- os trabalhadores mais velhos que procuram carreiras após a reforma;
- os trabalhadores deslocados, quer colarinhos brancos quer azuis, cujos empregos foram eliminados devido a acontecimentos como o encerramento de quintas, falências e fusões de empresas;

- os casais, em que ambos trabalham, cujas necessidades são mais complexas do que as de apenas um indivíduo que faz a exploração da sua carreira (Avedon, 1995; Goodman e Hoppin, 1988; Imel, 1996).

Os factores referidos e as investigações sobre o adulto vêm dar fundamento à necessidade de ajuda ao seu processo de desenvolvimento, cuja ênfase pode valorizar diferentes aspectos: os aspectos de desenvolvimento da carreira, encarada no seu todo, como um maxi-ciclo, com

as suas sucessivas fases e os mini-ciclos que ocorrem por vezes dentro de cada fase; pode valorizar os diversos papéis que o indivíduo é chamado a desempenhar, considerando o seu peso específico em cada fase da vida e a sua interacção recíproca (particularmente importante no adulto, em que podem surgir conflitos entre os papéis familiares e profissionais); pode ainda orientar-se para os "acontecimentos da vida", ou seja, ajudar o indivíduo a saber gerir as transições originadas por mudanças previsíveis ou imprevisíveis, de modo a que possa controlá-las e não ser controlado por elas, e aprenda a tirar delas dividendos em termos de oportunidades de crescimento (Watts, 1980a, p.20).

A necessidade de apoiar o processo de desenvolvimento do adulto começa assim a ser reconhecida, o que tem originado em vários países a criação de diversos serviços de orientação, designadamente em Inglaterra e nos Estados Unidos (Darkenwald, 1980; Gerstein, 1982; Watts, 1980a). A maior parte deles funciona em apoio do adulto como trabalhador, alguns são dirigidos ao adulto estudante, com o objectivo de apoiar as escolhas de cursos e facilitar a apreciação das implicações profissionais dessas escolhas; outros, ainda, que se destacam no momento presente, são os que se destinam aos reformados, que preparam a transição da vida activa para a fase de reforma, ajudando a decidir sobre actividades alternativas para preenchimento dos tempos livres, bem como os que visam contribuir para o aumento da maturidade vocacional em adultos com problemas específicos ao nível do desenvolvimento da carreira (Goodson, 1982, pp. 230-232; Manuele, 1984, pp.101-103; Watts, 1980b, pp.189-191). A organização dos serviços deve ser concebida de forma a proporcionar resposta a diferentes tipos e níveis de necessidades individuais assumindo formas muito diversas que passam por actividades que podem dirigir-se, em simultâneo, a um conjunto alargado de indivíduos (por exemplo, seminários, apoio assistido por computador), por actividades que proporcionam apoio a grupos com necessidades especiais ou,

ainda, implicar o envolvimento do meio exterior (amigos, família) no processo de ajuda (Kellett e Conger, 1995).

Os problemas que se colocam ao adulto trabalhador, embora possam ser englobados em grandes categorias como, por exemplo, problemas na tomada de decisão na carreira, problemas na implementação de planos de carreira, problemas no desempenho organizacional/institucional e problemas na adaptação organizacional/institucional (Campbell e Cellini, 1981), exigem um conjunto diversificado de competências por parte dos psicólogos, o desenvolvimento de instrumentos de avaliação psicológica apropriados à população adulta em geral ou a casos particulares, e ainda a utilização de múltiplas técnicas e estratégias de intervenção, designadamente no planeamento dos serviços de aconselhamento.

Entre as competências exigidas ao psicólogo destacam-se as seguintes: conduzir sessões de aconselhamento individuais ou em grupo para ajudar a clarificar objectivos de carreira (vida), aplicar e interpretar testes psicológicos que avaliem dimensões como as aptidões e os interesses, e identifiquem opções de carreira; encorajar actividades exploratórias através de exercícios e experiências planeadas; utilizar sistemas de informação no sentido de ajudar os indivíduos a melhor compreenderem o mundo do trabalho; proporcionar oportunidades para melhorar as competências de tomada de decisão; apoiar o desenvolvimento de planos individualizados de carreira; ensinar estratégias de procura de emprego; ajudar a resolver possíveis conflitos pessoais no emprego através do desenvolvimento de competências de comunicação, ajudar na compreensão da adaptação ao trabalho e a outros papéis da vida e proporcionar apoio a indivíduos que têm *stress* profissional, perdem o emprego ou experimentam transições de carreira (National Career Development Association, 1985).

Mais especificamente, são por vezes as próprias organizações que desenvolvem serviços de diferentes níveis de especificidade em resposta a

necessidades particulares de indivíduos ou de grupos. São exemplos, o apoio a indivíduos que atingiram um nível que devido à estrutura piramidal das empresas não têm possibilidades de progredir na carreira, os programas de formação profissional no interior da empresa ou solicitando apoio de entidades externas, os programas sobre “bem-estar”, os de aconselhamento sobre álcool e consumo de drogas, o apoio no planeamento da reforma, o apoio a grupos minoritários e a mulheres, a gestão do *stress*, o aconselhamento familiar, etc. (Arnold, 1997, pp.44-48; Herr e Cramer, 1996, pp.505-525).

A atenção ao adulto, bem espelhada na multiplicidade de populações destinatárias da intervenção e das áreas e conteúdos dos programas de intervenção, traduz uma clara ruptura com as concepções do início do século XX sobre a orientação profissional e colocam a ênfase numa abordagem desenvolvimentista em que os aspectos de natureza pessoal assumem uma importância fulcral. Nas palavras de especialistas no domínio da psicologia das carreiras «o aconselhamento de carreira é um processo integrado destinado a ajudar os indivíduos com problemas de desenvolvimento da carreira (...) é um processo de escolha, ingresso, ajustamento e avanço numa profissão (...) é um processo que interage de forma dinâmica com outros papéis na vida» pelo que «os problemas de carreira incluem, mas não estão limitados, à decisão e indecisão na carreira, ao desempenho no trabalho, ao *stress* e ajustamento, à incongruência da pessoa e do ambiente de trabalho e à integração inadequada ou insatisfatória dos papéis na vida» (Brown e Brooks, 1991, p.5).

Na evolução das perspectivas sobre a orientação em geral e sobre o adulto em particular emerge também a importância da responsabilização do indivíduo pela gestão da sua própria carreira apoiada, em muitos casos, pelas próprias organizações nos programas que proporcionam aos seus trabalhadores (Kidd, 1998b).

As formas que os diferentes programas assumem são muito diversificadas, algumas das quais são similares às que se utilizam com

adolescentes, mas adaptadas à realidade do mundo do trabalho que envolve o adulto e à especificidade do momento em que situa no ciclo de vida.

Kidd apresenta uma resenha dos principais tipos de programas de intervenção na carreira focalizados no trabalhador que se podem encontrar nas organizações. Esses programas revestem, por vezes, a forma de *workshops* de planeamento da carreira, através da realização de exercícios de auto-avaliação com *feedback* de outros participantes, como verificação do realismo dos planos e ajuda na decisão sobre estratégias a implementar no aconselhamento de carreira individual. Noutra forma possível, a ajuda consiste no exame dos objectivos de carreira em sessões individualizadas de aconselhamento, com duração variável, nas quais se utilizam provas de auto-avaliação e fontes de informação escolar e profissional. Nalgumas circunstâncias, desenvolvem-se materiais para auto-avaliação sob a forma de informação escrita, em vídeo ou assistida por computador que incluem referência a oportunidades específicas de carreira relativas à própria organização em que o indivíduo trabalha. Nos centros de desenvolvimento, os indivíduos participam em exercícios de grupo, frequentemente baseados em simulações de tarefas. Finalmente, nos programas de tutoria, superiores ou pares são associados aos indivíduos para providenciarem formação, aconselhamento ou apoio geral ao desenvolvimento de carreira (Kidd, 1998b, pp. 143-144).

Assistimos, assim, a uma atenção muito particular sobre a inserção do adulto no mundo do trabalho que conduz, nalguns casos, à análise da interacção do indivíduo com a organização e, conseqüentemente, ao estabelecimento de relações estreitas entre a carreira individual e as exigências da organização em que se insere, que delimitam fases, posições e processos psicológicos aos quais os psicólogos deverão estar atentos (Hanson, 1981; Schein, 1981; Storey, 1981).

A realidade em Portugal ainda se distancia claramente das experiências enunciadas. Os serviços de orientação existentes dirigem-se preferencialmente à faixa etária adolescente. Mesmo para o grupo etário de 18 a 25 anos estão disponíveis poucos serviços de orientação sistematicamente organizados (Ferreira Marques e Teixeira, 1993; Ferreira Marques e Watts, 1988), surgindo a intervenção quer no ensino superior quer para o adulto em geral como uma realidade que urge considerar (Abreu, 1997; Lima, 1998, 1999; Rafael, Simas e Carvalho, 1995).

Em síntese, na evolução das perspectivas no âmbito da psicologia vocacional, assistimos a um progressivo interesse direccionado para o estudo do adulto. Este traduz-se na prática do aconselhamento de carreira através da criação, em diversos países, de serviços de apoio destinados a este grupo etário, bem como no aparecimento de instrumentos de medida destinados à avaliação de diferentes variáveis psicológicas implicadas no desenvolvimento do adulto. Naturalmente, a fundamentação teórica que serve de suporte aos trabalhos de investigação e às implicações práticas é de importância central.

1.2. Alguns contributos teóricos para a compreensão e intervenção com adultos

Ao compararem uma teoria a um mapa, Krumboltz e Nichols, explicitam com bastante clareza a função da teoria. As suas ideias sintetizam-se nos seguintes aspectos:

- *Representação da realidade* dado que ambos (teoria e mapa) têm como intenção proporcionar uma imagem ampla acerca de uma determinada área de interesse; como uma teoria tenta explicar parte da realidade obtêm-se, em consequência, várias imagens;

- *Omissão* do que não é essencial porque a teoria simplifica deliberadamente a realidade, ignorando um vasto número de variáveis;
- *Distorção* porque as teorias podem salientar a importância de certas variáveis chamando a atenção para elas;
- *Representação do não observável* porque a realidade de alguns construtos está na mente dos adeptos da teoria;
- *Escala* porque as teorias podem variar quanto à escala, dependendo da extensão do fenómeno de que cada uma se tenta ocupar;
- *Precisão* porque os teorizadores, nas suas tentativas de representar a realidade, de que apenas compreendem parte, podem cometer erros; de qualquer forma, mesmo uma teoria parcialmente errada pode continuar a ser útil dado que o ideal científico é continuar a aperfeiçoar formulações teóricas, para representar a realidade cada vez melhor;
- *Utilidade* porque uma boa teoria psicológica permite às pessoas obterem respostas (correcta ou erradamente) a inúmeras questões. Porque é que as pessoas cometem crimes? Qual o melhor tratamento para a ansiedade generalizada? Como é que as pessoas desenvolvem preferências por diferentes profissões? Que intervenções são necessárias para ajudar os jovens a tomarem decisões de carreira conscientes?;
- *Objectivo* porque uma teoria é construída para servir os objectivos específicos dos seus utilizadores - compreender um fenómeno complexo, fazer predições sobre futuros resultados ou decidir que rumo de acção tomar (Krumboltz e Nichols, 1990).

Embora não especificamente direccionadas para a população adulta, as principais teorias que surgiram no âmbito da evolução da orientação podem constituir contributos relevantes para a compreensão da dinâmica do desenvolvimento do adulto bem como suscitar pistas relevantes no aconselhamento de adultos. Tomando, sempre que apropriado, alguns dos critérios formulados por Krumboltz e Nichols, acima referidos, procura-se

seguidamente destacar de entre as principais abordagens no âmbito da orientação alguns dos aspectos que poderão enriquecer a compreensão do indivíduo enquanto adulto.

Esta tarefa envolve uma primeira dificuldade – que modelos seleccionar? Com efeito, as diferentes classificações dos modelos existentes obedecem a diferentes critérios de organização pelo que, em consequência, encontramos classificações muito diversas. Vejamos alguns exemplos. Crites (1969) distingue teorias não psicológicas (acidente, económicas, culturais e sociológicas) e teorias psicológicas (traço e factor, psicodinâmicas, desenvolvimentistas e da tomada de decisão). Walsh (1990) destaca as teorias traço e factor, as teorias centradas na pessoa, as teorias psicodinâmicas, as teorias desenvolvimentistas, as teorias da aprendizagem social e a orientação assistida por computadores. Osipow (1990) identifica um grupo de quatro teorias historicamente relevantes e actuais - traço e factor, de ajustamento ao trabalho, aprendizagem social e desenvolvimentistas. Herr e Cramer (1996) distinguem as abordagens traço e factor, as teorias da decisão, as abordagens situacionais, sociológicas e contextuais, as abordagens psicodinâmicas e as abordagens desenvolvimentistas. Por seu turno, Savickas e Lent (1994) destacam cinco autores como sendo os mais representativos das actuais perspectivas sobre a orientação: John D. Krumboltz, René V. Dawis, John L. Holland, Edward S. Bordin e Donald Super.

Tomando o denominador comum das classificações referidas, retêm-se claramente como grandes abrangentes as teorias traço e factor, as teorias desenvolvimentistas, as que colocam a tónica na aprendizagem social e as psicodinâmicas, que seguidamente se analisam nalguns dos seus contributos para o estudo do adulto.

Das abordagens traço e factor retiram-se elementos importantes na compreensão do adulto: as características pessoais, as características do ambiente e o processo de ajustamento. Salientem-se, na actualidade, os

contributos da teoria do ajustamento ao trabalho (*Theory of Work Adjustment - TWA*) de Dawis e Lofquist e da Teoria da Personalidade Vocacional e de Ambientes de Trabalho de Holland.

A TWA, ao comparar as necessidades individuais com os requisitos do ambiente para predizer o ajustamento, a satisfação e a manutenção do indivíduo na função, operacionaliza os conceitos através de vários instrumentos de avaliação. Proporciona, assim, um contributo importante ao nível do diagnóstico das características de personalidade do cliente (capacidades e necessidades psicológicas), através da proposta de instrumentos de avaliação "objectiva" como a *General Army Test Battery* e o *Minnesota Importance Questionnaire*; outro contributo reside na possibilidade de avaliação das características do ambiente, de forma a fazer notar as correspondências e desajustamentos significativos. Assim, o psicólogo pode ajudar o cliente em formas de ajustamento que se podem focalizar na mudança do ambiente, do próprio ou ambas, no sentido de procurar o que os autores designam como satisfação (grau de satisfação do indivíduo com o trabalho que realiza ou extensão em que as necessidades individuais são preenchidas pelo trabalho) e *satisfactoreness* (grau de satisfação da organização com o desempenho do indivíduo) (Dawis, 1994; Dawis e Lofquist, 1977; Lofquist e Dawis, 1991; Sharf, 1992b; Swanson, 1996).

Por seu lado, a teoria de Holland apresenta um conjunto simples de ideias, a partir das quais efectua elaborações mais complexas: as pessoas são caracterizadas pela sua semelhança com um de seis tipos de personalidade: Realístico, Intelectual, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional; os ambientes em que as pessoas vivem são caracterizados pela sua semelhança com seis modelos ambientais e com as mesmas designações dos tipos de personalidade; finalmente a combinação de pessoas e de ambientes conduz a resultados que podemos prever e compreender, a partir do nosso conhecimento dos tipos de personalidade e dos modelos ambientais. Assim,

ao propor um sistema compreensivo que permite uma ligação explícita entre características da personalidade e características do ambiente, proporciona também, como resultado de amplos estudos empíricos, contributos ao nível de instrumentos de avaliação de variáveis pessoais (por exemplo, *Self Directed Search*, *Vocational Preference Inventory*, *My Vocational Situation*¹), bem como de avaliação das características do meio (por exemplo, *Environmental Assessment Technique*, *Position Classification Inventory*) cuja utilidade se pode revelar no processo de diagnóstico (Holland, 1973, 1994, 1995).

Em síntese, um dos principais contributos das perspectivas traço e factor, independentemente das especificidades de cada autor, está na componente informação quer esta seja relativa ao indivíduo quer seja relativa ao ambiente; a este respeito, pode visualizar-se a informação como promotora do auto-conhecimento (Lent, 1996).

Refira-se, ainda, que as actuais perspectivas de traço e factor destacam a interacção recíproca entre as características do indivíduo e as do ambiente, isto é, o indivíduo modela o ambiente e o ambiente modela o indivíduo (Swanson, 1996, p. 100), o que pode revelar-se útil do ponto de vista da compreensão dos processos de ajustamento vocacional no adulto.

A possibilidade de estabelecer uma imagem compreensiva do desenvolvimento de carreira do indivíduo, constitui assinalável contributo das teorias desenvolvimentistas em termos de "representação da realidade" ao permitirem situar e ajudar a situar o indivíduo num processo dinâmico de desenvolvimento. Os contributos das diferentes teorias são diversos na quantidade, complexidade e especificidade de conceitos propostos, bem como na amplitude de estudos empíricos que os sustentam. Herr e Cramer (1996) destacam, entre as teorias desenvolvimentistas que abordam o adulto, Super, Savickas e Schlossberg, cujos principais contributos seguidamente se referem,

¹ Refira-se, a propósito, as adaptações em língua portuguesa de *My Vocational Situation* por Silva (1997) e Lima (1998).

omitindo-se, neste ponto, a perspectiva de Super, cuja apresentação merece especial ênfase no capítulo 2.

Schlossberg sintetiza o trabalho de outros teóricos do adulto de uma forma pertinente para o desenvolvimento e aconselhamento (Herr e Cramer, 1996, p.246). Ao destacar a importância dos factores de natureza social no comportamento do adulto, os quais assumem maior relevância que os biológicos (cujo peso é mais visível na infância e na adolescência) releva, em simultâneo, as especificidades do desenvolvimento do adulto. A importância dada, por Schlossberg, ao conceito de transição (por oposição a uma visão de estabilidade e certeza) sugere um indivíduo adulto a viver mudanças quer de forma deliberada, quer devido a forças exteriores; adicionalmente, ao caracterizar a transição em termos de tipo, contexto e impacto e ao defender que uma transição deve ser examinada em função da forma como o indivíduo a avalia, da natureza da transição, dos recursos presentes no momento da transição e das características da pessoa e do ambiente, traz para a visão do adulto (e para o aconselhamento) um ingrediente importante que é o da compreensão da variabilidade e da sua relevância (Brammer, 1992; Schlossberg, 1981).

A conceptualização de Savickas relaciona a forma como as pessoas vivem e estruturam o tempo com as suas concepções de carreira e com os comportamentos vocacionais, defendendo que o sucesso e a satisfação (na carreira) estão relacionados com as experiências do tempo (Herr e Cramer, 1996, p. 243).

Um importante contributo está na conceptualização da experiência do tempo no processo de aconselhamento do adulto; trata-se duma experiência subjectiva do tempo por oposição ao tempo objectivo como o que decorre dos relógios, da cronologia, da história ou dos calendários (Ringle e Savickas, 1983, p.651).

A perspectiva do tempo, a diferenciação do tempo e a integração do tempo são os factores integrados nesta concepção subjectiva do tempo:

- a perspectiva do tempo, refere-se à forma como os indivíduos (e as organizações) se visualizam e orientam no tempo; é determinada pela zona de tempo (passado, presente ou futuro) que maior relevância assume no processo de decisão e nela se incluem imagens, analogias e metáforas que as pessoas utilizam para compreender o tempo (Ringle e Savickas, 1983; Savickas, 1991a).

- a diferenciação temporal caracteriza-se pelas dimensões densidade e espaço. A densidade relaciona-se com o número de acontecimentos de um determinado período/zona de tempo; por exemplo, quanto ao futuro verifica-se que as pessoas diferem claramente no número de acontecimentos que prevêem ocorrer nas suas organizações/vidas num período de cinco anos; também, como exemplo, relativo ao passado, verifica-se que alguns indivíduos efectuam relatos com registos ricos de história local e outros pouco conhecem sobre o que se passou antes de ingressarem numa instituição. O espaço integra aspectos de natureza retrospectiva e de natureza prospectiva; os primeiros referem-se ao quanto os indivíduos conseguem recuar na história da organização/vida e os segundos à extensão de período de tempo que se projectam ou projectam a sua organização no futuro (Ringle e Savickas, 1983);

- a integração temporal refere-se à ligação entre acontecimentos de diferentes períodos de tempo e contém duas variáveis, a continuidade (de natureza cognitiva) e o optimismo (de natureza afectiva). Para os autores, um sentido de continuidade facilita o estabelecimento de relações interligando o presente e o passado e o relacionar do futuro com esforços actuais. Enquanto um sentido descontínuo do tempo produz experiências fragmentadas, desconexas e frustrantes, o optimismo denota um sentido de confiança no alcançar de objectivos futuros (Ringle e Savickas, 1983).

Savickas salienta, ainda, o facto de algumas pessoas não terem assimilado a sua cultura, pelo que se podem orientar para o passado ou para o presente, mas não para o futuro; têm assim uma falta de sentido do futuro e podem experimentar fracasso vocacional ou insatisfação por terem uma perspectiva do tempo muito diferente da cultura profissional dominante, reclamando da ajuda de especialistas em aconselhamento (Herr e Cramer, 1996, p.243; Savickas, 1991a, p.3).

Em síntese, para Savickas, as pessoas necessitam de um sentido subjectivo de carreira que lhes permita ter sentimentos conscientes sobre si próprias, integrando o passado, o presente e o futuro. Como a carreira subjectiva emerge de crenças e de atitudes face ao tempo, os conceitos de perspectiva do tempo, de diferenciação temporal e de integração temporal podem ser utilizados no processo de aconselhamento para facilitar atitudes e actividades de planeamento e favorecer positivamente os processos de tomada de decisão; trata-se de enquadrar, através de histórias de vida, os objectivos pessoais num contexto significativo, antecipando acontecimentos, e desenvolver atitudes e competências de planeamento, planos de contingência e acção direccionada de forma a permitir ajudar as pessoas a criar, articular e implementar os seus sonhos (Herr e Cramer, 1996; Marko e Savickas, 1998; Ringle e Savickas, 1983; Savickas, 1991a).

No âmbito das abordagens desenvolvimentistas destaque-se, ainda, o contributo de Levinson, Darrow, Klein, Levinson e McKee ao proporem quatro fases de desenvolvimento no adulto; a primeira, "entrada no mundo adulto" (cerca dos 25 aos 29 anos) é um tempo de exploração e de preparação para a adesão aos papéis dos adultos, de separação emocional e financeira dos pais, em que o indivíduo tenta explorar e encontrar uma profissão consistente com a sua auto-imagem; na segunda, "resolução" (30 a 34 anos), o indivíduo começa a assumir compromissos mais profundos e faz planos a longo prazo, sendo motivado pela estabilidade; na terceira, "tornar-se senhor de si" (35 a

39 anos), um dos comportamentos típicos consiste no constrangimento face a pessoas ou grupos que exercem influência sobre o indivíduo pelo que, por vezes, o indivíduo corta os laços com os seus mentores; na quarta, "transição para a meia idade" (40 a 45 anos) o indivíduo confronta-se com uma disparidade entre a estrutura de vida que tem e a que verdadeiramente gostaria, o que pode gerar crise e levar o indivíduo a efectuar mudanças profundas na sua vida (Levinson, Darrow, Klein, Levinson e McKee, 1978).

Mais recentemente, os trabalhos de Riverin-Simard realçam, no desenvolvimento do adulto, a importância dos processos de reajustamento da percepção do indivíduo ao confrontar-se com as mudanças profissionais (Riverin-Simard, 1990a, 1990b). Estudando grupos profissionais específicos, designadamente os professores, outros autores têm igualmente salientado a existência de sequências (fases) de desenvolvimento e, em simultâneo, de uma variabilidades de padrões entre os membros de uma mesma profissão (Huberman, 1989a, 1989b).

Pela sua relevância merecem igualmente uma referência outros modelos que procuram abarcar o ciclo total da vida e que se referem ao desenvolvimento vocacional do adulto; neles se incluem os trabalhos de Erikson, 1950, Miller e Form, 1951, Havighurst, 1952, e de Schein, 1978 (cf. Campbell e Heffernan, 1983, p. 226). No seu conjunto e, independentemente das suas particularidades, esses diferentes modelos vêm realçar o facto de o desenvolvimento ocorrer através de um conjunto de fases, cada uma envolvendo tarefas específicas; a mudança para as fases subsequentes é vista como estando relacionada com a realização satisfatória de tarefas anteriores. Nesse processo são referenciados, em geral, quatro fases: 1. preparação para uma profissão e obtenção de um emprego; 2. demonstração de competência e ajustamento a um novo ambiente de trabalho; 3. manutenção e/ou promoção profissional; 4. declínio no envolvimento com o trabalho (cf. Campbell e Heffernan, 1983, p. 226).

Um aspecto particularmente importante, destacado por vários autores, refere-se à consideração de períodos de transição dado que, se uma fase é um segmento relativamente estável do ciclo de vida, isso não implica que seja estática, pelo que ocorrem mudanças em cada uma das fases tornando necessário um período de transição; é um aspecto destacado, entre outros, por Levinson, Darrow, Klein, Levinson e McKee (1978) e Riverin-Simard (1990a, 1990b, 1995).

Pode, em síntese, dizer-se que as teorias desenvolvimentistas não constituem um todo unitário, mas antes uma variedade de configurações, em que cada uma atribui ênfase a diferentes aspectos do trabalho, dos papéis na vida e do *self* (Law, 1998) contribuindo, assim, igualmente de forma diversa, para a compreensão do desenvolvimento do adulto.

Das perspectivas que se inserem na aprendizagem social retira-se, em primeiro lugar, para o estudo do adulto, uma explicação de como as pessoas efectuam escolhas vocacionais, explicação fundamentada num conjunto de processos de aprendizagem de natureza comportamental e cognitiva.

Efectivamente, ao sugerir que as pessoas adquirem preferências por várias actividades através de experiências de aprendizagem, destacam-se como aspectos fundamentais a consideração da influência do reforço no desenvolvimento de auto-conceitos e na determinação do comportamento; assim, estas perspectivas colocam ênfase no reforço de respostas desejáveis, na modelagem social e na aquisição de competências de tomada de decisão (Walsh, 1990). Os processos sociais e cognitivos podem ser utilizados para explicar diferenças individuais na prontidão para processar e utilizar informação no aconselhamento; a análise do sistema de crenças, crenças, processos metacognitivos no aconselhamento, em conjunção com a análise da história de trabalho são importantes para a compreensão do indivíduo e para o delinear de estratégias de intervenção (Chartrand, 1996, pp. 125-129). Mais especificamente, a identificação de crenças que podem estar a interferir com a

capacidade do cliente em atingir objectivos, de mitos de carreira ou atitudes ineficazes, a par da análise das experiências de aprendizagem escolar e profissional revelam-se aspectos úteis a considerar nalguns adultos em que se torna necessário intervir ao nível da aprendizagem, modificação, gestão e controlo do comportamento (Law, 1998; Krumboltz, 1991b; Sharf, 1992a). No capítulo 4 descrevem-se em mais detalhe os aspectos relativos à aprendizagem social na tomada de decisão e, mais especificamente, a perspectiva de Krumboltz.

As abordagens dinâmicas têm como objectivo essencial ajudar as pessoas a descobrirem oportunidades vocacionais socialmente viáveis e pessoalmente desejáveis, que desenvolvam os seus temas de vida e ajudem no desenvolvimento através do trabalho. Assim, chamam a atenção para um processo não apenas centrado no ajustamento vocacional, mas também no ajustamento geral e pessoal e salientam a compreensão do *self*, num processo que tende a ser terapeuticamente orientado. Focalizando aspectos de natureza consciente e inconsciente, visualizam o indivíduo como sendo reactivo a impulsos, necessidades e motivos. Valoriza-se a interpretação e integração, no contexto de entrevista, dos resultados em provas como as técnicas projectivas e auto-biografias, enquanto condutores de um diálogo para a compreensão e auto-compreensão do indivíduo (Walsh, 1990).

O modelo psicodinâmico da escolha e da satisfação na carreira de Bordin destaca a importância da personalidade no desenvolvimento de carreira e nas decisões vocacionais, integrando como conceitos chave a importância do jogo, da espontaneidade, da compulsão e do esforço. Entre as implicações do modelo, a consideração do indivíduo como um todo e não apenas no seu papel de trabalhador assume particular relevo; destaca-se, assim, para além de uma consideração das realidades do trabalho, uma atenção muito particular aos afectos e à "resolução do eu". Assim, a análise de toda a história do indivíduo é amplamente valorizada no processo de aconselhamento de forma a

procurar ver como o indivíduo se visualiza a si próprio e que conflitos experimenta, propondo-se, como possíveis estratégias, a realização de exercícios de fantasia guiada para levar o indivíduo a libertar-se dos constrangimentos da realidade e dar liberdade à sua vida interior (Bordin, 1990, 1994).

Encontramos, na evolução das concepções sobre a orientação, um conjunto relativamente extenso de modelos explicativos das escolhas vocacionais, ou melhor, de certos aspectos das escolhas vocacionais. Encontramos também uma maior ou menor atenção ao adulto em função dos objectivos da teoria. Encontramos, no entanto, em todos os modelos contributos importantes sobre o adulto, os quais decorrem igualmente do Modelo Desenvolvimentista de Avaliação e Aconselhamento de Carreira, que se descreve no Capítulo 2, e se inscreve nas abordagens desenvolvimentistas da carreira.

Capítulo 2

O Modelo Desenvolvementista de Avaliação e Aconselhamento de Carreira (C-DAC)

O aconselhamento de carreira tem merecido, nos últimos anos, uma redobrada atenção, sendo a sua história marcada por uma evolução nas concepções e fundamentações teóricas subjacentes à intervenção e à investigação. Nessa evolução destaca-se a emergência na década de 50 de teorias desenvolvimentistas; nelas integrado, o estudo de diferentes dimensões psicológicas do desenvolvimento, em diversas fases do ciclo de vida, conduziu à construção e refinamento de diversos instrumentos psicológicos de avaliação, e destacou, na actualidade, as potencialidades do Modelo Desenvolvimentista de Avaliação e Aconselhamento de Carreira (Career - Development Assessment Counseling – C-DAC) (Super, 1983a; Super, Osborne, Walsh, Brown, e Niles, 1992).

Numa primeira parte deste capítulo, caracterizam-se os fundamentos do modelo C-DAC e, em especial, o modelo de desenvolvimento da carreira, maturidade ou adaptabilidade; o modelo do arco normando e o modelo do arco-íris da carreira, que reúnem o essencial das investigações e teorizações efectuadas por Super e colaboradores (Osborne, Brown, Niles e Miner, 1997).

Seguidamente, caracteriza-se o modelo propriamente dito, o que remete essencialmente para aspectos mais directamente relacionados com o aconselhamento e a avaliação psicológica, referem-se as variáveis e os instrumentos de avaliação psicológica preconizados, e a sua inserção no aconselhamento em várias fases do ciclo de vida.

2.1. Fundamentos teóricos: as investigações de Donald Super

O Modelo Desenvolvimentista de Avaliação e Aconselhamento de Carreira (C-DAC) constitui uma forma de compreender o desenvolvimento das pessoas ao longo da vida. Fundamenta-se na teoria e investigação sobre o

desenvolvimento de carreira de Donald Super e assume que certos aspectos do desenvolvimento da carreira podem ser avaliados e influenciados através do recurso à interpretação de provas psicológicas e ao aconselhamento de carreira. A maior parte da investigação que contribuiu para o modelo C-DAC pode agrupar-se em três categorias: Modelo de desenvolvimento da carreira, maturidade ou adaptabilidade; Modelo do arco-íris da carreira e Modelo do arco normando (Osborne, Brown, Niles e Miner, 1997, pp.1-3), que seguidamente se descrevem.

2.1.1. Modelo de desenvolvimento da carreira, maturidade ou adaptabilidade

2.1.1.1. Proposições

No decurso das suas investigações e consequentes teorizações, Super desenvolveu um conjunto de proposições que constituem as raízes das suas concepções sobre o desenvolvimento de carreira e sobre o aconselhamento de carreira. A proposta inicial considerava dez proposições (Super, 1953), as quais são mais tarde alargadas a doze (Super, 1957) e, posteriormente, a catorze (Super, 1990).

Nessas proposições, que se sintetizam no Quadro 2.1, encontra-se declaradamente uma abordagem compreensiva e integradora do desenvolvimento da carreira que incorpora, nas palavras de Super, aspectos da psicologia diferencial, da psicologia do desenvolvimento, da psicologia social, da psicologia da personalidade e da psicologia fenomenológica (Super, 1969).

A componente diferencialista expressa no significado atribuído às características pessoais, às diferenças individuais e à interacção entre o indivíduo e o ambiente, é notória nas três primeiras proposições. No entanto,

se há uma aceitação do conceito de combinar pessoas e profissões argumenta-se, em simultâneo, que a pessoa não é uma entidade passiva nesse processo e que o desenvolvimento do indivíduo é algo de dinâmico, como se verifica através da leitura das proposições 4 e 5.

Quadro 2.1
Resumo das proposições de Super sobre o desenvolvimento de carreira

1. As aptidões, os traços de personalidade, as necessidades, os valores, os interesses, e os auto-conceitos variam de pessoa para pessoa;
2. Cada indivíduo, em função das suas características, tem potencial para exercer um número variado de profissões;
3. Cada profissão requer um conjunto de características, ao nível das aptidões e dos traços de personalidade, existindo, no entanto, uma certa flexibilidade; existe uma variedade de profissões para cada indivíduo, e uma variedade de indivíduos para cada profissão.
4. As preferências vocacionais e as competências, as situações nas quais os indivíduos vivem e trabalham, e os seus auto-conceitos, modificam-se em função do tempo e da experiência, embora os auto-conceitos como produto da aprendizagem social, que começam a tornar-se estáveis na adolescência até à maturidade, dêem alguma continuidade à escolha e ao ajustamento;
5. O processo de desenvolvimento da carreira caracteriza-se através de fases que vão ocorrendo ao longo da vida. Esse processo pode ser resumido em séries de fases da vida (...) - os maxi-ciclos -, e ocorrem os mini-ciclos nos processos de transições entre as fases (...). Sempre que o mini-ciclo se desenvolve, o sujeito faz reciclagens;
6. O nível profissional alcançado é determinado pelo ambiente socio-económico parental, pelas características psicológicas, pela maturidade e pelas oportunidades que se conseguem alcançar.
7. O sucesso que se alcança em lidar com as exigências do ambiente depende da prontidão com que o indivíduo responde a essas exigências, ou seja, da sua maturidade/adaptabilidade da carreira (...);
8. A maturidade da carreira é um construto hipotético (...) e não um traço unitário;
9. O desenvolvimento através das fases da vida pode ser orientado, facilitando parcialmente o amadurecimento das capacidades e dos interesses, e parcialmente o desenvolvimento dos auto-conceitos;
10. O processo de desenvolvimento da carreira é sobretudo o desenvolvimento e implementação dos auto-conceitos profissionais; é um processo de síntese e de compromisso de aprendizagem interactiva;
11. O processo de síntese ou de compromisso entre o indivíduo e os factores sociais, entre os auto-conceitos e a realidade é a aprendizagem retroactiva dos vários papéis que se vão desempenhando (...);
12. As satisfações que se alcançam no trabalho e na vida dependem de se encontrar uma situação profissional e um modo de vida que estejam em sintonia com as características pessoais, as necessidades, os valores, os interesses e os auto-conceitos e com os papéis que se consideram adequados;
13. O grau de satisfação que se alcança no trabalho é proporcional ao grau em que se consegue implementar os auto-conceitos;
14. Para a maioria das pessoas, o trabalho e a profissão fornecem um ponto de convergência na organização da personalidade; para outras, essa convergência pode ser encontrada no desempenho de outros papéis.

Fonte: Super, D. E. (1990). Tradução de Duarte (1993).

É também nas proposições 4 e 5 que se detecta uma vertente fortemente desenvolvimentista, claramente enunciada na compreensão do processo vocacional numa perspectiva desenvolvimentista e na consideração de uma relação muito próxima entre desenvolvimento vocacional e desenvolvimento pessoal.

A importância de alguns determinantes das escolhas vocacionais expressa-se inequivocamente na proposição 6; os conceitos de maturidade e/ou de adaptabilidade, conceitos fulcrais da teoria e inovadores no âmbito da psicologia das carreiras, são expostos nas proposições 7 e 8.

A tónica no processo de ajuda, no entendimento do aconselhamento enquanto facilitador do desenvolvimento, expressa-se claramente na proposição 9.

O destaque atribuído aos auto-conceitos, em muitas situações enquanto integradores da própria personalidade e claramente associados à satisfação que o indivíduo pode obter, expressa-se nas restantes proposições.

Assim, desde as suas primeiras formulações, nas décadas de 40 e de 50 do século XX, a teoria de Super conceptualiza o desenvolvimento vocacional como sendo um processo contínuo, ininterrupto e progressivo que ocorre ao longo de todo o ciclo de vida e que implica sucessivas tomadas de decisão, mutuamente condicionantes (Super, 1942, 1953, 1957). A escolha de uma profissão é o resultado de uma série de pequenas decisões tomadas ao longo de um processo de desenvolvimento da carreira, não constituindo uma tomada de decisão única e decisiva (Super, 1976b, p.126). O conceito de carreira assume deste modo um significado central nesta perspectiva, e é definida como uma sequência de posições pré-profissionais, profissionais e pós-profissionais (Super, 1968, pp.7-8) que inclui a combinação e sequência de papéis desempenhados por uma pessoa ao longo da sua vida (Super, 1980a, p. 282; 1983b, p.7).

O conceito de carreira é considerado por Nicholson como um dos conceitos mais interessantes na psicologia aplicada, porque pertence a um grupo de conceitos, entre os quais situa também o de papel, que interligam o indivíduo com a estrutura social; a carreira é, neste sentido, uma característica da vida dos indivíduos e dos sistemas sociais - organizações, profissões e mercado de trabalho (Nicholson, 1996, p.161).

2.1.1.2. Concepção de fases de desenvolvimento

Uma sequência de fases de desenvolvimento, caracterizadas através de um conjunto de tarefas vocacionais e inspiradas directamente nos trabalhos de Buehler, 1933, e Havighurst, 1953, marca, segundo Super, o processo de desenvolvimento vocacional (Super, 1953, p.21; 1957, pp.70-73; 1963c, p.79; Super e Bohn, 1980, pp.158-166). Aquelas tarefas de desenvolvimento são definidas como «as tarefas com que a pessoa se confronta num determinado período da vida, as quais têm origem nas expectativas de que os membros de um grupo social manifestem uma sequência comportamental relativamente ordenada, ao prepararem-se e ao participarem nas actividades de trabalho» (Super, Crites, Hummel, Moser, Overstreet e Warnath, 1957, p.132).

As fases - Crescimento, Exploração, Estabelecimento, Manutenção e Declínio - compreendem a preparação para entrar no mundo do trabalho, o exercício da actividade e, cessada esta, a vida pós-profissional e são caracterizadas através de tarefas desenvolvimentistas com as quais as pessoas se confrontam ao longo da vida, desde a infância até à reforma; à excepção da fase de Crescimento, essas fases referem-se à idade adulta e à fase de transição da adolescência que a precede, as quais seguidamente se descrevem.

À primeira fase de desenvolvimento designada de Crescimento (0 aos 14 anos) segue-se a fase de Exploração, que se inicia na adolescência e se prolonga até ao início da idade adulta e que Super situa entre os 15 e os 24 anos. A exploração que ocorre nesta fase envolve experimentar uma variedade de actividades, papéis e situações (Super, 1976a, p. 23) nomeadamente em casa, na escola e em actividades de tempos livres (Super, 1957, pp. 82-90). A fase de Exploração subdivide-se em três subfases: Cristalizar, Especificar e Implementar. Cristalizar caracteriza-se pela identificação de campos e de níveis profissionais desejados, bem como de profissões com eles relacionadas; o confronto com estas tarefas é influenciado por diversos acontecimentos, designadamente os pontos de tomada de decisão curricular, a entrada para o mundo do trabalho e as deslocações decorrentes de mudanças económicas; as mudanças do próprio desenvolvimento, bem como as de natureza física (como sejam a doença), assumem também significado. Após a cristalização, a tarefa que se segue - Especificar - consiste em expressar de uma forma mais precisa as escolhas anteriores sob a forma de uma profissão específica, uma especialidade ou um emprego. Esta preocupação adquire bastante importância em especial cerca dos vinte anos de idade, e pode ser novamente relevante durante as transições de carreira e as crises da meia idade. A última subfase da fase de Exploração refere-se à necessidade de efectuar planos e concretizá-los, depois de ter sido seleccionado um objectivo, pelo que se designa de Implementar (Super, Thompson e Lindeman, 1988, p.2).

Na fase de Estabelecimento (25 aos 44 anos) o indivíduo, depois de adquirida a formação necessária, começa a trabalhar numa profissão procurando estabilizar, consolidar, melhorar o seu estatuto profissional e fazer uso da formação adquirida e das suas capacidades; inicia-se, normalmente, cerca dos 25 anos, embora alguns indivíduos mantenham actividades exploratórias durante mais tempo do que outros e alguns não cheguem sequer a alcançar carreiras "estáveis" (Super, 1976a, p.23). Subdivide-se em três

subfases: Estabilizar, Consolidar e Promover. Na primeira, espera-se que as pessoas se estabeleçam, consigam ser autónomas no plano económico e contribuam para o sustento da família; o desenvolvimento de um estilo de vida apropriado, o uso das aptidões e da formação são outras características relevantes. Na segunda - Consolidar - após se terem estabelecido, os indivíduos estão comunmente preocupados com o seu lugar numa profissão ou numa organização, sendo a segurança um objectivo importante. Finalmente, na terceira - Promover - existe geralmente a expectativa de que os indivíduos subam no plano económico/financeiro e progridam para níveis de responsabilidade mais desafiantes; obviamente, nem todos os indivíduos pretendem a promoção, mas esta é uma preocupação frequente entre os 25 e os 45 ou 50 anos e em algumas profissões e categorias socio-económicas, designadamente na classe média (Super, Thompson e Lindeman, 1988, pp. 2-3).

Na fase de Manutenção (45 a 64 anos), que se desdobra nas subfases Manter, Actualizar e Inovar, uma das características principais consiste em manter o estatuto e posição numa dada profissão; a competição de outros, a mudança tecnológica, os problemas de saúde ou as exigências familiares podem ameaçá-la pelo que surgem frequentemente comportamentos defensivos. Nalguns campos profissionais ou para alguns indivíduos Manter não é suficiente; pode ser importante estar atento a novos desenvolvimentos à medida que o campo profissional muda e à medida que se alteram os próprios objectivos individuais - trata-se de actualizar. Assim, deverá ser entendida mais como uma tarefa do que como uma verdadeira subfase. Também a preocupação de Inovar é relevante nalguns campos profissionais ou para alguns indivíduos. É o caso dos campos profissionais caracterizados pela alta tecnologia e dos indivíduos que continuam a sentir a necessidade de explorar, de fazer coisas diferentes ou pelo menos fazê-las de forma diferente, mesmo que estejam bem estabelecidos, sentindo-se assim preocupados com algo

mais do que a simples manutenção (Super, Thompson e Lindeman, 1988, pp. 3-4).

A fase de Declínio (a partir dos 65 anos) está relacionada com a preparação para a reforma e com a reforma. O papel de trabalhador adquire menor importância em detrimento de outros papéis como, por exemplo, os de tempos livres ou de prestação de serviços voluntários à comunidade (Super, 1976a, p.24; Super, Thompson e Lindeman, 1988, p.4). É, tal como as fases anteriores, subdividida em três subfases: Desacelerar, Planear a Reforma e Reforma. Na primeira, à medida que envelhecem, os indivíduos sentem eventualmente a necessidade de reduzir o papel de trabalhador, o que se pode traduzir na delegação de parte da sua actividade em pessoas mais novas e no tornar-se mais selectivo no que se faz. Na segunda, Planear a Reforma é uma preocupação para os indivíduos que pretendem retirar-se da actividade profissional e está, claramente, relacionada com a idade. Por fim, a última subfase focaliza-se na passagem para a reforma (Super, Thompson e Lindeman, 1988, p.4).

Nesta formulação sobre o desenvolvimento em fases e subfases - maxi-ciclo - Super ressalva que eles se podem sobrepor e não são claramente definíveis por limites de idade; as idades que marcam as transições são flexíveis, podendo envolver cada transição uma reciclagem através das fases - um mini-ciclo. Assim, por exemplo, um recém licenciado que ingressa no seu primeiro emprego atravessa um período de crescimento no novo papel, de exploração da natureza e expectativas desse papel, estabelece-se, mantém-se se for bem sucedido e, depois, pode experimentar declínio; de modo similar, o trabalhador que já se estabeleceu pode experimentar um novo crescimento, explorar novos papéis e estabelecer-se num deles (Super, 1984a, pp.200-203). Assim, o desenvolvimento da carreira do adulto é mais apropriadamente visto não como um processo que ocorre necessariamente de forma linear, mas antes através de reciclagens: «o facto de se poder identificar um maxi-ciclo de

crescimento, exploração, estabelecimento, manutenção e declínio através do qual muitas pessoas progridem não deve fazer esquecer o facto de que algumas pessoas nunca param de explorar e que outras são afectadas por acidentes, doença, políticas, recessões e por aspectos de natureza pessoal como sejam as mudanças nos interesses e nos valores com a idade e a experiência» (Super, 1985, p.407).

No Quadro 2.2 ilustra-se esta noção de reciclagem e apresentam-se exemplos de tarefas que, embora sendo características de determinadas fases da carreira, se podem encontrar, de forma mais atípica, em quaisquer outros momentos.

Quadro 2.2
Reciclagem das tarefas de desenvolvimento ao longo do ciclo de vida

Fase	Idades			
	14-25	25-45	45-65	Mais de 65
Declínio	Dar menos tempo às actividades de tempos livres	Reduzir a participação nas actividades desportivas	Centrar-se em actividades essenciais	Reduzir as horas de trabalho
Manutenção	Confirmar a escolha profissional	Tomar segura a posição profissional	Fazer face à competição	Manter o que ainda é agradável
Estabelecimento	Começar a trabalhar numa actividade profissional	Estabelecer-se numa posição adequada	Desenvolver novas competências	Fazer coisas que sempre se desejou
Exploração	Aprender mais acerca de oportunidades	Descobrir oportunidades de fazer o trabalho desejado	Identificar novos problemas para sobre eles trabalhar	Descobrir um bom sítio para a reforma
Crescimento	Desenvolver um auto-conceito realista	Aprender a relacionar-se com os outros	Aceitar as suas limitações pessoais	Desenvolver e valorizar papéis não profissionais

Fonte: Super, D. E. (1984a, p. 203). Tradução de Duarte (1993).

Diversas investigações dão suporte às formulações de Super sobre o desenvolvimento vocacional no adulto, designadamente as de Phillips (1982a,

1982b). Phillips, utilizando uma amostra de adultos com cerca de 36 anos de idade, verifica que os comportamentos exploratórios ocorrem durante a vida do adulto e não apenas no adolescente - os indivíduos podem reciclar e reempregar actividades exploratórias quando tomam decisões vocacionais - e que os comportamentos vocacionais de uma fase são, em parte, preditores de comportamentos em fases subsequentes (Phillips, 1982a, p.137; 1982b, pp.149-151). A este respeito, como o sublinha Super, deve ressaltar-se que, embora a realização e o enfrentar de tarefas típicas de uma fase torne mais fácil para o indivíduo confrontar-se com as que encontrará posteriormente, o estar apto a enfrentar os desafios não implica necessariamente ter realizado as tarefas de uma fase anterior: por exemplo, as actividades exploratórias são desejáveis antes do estabelecimento, ainda que um indivíduo possa estabelecer-se sem ter desenvolvido actividades de exploração (Super, 1982a, p. 255).

Estes estudos reforçam a ideia, presente na perspectiva de Super, de uma continuidade no desenvolvimento e de que este não termina na adolescência; as pessoas não escolhem a carreira num dado momento nem num determinado tempo, mas antes em função de uma variedade de decisões tomadas todos os dias e que estão relacionadas com as suas próprias experiências e com os papéis sociais desempenhados, ou seja, o desenvolvimento na carreira é um processo, não um acontecimento (Super, 1953). Por outro lado, a interacção do indivíduo com o mundo vai influenciar o conceito que tem de si próprio: a sua experiência, o desempenho dos papéis, o conhecimento que vai tendo do ponto de vista dos outros, vão alterando os próprios pensamentos e sentimentos, num processo constante de ajustamento ao ambiente.

Pelo que fica dito anteriormente, torna-se claro que o adulto pode mudar ou mesmo questionar os seus interesses e as suas atitudes (Kelly 1955, citado por Hopson e Scally, 1980, p. 178), confrontando-se ao longo da vida com

novas aprendizagens que por vezes lhe levantam problemas de adaptação. O indivíduo é chamado a resolver problemas e a tomar decisões de natureza educacional ou profissional, a confrontar-se com tarefas vocacionais que são diferentes nas diferentes idades, em suma, a adaptar-se. O conceito de "adaptabilidade" é particularmente relevante quando se trata do desenvolvimento vocacional do adulto, ao centrar a atenção na interacção entre o indivíduo e o ambiente «num processo de procura de equilíbrio entre a aceitação das pressões que surgem do mundo do trabalho e o impacto que cada um tem nesse mundo» (Super e Knasel, 1981, pp. 198-199).

Riverin-Simard sintoniza-se com esta perspectiva ao conceber o desenvolvimento vocacional do adulto como um complexo e constante reajustamento da percepção do indivíduo ao confrontar-se com as mudanças profissionais, numa dinâmica espaço-temporal. Especificamente, quando se refere à fase de inserção no mundo do trabalho (que coloca entre os 23 e os 27 anos), a autora destaca que os adultos são confrontados com novos valores, novas aspirações, novas actividades e mesmo com outros estilos de vida, podendo sofrer um choque ao ter de enfrentar as novas percepções, o que, por vezes, abala a estabilidade vocacional anteriormente atingida (Riverin-Simard, 1990a, p.133). Esta ideia é igualmente partilhada por Collin que, ao referir-se à crise da meia-idade, salienta que o reconhecimento de uma discrepância entre aspirações e desempenhos pode ser particularmente penoso para alguns indivíduos; no entanto, por outro lado, pode igualmente constituir um estímulo para a exploração de novos valores e reformulação do auto-conceito (Collin, 1979, p. 147) bem como dos interesses, de uma forma que se ajusta à noção de reciclagem proposta por Super (Ralph, Halpin e Halpin, 1987, pp.16-17).

As investigações realizadas por Huberman com professores do ensino secundário, ilustram também as ideias que se têm vindo a destacar. A partir de um estudo empírico sobre o ciclo de vida profissional de professores do ensino

secundário e referindo a perspectiva de desenvolvimento da carreira de Super (1957), Huberman formula três fases do desenvolvimento da carreira docente. Na primeira, que se refere ao início da profissão, podem encontrar-se duas situações diferentes: a sobrevivência ou a descoberta. Põe em evidência, por um lado, o "choque do real" (exploração, preocupação consigo próprio, desfasamento entre os ideais e a realidade quotidiana da classe, etc.) e, por outro, o grande entusiasmo "por começar" (experimentação, ter uma classe pela qual se é responsável, fazer parte de um corpo profissional, etc.). Na segunda fase, de estabilização (compromisso entre o indivíduo e a instituição), refere a consolidação do repertório de base no interior da classe, a experimentação e a diversificação; uns estabelecem a consolidação pedagógica e o sentimento de autonomia, outros a instabilidade e as "aberrações" do próprio sistema. Por fim, na terceira fase, de novos desafios e de novas preocupações, alguns investem nas mudanças institucionais, enquanto noutros a rotina se instala e as energias decrescem (Huberman, 1989a, p.7). Encontramos assim, nesta população, vários padrões de carreira, aspecto que Super já havia realçado (Super, 1953, 1957, 1978) e o entendimento de que a delimitação de uma série de sequências (ou maxi-ciclos) não significa que surjam sempre na mesma ordem e que todos os membros da mesma profissão as experimentem todas (Huberman, 1989a, p.6).

Assim, se é possível estabelecer um quadro descritivo do desenvolvimento de carreira no adulto, considerando uma sequência de fases associadas à idade, é também fundamental - como o faz notar Super e as investigações referidas esboçam - contemplar as diferenças que ocorrem entre os indivíduos no que se refere à idade em que se confrontam com as tarefas desenvolvimentistas, bem como as reciclagens e mesmo retrocessos que alguns experimentam.

Os conceitos de maturidade vocacional e de adaptabilidade na carreira, que seguidamente se abordam, reforçam e aprofundam estas ideias.

2.1.1.3. Da maturidade à adaptabilidade

A maturidade vocacional é um conceito estudado desde há mais de 40 anos estando, na sua origem e primeiras elaborações, ligado ao desenvolvimento vocacional do adolescente.

Como contributo decisivo nos planos teórico e empírico para o esclarecimento do conceito de maturidade vocacional, destaca-se o "Career Pattern Study" (CPS), um estudo longitudinal realizado ao longo de cerca de trinta anos, iniciado em 1951 e que, partindo de uma amostra de jovens do sexo masculino que frequentavam o 9º ano de uma escola secundária, se propõe estudar diversos processos de desenvolvimento na carreira (Super, Crites, Hummel, Moser, Overstreet e Warnath, 1957).

Quatro princípios são considerados na elaboração de um primeiro modelo da maturidade vocacional, a saber: o desenvolvimento prossegue de actividade indiferenciada e aleatória para actividade específica e dirigida a objectivos; o desenvolvimento progride no sentido da tomada de consciência e da orientação para a realidade, isto é, o indivíduo maduro conhece a situação exterior; o desenvolvimento dirige-se da dependência para a crescente independência; o indivíduo maduro selecciona e persegue um objectivo (Super, 1974, p. 12; Thompson e Lindeman, 1984, p.2).

No âmbito dos estudos do CPS surgem sucessivos modelos da maturidade vocacional para diferentes idades (Super, 1974; Super, Crites, Hummel, Moser, Overstreet e Warnath, 1957; Super e Overstreet, 1960; Jordaan e Heyde, 1979; Super e Zerkowitz, 1973).

No primeiro modelo a priori da maturidade vocacional formulam-se cinco dimensões da maturidade vocacional, consideradas apropriadas para os indivíduos que estão a entrar na fase de exploração: 1. Orientação para a escolha vocacional, definida como a preocupação com os problemas da escolha vocacional e a utilização de recursos na resolução de problemas; 2. Informação e planeamento acerca das profissões preferidas, definida como a especificidade e a extensão de informação e planeamento acerca da profissão escolhida; 3. Consistência das preferências vocacionais, definida como estabilidade das escolhas vocacionais ao longo do tempo e congruência entre as escolhas vocacionais no campo, nível e famílias de actividades; 4. Cristalização dos traços, definida como a extensão em que as aptidões vocacionalmente relevantes se desenvolvem no sentido adulto; 5. Adequação da preferência vocacional, definida pelo grau em que as escolhas vocacionais estão de acordo com as aptidões, actividades, interesses e antecedentes socio-económicos. O modelo baseou-se na psicologia do desenvolvimento e no modelo proposto por Baldwin, 1955, para caracterizar o comportamento maduro (Super, Crites, Hummel, Moser, Overstreet, e Warnath, 1957, pp. 60-63).

Desde o início é evidente uma preocupação pela explicitação e definição do conceito, entendido como sendo passível de avaliação através de dois métodos: o primeiro é normativo e baseado na idade cronológica, comparando-se a fase actual de vida em relação com a esperada; este grau absoluto de desenvolvimento é designado por maturidade vocacional I; o segundo, maturidade vocacional II, envolve a comparação do comportamento vocacional do indivíduo com o de outros que estão a lidar com as mesmas tarefas, isto é, a medição consiste em comparar o indivíduo com o grupo padrão quanto ao grau mais ou menos satisfatório em que resolve as tarefas de desenvolvimento características do seu nível (Super, Crites, Hummel, Moser, Overstreet, e Warnath, 1957, p.57). Este último método permite uma

maior operacionalidade (Ferreira Marques e Caeiro, 1979, p.502), sendo utilizado no CPS e nos estudos actuais (Zelkowitz, 1975, p.18).

Os dados recolhidos no decurso do primeiro ano de investigação do CPS, obtidos através de entrevistas, testes estandardizados e questionários, levam a uma definição da maturidade vocacional, avaliada através de vinte índices que se agrupam em seis dimensões (Orientação para a escolha vocacional; Informação e Planeamento; Consistência das preferências vocacionais; Cristalização dos traços; Independência vocacional; Adequação da preferência vocacional). O estudo das intercorrelações faz ressaltar a existência de duas dimensões da maturidade vocacional no 9º ano: Orientação para a escolha e Utilização de Recursos (Super e Overstreet, 1960, pp. 59-62).

A investigação sobre a maturidade vocacional estende-se ao 12º ano de escolaridade (Jordaan e Heyde, 1979), constatando-se que a sua estrutura é diferente, o que se explica pelo facto da maturidade vocacional ser um conjunto de traços em desenvolvimento e por isso diferir de fase para fase ou de subfase para subfase (Super, 1974, p.15).

Numa síntese de cerca de vinte anos de investigações Super apresenta uma reformulação do modelo teórico estrutural da maturidade vocacional que inclui duas dimensões atitudinais, o planeamento e a exploração, duas cognitivas, a informação e a tomada de decisão e, por fim, uma dimensão que constitui uma combinação complexa de vários elementos e é tanto cognitiva quanto atitudinal, a orientação para as realidades (Super, 1980/82, p.125). Estas dimensões representam factores de primeira ordem que decorrem de análises factoriais realizadas com diferentes instrumentos de medida da maturidade vocacional.

A maturidade vocacional que se refere ao período da adolescência é, pois, um construto multidimensional. A sua componente afectiva inclui dimensões como o planeamento, a consciência e a motivação para enfrentar as tarefas vocacionais da fase de exploração, a tomada de decisão, o

planeamento e a implementação dos planos. A componente cognitiva inclui dimensões como a aquisição de informação escolar e profissional, a aprendizagem de princípios, processos e conteúdos das tomadas de decisão, o conhecimento de si, o realismo no relacionamento de informação pessoal e situacional e a consciência dos objectivos de carreira (Super, 1973a; Super e Thompson, 1979; Thompson e Lindeman, 1984).

Destaque-se, ainda, que a maturidade não é uma condição estática ou objectivo que se tem como alcançado na idade adulta, mas antes um aspecto do processo contínuo de desenvolvimento (Mahoney, 1986, p.8; Zelkowitz, 1975, p.17), que reflecte o grau de desenvolvimento num dado momento do tempo.

As investigações anteriormente referidas conduzem a que o conceito de maturidade vocacional se integre no vocabulário relativo ao desenvolvimento da carreira (American Psychologist, 1984) e, independentemente da fase ou idade considerada, se caracterize por um processo contínuo que inclui: crescente realismo dos objectivos de carreira; crescente auto-conhecimento; crescente congruência entre auto-conceito (aptidões, interesses, valores e personalidade) e objectivos de carreira; crescente competência no planeamento da carreira e sucesso; melhoria nas atitudes relacionadas com a carreira (realização, orientação, independência, envolvimento, compromisso e motivação); crescente conhecimento das opções relevantes; e crescente produtividade e satisfação (Seligman, 1980, citado por Mahoney, 1986, pp. 8-9).

O prolongamento natural ao desenvolvimento do adulto das investigações e modelos sobre a maturidade vocacional, faz surgir alguns problemas na sua aplicabilidade a este grupo etário.

Uma dessas dificuldades remete directamente para o próprio termo. A maturação implica um processo de crescimento, com um padrão ontogenético, o qual, embora largamente dependente e modificável pelo ambiente exterior,

se desenvolve de acordo com um esquema geral que é comum a todos os membros representativos de uma espécie ou grupo definível (Super e Knasel, 1981, p.196). Este modelo ontogenético, que subjaz à utilização do conceito de maturidade vocacional na descrição das atitudes e competências da carreira, é adequado no caso dos adolescentes mas não dos adultos, pelo que Super propõe em sua substituição o conceito de adaptabilidade na carreira para evitar as dificuldades que decorrem de um processo maturacional (Brizzi, 1990, pp.4-5; Super e Knasel, 1981, p.198)

Esta proposta tem a vantagem de focar a atenção na interacção entre o indivíduo e o ambiente, num paralelo com a perspectiva piagetiana sobre os processos de adaptação e os seus mecanismos complementares de assimilação e acomodação (Piaget e Inhelder, 1979). Desta forma, o novo modelo baseado na adaptabilidade, ou processo de adaptação, entende o indivíduo como uma agente activo e responsável, actuando no interior de um ambiente também ele dinâmico (Super e Knasel, 1981, p. 199) e permite reconhecer os fenómenos de reciclagem dos processos de crescimento, exploração, estabelecimento, manutenção e declínio (Super, 1980/82, p. 124).

De um ponto de vista teórico, os adultos diferem dos adolescentes no que se refere ao seu envolvimento no mundo do trabalho, que no caso dos adolescentes é largamente fragmentário e antecipatório (Super e Knasel, 1981, p.195); isto implica que a universalidade do conhecimento e informação necessárias ao adolescente tenderão a cristalizar-se, no adulto, no particular (Super, 1977, p. 296), sendo importante que os modelos relativos à carreira do adulto contemplem este aspecto. Por outro lado, pelo facto do adulto estar num determinado campo de trabalho, muitas opções lhe estão vedadas mas, em contrapartida, outras opções abrem-se apenas para eles (Super, 1977, p.297; Super e Zelkowitz, 1973, p. 696).

O modelo de adaptabilidade na carreira decorre em grande parte da análise do modelo da maturidade vocacional no adolescente (Super, 1983a,

p.557; Super e Thompson, 1979; Super, Thompson e Lindeman, 1988, p.14). Inclui as mesmas cinco dimensões - duas dimensões atitudinais: planeamento e exploração; duas dimensões cognitivas: informação e tomada de decisão; e uma última dimensão, orientação para as realidades que abarca, para além de aspectos cognitivos, variáveis mais estritamente comportamentais, tais como o confrontar-se com as tarefas de desenvolvimento vocacional (Super, Thompson e Lindeman, 1988 p.14). Esta proposta surge na continuidade da apresentação em 1973 do primeiro modelo estrutural da maturidade vocacional nos adultos (Super e Zelkowitz, 1973) e procura dar conta dos dados de investigações entretanto realizadas com adultos e das discussões sobre a adequabilidade do termo maturidade vocacional a esta faixa etária (Super, 1977; Super e Kidd, 1979; Super e Knasel, 1981). O modelo, que se apresenta no Quadro 2.3, não deve ser considerado um modelo definitivo e será indubitavelmente modificado à medida que forem sendo recolhidos dados (Super, Thompson e Lindeman, 1988, p.14).

O primeiro factor - Planeamento - inclui duas componentes: a Autonomia e a Perspectiva do Tempo. Com a Autonomia procura salientar-se que o Planeamento apenas pode ocorrer quando as pessoas acreditam que têm algum controle e influência sobre as decisões e a carreira. Por seu turno, a Perspectiva do Tempo consiste na reflexão sobre a experiência passada e sobre a antecipação do futuro, requerendo consequentemente uma conceptualização do futuro a curto, médio e longo prazo. O modelo hipotetiza que o planeamento no passado constitui um indicador de planeamento no futuro (Super, 1983a, p. 557; Super e Kidd, 1979, p.263).

O segundo factor integrado no modelo é designado por Exploração e diz respeito a colocar questões sobre si próprio e sobre a sua situação presente e futura. Envolve as fases de carreira, no sentido de uma exploração das tarefas de desenvolvimento com que o indivíduo se confronta ou confrontará a curto prazo. Envolve também questões relativas aos diferentes papéis, tais como os

de estudante, trabalhador, familiar, cidadão e tempos livres, que a maioria das pessoas desenvolve numa dada fase. A situação de cada um deve ser examinada em termos de afiliações com as instituições e organizações, tais como a família de que faz parte, a escola, a instituição onde trabalha e os amigos com quem trabalha. A exploração liga-se também às atitudes face aos recursos que podem ser usados, à consciência dos mesmos, à sua avaliação e à prontidão na sua utilização. Finalmente, inclui as acções ou utilização desses recursos, na família, na escola, no local de trabalho e na comunidade alargada (Super, 1983a, pp. 557-558; Super e Kidd, 1979, pp.263-266).

A Informação, terceiro factor do modelo e o primeiro de natureza cognitiva, inclui vários aspectos. Uma componente importante refere-se à informação sobre as várias fases da vida e às respectivas tarefas desenvolvimentistas: características, sequências, reciclagens, duração e determinantes. Um outro aspecto relevante liga-se à informação sobre o mundo do trabalho bem como às oportunidades que este proporciona. A informação é também necessária quanto aos resultados prováveis de vários tipos de acção em várias situações e que, por isso, precisam de ser conhecidos; estes últimos devem incluir as interacções que acompanham o desempenho de múltiplos papéis (Super, 1983a, p.558).

A Tomada de Decisão é, tal como a Informação, um factor cognitivo da adaptabilidade na carreira. Refere-se ao conhecimento dos princípios da tomada de decisão, à capacidade de os aplicar às escolhas profissionais e ainda aos estilos de tomada de decisão (Super, 1983a, p.558).

Quadro 2.3
Modelo da adaptabilidade na carreira

I. Planeamento A. Autonomia 1. Planeamento escolar 2. Planeamento profissional B. Perspectiva do tempo 1. Passado: Reflexão sobre a. Cristalizar b. Identificar áreas profissionais c. Analisar implicações 2. Presente: Futuro a curto prazo a. Planear b. Implementar c. Estabilizar 3. Futuro a médio prazo a. Consolidar b. Promover c. Manter d. Inovar 4. Futuro a longo prazo a. Desacelerar b. Preparar a Reforma c. Reforma d. Adaptação à Reforma II. Exploração A. Curiosidade 1. Si Próprio a. No tempo: fases da vida b. No espaço: papéis 2. Situação 1. No tempo: organização 2. No espaço: estilo de vida B. Recursos 1. Conhecimentos 2. Avaliação 3. Utilização eficaz C. Participação e utilização 1. Casa 2. Comunidade	III. Informação A. Fases da vida 1. Características e períodos de tempo 2. Tarefas de desenvolvimento B. Comportamentos de confronto 1. Opções 2. Adequação C. Opções disponíveis 1. Organização 2. Emprego 3. Profissional D. Implementação 1. Acesso 2. Tácticas E. Resultados prováveis de acções possíveis IV. Tomada de Decisão A. Princípios 1. Conhecimento 2. Avaliação B. Aplicações 1. Utilização no passado 2. Utilização no presente V. Orientação para as Realidades A. Conhecimento de si 1. Traços 2. Desempenho B. Realismo 1. Fontes: acesso 2. Prospeção C. Consistência das preferências 1. Actuais 2. Ao longo do tempo D. Cristalização 1. Conceitos de si 2. Objectivos E. Experiência de Trabalho 1. Comportamentos de confronto a. <deixar andar> b. hesitar c. estagnar d. tentar e. agir f. estabilizar g. desacelerar

Fonte: Super, D. E., Thompson, A. S., e Lindeman, R. H. (1988, p.15). Tradução de Duarte (1993)

A Orientação para as realidades, o último factor do modelo da adaptabilidade na carreira, é uma combinação complexa de diversos elementos. Consiste no auto-conhecimento, realismo na avaliação do próprio e da situação, consistência das preferências de papéis, cristalização dos auto-conceitos e dos objectivos de carreira, e estabilização nos principais papéis da

vida tais como os de trabalhador, familiar, cidadão e tempos livres (Super, 1983a, p.558).

Entre as implicações práticas do modelo, refira-se, por exemplo, a consideração de uma relação entre o grau de satisfação que as pessoas alcançam através do trabalho e o grau em que foram capazes de desenvolver e implementar os conceitos de si próprias (Super, 1990, p.208); Super identifica níveis mais elevados de maturidade vocacional e/ou adaptabilidade como sendo contingentes com um aumento da orientação para as realidades na implementação do conceito de si próprio. Se um indivíduo está estreitamente identificado com o seu emprego parece razoável esperar uma relação positiva entre a maturidade vocacional e a satisfação no trabalho, por outras palavras, em indivíduos com mais elevados índices de maturidade vocacional e/ou adaptabilidade são expectáveis níveis mais elevados de satisfação no emprego, como aliás se verificou nos estudos de Mahoney (1986) e Zelkowitz (1975).

A importância do conceito de adaptabilidade é testemunhada, actualmente, inclusive na própria estruturação de artigos: com efeito, num artigo de revisão da literatura sobre o desenvolvimento da carreira relativo a 1997, Swanson e Parcover, utilizam o conceito de adaptabilidade na carreira como critério útil nessa revisão (Swanson e Parcover, 1998, p.98).

2.1.2. Modelo do arco-íris de carreira

Ao conceptualizar a carreira como uma sequência de fases, Super releva também uma variedade de papéis (criança, estudante, trabalhador, esposo/a, pai/mãe, doméstico, tempos livres, etc.) em que as pessoas se envolvem, bem como a variedade de teatros ou palcos em que esses papéis são predominantemente desempenhados - casa, comunidade, escola,

emprego (Super, 1976b, pp.137-141; 1980a, pp. 283-286; 1984b, pp.75-78; 1988, pp.24-26; 1990, pp.213-219; 1995, pp. 50-51).

Neste modelo, que se exemplifica na Figura 2.1, distinguem-se duas dimensões: a dimensão longitudinal ou temporal e a dimensão transversal, latitudinal ou espacial.

A primeira dimensão (longitudinal) é caracterizada pela sequência dos papéis, que o autor designa de "ciclo de vida", e onde delimita cinco fases de desenvolvimento; a segunda dimensão (transversal), o "espaço de vida", é caracterizada pela combinação simultânea dos diferentes papéis, nela se integrando os papéis profissionais e não profissionais desempenhados pelo indivíduo num dado momento da sua vida, os quais mutuamente se afectam (Super, 1984a). A combinação simultânea dos papéis constitui o "estilo de vida", a sua combinação sequencial estrutura o "espaço de vida" e constitui o "ciclo de vida" (Super, 1980a, p.288).

O modelo introduz uma nova perspectiva na psicologia das carreiras, a perspectiva de saliência dos papéis, ou seja, a importância relativa dos papéis; o conceito de saliência do trabalho, em consequência, é definido como a importância relativa do trabalho por comparação com os papéis não profissionais (Super, 1984a).

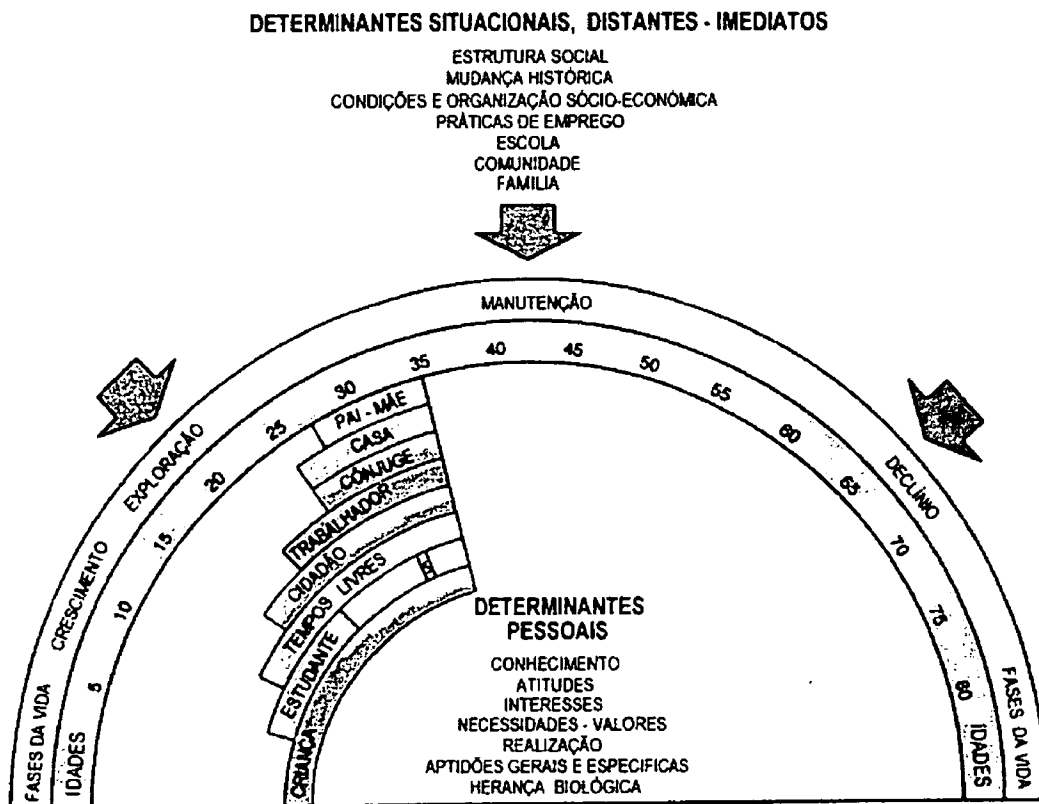
O desempenho simultâneo de diferentes papéis em diversos palcos implica que cada papel tem impacto e interage com os outros; por seu turno, a adição de um novo papel reduz a participação num ou mais dos outros papéis (Super, 1980a, 1990).

A importância dos papéis pode ser operacionalmente definida em termos de tempo e de emoção. A importância temporal é uma função da quantidade de tempo que requer o desempenho de um papel e está relacionada com a idade. Por exemplo, o papel de trabalhador torna-se normalmente mais exigente após a escolaridade. Por seu turno, o envolvimento emocional num papel também varia com a idade; o papel de

trabalhador pode ser emocionalmente importante para um jovem adulto que ingressa num emprego, tornar-se progressivamente mais importante mas, na meia-idade, perder importância quando o indivíduo considera que as suas aspirações têm pouca probabilidade de se concretizar (Super, 1980a, pp. 288-290).

As investigações realizadas sugerem a relevância do desempenho de determinados papéis no sucesso e satisfação encontrados posteriormente noutros papéis - por exemplo, o desempenho de papéis de estudante e trabalhador em tempo parcial pode relacionar-se com a satisfação e o sucesso no papel de trabalhador (Super, 1980a, p.287).

Figura 2.1
Exemplificação do modelo do arco-íris de carreira



Fonte: Super, D. E. (1994, p.65). Tradução de Lima (1998).

Também interessante é a relação entre os papéis e outras dimensões psicológicas, isto é, valores diferentes realizam-se no mesmo papel em diferentes fases. Por exemplo, no início de uma actividade profissional a ênfase pode ser na obtenção de recompensas económicas; mais tarde e à medida que o indivíduo ganha mais dinheiro e ocupa uma posição mais elevada, as relações sociais e o altruísmo poderão ser mais conscientemente procurados através do papel de trabalhador. Um mesmo valor também se realiza em diferentes papéis e em diferentes momentos da vida. Assim, por exemplo, uma mulher poderá satisfazer os seus valores altruístas no papel familiar, quando tem cerca de vinte anos de idade e através do papel de trabalhador, numa fase posterior da vida (Nevill e Super, 1986b; Super, 1988).

Este modelo chama também a atenção para a necessidade de se prestar atenção na ajuda às pessoas a desenvolverem atitudes e comportamentos necessários a uma integração bem sucedida do trabalho, da vida familiar e dos outros papéis, sendo um aspecto essencial aceitar cada papel como social e pessoalmente válido, em vez de considerar um deles como tendo maior legitimidade ou importância (Super, 1984b, p. 78).

Por seu lado, o reconhecimento das fases de desenvolvimento e, concomitantemente, dos papéis, permite uma melhor compreensão de eventuais conflitos resultantes da adesão ou do envolvimento comportamental em vários papéis, em especial, quando exigências simultâneas e incompatíveis de dois ou mais papéis ocorrem simultaneamente, as quais, podem ser potenciais fontes de *stress*. Este conflito de papéis, pode evidenciar-se, por exemplo, em pressões familiares incompatíveis com pressões decorrentes do papel de trabalhador ou ainda na congruência (ou incongruência) entre as solicitações do ambiente, por exemplo, no papel de trabalhador, e a importância atribuída pelo indivíduo a esse mesmo papel (Super, 1980a, p.287).

2.1.3. Modelo do arco normando de carreira

Num certo sentido, diz o próprio Super, «não existe uma teoria de Super mas antes um conjunto de teorias que se procura sintetizar» (Super, 1990, p.199). Esse esforço de síntese está bem patente no modelo do arco íris da carreira; no entanto, este não permite uma visualização clara do ciclo de vida e do espaço de vida destacando, em simultâneo, a importância dos determinantes biológicos, psicológicos e socio-económicos da carreira.

Estas razões levam Super a elaborar um modelo capaz de evidenciar os aspectos de natureza segmental do desenvolvimento de carreira de uma forma unificada e desenvolvimentista, que designa por Arco Normando da Carreira.

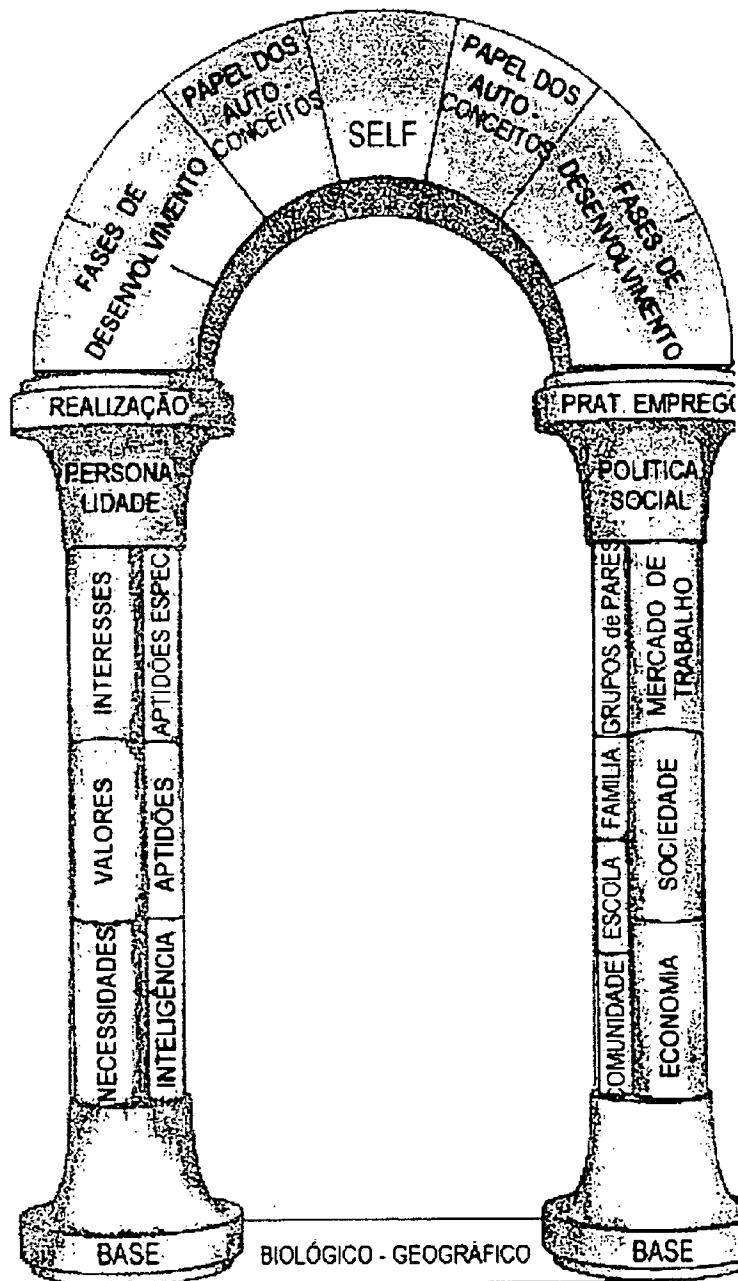
No modelo, que se apresenta na Figura 2.2, as bases são representadas por três grandes pedras que pretendem simbolizar os alicerces biológicos e geográficos do desenvolvimento humano, a pessoa (características psicológicas) e a sociedade (recursos económicos, estrutura económica, instituições sociais, etc.).

A personalidade é o construto global utilizado para incluir todas as características (necessidades, inteligência, valores, interesses, aptidões, aptidões específicas, auto-conceitos) que constituem o indivíduo e é representada graficamente na coluna da esquerda; a coluna que representa a sociedade e as suas componentes (comunidade, economia, escola, família, mercado de trabalho, etc.) representa a soma dos determinantes sociais e é simbolizada através das práticas de emprego. Existe uma interacção entre a sociedade e o sujeito, funcionando o indivíduo como uma unidade na sociedade, ao mesmo tempo que prossegue a sua carreira.

No centro do arco propriamente dito, está representada a pessoa, o decisor, que é resultado de processos de desenvolvimento através de fases (representadas nas pedras à direita e à esquerda) e nas quais desempenha vários papéis e desenvolve conceitos de si próprio em cada um desses papéis.

Deste modo, aborda o desenvolvimento da carreira em termos de ciclo de vida (*life-span*) e espaço de vida (*life-space*), integrando o conceito de saliência de papel e a consideração dos determinantes pessoais e situacionais da escolha, e inserindo-a num processo de desenvolvimento vocacional que é, essencialmente, o desenvolvimento e implementação do conceito de si (Super, 1984a, 1990, 1995).

Figura 2.2
Modelo do arco normando de carreira



Fonte: Super, D. E. (1994, p.66). Tradução de Lima (1998).

Este modelo representa claramente uma síntese que reúne contributos de vários autores e teorias, como aliás Super destaca ao ilustrar cada pedra com vários autores de uma forma que permite a convergência de conceitos, modelos e teorias (Super, 1994, p. 66), com vista ao estudo do comportamento e dos desenvolvimentos dos indivíduos.

2.2. Aconselhamento de carreira e avaliação psicológica

2.2.1. Do modelo clássico de avaliação ao modelo desenvolvimentista de avaliação e aconselhamento de carreira

A evolução das concepções teóricas sobre a orientação tem implicações na prática, implicações essas visíveis nas funções do psicólogo e do indivíduo, nos métodos e estratégias de intervenção, e no tipo de instrumentos de avaliação psicológica bem como na forma de os interpretar.

No entanto, o impacto dos modelos teóricos desenvolvimentistas não foi imediato na prática da orientação. Ilustrativo desta situação é a afirmação de Super de que apenas nos anos setenta, as teorias desenvolvimentistas começaram a afectar a prática do aconselhamento nos Estados Unidos e noutros países (Super, 1976b, p.126).

Uma possível explicação para este desfasamento entre teoria e prática pode encontrar-se nas implicações da distinção efectuada por Chartrand entre, por um lado, o que designa como teorias do desenvolvimento da carreira e, por outro, teorias do aconselhamento de carreira. As primeiras não explicam aspectos como, por exemplo, as reacções emocionais e cognitivas dos clientes aos seus problemas de carreira, a dinâmica interpessoal entre o psicólogo e o cliente; as segundas pretendem descrever actividades e processos utilizados para ajudar as pessoas no seu desenvolvimento de carreira e/ou a resolver as suas dificuldades na carreira (Chartrand, 1996, p. 122).

Por outro lado, os teóricos e os práticos têm estado separados como se fossem subculturas ou clubes (Jepsen, 1996; Savickas, 1994b), o que se reflecte na linguagem utilizada por ambos: «os teóricos, falam em construtos, paradigmas, proposições, teoremas, hipóteses, dados, predições, erros (...) uma troca de impressões com um prático inclui discutir sobre problemas, materiais, informação, interpretações» (Jepsen, 1996, pp. 144-145).

Assim, durante muito tempo o modelo que prevalece na prática da orientação é o modelo clássico de avaliação, também designado modelo de traço e factor e, que tem, deste modo, nas palavras de Super, uma velha e ilustre história. Nele, os psicólogos analisam os dados tendo presente a seguinte questão: a que nível pode melhor funcionar esta pessoa, e em que campo poderá com maior probabilidade encontrar satisfação? No entanto, a prática traduz-se numa simples combinação de pessoas e funções no sentido de prever e assegurar o sucesso e a satisfação (Super, 1983a). A sequência do processo, apresentada no Quadro 2.4, consiste em quatro etapas.

Quadro 2. 4
Modelo clássico de avaliação

ETAPA I	ETAPA II	ETAPA III	ETAPA IV	ETAPA V
Exame preliminar	Exame em profundidade: mais testes?	Avaliação de todos os dados	Aconselhamento	<i>Follow up</i>
Reunião dos dados disponíveis	Nível de aptidões		Revisão global e discussão	
Entrevista preliminar	Campo de interesses		Revisão ou aceitação da avaliação	
Avaliação preliminar	Combinação e predição: indivíduo e profissões		Discussão das implicações para a acção	
			Planear a acção	

Fonte: Super, D. (1983a, p.556). Tradução de Rafael (1997b).

A primeira etapa do processo de avaliação consiste num exame preliminar dos dados disponíveis em que o psicólogo recolhe todos os dados

que consegue respeitantes ao indivíduo e procede a uma entrevista preliminar; se o problema apresentado é de escolha vocacional, a tendência é pensar em termos de dados adicionais que podem ser necessários; há, por vezes, a aplicação de mais instrumentos psicológicos para se estar seguro do nível de aptidões e do campo de interesses do cliente.

A segunda etapa é um exame em profundidade: a avaliação do nível de aptidões e dos interesses visa combinar a adequação indivíduos e profissões.

Segue-se a revisão de todos os dados (terceira etapa), que envolve tentativas de interpretação e, por vezes, de predições; a quarta etapa é o aconselhamento propriamente dito. Trata-se de uma abordagem que se caracteriza por valorizar aspectos mensuráveis enquanto preditores do sucesso vocacional.

Finalmente, surge o seguimento (*follow-up*), defendido como princípio mas nem sempre honrado na prática (Super, 1983a).

Se lembrarmos que o sucesso e a satisfação constituíam finalidades importantes do processo de aconselhamento no modelo clássico de avaliação, poder-se-ia dizer, numa primeira leitura, que o modelo apresentado é perfeitamente adequado e pertinente. Todavia, uma análise mais atenta permite verificar que enferma de importantes limitações, de que se destaca a não consideração de uma abordagem desenvolvimentista no processo de avaliação e aconselhamento. A implicação mais directa é uma abordagem traço e factor dos problemas, traduzida na prática numa combinação de indivíduos e profissões.

Em contrapartida, o modelo C-DAC reconhece que, numa época de rápidas mudanças culturais e económicas, nenhum processo simples de combinar indivíduos e profissões pode responder adequadamente às necessidades dos indivíduos e da sociedade (Super, Osborne, Walsh, Brown, e Niles, 1992).

Efectivamente, a sociedade actual é caracterizada por mudanças profundas na estrutura das oportunidades de carreira; pressões para uma adaptação a ambientes mais inconstantes e competitivos conduzem a mudanças rápidas nas competências exigidas. As novas realidades da carreira que resultam incluem a incerteza, a insegurança, a crescente mobilidade entre profissões, os contratos de trabalho individuais e o aumento do trabalho a tempo parcial. A gestão de carreiras começa a ser vista como sendo uma responsabilidade do indivíduo, e os padrões de carreira objectivos estão a ser substituídos por padrões subjectivos de carreira com ênfase na auto-direcção e autonomia pessoal (Kidd, 1998b, p. 142).

Por outro lado, encarar o desenvolvimento vocacional como um processo contínuo (Super, 1953, 1957, 1976b) faz com que, na actualidade, as intervenções no âmbito da orientação se dirijam a diferentes grupos de pessoas, com idades e necessidades específicas (Ferreira Marques, 1993), pelo que cada vez mais o sector estritamente escolar deixa de ser o único alvo de intervenção, devendo considerar-se toda a população adulta (Herr e Cramer, 1996).

O modelo C-DAC estabelece-se, por conseguinte, na consideração de mudanças nas necessidades, valores e interesses e circunstâncias individuais, bem como na natureza do trabalho. Não se trata de prever que mudanças terão lugar, nem quando, mas sim tomar em consideração probabilidades, apoiadas na investigação sobre avaliação psicológica, em estudos de profissões e carreiras e da organização do trabalho em vários sectores (Super, Osborne, Walsh, Brown, e Niles, 1992).

Conciliando a existência de novos modelos explicativos do funcionamento psicológico no adulto decorrentes das investigações e a emergência de novas realidades, na sociedade em geral, e no mundo do trabalho, em particular, há necessidade de novas formas de intervenção, desenvolvimentistas e flexíveis. É, precisamente, num contexto de mudanças,

mudanças ao nível do indivíduo e mudanças ao nível da sociedade que o Modelo Desenvolvimentista de Avaliação e Aconselhamento de Carreira adquire destaque.

Como se pode constatar no Quadro 2.5., a avaliação desenvolvimentista da carreira averigua o conhecimento que o cliente tem sobre as fases do desenvolvimento da carreira e sobre a estrutura e funcionamento do mundo do trabalho, e sobre os princípios, processos e dados da tomada de decisão na carreira, que constituem, todos, aspectos fundamentais da maturidade/adaptabilidade.

Quadro 2.5
Modelo desenvolvimentista de avaliação e aconselhamento de carreira (C-DAC)

Etapa I – Exame preliminar A. Reunião de dados disponíveis B. Entrevista C. Avaliação preliminar	Etapa III. Avaliação de todos os dados A. Revisão de todos os dados B. Equação e predição 1. Indivíduo e profissões 2. Indivíduo e outros papéis C. Planeamento do aconselhamento
Etapa II. Exame em profundidade A. Saliência do papel 1. Estudante 2. Trabalhador 3. Casa e família 4. Cidadão 5. Tempos livres B. Valores em cada papel C. Maturidade na carreira 1. Planeamento 2. Exploração 3. Tomada de decisão 4. Informação a. Mundo do trabalho b. Profissão preferida c. Outros papéis da vida 5. Realismo D. Auto-conceitos 1. Auto-estima 2. Clareza 3. Harmonia 4. Complexidade cognitiva 5. Realismo 6. Outras meta-dimensões E. Nível das aptidões F. Domínio dos interesses	Etapa IV. Aconselhamento A. Revisão global e discussão B. Revisão ou aceitação C. Assimilação pelo conselheiro 1. Perceber as fases actuais e passadas 2. Reconhecer auto-conceitos a. Aceitar o actual b. Clarificar o actual e o ideal c. Desenvolver harmonia d. Redefinir a complexidade e. Aquisição de realismo 3. Equação indivíduo-profissões 4. Perceber os papéis da vida 5. Exploração para: a. Amadurecimento? b. Ênfase e cristalização? c. Aprofundamento e especificação? 6. Escolha da formação 7. Escolha do emprego 8. Procura de outras formas de auto-realização D. Discussão de acções 1. Planeamento da acção 2. Acção 3. Revisão dos resultados

Fonte: Super, Thompson e Lindeman (1988, p.16). Tradução de Duarte (1993).

A avaliação desenvolvimentista na carreira identifica o foco das preocupações de carreira do indivíduo e as tarefas desenvolvimentistas com que se confronta. Indaga sobre os valores colocados e procurados nos papéis profissional, de estudo, família e outros - bases essenciais da auto-realização. Avalia os níveis de maturidade vocacional, através do planeamento, examinando as atitudes face ao planeamento e face à investigação nos papéis educacional, profissional, familiar e outros. Estima, ainda, as possibilidades de estabilidade e mudança no indivíduo nos próximos anos, tomando em consideração transições prováveis (Super, Osborne, Walsh, Brown, e Niles, 1992).

O modelo C-DAC apresenta, em consequência, um processo que se diferencia claramente da abordagem clássica. A primeira etapa é igual ao modelo clássico, surgindo as diferenças essenciais nas etapas 2, 3 e 4. Ao examinar o cliente mais profundamente, ao efectuar-se o estudo em profundidade do seu desenvolvimento da carreira e possibilidades, a primeira questão a ser colocada acerca da necessidade de mais dados não é a do nível nem campo de trabalho mas sim qual a prontidão para avaliar aptidões e interesses, e para tomar decisões relativas a si próprio, ao mundo profissional e combiná-las realisticamente. Isto envolve, naturalmente, quer a saliência do trabalho quer a maturidade e/ou adaptabilidade na carreira (Super, 1983a).

2.2.2. Variáveis psicológicas e instrumentos de avaliação psicológica

Os instrumentos de avaliação psicológica proporcionam informação importante no sentido de facilitar e promover o processo de desenvolvimento e têm sido amplamente utilizados ao longo do século XX (Osborne, Brown, Niles e Miner, 1997, p. 11).

Na apresentação do modelo C-DAC são preconizados um conjunto de instrumentos que avaliam as dimensões psicológicas mais directamente relacionadas com as escolhas vocacionais. Entre esses instrumentos situam-se originalmente os seguintes: *Career Development Inventory* (maturidade vocacional), *Adult Career Concerns Inventory* (adaptabilidade na carreira), *Strong Interest Inventory* (interesses), *Values Scale* (valores) e *Salience Inventory* (saliência dos papéis) (Super, 1983a).

No entanto, a flexibilidade do modelo prevê a substituição ou adição de outros instrumentos de avaliação que permitam avaliar dimensões em função de necessidades de intervenção ou de investigação. Seguidamente descrevem-se as principais dimensões avaliadas no modelo, bem como alguns dos instrumentos de avaliação que permitem a sua operacionalização. Nesta apresentação, para além de uma descrição sucinta do instrumento, procura-se situá-lo num quadro mais abrangente relativo à sua fundamentação teórica e aos seus antecedentes, desenvolvendo-se, em particular, os casos de instrumentos do modelo C-DAC adaptados para a língua portuguesa.

2.2.2.1. Maturidade vocacional ou adaptabilidade

A avaliação da maturidade vocacional e da adaptabilidade na carreira é efectuada através da utilização do *Career Development Inventory-High School Form*, do *Career Development Inventory-College and University Form* e do *Adult Career Concerns Inventory*.

Estes instrumentos baseiam-se directamente nos modelos da maturidade/adaptabilidade na carreira; dado que estes modelos foram anteriormente referidos (cf. pt. 2.1.1.3) e que no capítulo 3 se descreve a versão portuguesa do *Adult Career Concerns Inventory*, apresentam-se neste ponto apenas algumas breves referências ao Inventário de Desenvolvimento

Vocacional-Forma para estudantes do ensino secundário e ao Inventário de Desenvolvimento Vocacional-Forma para estudantes universitários no que se refere aos trabalhos realizados em Portugal.

O *Career Development Inventory-High School Form*, destinado a aplicação desde o 8º ao 12º ano de escolaridade, é constituído por cinco escalas: Planeamento da carreira (CP), Exploração da carreira (CE), Tomada de decisão (DM), Informação sobre o mundo do trabalho (WW) e Informação sobre o grupo de profissões escolhido (PO) (Thompson e Lindeman, 1984); o instrumento permite ainda a obtenção de resultados compósitos: Desenvolvimento da carreira - atitudes (CDA, combinação das escalas CP e CE), Desenvolvimento da carreira - conhecimentos e capacidades (CDK, combinação das escalas DM e WW) e Orientação da carreira total (COT, combinação das escalas CP, CE, DM e WW). Os trabalhos efectuados ao nível do estudo da precisão (coeficientes de consistência interna e teste-reteste) revelam índices bastante satisfatórios verificando-se que as escalas CP (Planeamento da carreira), CE (Exploração da carreira) e as escalas compósitas CDA e COT apresentam coeficientes seguros do ponto de vista da utilização no aconselhamento, enquanto as escalas DM, WW, CDK e PO evidenciam coeficientes menos satisfatórios que sugerem precaução na sua utilização. A validade foi estudada do ponto de vista do conteúdo e da construção, numa primeira fase, por especialistas e posteriormente através da análise de diferenças entre grupos, bem como de análises factoriais que contribuíram para confirmar a relativa independência dos aspectos atitudinais e cognitivos da maturidade vocacional (Thompson e Lindeman, 1981, 1984).

A adaptação para Portugal iniciou-se em 1973 (cf. Ferreira Marques e Caeiro, 1979, 1981). O Inventário de Desenvolvimento Vocacional, designação adoptada em Portugal é, desde então, um instrumento bastante estudado do ponto de vista das suas características psicométricas (Afonso, 1987; Simas, 1986) e amplamente utilizado na prática da orientação com jovens do ensino

secundário (Ferreira Marques, Caeiro, Alves, Pinto, Duarte, Afonso, Teixeira e Lima, 1998; Ferreira Marques, Caeiro, Pinto, 1985; Pinto, Afonso, Teixeira e Ferreira Marques, 1995).

O *Career Development Inventory-College and University Form* é semelhante na forma e na estrutura à versão para o ensino secundário, diferindo no conteúdo dos itens de forma a adequar-se ao contexto universitário e aos tipos de profissão mais frequentemente escolhidos por esta população. A análise da consistência interna revela índices similares à versão para adolescentes, e a validade de construto é evidenciada igualmente na análise da diferença entre grupos e na análise factorial (Thompson e Lindeman, 1982).

A adaptação para Portugal foi efectuada por Ferreira Marques e Caeiro, recebendo a designação de Inventário de Desenvolvimento Vocacional - Forma para estudantes universitários. Os estudos entretanto realizados são particularmente animadores do ponto de vista das suas características métricas, dando suporte a acções de intervenção e de investigação (Lima, 1989, 1998).

2.2.2.2. Valores

No modelo C-DAC a proposta de operacionalização dos valores recai sobre a *Values Scale*, desenvolvida no âmbito do projecto internacional *Work Importance Study* (WIS) - Estudo sobre a Importância do Trabalho.

No processo de desenvolvimento da carreira um aspecto importante diz respeito à emergência de preferências por tipos particulares de satisfações no trabalho, ou seja, aos valores (Kidd e Knasel, 1979, p.1), importância que é desde há muitos anos amplamente reconhecida, surgindo várias propostas de definição de valores, de taxonomias, bem como de instrumentos de avaliação.

Esta importância é bem destacada pela possibilidade de se distinguirem momentos históricos na evolução do seu estudo em que, de 1925 a 1960, a noção de valor não se distingue das de motivação ou de interesse, e a avaliação se faz através de instrumentos (questionários, entrevistas) muito variados e pouco formalizados, situando-se neste momento as contribuições de Spranger e de Allport e Vernon; num segundo momento, de 1960 a 1970, assiste-se ao desenvolvimento de uma «corrente ou estágio de categorização e de classificação dos valores estudados até essa altura e de elaboração de instrumentos mais precisos e mais formais». Finalmente, a partir de 1970 encontramos uma «corrente de estudo sistemático» (designadamente longitudinal) dos valores, através de inventários (Descombes, 1980, p.2). Entre os estudos que mais se destacam, devem sublinhar-se os que conduziram às taxonomias de Centers, Herzberg, Vroom e Super (Ferreira Marques, 1983, p.136). Merecem também uma referência as contribuições de trabalhos de Maslow, de Herzberg e colaboradores e de Vroom (Herzberg, 1978; Herzberg, Mausner e Snyderman, 1959; Maslow, 1970; Vroom, 1964).

É também no contexto do desenvolvimento da carreira que os estudos de Super sobre os valores são particularmente relevantes, integrando, em muitos aspectos, os contributos dos autores acima mencionados. A sua importância situa-se em dois planos: o primeiro reside precisamente na integração dos valores na teoria do desenvolvimento da carreira, e na clarificação conceptual proposta, manifesta na distinção entre os conceitos de valor, interesse e necessidade; o segundo, relaciona-se com a construção de um instrumento de medida dos valores, testado numa variedade de formas através da investigação que decorre desde 1951, no âmbito do *Career Pattern Study*.

Super postula que os traços, os valores e os interesses derivam de necessidades. São as necessidades que levam as pessoas à acção, sendo os valores objectivos que as pessoas procuram para as satisfazer. Os valores

são, assim, os objectivos que um indivíduo procura alcançar para satisfazer uma necessidade e distinguem-se dos interesses, que são as actividades específicas e os objectos através dos quais os valores podem ser atingidos e as necessidades satisfeitas (Super, 1962, p.231; 1973c, pp. 189-190). Trata-se, pois, de uma concepção hierárquica da motivação (Descombes, 1977, p.289) na base da qual se situam as necessidades.

A avaliação das necessidades ajuda-nos a compreender a estrutura psicológica dos indivíduos, isto é, porquê e como fazem coisas, mas não permite prever os comportamentos escolares ou profissionais, ou seja, o que farão. Em contrapartida, os valores e interesses estão mais próximos das escolhas e da vida real; um dado valor, tal como uma dada necessidade, pode ser satisfeito em mais do que um tipo de actividade, mas a conexão entre objectivo e actividades é mais próxima para os valores do que para as necessidades (Nevill e Super, 1986b, p.3).

Mas, como se referiu, é o projecto *Work Importance Study* (WIS), cuja origem remonta primariamente ao Congresso Internacional de Psicologia Aplicada realizado em Munique em 1978 (Nevill e Super, 1986b, p.16) que renova, no quadro do desenvolvimento de carreira, o estudo dos valores. No projecto WIS estabelecem-se como objectivos o estudo da importância do trabalho num conjunto de outros papéis e dos valores procurados na vida, bem como a construção de instrumentos de avaliação psicológica (Ferreira Marques, 1982, p.1; Nevill e Super, 1986b, p.1). A definição de valor é, desde o início do projecto, uma preocupação primordial dos investigadores participantes, tendo sido adoptada a seguinte: «um objectivo (um estado psicológico, uma relação, ou uma condição material) que se procura atingir ou obter» (Super, 1980b, p.82).

Uma consequência directa no plano da operacionalização é a construção de uma escala de valores, um instrumento efectivamente internacional, com contributos de psicólogos da Europa, América do Norte,

Austrália, Ásia e África (Ferreira Marques, 1996/1997; Osborne, Brown, Niles e Miner, 1997). Na obra *Life roles, values, and careers* editada em 1995 por Super e Sverko encontra-se uma síntese sobre aspectos de natureza teórica, evolução das investigações, bem como a referência a estudos nacionais e comparações internacionais que reúne contributos de países como a África do Sul, a Austrália, a Bélgica, o Canadá, a Croácia, os Estados Unidos, a Itália, o Japão, a Polónia e Portugal.

A Escala de Valores WIS, designação adoptada para a versão portuguesa, destina-se a ser aplicada a jovens do ensino secundário, estudantes universitários e a adultos. Com base em vários estudos realizados a nível nacional e internacional são contempladas dezoito escalas (Ferreira Marques, Alves, Duarte e Afonso, 1985, p.449), cujas designações e respectivas definições operacionais são apresentadas no Quadro 2.6.

Quadro 2.6
Valores e definições dos valores

Valores	Definição (a)
1. Utilização das Capacidades	Utilizar e desenvolver as suas capacidades e conhecimentos
2. Realização	Fazer as coisas bem, sentir que faz (ou fez) as coisas bem
3. Promoção	Ter mobilidade em termos de progredir na carreira, de melhorar o nível de vida
4. Estético	Aumentar e gozar a beleza das coisas, quer naturais quer feitas pelo homem
5. Altruismo	Ajudar as outras pessoas
6. Autoridade	Dizer aos outros o que têm de fazer, chefiar ou dirigir
7. Autonomia	Tomar decisões por si mesmo, ser independente na sua esfera de acção
8. Criatividade	Desenvolver ideias novas ou fazer coisas novas
9. Económico	Ter um alto nível de vida, bom ordenado, estabilidade de emprego
10. Estilo de Vida	Trabalhar e viver como quer, de acordo com as suas ideias
11. Desenvolvimento Pessoal	Ter ideias sobre o que fazer na vida, encontrar satisfação pessoal no seu trabalho
12. Actividade Física	Fazer muita actividade física, no desporto, no trabalho, etc.
13. Prestígio	Ser admirado e considerado
14. Risco	Ser capaz de aceitar riscos ou fazer coisas arriscadas
15. Interação Social	Estar com outras pessoas enquanto faz qualquer coisa ou trabalha
16. Relações Sociais	Estar com amigos ou pessoas de quem gosta, falar com os outros
17. Variedade	Haver diversidade no que faz, mudar de actividades
18. Condições de trabalho	Ter boas condições no local de trabalho (espaço, luz, etc.)

(a) Definições adoptadas no Serviço de Orientação Escolar e Profissional da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa.

O estudo da precisão foi feito com base no cálculo de coeficientes de consistência interna e de correlações teste-reteste. Na versão americana os

coeficientes são bastante elevados e situam-se, em geral, acima de .70 em amostras do ensino secundário, para estudantes universitários e adultos; os coeficientes de precisão teste-reteste variam entre .52 e .82 (estudantes universitários); não foi efectuado nenhum estudo teste-reteste com adultos, dada a dificuldade na obtenção de dados (Nevill e Super, 1986b; Osborne, Brown, Niles e Miner, 1997). Em Portugal, são encontrados coeficientes também elevados, em geral superiores a .60, com amostras do ensino secundário (Duarte, 1984; Ferreira Marques, 1995); nas amostras de estudantes do ensino superior os resultados são também indicadores de uma elevada consistência das escalas, o mesmo ocorrendo com amostras de adultos (Barros, 1997; Bruto da Costa, 1997; Duarte, 1993; Rafael, 1992).

A validade de conteúdo da Escala de Valores está intrinsecamente ligada à metodologia seguida para a sua elaboração e aperfeiçoamento; nos métodos destinados ao seu estudo destacam-se a análise do conteúdo dos itens em termos de validade facial, a revisão dos métodos utilizados no desenvolvimento dos itens e, ainda, as correlações item-escala (Nevill e Super, 1986b, p.20).

A análise factorial das escalas, elemento importante do ponto de vista da validade de construção, foi amplamente estudada em várias amostras. Nos primeiros trabalhos, com amostras de alunos dos 10º e 12º anos de escolaridade, encontram-se quatro factores, categorizados da seguinte forma: valores de "realização pessoal" (Utilização das Capacidades, Desenvolvimento Pessoal, Realização, Estético e Criatividade), valores "materiais" (Económico, Promoção, Prestígio, Autoridade e Condições de Trabalho), valores "sociais" (Interacção Social, Altruísmo e Relações Sociais) e valores de "expressão individual" (Autonomia, Risco e Estilo de Vida) (Ferreira Marques, 1989, pp.151-152). Noutros trabalhos, também com alunos do ensino secundário, têm-se encontrado estruturas factoriais semelhantes, emergindo, todavia, nalguns trabalhos, cinco factores (Duarte, 1984; Teixeira, 1988); com amostras

de universitários encontram-se também cinco factores (Ferreira Marques, 1995); em adultos encontram-se quatro (Bruto da Costa, 1997; Duarte, 1993) ou cinco factores (Barros, 1997; Rafael, 1992).

Quanto à validade, a maior parte dos estudos disponíveis relacionam a escala de valores com outras medidas ou com outras variáveis que teoricamente se espera estejam relacionadas com os valores, com especial relevo para os respeitantes a diferentes grupos e níveis profissionais assim como os relativos às variáveis idade e sexo (Nevill e Super, 1986b, p. 10).

Assim, estão disponíveis um conjunto relativamente extenso de trabalhos em função da variável sexo em várias amostras (Duarte, 1993; Ferreira Marques, 1989; Rafael, 1992; Teixeira, 1988), da variável idade (Duarte, 1993; Rafael, 1992) e das variáveis grupo e categorias profissionais (Duarte, 1993; Rafael, 1992).

Em síntese, os trabalhos realizados com a Escala de Valores WIS, a nível internacional e em Portugal, são particularmente encorajadores no que se refere às suas potencialidades tendo em vista a sua utilização em aconselhamento de carreira.

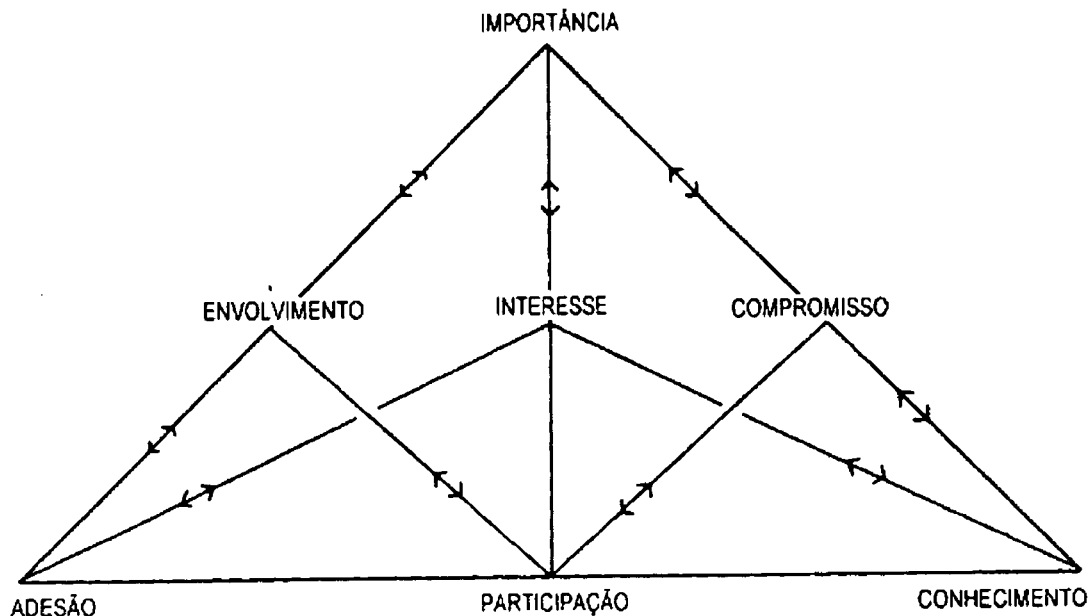
2.2.2.3. Saliência dos papéis

A avaliação da importância relativa dos papéis efectua-se com base no *Saliency Inventory* igualmente desenvolvido no âmbito do estudo sobre a importância do trabalho, anteriormente referido, e que, em Portugal, tem a designação de Inventário sobre a Saliência das Actividades.

O conceito de saliência dos papéis inscreve-se directamente no modelo da importância dos papéis (Figura 2.3) e no modelo da saliência dos papéis (Figura 2.4) desenvolvidos e aperfeiçoados no âmbito do WIS e, directamente relacionados com o modelo do arco-íris da carreira já referido, após vários

aperfeiçoamentos de modelos iniciais (cf. Ferreira Marques, 1997; Ferreira Marques e Miranda, 1995; Kidd e Knasel, 1979; Knasel, Super e Kidd, 1981).

Figura 2.3
Modelo da importância dos papéis



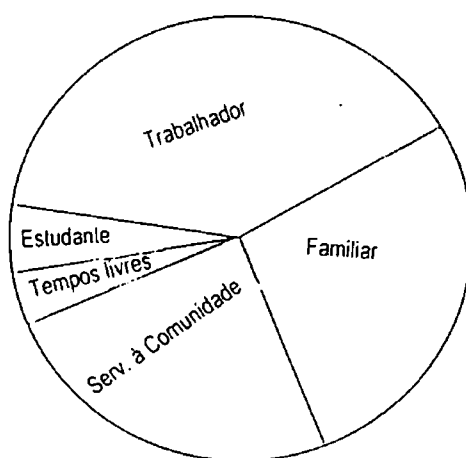
Fonte: Super (1995, p.60). Tradução de Lima (1998).

Num primeiro nível do modelo da saliência dos papéis situam-se três aspectos básicos: A Adesão (componente afectiva, ligação emocional a um papel), a Participação (uso de tempo e esforço no desempenho de um papel) e o Conhecimento (componente cognitiva envolvendo informação e compreensão de um papel). No segundo nível encontram-se três outras componentes da Importância, cada uma consistindo na combinação de dois dos três conceitos do primeiro nível: Envolvimento (Adesão e Participação), Interesse (Adesão com algum Conhecimento ou alguma Participação) e Compromisso (Participação com Conhecimento). A Importância, terceiro nível,

consiste na combinação de Envolvimento, Interesse e Compromisso (Ferreira Marques, 1982; Nevill e Super, 1986a).

Para uma melhor compreensão do significado das actividades na vida é proposto um modelo que representa graficamente a importância de cada papel em comparação com outros. A saliência de um tipo de actividade (no exemplo, trabalho) pode relacionar-se com diferentes combinações das três componentes da importância desse papel (Nevill e Super, 1986a), como se ilustra na Figura 2.4.

Figura 2.4
Exemplificação do modelo gráfico da saliência dos papéis



Fonte: Super (1995, p.62).

O Inventário sobre a Saliência das Actividades é uma operacionalização do modelo e é constituído por três partes: a Participação que constitui uma medida comportamental da saliência dos papéis, a Adesão, e Valores e Actividades que constituem medidas da dimensão afectiva da saliência. Em cada uma das partes são consideradas cinco tipos de actividades: estudo, trabalho, serviços à comunidade, casa e tempos livres (Nevill e Super, 1986a).

Trata-se de um instrumento bastante sólido do ponto de vista psicométrico como se pode constatar nos diferentes trabalhos realizados nos

Estados Unidos em que os coeficientes de precisão se situam para amostras do ensino secundário, ensino superior e adultos acima de .80 (Nevill e Super, 1986a). Em Portugal, os elevados coeficientes alfa de Cronbach são também, em geral, superiores a .80, em amostras do ensino secundário (Afonso, 1987; Ferreira Marques, 1995), do ensino superior (Lima, 1998) e adultos (Duarte, 1993) e atestam assim a sua elevada consistência interna.

As análises factoriais confirmam a estrutura do instrumento, tendo-se identificado em amostras do ensino secundário cinco factores, em que cada um surge associado primariamente a um tipo de actividade ou papel (Afonso, 1987) ou, em amostras de adultos, quatro factores que também confirmam a validade de construção do instrumento (Duarte, 1993). Refiram-se, ainda, estudos sobre a variável sexo em amostras do ensino secundário (Afonso, 1987) e com base nas variáveis idade e grupo profissional (Duarte, 1993). Por exemplo, em adultos trabalhadores verifica-se que o papel de Trabalho assume maior relevância em comparação com os outros, e que na Participação e na Adesão, as actividades de Estudo e de Tempos Livres têm, cada vez menor importância com o aumento da idade, assistindo-se ao inverso no que respeita às actividades de Serviço à Comunidade e Casa (Duarte, 1993), devendo referir-se que se trata de médias de grupos e não de estudos longitudinais. Com relevância no plano do estudo do desenvolvimento de carreira e aplicações na prática do aconselhamento são também os resultados obtidos quanto à profissão; efectivamente, parece existir igualmente uma relação entre esta e a importância atribuída aos diferentes papéis, dado que, em agrupamentos profissionais cujas funções não são exigentes do ponto de vista da actualização de conhecimentos, a actividade de Estudo é menos saliente enquanto para grupos como Quadros e Técnicos Intermédios ela assume uma importância relativa superior (Duarte, 1993).

2.2.2.4. Interesses

Os interesses são, na história da psicologia das carreiras, uma variável particularmente destacada e amplamente analisada, designadamente nas relações com necessidades, valores e interesses, como anteriormente se referiu (cf. pt. 2.2.2.2).

No modelo C-DAC é preconizada a avaliação dos interesses através do *Strong Interest Inventory*. No entanto, em Portugal, parece-nos que a avaliação desta importante dimensão psicológica pode efectuar-se mais rigorosamente, através da utilização de outros instrumentos sobre os quais tenham incidido estudos de adaptação à nossa realidade; como exemplo, refiram-se as potencialidades do Inventário de Interesses de Kuder, adaptado para a língua portuguesa por Caeiro em 1973 e amplamente utilizado em processos de aconselhamento de carreira no ensino secundário (Ferreira Marques, Caeiro, Alves, Pinto, Duarte, Afonso, Teixeira e Lima, 1998). Parece-nos igualmente relevante destacar, neste ponto, as potencialidades do Inventário de Interesses Vocacionais de Jackson, recentemente adaptado para a língua portuguesa e cujos primeiros resultados são particularmente animadores do ponto de vista psicométrico (Teixeira, 1997a, 1997b).

2.2.2.5. Outras dimensões

Deve notar-se que a bateria C-DAC não inclui, nos Estados Unidos, testes de aptidões. Isto deve-se ao facto de em muitas situações educacionais e organizacionais esses dados já estarem disponíveis a partir das admissões, selecções ou programas de avaliação, e por isso não sendo necessária uma avaliação das aptidões; nos casos em que é necessária uma avaliação das aptidões poder-se-á considerar a utilização das baterias *Differential Aptitude*

Tests ou *General Aptitude Test Battery*.¹ (Super, Osborne, Walsh, Brown, e Niles, 1992).

Outros instrumentos têm sido integrados no modelo C-DAC de que são exemplos os seguintes: *Osipow e Spokane Occupational Stress Inventory*, *Osipow Career Development Scale*, *Krumboltz Career Beliefs Inventory* e *Myers-Briggs Type Inventory* (Super, Osborne, Walsh, Brown, e Niles, 1992).

2.2.3. Sequências de utilização dos instrumentos de avaliação psicológica e aconselhamento ao longo do ciclo de vida

Numa abordagem geral, o processo de aconselhamento pode iniciar-se através do partilhar com o indivíduo (ou grupo) uma compreensão da sequência de fases da vida e de espaços da vida, designadamente através do recurso ao modelo do arco-íris de carreira. O perfil do Inventário das Preocupações de Carreira pode ser então discutido (quer em aconselhamento individual, quer em grupo) para ajudar as pessoas a compreender a sua posição no ciclo de vida e as tarefas de desenvolvimento que provavelmente venham a encontrar. Pode também considerar-se o Inventário de Desenvolvimento Vocacional e avaliar as atitudes e o conhecimento do indivíduo que pode ser aplicado a essas tarefas, ou uma avaliação dos seus interesses. Aquilo que o indivíduo procura e valoriza na carreira, agora e no futuro, pode ser considerado através do Inventário sobre a Saliência das Actividades e da Escala de Valores. Por fim, todos os dados de natureza desenvolvimentista podem ser aplicados à interpretação de resultados de outras provas, quer de interesses quer de aptidões, e a discussões sobre objectivos educacionais, profissionais e familiares, conduzindo à formulação de

¹Ambas as provas estão adaptadas para a língua portuguesa com a designação, respectivamente de Testes de Aptidões Diferenciais e Bateria de Testes de Aptidões GATB (cf. Pinto, 1992).

planos a longo prazo e a estratégias de acção imediata para facilitar a sua concretização (Osborne, Brown, Niles e Miner, 1997, p.7).

Existem várias opções para a sequência em que a bateria C-DAC é incorporada no processo de aconselhamento da carreira. Duas sequências típicas são as sequências A e B, ilustradas no Quadro 2.7.

Quadro 2.7
Sequências de aplicação dos instrumentos de avaliação psicológica

SEQUÊNCIA A
1. Inventário de Desenvolvimento Vocacional ou Inventário das Preocupações de Carreira
2. Inventário de Interesses de Strong
3. Escala de Valores
4. Inventário sobre a Saliência das Actividades
SEQUÊNCIA B
1. Inventário de Interesses de Strong
2. Escala de Valores
3. Inventário de Desenvolvimento Vocacional ou Inventário das Preocupações de Carreira
4. Inventário sobre a Saliência das Actividades
SEQUÊNCIA C
Baseia-se nas necessidades dos clientes e objectivos de investigação
Efectuam-se adições ou substituições nas sequências anteriores
Fonte: Super, Osborne, Walsh, Brown e Niles (1992). Tradução de Rafael (1997b).

A sequência A começa por considerar a fase de desenvolvimento, as tarefas ou as preocupações que o indivíduo enfrenta; se é adolescente recorre-se à utilização do Inventário de Desenvolvimento Vocacional; no adulto o Inventário das Preocupações de Carreira é particularmente pertinente. Está subjacente a necessidade de compreender a capacidade do estudante para tomar as decisões de carreira, ou a preocupação que o adulto sente pelas várias tarefas de exploração, estabelecimento, manutenção e declínio, após o que o processo se orienta para o exame dos interesses e dos valores, e da importância relativa dos principais papéis nos quais esses valores e interesses se podem desempenhar (Osborne, Brown, Niles e Miner, 1997; Super, Osborne, Walsh, Brown, e Niles, 1992).

A sequência B, analisa em primeiro lugar os interesses do indivíduo. É relevante nos casos das pessoas que procuram aconselhamento para descobrir ou confirmar uma escolha profissional e perguntam: que área ou que profissão devo escolher? Aqui, o psicólogo começa pelo que o cliente quer (problema manifesto); satisfeita esta necessidade, é então possível perguntar se os resultados no inventário de interesses podem ser tomados como indicadores para escolhas realistas ou como campos de actividades a explorar e considerar antes de efectuar uma escolha. Muitos estudantes imaturos, mulheres que reentram no mercado de trabalho e trabalhadores deslocados, beneficiam com uma abordagem deste tipo (Osborne, Brown, Niles e Miner, 1997; Super, Osborne, Walsh, Brown e Niles, 1992).

A sequência C permite flexibilidade e a oportunidade de recolher dados de interesse teórico ou prático. Os testes baseiam-se nos objectivos do estudo e nas necessidades dos participantes, com adições ou substituições, baseadas nas mesmas considerações. Por exemplo, nos EUA o modelo tem sido utilizado no plano da prática do aconselhamento, incluindo, actualmente, variáveis como a saliência do papel (estudante, trabalhador, casa e família, cidadão, tempos livres), os valores, a maturidade/adaptabilidade, os auto-conceitos, as aptidões e os interesses (Super, Thompson e Lindeman, 1988), bem como o *stress* profissional e as crenças de carreira (Osborne, Brown, Niles, e Miner, 1997; Super, Osborne, Walsh, Brown, e Niles, 1992).

A utilização do modelo C-DAC efectua-se ao longo do ciclo de vida (adolescentes, estudantes universitários e adultos) contemplando as especificidades das tarefas de desenvolvimento com que os indivíduos se confrontam, bem como as necessidades individuais. Em síntese, no modelo C-DAC procura-se uma adaptação a necessidades e problemas específicos, numa palavra ao indivíduo. Daqui emerge a consideração de elementos de natureza qualitativa, sem esquecer, todavia, a importância do rigor e fundamentação que pode obter-se através do recurso a metodologias

quantitativas. Tendo subjacente a finalidade de ajudar os indivíduos a obterem satisfação na vida (e não apenas no trabalho) é um modelo que respeita aquilo que Bingham denomina a singularidade pessoal (Bingham, 1986) e que também salienta a necessidade dos conselheiros adequarem as técnicas de aconselhamento às necessidades dos clientes (Savickas, 1994a).

Pode ser utilizado em diferentes contextos, designadamente ao nível dos serviços de orientação para a carreira, no plano individual, ajudando os sujeitos nos processos de escolhas e de tomadas de decisão; nos serviços de pessoal das empresas, ajudando os trabalhadores na análise dos vários papéis, nomeadamente o de trabalhador e de tempos livres, no contexto de desenvolvimento da vida; ajudando os empregadores a colocar os sujeitos cujas capacidades e motivações melhor se adequem às exigências do emprego em diferentes sectores do mundo do trabalho (Niles e Usher, 1993; Osborne, Brown, Niles e Miner, 1997; Super, 1983a; Super, Osborne, Walsh, Brown, e Niles, 1992). Naturalmente, em qualquer circunstância, deverão ser salvaguardados aspectos de natureza deontológica (cf. Duarte, 1998a, Duarte, no prelo).

É, assim, aplicável, dada a flexibilidade, a problemas de carreira e populações diversificadas de que são exemplos: estudantes do ensino superior; desempregados; mulheres que reentram no mercado de trabalho; sujeitos que experimentam as chamadas “crises” da meia-idade ou crises do “meio da carreira”; sujeitos em situação de reforma e de pré-reforma; indivíduos deslocados por razões de mudança da estrutura geográfica do trabalho, sem esquecer, outras populações específicas: delinquentes, deficientes, minorias.

Há, assim, uma vasta gama de possibilidades na intervenção. Mas também muitas potencialidades se podem encontrar no plano da investigação. A orientação aplicada em diversos contextos (escolas, centros de trabalho, instituições oficiais) e em condições económicas e políticas que se encontram

frequentemente em transição, implica o surgimento de novos problemas para a investigação (Herr e Cramer, 1996) e, em simultâneo, «uma disponibilidade para realizar intervenções junto de um público de diferentes idades apresentando necessidades específicas» (Ferreira Marques, 1999)

O modelo é bastante fecundo nas possibilidades de investigação que proporciona, em várias dimensões psicológicas, tomadas de forma isolada ou relacionada e que, em última análise, poderão contribuir para o desenvolvimento do próprio modelo.

A sua utilização requer necessariamente a realização de investigações que, para além de procurarem estudar variáveis de desenvolvimento da carreira, contribuam, no plano metodológico, com novos instrumentos capazes de responder às solicitações e necessidades dos indivíduos no aconselhamento. É, neste âmbito, que se situa a presente investigação ao procurar relacionar dimensões relevantes para o aconselhamento de carreira operacionalizadas através de instrumentos como o Inventário das Preocupações de Carreira, o Inventário de Crenças de Carreira e o Inventário sobre o *Stress* Profissional, os dois últimos alvo de estudos de adaptação para a realidade portuguesa nesta dissertação.

Capítulo 3

O Inventário das Preocupações de Carreira

Neste capítulo descreve-se o Inventário das Preocupações de Carreira (Super, Thompson e Lindeman, 1985, 1988) situando-o, num primeiro ponto, no quadro do modelo da adaptabilidade na carreira que se descreveu no capítulo 2; em seguida, refere-se a versão americana e, por fim, os resultados obtidos com a versão portuguesa.

3.1. Fundamentos e antecedentes: maturidade, adaptabilidade e preocupações de carreira em Donald Super

As investigações inseridas no âmbito do projecto "Career Pattern Study" (CPS) iniciado por Super e colaboradores, em 1951, permitiram dar uma base empírica à teoria do desenvolvimento das carreiras e contribuíram para um melhor conhecimento da maturidade vocacional e das suas dimensões (Ferreira Marques e Caeiro, 1979, p.502).

Uma consequência no plano da operacionalização de conceitos é bem evidente no desenvolvimento de diversos instrumentos de medida da maturidade vocacional, os quais são sucessivamente aperfeiçoados, especialmente com amostras de adolescentes. Constituem exemplos o *Career Development Inventory* (CDI) que, depois de submetido a várias revisões, dá origem ao *CDI-School Form* para utilização ao longo do ensino secundário (Thompson e Lindeman, 1981, 1984) e o *CDI-College and University Form* para utilização no ensino superior (Super, Thompson, Lindeman, Jordaan e Myers, 1981; Thompson e Lindeman, 1982).

Apesar de nos situarmos numa abordagem desenvolvimentista é um denominador comum na evolução das investigações em diferentes países o privilegiar das investigações com adolescentes em detrimento dos adultos.

Também em Portugal encontramos uma situação que traduz uma evolução que de um interesse inicial por adolescentes, evolui para uma atenção a estudantes universitários e, por fim, a adultos, explicável, em parte, por questões relacionadas com a constituição de amostras. Mais especificamente, na década de setenta decorreu um trabalho de adaptação para Portugal do *Career Development Inventory* (Ferreira Marques e Caeiro, 1979, 1981) que recebe a designação de Inventário de Desenvolvimento Vocacional. Fundamentando-se directamente no modelo teórico da maturidade vocacional, é um instrumento multidimensional, que se destina a medir a maturidade vocacional dos jovens do ensino secundário, a partir da avaliação do grau mais ou menos satisfatório em que resolvem as tarefas de desenvolvimento características do seu nível (Ferreira Marques e Caeiro, 1979, p.502); é composto, na versão portuguesa, por duas escalas de atitudes (Planeamento da carreira e Exploração da carreira) e duas cognitivas (Tomada de decisão na carreira e Informação sobre a carreira e o mundo do trabalho). Também o *CDI - College and University Form* é alvo de uma adaptação para Portugal, efectuada por Ferreira Marques e Caeiro (1988). Este instrumento, que se fundamenta no mesmo modelo teórico que a versão para estudantes do ensino secundário, apresenta, todavia, diferenças ao nível do conteúdo dos itens, dada a necessária adequação ao contexto universitário e aos tipos de profissão escolhidos por estes estudantes (Thompson e Lindeman, 1984, p.12). Refiram-se ainda que vários estudos com amostras de alunos do ensino secundário (Afonso, 1987; Pinto, 1984; Simas, 1986) e do ensino superior (Lima, 1989) confirmam que a estrutura do instrumento se ajusta ao modelo teórico da maturidade vocacional e ressaltam a sua utilidade na prática da orientação vocacional.

Entretanto, as críticas surgidas relativas ao negligenciar do estudo sobre o desenvolvimento do adulto, o aparecimento de novos modelos e o aperfeiçoamento de teorias desenvolvimentistas, bem como o prosseguimento

do projecto CPS, estão na base das tentativas de construção de instrumentos de avaliação da maturidade vocacional nos adultos (Duarte, 1994, p.4; Duarte, 1995, p.249; Duarte, 1998b, p.11), cujos reflexos, em Portugal, se situam na adaptação na década de oitenta do Inventário das Preocupações de Carreira.

No plano teórico, o modelo da adaptabilidade na carreira assume-se como o referencial fundamental para a construção do Inventário das Preocupações de Carreira; este modelo, como anteriormente se referiu (cf. capítulo 2), é composto por cinco dimensões: Planeamento, Exploração, Informação, Tomada de Decisão e Orientação para as Realidades.

Assim, os pressupostos teóricos do instrumento radicam no conceito de adaptabilidade na carreira dos adultos, ou seja, nas atitudes e na informação necessárias para lidar prontamente com as mudanças verificadas no trabalho e nas condições de trabalho (Super, Thompson e Lindeman, 1988, p.5).

Na apresentação de um modelo da maturidade vocacional do adulto, Super e Zerkowitz (1973) propõem-se desenvolver uma medida para adultos comparável à forma existente para adolescentes. Os autores centram-se apenas em alguns aspectos das dimensões Planeamento e Exploração (Super e Zerkowitz, 1973, p.697) e, mais especificamente, nas componentes Perspectiva do Tempo da dimensão Planeamento e Curiosidade da dimensão Exploração (Super, Thompson e Lindeman, 1988, p.14).

A opção tomada é apoiada por diversos estudos que salientam o factor Planeamento como sendo um importante factor de grupo na maturidade vocacional, susceptível de utilização na avaliação em todos os tipos de profissões e níveis socio-económicos (Super, 1977, p. 299; Super e Zerkowitz, 1973, p. 697).

Retomando as duas definições operacionais de maturidade vocacional estabelecidas no âmbito do CPS, maturidade vocacional I (centrada nas fases de desenvolvimento) e maturidade vocacional II (centrada nas tarefas de

desenvolvimento), o Inventário das Preocupações de Carreira baseia-se na Maturidade Vocacional I que significa uma comparação entre a fase em que o indivíduo se encontra e a fase em que a idade cronológica situa o indivíduo (Super, Thompson e Lindeman, 1988, p. 13).

Em síntese, e no contexto do modelo da adaptabilidade na carreira, o IPC foca estritamente as componentes Perspectiva do Tempo e Curiosidade, respectivamente dos factores Planeamento e Exploração. Estas são atitudes que Super considera serem básicas e essenciais para a adaptabilidade na carreira e universalmente aprendidas, disponíveis em várias culturas (Super, Thompson e Lindeman, p.14)

3.2. A versão americana do Inventário das Preocupações de Carreira

A primeira tentativa de construção de uma medida da maturidade vocacional nos adultos foi desenvolvida por Robin S. Zelkowitz (1975), utilizando uma amostra de 286 sujeitos do sexo masculino, com idades compreendidas entre 30 e 40 anos. Esta amostra, representativa de uma variedade de campos e níveis profissionais, era composta por um grupo de 100 sujeitos (conhecidos e amigos) residentes na zona de Nova York e por participantes no projecto "Career Pattern Study", no momento, com cerca de 36 anos de idade (Zelkowitz, 1975, pp. 39-40).

A teoria das fases de Super estabeleceu a base para a formulação de preocupações de carreira; o *Career Development Inventory, Adult Form* - designação adoptada para o instrumento - incluía itens relativos a tarefas de desenvolvimento vocacional das fases de Exploração, Estabelecimento, Manutenção e Declínio. Considerando a idade dos sujeitos, assumiu-se que a sua maioria já teria passado pela fase de Exploração e estaria a lidar com

tarefas de Estabelecimento ou de Manutenção e que poucos estariam preocupados com as tarefas da subfase Reforma da fase de Declínio. Com base nesta reflexão, a versão inicial do instrumento era composta por 11 subescalas (subfases), contendo um total de 55 itens distribuídos da seguinte forma: cinco itens para cada subfase o que leva a 15 itens para cada fase, excepto para a última, Declínio, que fica com 10, por conter apenas duas subfases. Em resultado das análises efectuadas, o instrumento foi revisto e passou a incluir 44 itens - 4 por cada subescala (Zelkowitz, 1975, pp.36-37).

No decurso do processo de construção do instrumento foram realizadas diversas análises sobre aspectos metrológicos, nomeadamente as referentes ao cálculo da precisão e estudo da validade e da estrutura factorial.

A precisão do *CDI, Adult Form* foi calculada através dos métodos de bipartição (com correcção pela fórmula de Spearman-Brown) e dos coeficientes Alfa de Cronbach. Os índices de precisão do instrumento, variavam entre .86 e .93 (Zelkowitz, 1975, pp. 67-72).

Para estudar a validade do instrumento foram estabelecidas relações dos resultados nas fases com outras variáveis, isto é, validade relativa a um critério. As correlações estabelecidas com variáveis como o nível profissional, dos pais, nível educacional e inteligência são baixas; pelo contrário, encontram-se correlações elevadas com o nível profissional, satisfação no emprego e satisfação na carreira (Zelkowitz, 1975, pp. 83-96, pp. 111-114).

A validade de construção é apoiada pela comparação das médias obtidas nas diferentes fases. Os dados confirmam a hipótese baseada no modelo - as médias são mais elevadas nas fases de Estabelecimento e de Manutenção do que nas de Exploração e de Declínio, sendo as diferenças significativas; não se encontram, como esperado, diferenças significativas entre as médias das fases de Estabelecimento e de Manutenção (Zelkowitz, 1975, p.109). Por seu turno, as análises factoriais realizadas também dão suporte à validade de

construção (Super, Thompson e Lindeman, 1988, p.46).

Os trabalhos preliminares conduziram ao desenvolvimento de uma nova forma com 120 itens, designada por *Career Development Inventory - Adult Form I* (Super, Zerkowitz e Thompson, 1975). Esta versão era constituída por quatro escalas relativas às fases de Exploração, Estabelecimento, Manutenção e Declínio, subdivididas cada uma nas três subfases componentes. Desta forma, para cada escala relativa a cada subfase havia 10 itens. Os coeficientes de precisão destas subfases situavam-se em média nos .90. Este facto fundamentou a decisão de reduzir o número de itens por subfase para cinco, perfazendo assim um total de 60 itens (Super, Thompson e Lindeman, 1988, p.35) o que corresponde à forma actual do instrumento, designado agora por *Adult Career Concerns Inventory* (ACCI).

Super considera que entre as formas experimentais e a versão final do ACCI existem apenas diferenças negligenciáveis ao nível dos itens e das formas de resposta (Super, Thompson e Lindeman, 1988, p.41), pelo que os estudos realizados poderão ser tomados em consideração no estudo da versão actual que foi publicada em 1985 (Super, Thompson e Lindeman, 1985).

Entre os objectivos propostos para este instrumento destacam-se os seguintes:

- aconselhamento de carreira (por exemplo, através da comparação de perfis individuais com perfis de grupos de pares ou da análise intra-individual);
- análise de necessidades de grupos (que ajudem a delinear programas de intervenção);
- avaliação de programas e serviços (por exemplo, da eficácia de serviços de aconselhamento de carreira);
- estudo de relações entre adaptabilidade na carreira e outras variáveis, quer socio-económicas quer psicológicas (Super, Thompson e Lindeman, 1988, p.17).

Destina-se a ser aplicado quer a adultos (que estão a repensar as suas carreiras) quer a adolescentes (que pretendem abandonar a escola e ingressar no mundo do trabalho). Em qualquer dos casos, exige, em princípio, um nível de leitura equivalente ao 8º ano de escolaridade e a sua aplicação deverá ser efectuada por pessoas familiarizadas com as teorias do desenvolvimento da carreira (Super, Thompson e Lindeman, 1988, p.5).

Fundamentado no modelo da adaptabilidade na carreira, o instrumento procura, deste modo, avaliar as preocupações de carreira relativas às fases de Exploração, Estabelecimento, Manutenção e Declínio, cujas tarefas de desenvolvimento estão na base da formulação dos itens (Super, Thompson e Lindeman, 1988, p. 13).

O Inventário das Preocupações de Carreira é, como se disse, constituído por um total de 60 itens que se subdividem em grupos de 15, correspondendo, cada grupo, às fases de carreira. Assim, os itens 1 a 15 referem-se à fase de Exploração, os itens 16 a 30 à fase de Estabelecimento, os itens 31 a 45 à fase de Manutenção e, por fim, os itens 46 a 60 à fase de Declínio. Dentro de cada fase, os 15 itens que o compõem distribuem-se, em grupos de cinco, pelas respectivas subfases e pela ordem enunciada no modelo. Temos, assim, um total de 12 subescalas, com a seguinte designação: Cristalizar, Especificar, Implementar, Estabilizar, Consolidar, Promover, Manter, Actualizar, Inovar, Desacelerar, Planear a Reforma e Reforma.

As características do IPC são esquematizadas no Quadro 3.1, no qual se incluem exemplos de itens relativos a cada uma das subescalas.

Em cada item, o sujeito deve pronunciar-se sobre a importância que têm as afirmações que são feitas na fase actual da sua carreira. A resposta é dada numa escala em cinco pontos, que significam: *1. Não Preocupa, 2. Preocupa Pouco, 3. Preocupa, 4. Preocupa Bastante e 5. Preocupa Muito.*

A cotação corresponde à média das pontuações dos itens relativos a

cada fase ou subfase, obtendo-se assim resultados para cada fase e para cada subfase.

Quadro 3.1
Inventário das Preocupações de Carreira. Designações das escalas (fases)
e das subescalas (subfases) e exemplos de itens

Escalas	Subescalas	Itens	Exemplos de itens (a)
Exploração		1 a 15	
	Cristalizar	1 a 5	Clarificar as minhas ideias sobre o tipo de trabalho de que realmente gostaria
	Especificar	6 a 10	Saber escolher entre as profissões em que estou a pensar
	Implementar	11 a 15	Começar a trabalhar na actividade profissional escolhida
Estabelecimento		16 a 30	
	Estabilizar	16 a 20	Estabelecer-me num trabalho para aí continuar
	Consolidar	21 a 25	Consolidar a minha posição actual
	Promover	26 a 30	Planear a minha ascensão profissional
Manutenção		31 a 45	
	Manter	31 a 35	Manter a posição profissional que consegui
	Actualizar	36 a 40	Estar ao corrente de conhecimentos, equipamento, e métodos novos no meu campo profissional
	Inovar	41 a 45	Identificar novos problemas para trabalhar neles
Declínio		46 a 60	
	Desacelerar	46 a 50	Desenvolver processos que aliviem o meu trabalho
	Planear a Reforma	51 a 55	Descobrir actividades que gostaria de praticar na reforma
	Reforma	56 a 60	Ter um bom sítio para viver quando me reformar

(a) Em todos os exemplos, o item apresentado é o primeiro da respectiva subfase.

O IPC inclui um outro item (item 61) que apresenta aos sujeitos cinco frases que exprimem situações diferentes de mudança de carreira, a saber: 1. *Não estou a pensar numa mudança de carreira*; 2. *Estou a pensar se devo ou não mudar de carreira*; 3. *Tenciono mudar de carreira e estou a escolher uma nova actividade profissional*; 4. *Escolhi uma nova actividade profissional e estou a tentar começar a trabalhar nela*; 5. *Mudei recentemente de carreira, e estou a estabelecer-me na nova actividade profissional*. Pede-se aos sujeitos que escolham a frase que melhor descreve o seu caso actual.

No que se refere à precisão, validade e estrutura factorial do instrumento foram realizados diversos estudos com a versão actual. A precisão foi determinada através do cálculo de coeficientes alfa de Cronbach e do método de bipartição (com correcção pela fórmula de Spearman-Brown), encontrando-se, com diversas amostras, valores geralmente elevados. No manual da prova, referem-se, nomeadamente, os estudos efectuados com uma amostra de 68 sujeitos pertencentes a uma Universidade técnica americana em que os coeficientes de consistência interna se situam entre .92 e .93 para as fases e entre .76 e .95 para as subfases (Super, Thompson e Lindeman, 1988, pp. 37-38); referem-se ainda os estudos empreendidos por Mahoney, com uma amostra de 331 trabalhadores de uma grande empresa, variando os coeficientes alfa de Cronbach entre .95 e .96 para as fases e entre .81 e .95 para as subfases, e os coeficientes calculados pelo processo de bipartição entre .89 e .93 (fases) e entre .79 e .92 (subfases) (Mahoney, 1986, pp. 47-48). Noutros trabalhos, os resultados (coeficientes alfa de Cronbach) vão no mesmo sentido: com uma amostra de 104 sujeitos, estudantes de enfermagem, os coeficientes encontrados variam entre .93 e .95 para as fases (Halpin, Ralph e Halpin, 1990, p.198); com um grupo de 160 vendedores, oscilam entre .92 e .95 e entre .77 e .93, para as fases e subfases, respectivamente (Savickas, Passen e Jarjoura, 1988, p.90).

A validade de conteúdo foi estabelecida partindo de testemunhos sobre tarefas de desenvolvimento vocacional baseados na teoria de Super e nos estudos do *Career Pattern Study* (Super, Crites, Hummel, Moser, Overstreet e Warnath, 1957) depois revistos pelos autores e outros especialistas (Super, Thompson e Lindeman, 1988, p.40; Super, Zelkowitz e Thompson, 1975, p.9).

No estudo da validade do ACCI assumem relevância as investigações sobre as variáveis idade, nível profissional e satisfação (Super, Thompson e Lindeman, 1988, p.45). Entre os trabalhos mais significativos efectuados com a

versão actual destacam-se os de Mahoney (1986).

Procurando estudar a validade concorrente, Mahoney, com uma amostra de 393 sujeitos (251 mulheres e 142 homens) de uma grande empresa, tomou as preocupações de carreira como indicadores de idade cronológica. Com base na análise discriminante efectuada ao nível das fases e das subfases, o autor verificou que o ACCI identifica adequadamente cerca de metade dos sujeitos, pelo que conclui que as preocupações de carreira estão relacionadas, em parte, com a idade cronológica; no entanto, é também ressalvado que nenhuma preocupação está limitada a um determinado grupo etário. No mesmo estudo, Mahoney, verifica também que as preocupações de carreira, enquanto preditores de idade cronológica, aumentam em precisão à medida que sobe o nível profissional dos sujeitos, especialmente quando são consideradas as subfases. Com base nestes dados é sugerido que a noção de maturidade vocacional, como variável independente do nível profissional, deve ser refinada, embora sejam reconhecidas as limitações decorrentes da amostra utilizada, nomeadamente o facto do grupo etário dos 25 aos 44 anos constituir 72% da amostra (Mahoney, 1986, pp.78-82).

No que se refere à relação entre as preocupações de carreira e a variável satisfação na carreira, são constituídos dois grupos contrastados de sujeitos - um, constituído por aqueles que apresentam adequação entre a idade e as preocupações dominantes e outro, integrado pelos que não apresentam concordância entre aqueles dois aspectos. É levantada a hipótese, em conformidade com o modelo subjacente, que o primeiro grupo tenha médias superiores na satisfação na carreira quando comparado com o segundo. As diferenças encontradas, embora surjam no sentido previsto não são estatisticamente significativas, o que é atribuído ao facto de ser usado apenas um item, em vez de uma escala para medir a satisfação na carreira (Mahoney, 1986, pp.84-85). Num estudo com a primeira forma do instrumento haviam-se encontrado diferenças significativas (Zelkowitz, 1975, p.96).

Relativamente à satisfação no emprego, e tomando igualmente os mesmos grupos, o autor encontra médias mais elevadas de satisfação favoráveis ao primeiro grupo (Mahoney, 1986, p.71); estas conclusões são coincidentes com as verificadas com a primeira versão do instrumento (Zelkowitz, 1975, p.96).

O sexo também foi estudado na sua relação com as preocupações de carreira, tendo sido encontradas diferenças significativas favoráveis ao sexo feminino na fase de Exploração e nas subfases Cristalizar, Especificar, Implementar e Estabilizar (Mahoney, 1986, pp.71-72), o que levou o autor a concluir que a hipótese da medida da maturidade vocacional no adulto ser independente do sexo (Super, 1977; Super, Thompson, Lindeman, 1988) apenas se confirma parcialmente (Mahoney, 1986, p.85). No entanto, os dados deverão ser interpretados com precaução, atendendo ao facto de a subamostra feminina incluir indivíduos situados em níveis profissionais mais baixos do que a subamostra masculina (Super, Thompson e Lindeman, 1988, p. 46).

Quanto à estrutura factorial ao nível dos itens, num estudo realizado também por Mahoney, verifica-se que os itens da escala de Estabelecimento não emergem como um factor distinto, mas antes se combinam com os da escala de Manutenção: é encontrado um segundo factor, de Exploração e um terceiro, de Declínio (Mahoney, 1986, pp. 40-47). Na interpretação dos dados deverão ser consideradas as características da amostra, bem como a interacção entre o sujeito e a situação (Super, Thompson e Lindeman, 1988, p.48). Noutra investigação, com um grupo de 169 estudantes de enfermagem, encontraram-se seis factores através de uma análise factorial realizada ao nível dos itens. Neste estudo é incluído o item 61, respeitante a cinco situações diferentes de mudança de carreira e, por isso, desdobrado em cinco itens. Os autores verificam que 14 dos 15 itens da escala de Exploração saturam

especialmente num mesmo factor; 11 dos 15 itens da escala de Declínio saturam num mesmo factor; 9 dos 15 itens da escala de Estabelecimento saturam num mesmo factor; 9 dos 15 itens da escala de Manutenção saturam num mesmo factor. Com base nestes resultados, os investigadores concluem que a análise efectuada replica claramente as escalas de Exploração e de "mudança de carreira" e que um número suficiente de itens saturam em conjunto nos mesmos factores, dando também suporte no caso das escalas de Manutenção, Estabelecimento e Declínio; um certo número de itens saturam de forma diferente da esperada pela conceptualização de Super (Halpin e Halpin, 1989).

Embora, no seu conjunto, os estudos sobre as características metrológicas do instrumento sejam encorajadores, alguns autores consideram necessários mais estudos complementares, nomeadamente sobre grupos profissionais específicos e que, no que se refere à sua utilização na avaliação do desenvolvimento da carreira dos adultos, é recomendável o seu uso em conjugação com outras medidas designadamente o *CDI-College and University Form* (Halpin, Ralph e Halpin, 1987). Refira-se, sobre este último ponto que, no âmbito da avaliação psicológica enquanto contributo para a intervenção em orientação, é fundamental e prioritário considerar as necessidades dos clientes, as quais, como se referiu no capítulo 2, determinam os instrumentos a utilizar bem com a sua sequência de utilização.

Destaque-se, ainda, o impulso dado pelo ACCI bem espelhado nas adaptações para outras línguas, designadamente a portuguesa (Duarte, 1993) e a francesa (Gelpe, 1997) bem como na tentativa que procura avaliar, em complemento dos aspectos atitudinais, aspectos mais de natureza comportamental como é o caso do *Adult Career Concerns Inventory-Behavioral Version* (Niles, Lewis e Hartung, 1997).

3.3. A adaptação portuguesa e os estudos realizados em Portugal

A versão portuguesa do ACCI, com o título de Inventário das Preocupações de Carreira foi alvo de um estudo preliminar efectuado com amostra de 60 trabalhadores, com idades compreendidas entre os 37 e os 63 anos. Nesta versão experimental, verificou-se a tradução e adaptação dos itens e calcularam-se médias para as fases e as subfases bem como índices de consistência interna, que se situaram entre .92 e .96 (Duarte, 1993, pp. 169-181).

Na sequência do referido trabalho, a versão portuguesa do Inventário de Preocupações de Carreira (IPC) ficou constituída por um caderno do qual constam as instruções e os itens, e uma folha de respostas. Na primeira página da folha de respostas figura a identificação do sujeito (nome, sexo, idade, data de nascimento, habilitações escolares, estado civil e localidade onde reside), a sua situação no emprego (a tempo inteiro, a tempo parcial, desempregado, reformado, contratado, efectivo), a profissão, as funções exercidas, o nome da empresa em que trabalha, os anos de trabalho na empresa, o tempo na categoria e se pensa mudar de categoria no período de um ano. Pede-se, ainda, ao sujeito para assinalar o grau de satisfação (*muito satisfeito, satisfeito, algo insatisfeito ou insatisfeito*) quanto ao seu emprego actual, quanto ao progresso global da sua carreira até agora e quanto às perspectivas futuras da sua carreira. A folha está assim construída para ser utilizada com diferentes grupos e níveis profissionais. Na segunda página da folha de respostas, o sujeito responde ao Inventário, fazendo um traço oblíquo sobre o número que indica o grau de preocupação, para cada uma das afirmações, de acordo com a escala de cinco pontos já referida (Duarte, 1993, 1998b, 2000).

A adaptação portuguesa do IPC prosseguiu com a sua aplicação a uma

amostra de trabalhadores de uma empresa industrial, sendo 881 do sexo masculino e 98 do sexo feminino (Duarte, 1993). Noutros estudos, utilizaram-se amostras de professores e de alunos de cursos de formação de professores (Rafael, 1992, 1995) e candidatos ao curso de promoção a comissário e ao curso de promoção a chefe de esquadra da Polícia de Segurança Pública (Bruto da Costa, 1997).

No plano psicométrico, os resultados são reveladores de uma elevada consistência interna do instrumento em quaisquer das amostras utilizadas.

Para trabalhadores em contexto industrial, os coeficientes de precisão situam-se, para a sexo masculino (N=881) entre .93 e .97, sendo o mais baixo para a Manutenção (.93) e o mais elevado para o Declínio (.97). Para as subfases são encontrados coeficientes que variam entre .83 e .92; os mais elevados são os referentes às subfases de Reforma, Inovar, Consolidar, Desacelerar, e Planear a reforma e os menos elevados em Cristalizar e Manter (Duarte, 1993, pp. 313-315); para o sexo feminino (N=98) encontram-se coeficientes bastante próximos, embora ligeiramente superiores, com uma variação entre .92 e .97 para as fases, e entre .79 e .96 para as subfases (Duarte, 1993, pp.477-478).

Em contexto educativo, Rafael (1992), com uma amostra de 479 sujeitos, alunos de cursos de formação de professores, obtém coeficientes nas fases entre .89 e .90 e para as subfases entre .74 e .88 (Rafael, 1992, pp.126-127).

Com candidatos ao curso de promoção a comissário e ao curso de promoção a chefe de esquadra da Polícia de Segurança Pública a amplitude de coeficientes situa-se entre .93 e .96 para as fases e entre .76 e .90 para as subfases (Bruto da Costa, 1997, pp. 102-103).

As análises factoriais efectuadas ao nível das subfases isolam 3 ou 4 factores, conforme as amostras utilizadas e que seguidamente se descrevem.

Em adultos trabalhadores do sexo masculino (N=881), encontram-se 3 factores em que surgem num mesmo factor as subescalas de Exploração e de

Estabelecimento, e noutros dois factores as subescalas de Declínio e de Manutenção (Duarte, 1993, pp.320-324); enquanto para a amostra feminina (N=98) se isolam com bastante clareza os quatro factores previstos teoricamente: Exploração, Estabelecimento, Manutenção e Declínio (Duarte, 1993, pp. 482-486).

Utilizando uma amostra constituída por alunos de cursos de formação de professores são extraídos três factores: Estabelecimento/Manutenção, Exploração e Declínio (Rafael, 1992, pp.123-126) ocorrendo uma situação muito similar no que se refere às amostras de subcomissários e de subchefes da Polícia de Segurança Pública (Bruto da Costa, 1997, pp.107-109).

Análises complementares da estrutura factorial ao nível dos itens fornecem também elementos importantes do ponto de vista da validade de construção do instrumento e, neste caso, isolaram-se oito factores, em que, considerando como critério saturações iguais ou superiores a .50, todos os factores incluem sempre os itens relativos às preocupações pelas fases ou subfases (Duarte, 1993, pp. 338-345).

Foram também realizados estudos considerando as variáveis idade (Duarte, 1993; Rafael, 1992), sexo (Rafael, 1992) e grupo profissional (Duarte, 1993) que destacam, em especial, a importância da variável idade na determinação das preocupações de carreira.

Para estudar a relação entre preocupações de carreira e idade cronológica são definidos oito subgrupos de idade na amostra, já referida, de 881 sujeitos do sexo masculino: menos de 24 anos, 25 a 29, 30 a 39, 40 a 45, 46 a 49, 50 a 55, 56 a 59 e mais de 60. Nas conclusões, a autora destaca que «as preocupações com as tarefas da fase de Exploração são predominantes nos sujeitos com idade igual ou inferior a 24 anos, a importância das preocupações de Estabelecimento está evidenciada nos sujeitos entre os 25 e os 29 anos, a Manutenção é a preocupação de carreira dominante entre os 40

e os 49 anos. No subgrupo dos 50-55 anos, a preocupação mais dominante é já a de Declínio, o mesmo se passando nos subgrupos etários dos 56-59 anos e de idade igual ou superior a 60 anos » (Duarte, 1993, pp. 263-264).

No trabalho com a amostra de alunos de cursos de formação de professores encontram-se resultados menos claros mas igualmente reveladores da importância da variável idade na determinação das preocupações de carreira; subdividindo a referida amostra em quatro grupos (menos de 24 anos, 25 a 34 anos, 35 a 44 anos e mais de 45 anos) constata-se que à medida que aumenta a idade diminuem as preocupações pela fase de Exploração, o que surge efectivamente em conformidade com o que se postula no quadro dos maxi-ciclos do desenvolvimento da carreira (Rafael, 1992, pp. 106-111).

Para a variável sexo, embora se encontrem diferenças significativas nalgumas preocupações de carreira (fase de manutenção e subfases de Manter, Actualizar e Inovar) na amostra de alunos de cursos de formação de professores, a análise da ordenação das médias, no sentido de uma grande semelhança entre os dois sexos, sugere precaução na interpretação das diferenças estatisticamente significativas (Rafael, 1992, pp. 104-106).

Quanto à variável grupo profissional, Duarte considerou oito grupos de sujeitos do sexo masculino: Quadros (N=81), Técnicos Intermédios (N=53), Administrativos (N=120), Fabricação (N=147), Ensacagem (N=103), Transportes (N=105), Manutenção (N=231) e Pessoal Auxiliar (N=41). Apurou que as preocupações de Promoção, Inovação e Actualização são as que, em geral, têm as médias mais elevadas pelo que destacou, assim, a aplicabilidade do modelo de desenvolvimento da carreira a qualquer grupo profissional e evidenciou o aspecto não discriminatório, relativamente ao nível profissional, do Inventário das Preocupações de Carreira (Duarte, 1993, pp. 291-292).

Com assinalável interesse pela sua contribuição para a psicologia das carreiras são também de referir os trabalhos que relacionam, através de

análises de intercorrelações e de análises factoriais, as preocupações de carreira com outras dimensões psicológicas. Enquadram-se neste ponto os valores (Bruto da Costa, 1997; Duarte, 1993; Ferreira Marques e Duarte, 1992; Rafael, 1992) e a saliência das actividades (Duarte, 1993, 1999; Duarte e Ferreira Marques, 1992), no primeiro caso utilizando a Escala de Valores WIS e no segundo o Inventário sobre a Saliência das Actividades.

No que respeita aos valores, a conclusão que se retira dos diferentes estudos salienta uma relativa interdependência entre os dois instrumentos e, desta forma, sustenta claramente, como afirma Duarte «a distinção que Super preconiza no Modelo Desenvolvimentista de Avaliação e Aconselhamento entre a etapa IIB.Valores e a etapa IIC.Maturidade na carreira (C1.Planeamento e C2.Exploração), e reforça a utilidade e importância da utilização do Inventário das Preocupações de Carreira e da Escala de Valores no aconselhamento de carreira» (Duarte, 1993, p.408).

Quanto à relação entre o Inventário das Preocupações de Carreira e o Inventário sobre a Saliência das Actividades, as conclusões vão igualmente no sentido de os instrumentos avaliarem dimensões diferentes (Duarte, 1993, p. 416).

No seu conjunto, as investigações realizadas com o Inventário das Preocupações de Carreira destacam um instrumento sólido do ponto de vista psicométrico e com grandes potencialidades no plano da investigação em psicologia das carreiras e da intervenção em aconselhamento de carreira.

Capítulo 4

O Inventário de Crenças de Carreira

Este capítulo apresenta uma caracterização do *Career Beliefs Inventory* (Krumboltz, 1991a), no que respeita aos seus fundamentos teóricos, objectivos, processo de construção, estudos realizados e aplicações no âmbito da avaliação psicológica e do aconselhamento de carreira. Descrevem-se os procedimentos de adaptação para a língua portuguesa deste instrumento que recebeu a designação de Inventário de Crenças de Carreira. Discutem-se os resultados obtidos na sua aplicação a uma amostra experimental de adultos empregados (N=90) e as reformulações decorrentes das análises efectuadas e das reacções dos sujeitos.

O capítulo organiza-se em três pontos: no primeiro descrevem-se alguns antecedentes histórico-conceptuais e, mais especificamente, a teoria da aprendizagem social de John Krumboltz (Krumboltz, 1981), no segundo descreve-se a versão americana do instrumento e, finalmente, no terceiro, o estudo experimental da adaptação portuguesa.

4.1. Fundamentos e antecedentes: a teoria da aprendizagem social de John D. Krumboltz

A compreensão dos resultados de qualquer prova psicológica, bem como a sua utilização no processo de aconselhamento de carreira apenas se clarifica se enquadrada num modelo explicativo das escolhas vocacionais.

O Inventário de Crenças de Carreira é consequência natural da teoria da aprendizagem social, constituindo uma operacionalização de conceitos decorrentes daquela teoria (Krumboltz, 1991b, p. 2).

Questões de relevo no campo da orientação escolar e profissional, tais como o que leva as pessoas a escolherem um determinado tipo de formações,

a mudar de formações e de profissões em alguns momentos das suas vidas, ou a expressar preferências por actividades profissionais, constituem exemplos de questões às quais a teoria da aprendizagem social procura dar resposta (Krumboltz, 1981, p. 43; Mitchell e Krumboltz, 1990, p.146; Sharf, 1992a, p.275).

Nessa procura são considerados vários pressupostos, entre os quais a consideração de factores genéticos, das condições e acontecimentos do ambiente, das experiências de aprendizagem e das competências de abordagem das tarefas (Krumboltz, 1981, pp.44-49; Mitchell e Krumboltz, 1990, pp.148-155), aspectos que estão estreitamente relacionados e contemplados no modelo de síntese designado por arco normando de carreira (Super, 1990).

A herança genética (e.g. raça, sexo, aparência e deficiência física) estabelece limites relativamente às aptidões bem como às preferências educativas e profissionais; naturalmente, os aspectos de cariz genético interagem com factores do ambiente (Mitchell e Krumboltz, 1990, p.148).

As condições e acontecimentos do ambiente que afectam a tomada de decisão englobam-se em várias categorias, designadamente sociais, culturais, políticas, económicas, bem como as catástrofes naturais e a localização de recursos ambientais e têm como característica o facto de estarem, em geral, fora do controle do indivíduo conquanto a sua influência possa ser planeada. Constituem exemplos de condições e acontecimentos do ambiente: o número e natureza das oportunidades de emprego e de formação; políticas sociais e procedimentos de selecção; as leis do mercado de trabalho e força dos sindicatos; os acontecimentos físicos; a disponibilidade e procura de recursos naturais; os desenvolvimentos tecnológicos, e as mudanças na organização social (Mitchell e Krumboltz, 1990, pp.148-149).

As experiências de aprendizagem anteriores do indivíduo influenciam o desenvolvimento de preferências e aptidões na carreira e a selecção de

determinadas opções. As experiências de aprendizagem desdobram-se em dois tipos básicos: instrumentais e associativas. Das primeiras, emerge a noção de que o indivíduo actua no ambiente para obter certas consequências e ressalta a importância de variáveis como os antecedentes, comportamentos e consequências; exemplos de experiências de aprendizagem deste tipo incluem estudar para um exame ou conversar com alguém sobre problemas de carreira sendo que se as consequências do comportamento forem positivas, aumenta a probabilidade de se repetir em situações similares, como explicado pelo modelo do condicionamento operante. Nas segundas, adquire especial relevo a conexão entre estímulos e respostas - condicionamento clássico - assim como a observação de modelos - aprendizagem vicariante (Krumboltz e Nichols, 1990, pp.162-164; Mitchell e Krumboltz, 1990, pp.150-155; Sharf, 1992a, pp.275-276).

Finalmente, para a perspectiva da aprendizagem social na tomada de decisão, as interações entre experiências de aprendizagem, características genéticas, e influências ambientais levam ao desenvolvimento de competências de abordagem das tarefas e nelas se incluem padrões de desempenho, hábitos de trabalho, processos cognitivos e respostas emocionais (Mitchell e Krumboltz, 1990, p.155)

A interacção complexa de factores genéticos, condições do ambiente, experiências de aprendizagem e competências de abordagem das tarefas são interpretadas pelos indivíduos de formas muito (quase infinitamente) diferentes. Embora não seja possível especificar qual é a combinação de factores que produz um determinado conjunto de crenças, é claro que o indivíduo formula generalizações numa tentativa de representar a sua realidade. As crenças, cognições e acções são exemplos de resultados das interacções dos referidos factores (Mitchell e Krumboltz, 1990, pp.155-156).

Krumboltz sugere as seguintes competências de abordagem da tarefa que são importantes no processo de tomada de decisão na carreira: «1.

reconhecer quando uma decisão deve ser tomada, 2. definir realisticamente a decisão, 3. examinar e avaliar a auto-observação e as observações sobre a visão do mundo, 4. gerar uma variedade de alternativas, 5. recolher informação acerca das alternativas, 6. determinar que fontes de informação são credíveis, realistas e relevantes e, finalmente, 7. planear e executar a referida sequência em seis etapas» (Mitchell e Krumboltz, 1990, p.160).

Nota-se, assim, uma clara influência da teoria da aprendizagem social de Bandura, na qual confluem aspectos de natureza comportamental e de natureza cognitiva na explicação do comportamento humano (Bandura, 1977). Com efeito, na perspectiva da aprendizagem social de Bandura, as pessoas não são conduzidas nem por forças interiores nem movidas por estímulos ambientais, existindo antes uma interacção recíproca de determinantes pessoais e situacionais, na qual assumem relevo especial os processos simbólicos, vicariantes e auto-regulatórios (Bandura, 1977, pp.11-12).

Igualmente interessante é o facto de que, embora se trate de uma perspectiva que procura explicar o processo de tomada de decisão à luz da aprendizagem social, a sua relação é muito estreita com alguns dos fundamentos do modelo C-DAC e da concepção desenvolvimentista de Donald Super e, mais especificamente, no que se refere à consideração de aspectos pessoais e situacionais na análise dos determinantes das escolhas de carreira (Super, 1990).

Outro aspecto diz respeito aos limites que o níveis de desenvolvimento psicológico e fisiológico estabelecem sobre as aprendizagens do indivíduo num dado momento (Bandura, 1977, p.13), o que se relaciona naturalmente com aspectos de natureza desenvolvimentista, sobejamente destacados por Super na sua abordagem da psicologia das carreiras (cf. capítulo 2 desta dissertação) e naturalmente também pelos investigadores e teóricos que estudam outras dimensões desenvolvimentistas que não apenas a vocacional; basta, tomarmos, a este respeito, o exemplo da perspectiva de Piaget sobre o

desenvolvimento cognitivo, da qual naturalmente se retira a noção de que aquilo que o indivíduo é capaz de aprender depende das suas estruturas cognitivas (Piaget e Inhelder, 1979), o que conseqüentemente terá reflexos nas competências de abordagem das tarefas e na tomada de decisão na carreira.

Com estreita relação com a prática do aconselhamento de carreira e o sistema de crenças do indivíduo, deve ponderar-se também a importância de variáveis como as generalizações que o indivíduo faz acerca de si próprio bem como as generalizações sobre a visão do mundo.

As generalizações acerca de si próprio baseadas na observação são consequência da observação do comportamento e da avaliação do seu desempenho de acordo com os seus padrões; as pessoas generalizam a partir dessas observações e formam concepções relativas dos seus pontos fortes e fracos, quer no que respeita aos interesses, às aptidões e aos valores, e de que é exemplo uma afirmação como «em comparação com os meus colegas, sou bom em matemática mas fraco em inglês» (Mitchell e Krumboltz, 1990, pp.156-157). Obviamente, as generalizações das auto-observações são mais ou menos adequadas em função do número e representatividade das experiências de aprendizagem (Mitchell e Krumboltz, 1990, p.158). Neste ponto, mais uma vez, estabelece-se um paralelo com a perspectiva de Super, especificamente no que se refere aos auto-conceitos (Super, 1957, 1963a, 1963b, 1990).

As generalizações acerca da visão do mundo decorrem da observação do ambiente envolvente e podem assumir a forma de estereótipos profissionais e são utilizados pelos indivíduos para efectuarem predições sobre o que acontecerá no futuro (Mitchell e Krumboltz, 1990, p.158).

As generalizações disfuncionais ou inadequadas (acerca de si próprio e acerca do mundo) têm como consequência vários tipos de problemas, cuja análise constitui parte importante do processo de aconselhamento de carreira. Entre os mais significativos situam-se os seguintes: fracassar no

reconhecimento de que existe um problema solucionável, não desenvolver os esforços necessários para tomar decisões, eliminar alternativas potencialmente satisfatórias por razões inadequadas, escolher alternativas insatisfatórias com fundamento em razões inapropriadas e sentir ansiedade se percebida incapacidade para alcançar os objectivos (Mitchell e Krumboltz, 1990, pp.179-180) que seguidamente se ilustram:

- o fracasso em reconhecer que existe um problema remediável surge quando, por exemplo, uma pessoa acredita que «devemos aprender a aceitar as coisas tal como são» ou que «os chefes actuam sempre duma determinada forma». Supõe, assim, que os problemas pessoais fazem parte da vida em vez de reconhecer que são um conjunto de circunstâncias alteráveis;

- o fracasso em esforçar-se para tomar decisões ou resolver um problema é notório se uma pessoa aceita que «é melhor evitar do que enfrentar as decisões» ou que «é melhor fazer o que é mais fácil ou acessível», fracassando em tomar uma acção construtiva na resolução de um problema, na exploração de alternativas ou na procura de informação;

- ao eliminar uma alternativa potencialmente satisfatória por razões inapropriadas, manifesto em afirmações como «gostaria de ser professor mas para isso teria que trabalhar num subúrbio», fracassa em tomar partido das vantagens potencialmente existentes por causa de crenças baseadas em informação inadequada, sobregeneralizações ou falsas suposições;

- escolher alternativas "pobres" por razões inapropriadas quando, por exemplo, uma pessoa diz «prefiro ser bem sucedido num emprego de nível baixo do que arriscar o fracasso numa posição com maior responsabilidade» ou «ser padre dar-me-á as qualidades desejáveis que as pessoas religiosas possuem», está a excluir alternativas importantes e tomar decisões que poderão ter como consequência anos de arrependimento e de infelicidade;

- sofrer ansiedade/angústia por perceber incapacidade de alcançar os objectivos, ocorre se os objectivos de um indivíduo são irrealistas («se eu não

puder ter o melhor, então não quero mais nada») ou estão em conflito com outros objectivos («não quero um emprego em que tenha que ter supervisão, mas não tenho coragem de criar o meu próprio negócio») e, neste caso, eliminam-se alternativas potencialmente interessantes ou aceitam-se outras menos desejáveis, por causa destas percepções (Mitchell e Krumboltz, 1990, pp. 179-180).

Na relação de ajuda, embora possam ser utilizadas várias técnicas (inferências extraídas dos comportamentos verbal e manifesto do cliente; utilização de instrumentos da avaliação psicológica para identificar o conteúdo e a forma como surgiram certas crenças e generalizações) é necessário que o conselheiro determine se essas crenças são centrais para o problema do cliente. Muitas crenças são inadequadas, mas relativamente pouco importantes (Mitchell e Krumboltz, 1990, pp.183-184).

Algumas orientações são sugeridas por Mitchell e Krumboltz (1990) como guias para determinar generalizações e crenças problemáticas:

a) Examinar os pressupostos das crenças expressas. Por exemplo, a crença que o sucesso depende do esforço e/ou da influência dos amigos proporciona mais alternativas para comportamentos exploratórios do que uma crença expressa na afirmação «o sucesso depende de talentos herdados», a qual claramente coloca o indivíduo numa posição passiva face à sua realidade biológica;

b) Procurar inconsistências entre palavras e acções. À situação em que um cliente procura longamente obter do conselheiro informações e conselhos acerca do seu processo de tomada de decisão, mas que fracassa na implementação das sugestões pode estar subjacente uma crença de que tempo suficiente passado com o conselheiro resultará magicamente numa decisão;

c) Testar respostas simplistas para “insuficiências”¹. O cliente que apresenta um problema de tomada de decisão sob a forma de uma afirmação «tenho que arranjar um emprego em que seja o melhor no que faço», pode não ter examinado a importância de outros factores que contribuem para a satisfação no trabalho;

d) Confrontar tentativas de construir uma consistência ilógica. Os clientes podem rejeitar alternativas potencialmente viáveis, simplesmente porque são inconsistentes com alternativas que consideraram anteriormente (por exemplo, considerar apenas alternativas que agradem aos pais ou cônjuges); a recusa sistemática em examinar outras alternativas pode ser indicadora de uma crença infundada de que as consequências de desagradar aos pais são desastrosas;

e) Identificar barreiras aos objectivos. Uma crença subjacente à afirmação «não me posso formar em medicina porque não sou bom em matemática» baseia-se, por vezes, em evidências arbitrárias ou inadequadas. É interessante notar que as crenças que encontram pouca fundamentação na realidade podem ser modificadas através de informação adequada; no entanto, as expectativas de vulnerabilidade não são inteiramente infundadas. As situações contêm usualmente incertezas pelo que as crenças acerca das auto-capacidades em lidar com as situações e os potenciais acasos são difíceis de alterar porque ocorrem de forma irregular e existem consequências prejudiciais imprevisíveis (cf. Bandura, 1986, p.189);

f) Desafiar a validade das crenças-chave. A natureza de muitas crenças impede as pessoas de explorarem alternativas. Uma pessoa que acredita que alguém que programa computadores passa o dia inteiro sozinho frente a um terminal de computador não iniciará um processo de exploração de profissões na área da programação se não gosta de estar sozinho.

¹No inglês inadequacies.

São sugeridas três questões cruciais a utilizar pelos conselheiros para desafiar a validade das crenças-chave de carreira:

- Como é que sabe que é verdade?
- Que passos pode tomar para descobrir se é verdade?
- Que evidências o convenceriam de que o oposto é verdadeiro?

A resistência do cliente em responder ou tomar os passos necessários para responder a estas questões providencia informação útil para saber se a crença é problemática (Mitchell e Krumboltz, 1990).

Ao lidar com as crenças problemáticas várias técnicas podem ser usadas, designadamente a simulação, a reformulação/reestruturação cognitiva e a prática comportamental (Beck, 1976; Krumboltz, 1991b, 1992a; Mitchell e Krumboltz, 1987).

Em síntese, a teoria da aprendizagem social de Krumboltz integra como factores explicativos da tomada de decisão na carreira aspectos de natureza genética e ambiental e destaca como elementos fundamentais as experiências de aprendizagem e as competências de abordagem das tarefas que, no seu conjunto, conduzem ao desenvolvimento de um sistema de crenças que o indivíduo utiliza nos processos de tomada de decisão. A identificação, análise e consciencialização sobre as crenças, bem como sobre as suas origens e consequências, assumem-se como pontos essenciais no aconselhamento de carreira; é neste contexto que o Inventário de Crenças de Carreira constitui um elemento facilitador do processo de exploração por parte do psicólogo e de auto-exploração pelo indivíduo.

4.2. A versão americana do Inventário de Crenças de Carreira

As formulações decorrentes da teoria da aprendizagem social da tomada de decisão conduziram à construção de um instrumento de medida das crenças de carreira, o Inventário de Crenças de Carreira (Krumboltz, 1991a), com o objectivo de utilização em aconselhamento de carreira ajudando, por exemplo, a identificar e explorar crenças de carreira que constituam obstáculos e impeçam os indivíduos de alcançar os seus objectivos (Krumboltz, 1991b, p.1; 1994a, p.424).

O Inventário de Crenças de Carreira (ICC) é utilizável em várias fases do ciclo de vida, com estudantes do ensino básico e secundário, do ensino superior e adultos, desde que salvaguardado o nível mínimo de leitura que corresponde, nos Estados Unidos, ao 8º ano de escolaridade; planejar uma formação, escolher um curso superior, gerir uma transição de carreira, planejar a reforma, constituem exemplos, em que o ICC é útil (Krumboltz, 1991b, pp. 3-6).

O ICC parte do princípio que as pessoas fazem suposições e generalizações acerca delas próprias e do mundo do trabalho baseadas nas suas experiências limitadas. Adequadas ou não, essas suposições afectam a forma como se comportam. Se as pessoas crêem que algo é verdadeiro, actuam como se assim fosse. O que parece ser um comportamento inapropriado ou auto-defensivo é compreendido se descobrirmos as suposições e as crenças sob as quais a pessoa opera. A forma como as pessoas tomam decisões de carreira, procuram empregos ou tentam promover-se depende do que acreditam acerca de si próprias e do mundo do trabalho. Se as suas crenças são adequadas e construtivas, é provável que actuem de formas que as ajudarão a alcançar os seus objectivos. Se, pelo contrário, as suas crenças são inadequadas e auto-destrutivas, actuarão de formas que, embora fazendo sentido para elas, não as ajudarão a alcançar os

seus objectivos. O ICC proporciona ajuda aos conselheiros no sentido de iniciar e desenvolver discussões para explorar as suposições de carreira em que operam os seus clientes (Krumboltz, 1994b, p.424).

Na construção da primeira versão do instrumento, o conteúdo dos itens foi elaborado a partir de aproximadamente 1000 testemunhos sobre crenças que impediam as pessoas de alcançar os seus objectivos, recolhidos numa variedade de contextos ao longo de oito anos de pesquisa; apesar da diversidade das histórias relatadas, tornou-se evidente que as crenças seriam agrupáveis num número limitado de categorias (Krumboltz, 1991b, p.16).

A primeira versão americana do ICC era constituída por 122 itens organizados em 22 escalas. Após a sua aplicação a várias amostras, os itens foram submetidos a uma análise factorial e, seguidamente, efectuadas análises do conteúdo dos itens para refinar as definições das escalas. Este trabalho conduziu à versão actual do instrumento (Krumboltz, 1991b, p.16).

O versão actual do Inventário de Crenças de Carreira (Krumboltz, 1991a) é, assim, constituída por 96 itens e 25 escalas relativos a crenças de carreira.

As 25 escalas estão organizadas em cinco grandes categorias, que visam proporcionar ao cliente uma sequência lógica para considerar as escalas, embora a organização e sequência das escalas possa não ser seguida, pois cada escala pode ser interpretada por si própria ou em qualquer outra sequência escolhida pelo conselheiro ou pelo cliente (Krumboltz, 1991b, p.3).

As cinco categorias têm a seguinte denominação: 1ª - *A minha actual situação de carreira*; 2ª - *O que parece ser necessário para a minha felicidade*; 3ª - *Factores que influenciam as minhas decisões*; 4ª - *Mudanças que estou disposto a efectuar* e 5ª - *Esforços que estou disposto a realizar*.

A designação de cada uma das escalas assim como o significado da obtenção de resultados baixos ou altos apresenta-se nos Quadros 4.1 a 4.5.

Na primeira categoria, designada por *A minha actual situação de carreira* estão incluídas as escalas 1, 2, 3 e 4. Este grupo ajuda o conselheiro a determinar aspectos considerados básicos: situação actual de emprego, situação dos planos de carreira, qualquer ansiedade acerca da incerteza no planeamento de carreira e prontidão para falar abertamente sobre as razões das escolhas (Krumboltz, 1991b, p.3 , 1994a, p.424).

Na escala 1 (*Situação actual de emprego*) entre as razões a explorar, no caso de um resultado baixo, está a importância de compreender porque é que o cliente está actualmente desempregado (Krumboltz, 1991b, p.4). Trata-se de uma escala com um carácter essencialmente descritivo da situação de emprego/desemprego.

Quadro 4.1
Inventário de Crenças de Carreira. Designação e significado dos resultados nas escalas integradas na categoria *A minha actual situação de carreira*

Escala	Designação	Significado de um resultado baixo	Significado de um resultado alto
1	Situação actual de emprego ...	Desempregado	Empregado
2	Planos de carreira	Planos já definidos /decididos	Planos abertos à mudança
3	Aceitação da incerteza	Já deveria, neste momento, ter decidido	A indecisão é compreensível
4	Franqueza	Mantém privadas as razões das escolhas	Está disposto a revelar as razões das escolhas

Perante um resultado baixo na escala 2 (*Planos de carreira*) é relevante explorar até que ponto um determinado objectivo de carreira tem como fundamento informação e/ou exploração insuficientes (Krumboltz, 1991b, p.4). Por vezes, os indivíduos tomam decisões prematuramente, têm medo da indecisão e supõem que qualquer decisão é melhor que simplesmente não decidir, o que limita a exploração de alternativas e a adaptação a novas circunstâncias (Levin, Krumboltz e Krumboltz, 1995, p.6). Este quadro pode

ocorrer com níveis elevados de ansiedade e estar associado à conotação negativa que assume na nossa sociedade não tomar uma decisão (isto é, estar indeciso) face às pressões sociais, à escolha de profissões prestigiadas, e ainda à ausência de mecanismos legítimos relativos ao ensino de competências de tomada de decisão (Krumboltz, 1992b).

Na escala 3 (*Aceitação da incerteza*), subjacente a um resultado baixo está associada, por vezes, uma ansiedade excessiva, baseada no facto do indivíduo percepcionar o problema da tomada de decisão como sendo urgente e “decidir agora o resto da vida” (Krumboltz, 1991b, p.4). Se esta questão é obviamente necessária e realista nalgumas circunstâncias como, por exemplo, quando o indivíduo se encontra desempregado e com uma família a cargo, o mesmo pode não ser adequado noutras situações em que, pelo contrário, existirão vantagens em permanecer desempregado durante algum tempo e considerar um leque mais alargado de alternativas (Levin, Krumboltz e Krumboltz, 1995, p.8).

A exploração do facto de o indivíduo não revelar, de forma racional, as razões das suas escolhas (escala 4 - *Franqueza*) conduz à compreensão de receios acerca do futuro ou das reacções de outras pessoas (Krumboltz, 1991b, p.4). Este desconforto em partilhar, revelar, e discutir abertamente os objectivos de carreira com outras pessoas é consequência, nalgumas situações, do indivíduo sentir que os outros não o compreendem ou que desvalorizam ou desencorajam os seus esforços (Levin, Krumboltz e Krumboltz, 1995, p.8).

O segundo grande grupo de escalas tem a designação de *O que parece ser necessário para a minha felicidade*. Este grupo ajuda o conselheiro a examinar as exigências que os indivíduos colocam a si próprios, designadamente a importância de uma realização elevada, de uma formação de nível superior, de tarefas de trabalho interessantes, do desejo de superar os outros ou ainda de um ambiente de trabalho estruturado (Krumboltz, 1991b,

p.3, Krumboltz, 1994a, p.427). Neste grupo estão incluídas as escalas 5 a 9 (ver Quadro 4.2).

Perante um resultado baixo na escala 5 (*Realização*), é interessante explorar quais são os objectivos importantes para o indivíduo (Krumboltz, 1991b, p.4). Reconhece-se que a realização tem significado diferente para diferentes indivíduos pelo que uma análise das motivações e dos valores, no processo de ajuda é um aspecto fulcral a contemplar (Levin, Krumboltz e Krumboltz, 1995, p.11). Trata-se de uma escala cujo conteúdo está muito relacionado com valores, como aliás reconhece o próprio autor (Krumboltz, 1994c, p.432).

Quadro 4.2
Inventário de Crenças de Carreira. Designação e significado dos resultados nas escalas integradas na categoria *O que parece ser necessário para a minha felicidade*

Escala	Designação	Significado de um resultado baixo	Significado de um resultado alto
5	Realização	Motivado por outros objectivos que não a realização	Fortemente motivado pela realização
6	Curso Superior	Curso Superior é necessário para um bom emprego	Curso Superior é apenas uma das vias para um bom emprego
7	Satisfação intrínseca	O trabalho é um meio para outros fins	As tarefas de trabalho devem ser fonte de satisfação
8	Igualdade com os pares	Desejo de superar os outros	Não necessita de superar os outros
9	Ambiente de trabalho estruturado	Prefere horas de trabalho flexíveis sem supervisão	Prefere horas fixas de trabalho com supervisão

Um resultado baixo na escala 6 (*Curso superior*) é indicador de que o indivíduo considera um curso superior como necessário para alcançar um bom emprego, pelo que, no processo de ajuda, se revela valioso analisar a eventual existência de pressões externas ou um conhecimento insuficiente de alternativas de formação (Krumboltz, 1991b, p.4). Esta análise é

particularmente relevante no caso de estudantes universitários que não gostam de uma formação de nível superior, mas que a seguem apenas porque têm a crença de que essa é a única via para um bom emprego; também são de considerar os adultos que efectuam pós-graduações apenas porque julgam que essa é a única via para ascensão profissional, quando podem existir outras alternativas igualmente válidas (Levin, Krumboltz e Krumboltz, 1995, p.12).

Na escala 7 (*Satisfação intrínseca*), um resultado baixo indica que o trabalho não tem que ser intrinsecamente motivante para o indivíduo, antes constituindo uma via para o alcançar de outros objectivos. A exploração desta crença é útil no sentido de consciencializar o cliente para uma possível conciliação entre a satisfação obtida pelo que o trabalho proporciona (salário, segurança, conjugação com os tempos livres, etc.) e a satisfação que se obtém das tarefas por si próprias, não renunciando desnecessariamente a este último aspecto (Krumboltz, 1991b, p.4; Levin, Krumboltz e Krumboltz, 1995, p.14).

O desejo de superar os outros, indicado por um resultado baixo na escala 8 (*Igualdade com os pares*) tem origem em diferentes razões: uma efectiva necessidade de superar os outros ou um simples desejo de ser pessoalmente competente. Assim, é relevante uma análise do ambiente de trabalho do indivíduo, designadamente o grau de competitividade existente, dado que, uma vez o indivíduo trabalhando em ambientes cooperativos, uma excessiva necessidade de superar os outros pode ser fonte de conflitos e, constituir, assim, obstáculo ao desenvolvimento de carreira (Krumboltz, 1991b, p.4; Levin, Krumboltz e Krumboltz, 1995, p.15).

Na escala 9 (*Ambiente de trabalho estruturado*), uma preferência por uma forma menos estruturada de trabalho reflecte, por vezes, expectativas irrealistas ou experiências negativas com supervisões anteriores (Krumboltz, 1991b, p.4). De acordo com Levin, Krumboltz e Krumboltz (1995, p.17), um número crescente de oportunidades de trabalho, quer a título individual quer em contexto de empresa, caracterizam-se pela flexibilidade que permitem na

gestão das tarefas e do tempo. É, assim, importante analisar as razões das preferências do indivíduo por um trabalho com menor supervisão dado que para algumas pessoas vários obstáculos de carreira têm solução através da mudança de departamento ou empregador enquanto que, noutros casos, é necessária uma mudança na qualidade da relação com o supervisor.

O terceiro grupo de escalas, *Factores que influenciam as minhas decisões*, ajuda o conselheiro a examinar o que os clientes tomam em consideração quando tomam decisões. Questões de fundo relativas ao tipo de ajuda que esperam dos especialistas, ao grau de influência de outras pessoas, ao nível de complexidade com que percebem os ambientes educativo e profissional e à maior ou menor rigidez dos padrões de carreira, encontram possibilidade de ser abordadas neste grupo de escalas. As escalas 10 a 15 (ver Quadro 4.3) integram-se neste grupo (Krumboltz, 1991b, p.3, 1994a, p.424).

Na escala 10 (*Controle do padrão de carreira*) é importante a averiguação de qual a influência que se está a exercer no padrão de carreira, bem como a forma como se expressa e afecta o indivíduo; aspectos de natureza familiar assumem, em certas circunstâncias e para alguns indivíduos, uma grande relevância, pelo que um exame profundo da situação que conduza a uma reflexão sobre eventuais pressões que estejam a ser exercidas é recomendável no aconselhamento de carreira (Krumboltz, 1991b, p.4; Levin, Krumboltz e Krumboltz, 1995, p.19).

Subjacente a um resultado baixo na escala 11 (*Responsabilidade*) está, por vezes, uma pretensão do indivíduo de que, no processo de aconselhamento, a decisão seja tomada pelo especialista ou baseada em provas psicológicas, desresponsabilizando-se do processo decisório. A este respeito, a perspectiva adoptada é a de entender o especialista como um

facilitador do processo, mas é ao cliente que cabe a responsabilidade de decisão (Krumboltz, 1991b, p.4; Levin, Krumboltz e Krumboltz, 1995, p.20).

Quadro 4.3

Inventário de Crenças de Carreira. Designação e significado dos resultados nas escalas integradas na categoria *Factores que influenciam as minhas decisões*

Escala	Designação	Significado de um resultado baixo	Significado de um resultado alto
10	Controle do padrão de carreira ..	O padrão de carreira é influenciado por outros	O padrão de carreira é autodeterminado
11	Responsabilidade	A ajuda de especialistas pode determinar a melhor escolha de carreira	Uma escolha de carreira é uma decisão pessoal
12	Aprovação de outros	A aprovação de outros é importante	A aprovação de outros não tem importância
13	Comparação com outras pessoas	Compara-se a si próprio com outros	Evita comparações com outros
14	Variedade nas profissões e nas Faculdades	Vê semelhanças entre Faculdades e entre trabalhadores de uma profissão	Vê diferenças entre Faculdades e entre trabalhadores dentro de uma mesma profissão
15	Flexibilidade no padrão de carreira	Certos passos devem ser seguidos numa sequência própria	Vários caminhos levam ao alcançar de um objectivo

A necessidade de obter a *Aprovação de outros* (escala 12), indicada por um resultado baixo, permite ao conselheiro explorar, no decurso do exame psicológico, a quem é que o cliente quer agradar, bem como as razões subjacentes. No caso de adolescentes é pertinente a análise das influências dos pais, e no caso de adultos a importância do cônjuge ou do grupo de pertença, enquanto fontes de influência. Em qualquer situação, o aspecto fundamental reside numa auto-reflexão no sentido de perceber a importância da aprovação dos outros, bem como das formas de lidar com a situação (Krumboltz, 1991b, p.4; Levin, Krumboltz e Krumboltz, 1995, p.22).

Na escala 13 (*Comparações com outras pessoas*) é importante determinar as características da(s) outra(s) pessoa(s) e avaliar o realismo de tais comparações (Krumboltz, 1991b, p.4). São importantes as comparações

com os outros em que de forma contínua o indivíduo se desvaloriza em características como a falta de competência, inteligência ou quaisquer outras que para si são importantes (Levin, Krumboltz e Krumboltz, 1995, pp.23-24).

A análise de um resultado baixo na escala 14 (*Variedade nas profissões e nas Faculdades*) pode indicar que o indivíduo possui determinados estereótipos (Krumboltz, 1991b, p.4). Embora algumas generalizações sejam adequadas, é relevante a consideração de que as pessoas que obtêm sucesso numa determinada profissão não possuem todas necessariamente os mesmos traços de personalidade (Levin, Krumboltz e Krumboltz, 1995, p.25).

Quanto à escala 15 (*Flexibilidade no padrão de carreira*), a crença de que existe apenas um caminho(padão) para um determinado objectivo limita a consideração de opções e faz com que um obstáculo pareça opressivo ou preponderante (Krumboltz, 1991b, p.4).

Um quarto grupo, com a designação de *Mudanças que estou disposto a efectuar* pretende ajudar o conselheiro a abordar a flexibilidade do cliente ao nível da disposição na procura de um emprego que não seja totalmente consistente com a formação inicial, na procura de profissões alternativas ou de mudança de local de trabalho (Krumboltz, 1991b, p.3, 1994a, p.424). Este grupo integra as escalas 16, 17 e 18 (ver Quadro 4.4).

Subjacente a um resultado baixo na escala 16 (*Transição da formação para o emprego*) evidenciam-se, por vezes, aspectos como a rentabilização de um investimento efectuado numa formação, o qual surge como fundamento da permanência num emprego de que não se gosta, impedindo, consequentemente, a consideração de alternativas desejáveis (Krumboltz, 1991b, p.4).

Quanto à escala 17 (*Experimentar empregos*), uma insistência em manter-se no mesmo campo de trabalho apesar das circunstâncias limita as opções do cliente (Krumboltz, 1991b, p.4). Fará sentido que o indivíduo

analise alternativas quando existe insatisfação com o campo de trabalho em que está (Levin, Krumboltz e Krumboltz, 1995, p.29).

Quadro 4.4
Inventário de Crenças de Carreira. Designação e significado dos resultados nas escalas integradas na categoria *Mudanças que estou disposto a efectuar*

Escala	Designação	Significado de um resultado baixo	Significado de um resultado alto
16	Transição da formação para o emprego	O emprego tem que ser consistente com a formação inicial	O emprego pode diferir da formação inicial
17	Experimentar empregos.....	Precisa de um padrão de carreira consistente	Disposto a tentar profissões alternativas
18	Mudança de local de trabalho	Não se mudará para um emprego melhor	Disposto a mudar para um emprego melhor

Na escala 18 (*Mudança de local de trabalho*), uma falta de disposição para mudar pode indicar medos não analisados acerca de outros locais, acerca da capacidade de fazer novos amigos ou acerca da estabilidade das relações interpessoais (Krumboltz, 1991b, p.4).

O último grupo de escalas está organizado de acordo com a categoria *Esforços que estou disposto a realizar* e permite a exploração de factores que possam inibir os indivíduos de actuarem para resolver os seus problemas: Talvez não queiram melhorar as suas competências? Talvez queiram uma decisão final antes de começar a trabalhar, quando um certo esforço poderia ajudá-los a tomar a decisão? Talvez estejam paralisados pelo medo do fracasso? Talvez não gostem de formação profissional? Talvez não vejam como negociar um melhor acordo no actual emprego? Talvez alguns obstáculos os estejam a bloquear? Talvez julguem que o trabalho árduo é irrelevante para o sucesso? Descobrir uma suposição chave, em qualquer destas áreas, e a sua respectiva consciencialização, ajuda o indivíduo a “libertar-se” e a implementar acções necessárias (Krumboltz, 1991b, p.3). No Quadro 4.5 constam as escalas (19 a 25) que integram este grupo.

Na escala 19 (*Melhorar nível de desempenho/competência*), embora a satisfação com as competências e desempenho actuais seja um sentimento legítimo limita esforços para desenvolver as capacidades pessoais (Krumboltz, 1991b, p.4). Este aspecto assume particular destaque no actual mundo do trabalho, que exige do indivíduo o desenvolvimento de novas competências no sentido de acompanhar as evoluções tecnológicas; consequentemente, está envolvida a necessidade de reexaminar os valores, mudar as crenças ou desenvolver novos interesses (Levin, Krumboltz e Krumboltz, 1995, p.34).

Na escala 20 (*Persistência quando há incerteza*), perante um resultado baixo, pode estar envolvida a situação em que o indivíduo utiliza a existência de objectivos pouco claros para uma redução dos esforços; no entanto, dessa forma, ao não se envolver no trabalho, não está a contribuir para a própria clarificação de objectivos, bem como para uma melhoria da sua situação (Krumboltz, 1991b, p.4). Para Levin, Krumboltz e Krumboltz (1995, p.36), um bom desempenho, mesmo em tarefas que o indivíduo não gosta, tem consequências reforçantes: desde uma classificação no caso de um aluno ou uma promoção, um aumento de ordenado, uma carta de recomendação para um emprego melhor no caso de um trabalhador.

Na escala 21 (*Tomar riscos*), o facto de o cliente não ter tentado, permite-lhe manter a crença de que o fracasso é devido a falta de esforço e não a falta de aptidão (capacidade) (Krumboltz, 1991b, p.4), efectuando assim uma atribuição causal externa do insucesso. Por vezes, os indivíduos têm medo de arriscar para evitar o insucesso; não se trata de arriscar sem medir as consequências, mas o facto de o indivíduo nem sequer tentar não lhe permite testar-se perante a realidade (Levin, Krumboltz e Krumboltz, 1995, p.37)

Quadro 4.5
Inventário de Crenças de Carreira. Designação e significado dos resultados nas escalas integradas na categoria *Esforços que estou disposto a realizar*

Escala	Designação	Significado de um resultado baixo	Significado de um resultado alto
19	Melhorar nível de desempenho/competência	Satisfeito com o actual nível de desempenho	Deseja melhorar o desempenho
20	Persistência quando há incerteza	Necessita de objectivos claros para se esforçar	Esforça-se apesar da incerteza
21	Tomar riscos	É melhor não tentar se o fracasso (insucesso) é possível	É melhor esforçar-se apesar de possível fracasso
22	Formação profissional	Não gosta de formação profissional	Gosta de aprender novas competências para o emprego
23	Negociar e/ou procurar emprego	O emprego certo é impossível de encontrar	Negociará mudanças no trabalho ou procurará um novo emprego
24	Ultrapassar obstáculos	Os obstáculos estão a bloquear o progresso	Os obstáculos podem ser superados
25	Esforço	O sucesso não está relacionado com o esforço	O esforço (trabalho árduo) é a causa do sucesso

Na escala 22 (*Formação profissional*), a indicação dada por um resultado baixo é a de que o indivíduo não gosta de formação profissional, o que o pode impedir de aprender as competências necessárias para ter um emprego desejável (Krumboltz, 1991b, p.4). É sugerida a análise das histórias passadas do indivíduo que o conduziram a não gostar de formação profissional. Constituem exemplos as experiências negativas anteriores com professores ou as situações em que o indivíduo teve de enfrentar tarefas não estando devidamente preparado para elas; este aspecto é particularmente relevante na actualidade, atendendo às mudanças na tecnologia e nas estruturas organizacionais que requerem a aprendizagem de novas competências (Levin, Krumboltz e Krumboltz, 1995, p.38).

Todos os indivíduos se encontram, por vezes, numa situação desagradável ou pouco reforçante; no entanto, enquanto alguns têm confiança

de que podem mudar ou melhorar a sua situação, outros sentem-se desencorajados a fazê-lo. Um resultado baixo na escala 23 (*Negociar e/ou procurar emprego*), indicador de que o indivíduo tem a crença de que o emprego “certo” é impossível de obter, inibe os seus esforços no sentido de negociar melhores condições no actual emprego ou procurar um melhor. Pode ser efectivamente difícil melhorar a sua situação, mas a crença na impossibilidade levará o indivíduo a nem sequer tentar estabelecer compromissos com a chefia ou o supervisor visando a alteração, por exemplo, de horário de trabalho, realização de tarefas mais gratificantes e melhoria das condições de trabalho; obviamente, quando as alterações não são possíveis, o indivíduo também não empreenderá esforços no sentido de procurar um emprego melhor (Krumboltz, 1991b, p.4; Levin, Krumboltz e Krumboltz, 1995, p.41).

Embora todos os indivíduos enfrentem obstáculos, para alguns esses obstáculos podem estar a bloquear o progresso, como indica um resultado baixo na escala 24 (*Ultrapassar obstáculos*). Assim, é importante descobrir obstáculos específicos que se crê estejam a bloquear o progresso (Krumboltz, 1991b, p.4).

Um resultado baixo na escala 25 (*Esforço*) indica que o indivíduo não associa o esforço com o sucesso; esta crença de que o esforço é infrutífero e de que o sucesso é resultado do destino ou sorte inibe esforços construtivos (Krumboltz, 1991b, p.4).

As escolhas de alternativas de resposta vão de 1 (*discordo totalmente*) a 5 (*concordo totalmente*). Todavia, dos 96 itens, 51 são cotados inversamente, isto é, *concordo totalmente* é cotado 1 e *discordo totalmente* é cotado 5. Os restantes 45 são formulados positivamente e cotam directamente, ou seja, *concordo totalmente* recebe a cotação 5. No Quadro 4.6 apresenta-se a distribuição dos itens cotados directa e inversamente pelas 25 escalas que constituem o ICC.

Os resultados nas escalas são calculados multiplicando por 10 a média dos itens componentes, pelo que se obtêm resultados entre 10 e 50. Por exemplo, um resultado de 50, significa que o sujeito respondeu a cada item enunciado na forma positiva da escala com uma concordância absoluta e a cada item enunciado na forma negativa com uma discordância absoluta. Qualquer resultado inferior a 40 indica alguma incerteza acerca da crença representada por um resultado alto nessa escala e, inferior a 20, um forte acordo com a crença representada por um resultado baixo (Krumboltz, 1991b, p. 7).

Esta interpretação ilustra-se considerando um sujeito que obtém um resultado de 35 na escala 10. *Controle do padrão de carreira*. Se porventura

Quadro 4.6
Inventário de Crenças de Carreira
Número de itens de cada escala que são cotados directa e inversamente

Escala	Número de itens	
	Inverso	Directo
1. Situação actual	1	1
2. Planos de carreira	1	1
3. Aceitação da incerteza	1	1
4. Franqueza	2	2
5. Realização	0	2
6. Curso superior	1	1
7. Satisfação intrínseca	2	3
8. Igualdade com os pares	3	0
9. Ambiente de trabalho estruturado	2	0
10. Controle do padrão de carreira	2	0
11. Responsabilidade	3	2
12. Aprovação de outros	1	1
13. Comparações com outras pessoas	1	3
14. Variedade nas profissões e nas Faculdades	3	2
15. Flexibilidade no padrão de carreira	4	0
16. Transição da formação para o emprego	4	1
17. Experimentar empregos	1	7
18. Mudança de local de trabalho	2	3
19. Melhorar nível de desempenho/competência	2	0
20. Persistência Quando há incerteza	1	4
21. Tomar riscos	2	2
22. Formação profissional	1	1
23. Negociar e/ou procurar emprego	2	2
24. Ultrapassar obstáculos	2	6
25. Esforço	7	0
Total	51	45

tivesse obtido um resultado igual ou superior a 40, poderia ser indicador de que acredita que o seu padrão de carreira é auto-determinado. Qualquer resultado inferior a 40 representa, pelo menos, alguma dúvida acerca do grau em que se vê a si próprio como sendo responsável pelo seu próprio destino e, neste caso, o conselheiro poderia levantar e explorar algumas questões (Quem é que o está a influenciar, em que grau e porquê? O que sente acerca dessa influência?). Se obtivesse um resultado igual ou inferior a 20, provavelmente perceberia os outros como tendo uma grande influência sobre a sua carreira. Assim, o resultado de 35 indica uma crença de que o controle sobre o seu padrão de carreira é uma responsabilidade dividida; esta situação constitui um problema se o sujeito estiver a ser pressionado por outros para fazer alguma coisa a que resiste mas, pelo contrário, não se assume como problemática, se o sujeito está simplesmente a tomar consciência que os seus pensamentos sobre o bem-estar da família afectam o seu planeamento. Assim, um conselheiro atento e sensível deverá ajudar o indivíduo a tomar consciência e a controlar os sentimentos e assuntos que afectam a sua carreira (Krumboltz, 1991b, p. 7).

Com base na coerência das respostas dos sujeitos é possível calcular os resultados numa escala designada como “índice administrativo” (IA). Considera-se que as pessoas variam na sua motivação e aptidão para responder adequadamente, desde os que se enganam ao assinalar na folha de respostas, aos que têm dificuldade em compreender alguns itens ou aos que simplesmente respondem ao acaso. O IA (escala de consistência) ajuda a identificar perfis inconsistentes e baseia-se num conjunto de 25 pares de itens² em que cada par combinado consiste num deles formulado na afirmativa e o outro na negativa. Se as pessoas concordam totalmente com um item (uma resposta de 5) é de esperar que discordem totalmente do outro (resposta de

² Não se indica no manual da prova quais são os 25 pares de itens que integram o Índice Administrativo, pelo que o seu cálculo, na amostra portuguesa, é inviabilizado.

1); no entanto, dependendo da forma como cada indivíduo interpreta os itens, é possível, para pessoas coerentes e consistentes responder de forma inconsistente em alguns pares de itens pelo que nove combinações de respostas a pares de itens foram consideradas consistentes: (1,5) (1,4) (2,5) (2,4) (3,3) (5,1) (5,2) (4,1) (4,2) e todas as outras combinações foram avaliadas como inconsistentes (Krumboltz, 1991b, p.8).

O IA é simplesmente a percentagem de pares de itens respondidos consistentemente. Há, assim, uma amplitude que vai de 0 (inexistência de pares consistentes) a 100 (todos os pares consistentes). Uma média de 65 foi encontrada para adultos trabalhadores. Um resultado mais alto indica maior consistência. Embora nenhum resultado limite possa ser estabelecido, apenas resultados do IA extremamente baixos (inferiores a 42) devem ser questionados, mas mesmo assim muitas razões poderão estar na sua origem (Krumboltz, 1991b, p.8).

Os estudos sobre a precisão do ICC são de dois tipos: precisão teste-reteste e coeficientes alfa de Cronbach (Krumboltz, 1991b, 1994a).

A precisão teste-reteste foi calculada para uma amostra de estudantes do ensino secundário (N=51) e duas amostras de estudantes universitários (N=85 e N=135). Para a primeira amostra os coeficientes obtidos variam entre .35 e .73, sendo o intervalo de um mês; para as amostras de estudantes universitários o intervalo é de três meses e os coeficientes variam entre .26 e .68 (Krumboltz, 1991b, pp.16-17; Krumboltz, 1994a, p.426). São também referenciados coeficientes alfas de Cronbach, para oito grupos diferentes: adultos trabalhadores, adultos desempregados, adultos trabalhadores (homens) e adultos trabalhadores (mulheres), estudantes adultos, estudantes universitários, estudantes do ensino básico e secundário. Os coeficientes obtidos variam entre .16 e .84. (Krumboltz, 1991b, pp.16-18).

Analisando criticamente os resultados obtidos, Krumboltz assinala que «uma vez que dez das escalas do ICC se baseiam apenas em dois itens e a

escala maior tem apenas oito itens, as consistências internas e a precisão teste-reteste são bastante satisfatórias. As estimativas de precisão obtidas providenciam o necessário grau de precisão de acordo com o qual o cliente pode mudar as suas crenças» (Krumboltz, 1991b, pp. 16-17).

Para o autor da prova, um aumento da precisão seria possível através da adição de itens, mas demasiados itens tornariam a escala impraticável no plano da utilização. Adicionalmente argumenta-se que o instrumento não visa ser utilizado para selecção ou fins de classificação, e sendo o seu objectivo central identificar crenças de carreira para exploração, uma pequena imprecisão nos resultados não terá sérias consequências, afectando meramente a ordem segundo a qual as escalas são discutidas no processo de aconselhamento (Krumboltz, 1991b, p.17).

Este argumento não é considerado convincente por Walsh ao afirmar que algumas escalas têm coeficientes demasiado baixos para utilização em aconselhamento individual (Walsh, 1995, p.62).

Por seu lado, Fuqua e Newman referem que os coeficientes são afectados, em grau desconhecido, pela instabilidade dos construtos medidos (Fuqua e Newman, 1994, p.429).

Este aspecto relaciona-se com a análise de Walsh que sugere que Krumboltz deveria clarificar de forma mais precisa o que entende por crença, atendendo à ambiguidade do conceito (Walsh, 1994, p. 431). Note-se que é o próprio Krumboltz que refere que o ICC avalia “esquemas” com os quais as pessoas aprenderam a organizar a sua abordagem aos problemas de carreira e que um “esquema” «consiste em elementos organizados de reacções e experiências passadas que formam um corpo de conhecimentos relativamente coeso e persistente, capaz de orientar percepções e avaliações subsequentes» (Segal, 1988, p.147). Pode falar-se de uma crença acerca de si próprio e sobre a relação do indivíduo com o mundo exterior e conquanto possam ser feitas

distinções minuciosas entre “crença”, “esquema” e “suposição”, estes termos são usados aqui num mesmo sentido (Krumboltz, 1991b, p.2).

No que diz respeito à validade, não existe um critério único significativo face ao qual se possam validar crenças de carreira. Embora, durante a fase de investigação e de desenvolvimento, um certo número de conselheiros tenham utilizado o instrumento e proporcionado testemunhos muito positivos, são ainda escassos os dados existentes (Krumboltz, 1991b, p.17).

Para estudo da validade concorrente, foram estimadas correlações entre os resultados nas escalas e medidas de satisfação. Considera-se, obviamente, que as pessoas bem sucedidas e felizes nas suas carreiras podem possuir um determinado número de falsas crenças que nunca interferem com o seu trabalho, pelo que não se deve assumir que cada crença de carreira deva estar correlacionada com a satisfação. Todavia, é interessante correlacionar resultados do ICC com medidas de satisfação no trabalho (Krumboltz, 1991b, p.18).

Algumas questões gerais acerca da satisfação estão incluídas na própria folha de respostas. Na edição de investigação as questões remetiam para a satisfação relativa ao estatuto como estudante, situação actual na carreira, actividades de tempos livres e envolvimento na comunidade. No entanto, algumas desvantagens são apontadas: por um lado, cada uma das quatro partes baseava-se apenas num item, numa escala de três pontos e, por outro, os termos não eram definidos existindo alguma ambiguidade acerca do termo estatuto. Considerando como critério as correlações $\geq .20$ (em valor absoluto), em geral, verifica-se que as escalas com resultados mais consistentes com o critério de satisfação são a 20 e a 25. Na escala 20. *Persistência quando há incerteza*, em oito grupos estudados, os que acreditam no esforço mesmo que os que os objectivos sejam pouco claros, estão significativamente mais satisfeitos com a escola, o trabalho ou ambos; na escala 25. *Esforço*, com excepção do grupo de adultos trabalhadores, os

que acreditam que o esforço resultará em sucesso estão mais satisfeitos com a escola, com o trabalho ou com ambos. Na amostra de adultos trabalhadores, apresentam ainda correlações positivas com a satisfação as escalas 11. *Responsabilidade* e 24. *Ultrapassar obstáculos* e correlações negativas as escalas 2. *Planos de carreira* e 19. *Melhorar nível de desempenho/competência* (Krumboltz, 1991b, pp.19-20).

Para analisar a validade de construto, conforme refere Krumboltz no manual da prova, foram estabelecidas relações com outros instrumentos. Os estudos referenciados no manual da prova especificam os seguintes instrumentos: *Strong Interest Inventory*, *Self-Directed Search*, *Myers-Briggs Type Indicator*, *Fundamental Interpersonal Relations Orientations*, *State-Trait Anxiety Inventory*, *My Vocational Situation* e *Academic Ability and Interests*. Destaca-se a conclusão de que o Inventário de Crenças de Carreira mede variáveis diferentes das avaliadas pelos instrumentos com que foi correlacionado, exceptuando-se algumas medidas de ansiedade e de personalidade (Krumboltz, 1991b, pp. 20-22).

A estrutura factorial foi calculada para uma amostra de 1404 adultos trabalhadores ³(849 mulheres e 555 homens) utilizando uma análise factorial em componentes principais com rotação varimax. No primeiro factor encontram-se as escalas 4, 5, 7, 8, 14, 20, 21, 23, 24 e 25 (saturações entre -.42 e .70), no segundo as escalas 1, 6, 15, 16 e 17 (saturações entre .31 e .70), no terceiro as escalas 2, 10, 11, 12 e 13 (saturações entre -.43 e .51) e no quarto as escalas 3, 9, 18, 19 e 22 (saturações entre -.34 e .37) (Krumboltz, 1991b, p. 23).

Embora considerando que a denominação dos factores tem um carácter subjectivo foram adoptadas as seguintes designações consideradas capazes de abarcar a essência dos factores: factor I - crença de que o trabalho

³No manual da prova (Krumboltz, 1991b) não se referem mais elementos que permitam caracterizar a amostra segundo outras variáveis, designadamente a idade e profissões exercidas.

é valioso vs. crença de que o trabalho tem pouco valor; factor II - crença na exploração de alternativas vs. crença na manutenção de uma direcção consistente; factor III - crença na importância da auto-confiança vs. crença na importância de procurar ajuda de outros e factor IV - crença na importância da condescendência vs. crença na importância de não ser coagido. Emerge, assim, um padrão em que, perante resultados consistentemente elevados, se representa um indivíduo que acredita no trabalho árduo, explora alternativas, é auto-confiante e concorda com expectativas normais; com resultados individuais baixos, estamos perante um indivíduo que atribui pouco valor ao trabalho, procura seguir numa única direcção, depende da ajuda de outros e oferece resistência a estruturas exteriores (Krumboltz, 1991b, p.24).

Nas análises críticas do instrumento, alguns autores consideram que, face à relativamente baixa consistência interna das escalas, pouca confiança deverá ser dada à solução factorial apresentada (Fuqua e Newman, 1994, p.429). É aconselhável que os 96 itens sejam factorialmente analisados para reformular a estrutura das escalas, o que pode levar à conclusão de que alguns factores necessitam de itens adicionais para se conseguir uma consistência interna desejável. Esta é uma tarefa crucial, caso se pretenda que o Inventário atinja o seu potencial total (Fuqua e Newman, 1994, p.429). Acrescentam, ainda, que seria útil na análise factorial dos 96 itens experimentar uma rotação oblíqua dos factores, porque há boas razões para crer que tais factores estejam bastante correlacionados. Fuqua e Newman (1994) consideram também que a análise factorial não é a única abordagem susceptível de ser usada para aumentar a precisão; em alternativa, sugerem uma análise de conteúdo para criar grupos homogéneos de 15 a 20 itens. Seguidamente, efectuar-se-ia uma selecção dos itens com base nas correlações item-total e no seu impacto sobre o coeficiente alfa e, por fim, uma análise confirmatória para determinar até que ponto os factores reproduziam as escalas (Fuqua e Newman, 1994, pp.429-430).

No estudo do instrumento são também relatados estudos de diferenças segundo o sexo. A análise das diferenças entre as médias nas 25 escalas, faz sobressair a conclusão de que o instrumento não discrimina entre homens e mulheres; apenas na escala 20 (Persistência quando há incerteza) se encontram resultados consistentemente mais elevados para o sexo feminino. Este facto torna desnecessária construção de normas distintas para ambos os sexos (Krumboltz, 1991b, p.22). Também se efectuaram estudos relativos à variável grupo étnico cujos resultados, obtidos com pequenas amostras norte-americanas de hispânicos, negros, filipinos e brancos, apontam no sentido da não existência de diferenças significativas (Krumboltz, 1991b, pp. 22-23).

As normas do ICC baseiam-se em cerca de 7500 sujeitos resultantes de amostras obtidas nos Estados Unidos e na Austrália, não sendo consideradas representativas de nenhuma população definida, embora tenham sido calculadas para oito grupos (Krumboltz, 1991b, p.8).

O aspecto mais interessante prende-se com a utilidade das normas. Efectivamente, segundo o autor da prova, estas não são necessárias para a sua interpretação e a sua apresentação visa apenas uma possível ajuda aos clientes no sentido de verem como uma sua crença particular se situa com relação a uma variedade de grupos (Krumboltz, 1991b, p.8; 1994a, p.425).

A justificação para a menor importância dada às normas é a seguinte: «dado que a utilização essencial do ICC consiste em ajudar as pessoas a identificar crenças que lhes estejam a causar problemas, o grau em que essa crença é partilhada por outros é irrelevante se a crença não está a provocar dificuldades. Seguindo o mesmo raciocínio, uma crença muito comum pode ser a fonte de um problema significativo para alguns indivíduos» (Krumboltz, 1991b, p.8). Por exemplo, a crença de que uma formação de nível superior é necessária para obter um bom emprego (escala 6) é frequente em estudantes e não constitui um problema para a maioria, mas apenas para aqueles que se

sentirem forçados a seguir uma formação de nível superior que pode resultar em fracasso sem explorarem alternativas, eventualmente mais vantajosas.

Na utilização em aconselhamento salienta-se que o processo de ajuda não é simples, não se traduzindo numa simples aplicação e interpretação de provas e no recurso a informação escolar e profissional. Porque estão envolvidas pressões sociais (quer expressas quer implícitas), expectativas da comunidade, desejos e esperanças secretos, crenças acerca das suas próprias aptidões e interesses (sejam adequadas ou não), conhecimento acerca das exigências e deveres das alternativas profissionais e, ainda, a capacidade de integrar todos estes elementos conflituantes para chegar a uma decisão óptima e implementá-la, o processo é naturalmente complexo (Krumboltz, 1991b, p.9).

Na interpretação das escalas sugere-se que, dado as crenças não serem boas nem más, os conselheiros devem evitar uma linguagem que implique dizer que alguém tem uma crença errada, recomendando-se a utilização de um modelo em seis etapas: 1) Ouvir as preocupações do cliente e comunicar a compreensão da situação do cliente; 2) Utilizar o ICC para identificar categorias possíveis de crenças que podem estar a bloquear os seus progressos; 3. Avançar cautelosamente da plano das generalidades para a averiguação sobre crenças específicas; 4. Pedir ao indivíduo para descrever os fundamentos e factos que seriam necessários para a desconfirmar; 5. Se a crença for importante para o progresso do cliente, estabelecer contratos sobre os passos que deve tomar para testar a adequabilidade da crença; 6. Pedir ao cliente para descrever as acções que irá empreender se a crença for inadequada (Krumboltz, 1991b, pp. 9-15; 1994c, p.432).

Mas, nem sempre os casos se processam de forma simples e linear, dada a relação com aspectos da história pessoal - educação, experiências anteriores de trabalho, relações familiares e outras relações significativas, necessidade de prestígio e de estatuto, receios acerca das suas capacidades,

esperanças para o futuro complicadas pelas diversas oportunidades que o mercado de trabalho proporciona (Krumboltz, 1991b, p. 11)

Assim, a utilização do ICC deve também ser perspectivada num quadro mais amplo de uma abordagem aos problemas de carreira como sendo indissociáveis dos problemas pessoais (Krumboltz, 1993, p. 143). Um exemplo paradigmático é o de alguém que está deprimido porque perdeu o emprego e não consegue arranjar outro; a questão aqui é: trata-se de uma problema de carreira? trata-se de um problema de depressão? (Krumboltz, 1993, p.144). Muitos outros exemplos de estreita inter-relação entre problemas de carreira e outras áreas existem no mundo do trabalho; basta pensarmos nas questões de assédio sexual por parte das entidades empregadoras, dos estilos de gestão e sua influência no desempenho dos trabalhadores (Krumboltz, 1993, p.144) ou ainda, nas estreitas relações (por vezes, inconciliáveis) que se estabelecem entre os papéis de trabalhador e outros papéis como os de tempos livres e familiar, como salientado nas abordagens desenvolvimentistas da carreira (Osborne, Brown, Niles e Miner, 1997; Super, 1990).

Em síntese, apesar das limitações de natureza conceptual e psicométrica apontadas por alguns autores (Fuqua e Newman, 1994; Walsh, 1994; Walsh, 1995) o instrumento apresenta bastantes potencialidades nos contextos clínico e de aconselhamento de carreira (Fuqua e Newman, 1994, Walsh, 1994; Walsh, 1995; Watkins, 1994).

4.3. A adaptação portuguesa e o ensaio experimental

4.3.1. Tradução, adaptação dos itens e material

A primeira fase da investigação⁴ consistiu numa tradução para português do *Career Beliefs Inventory* (Krumboltz, 1991a). Nesse trabalho houve o cuidado de ir para além de uma simples tradução literal, procurando adaptar os itens à cultura portuguesa.

Após a primeira tradução, pediu-se a especialistas no tema que manifestassem a sua opinião, para garantir aspectos técnicos de rigor científico, bem como a pessoas sem formação em psicologia que pudessem dar um contributo sobre a compreensão dos itens.

Na escolha do formato de resposta foram seguidos os mesmos critérios estabelecidos em estudos anteriores com instrumentos de avaliação psicológica de adultos, procurando-se assim uma coerência com formato de instrumentos já adaptados para a população portuguesa e utilizados nesta investigação (Duarte, 1993).

O material da prova é constituído por um caderno, do qual constam as instruções e os itens (cinco páginas) e uma folha de respostas (duas páginas).

Na primeira página da folha de respostas figura a identificação do sujeito (nome, sexo, idade, data de nascimento, habilitações escolares, estado civil e localidade onde reside), a sua situação no emprego (a tempo inteiro, a tempo parcial, desempregado, reformado, contratado, efectivo), a profissão, as funções exercidas, o nome da empresa em que trabalha, os anos de trabalho na empresa, o tempo na categoria e se pensa mudar de categoria no período de um ano. Pede-se, ainda, ao sujeito para assinalar o grau de satisfação (muito satisfeito, satisfeito, algo insatisfeito ou insatisfeito) quanto ao seu

⁴Esta fase iniciou-se após obtenção de autorização e assinatura de contrato com o editor da prova, a Consulting Psychologists Press, para tradução e adaptação para a língua portuguesa para fins de investigação do *Career Beliefs Inventory* em Maio de 1996.

emprego actual, quanto ao progresso global da sua carreira até agora e quanto às perspectivas futuras da sua carreira. A folha está assim construída para poder ser utilizada com diferentes grupos e níveis profissionais.

Na segunda página da folha de respostas, o sujeito responde ao Inventário, fazendo um traço oblíquo sobre o número que indica o grau de concordância, para cada uma das afirmações, de acordo com uma Escala de Likert de um a cinco pontos devendo o sujeito assinalar o grau de concordância em relação a cada uma das afirmações, em que 1 indica *Discordo totalmente*, 2 indica *Discordo*, 3 indica *Tenho dúvidas*, 4 indica *Concordo* e 5 indica *Concordo totalmente*. No sentido de facilitar as respostas, os itens foram distribuídos por colunas, em que cada coluna corresponde a uma página do caderno de teste.

4.3.2. Amostra experimental e condições de aplicação

O Inventário de Crenças de Carreira foi aplicado a uma amostra⁵ de 90 adultos trabalhadores, com idades compreendidas entre os 22 e os 51 anos. A média de idades situa-se nos 34 anos, com um desvio padrão de 7.71. Na distribuição por sexos verifica-se que 21 são do sexo masculino e 69 do sexo feminino. Quanto aos grupos profissionais incluídos encontram-se 70 professores dos 2º e 3º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, 14 bancários e 6 profissionais de grupos heterogéneos (p.e., formadores, psicólogos, administrativos). As habilitações vão desde a frequência universitária até à frequência de pós-graduações. Os anos de experiência

⁵A constituição de uma amostra experimental para a aplicação do Inventário de Crenças de Carreira, bem como do Inventário sobre o Stress Profissional (que se descreve no capítulo 5) só foi possível pela colaboração da Profª Doutora Maria Teresa Estrela, da Drª Maria da Graça Correia, da Drª Manuela Esteves, da Drª Paula Caetano, da Drª Angela Rodrigues e da Drª Maria Antonieta Carvalho, cujo agradecimento aqui manifestamos.

profissional variam entre 1 e 27 anos, com uma média de 7.88 anos de experiência e um desvio padrão de 6.68.

Procurou-se que a amostra fosse similar à que se pretendia estudar posteriormente (cf. capítulo 6) em variáveis como o sexo, idade, grupo profissional e experiência profissional, seguindo as recomendações que se sugerem na literatura sobre a construção e adaptação de provas psicológicas (Nunnally e Bernstein, 1994, pp.300-301).

As aplicações, realizadas pelo autor, decorreram entre Maio e Setembro de 1996, variando o número de sujeitos presente em cada sessão de aplicação entre 4 e 12 sujeitos.

A resposta ao instrumento foi efectuada de forma voluntária, registando-se uma adesão positiva à sua aplicação.

Em geral, não se constatarem dificuldades na compreensão das instruções. No entanto, surgiram alguns comentários quer de carácter geral sobre a prova quer específicos a alguns itens. Globalmente, os sujeitos manifestaram, com alguma frequência, a excessiva extensão da prova, a consideração de que alguns itens se repetem e que a formulação de itens, especialmente na negativa, dificulta a resposta e pode conduzir a enganos no assinalar da resposta.

Quanto a aspectos específicos, são de destacar os pedidos de explicações sobre o significado, bem como sugestões de alterações relativamente aos itens 37 (escala 23), 38 (escala 22), 55 (escala 1) e 62 (escala 17).

O tempo de resposta médio foi de 30 minutos, com um amplitude entre 20 minutos e 1 hora.

4.3.3. Resultados

Os resultados foram analisados considerando as médias, desvios padrão, amplitude de resultados observados nas escalas (Quadro 4.7), e coeficientes de consistência interna das escalas⁶, através do método do alfa de Cronbach (Quadro 4.8).

Da leitura do Quadro 4.7 verifica-se que as três médias mais elevadas surgem nas escalas 5.*Realização* (43.28), 22.*Formação profissional* (42.11) e 25.*Esforço* (41.25), enquanto as mais baixas se situam nas escalas 2.*Planos de carreira* (19.61), 3. *Aceitação da incerteza* (21.17) e 18.*Mudança de local de trabalho* (27.04).

A maior variabilidade de resultados surge nas escalas 1.*Situação actual*, 9.*Ambiente de trabalho estruturado* e 12.*Aprovação de outros*, e a menor nas escalas 7.*Satisfação intrínseca*, 14.*Variedade nas profissões e nas Faculdades* e 25.*Esforço*, situando-se a sua amplitude entre 3.93 e 9.31, a qual é relativamente próxima da verificada com amostras norte-americanas de adultos empregados (Krumboltz, 1991b, p.27) .

Quanto à amplitude de resultados constata-se que existe uma distribuição muito próxima dos extremos, especialmente do mais elevado. Apenas em duas escalas (6 e 9) os resultados se distribuem entre os dois extremos; em 14 escalas (1, 4, 5, 6, 9, 10, 12, 13, 14, 19, 20, 21, 22 e 25) encontram-se resultados no extremo superior e, finalmente, em duas (2 e 3) verificam-se resultados no extremo inferior.

De grande importância são as análises relativas aos coeficientes de consistência interna como reconhecido pelos especialistas na área da psicometria quando estamos a trabalhar com qualquer instrumento de medida

⁶Todas as análises aqui incluídas, bem como as que se podem encontrar nos capítulos seguintes, foram efectuadas pelo autor com base no programa Statistica for Windows (StatSoft, Inc. 1995).

(Anastasi e Urbina, 1997; Cronbach, 1990; Kline, 2000), embora este aspecto seja algo negligenciado pelo autor da prova, como anteriormente se referiu.

Quadro 4.7
Inventário de Crenças de Carreira (Versão experimental)
Médias e desvios padrão das escalas (N=90)

Escalas	Média (a)	Desvio padrão	Amplitude (b)
1. Situação actual	39.72 (7)	9.31	20-50
2. Planos de carreira.....	19.61 (25)	7.31	10-35
3. Aceitação da incerteza	21.17 (24)	7.72	10-40
4. Franqueza	40.11 (6)	7.12	15-50
5. Realização	43.28 (1)	6.00	30-50
6. Curso Superior	39.00 (9)	8.18	10-50
7. Satisfação intrínseca	39.16 (8)	3.93	28-48
8. Igualdade com os pares	28.37 (19)	7.00	13.33-43.33
9. Ambiente de trabalho estruturado	27.94 (21)	9.02	10-50
10. Controle do padrão de carreira	31.67 (15)	8.18	15-50
11. Responsabilidade	33.96 (13)	4.92	18-44
12. Aprovação de outros	28.33 (20)	8.38	15-50
13. Comparações com outras pessoas	35.81 (11)	7.05	20-50
14. Variedade nas profissões e nas Faculdades	41.24 (4)	4.44	30-50
15. Flexibilidade no padrão de carreira	29.89 (18)	4.71	20-45
16. Transição da formação para o emprego	27.56 (22)	5.14	14-40
17. Experimentar empregos	31.17 (16)	5.37	17.50-43.75
18. Mudança de local de trabalho	27.04 (23)	8.03	12-48
19. Melhorar nível de desempenho/competência	30.33 (17)	8.20	15-50
20. Persistência quando há incerteza	40.76 (5)	4.88	28-50
21. Tomar riscos	37.03 (10)	6.08	20-50
22. Formação profissional	42.11 (2)	4.86	30-50
23. Negociar e/ou procurar emprego	33.53 (14)	5.03	17.50-45
24. Ultrapassar obstáculos	34.51 (12)	4.45	22.5-46.25
25. Esforço	41.25 (3)	4.26	30-50

(a) Os números entre parêntesis referem-se à ordenação da média das escalas.

(b) A amplitude de resultados poderia variar entre 10 e 50.

Os coeficientes de precisão obtidos para cada uma das escalas apresentam-se no Quadro 4.8. Utilizou-se, para o seu cálculo, o coeficiente alfa de Cronbach.

Quadro 4.8
Inventário de Crenças de Carreira (Versão experimental)
Coeficientes alfa de Cronbach (N=90)

Escalas	Nº itens na escala	alfa (a)
1.Situação actual	2	.02
2.Planos de carreira	2	.42
3.Aceitação da incerteza	2	.32
4.Franqueza	4	.79
5.Realização	2	.38
6Curso Superior	2	.64
7.Satisfação intrínseca	5	-.13
8.Igualdade com os pares	3	.33
9.Ambiente de trabalho estruturado	2	.49
10.Controle do padrão de carreira	2	.34
11.Responsabilidade	5	.25
12.Aprovação de outros	2	.54
13.Comparações com outras pessoas	4	.49
14.Variedade nas profissões e nas Faculdades	5	.42
15.Flexibilidade no padrão de carreira	4	-.13
16.Transição da formação para o emprego	5	.31
17.Experimentar empregos	8	.67
18.Mudança de local de trabalho	5	.72
19.Melhorar nível de desempenho/competência	2	.38
20.Persistência quando há incerteza	5	.53
21.Tomar riscos	4	.44
22.Formação profissional	2	-.13
23.Negociar e/ou procurar emprego	4	-.21
24.Ultrapassar obstáculos	8	.50
25.Esforço	7	.50

(a) Destacam-se os coeficientes inferiores a .30. Decimais omitidos.

A amplitude dos coeficientes situa-se entre -.13 e .79. Considerando estes resultados foi tomada a decisão de analisar os itens constituintes das escalas em que os coeficientes são inferiores a .30, no sentido de identificar quais os itens que estavam a contribuir com maior peso para os baixos índices encontrados.

As escalas, nestas circunstâncias, são as seguintes: *1.Situação actual*, *7.Satisfação intrínseca*, *11.Responsabilidade*, *15.Flexibilidade no padrão de carreira*, *22.Formação profissional* e *23.Negociar e/ou procurar emprego*.

Segundo Nunnally e Bernstein «se o coeficiente alfa é muito baixo, ou o teste é muito pequeno ou os itens têm pouco em comum (...) e se, por exemplo, num teste com 40 itens o coeficiente for apenas de .30, deve

considerar-se o problema da medida, escolhendo diferentes tipos de itens» (Nunnally e Bernstein, 1994, p. 252).

No Quadro 4.9, constam os coeficientes alfa de Cronbach caso o item dessas escalas fosse excluído. Naturalmente, no caso das escalas 1 e 22, constituídas por apenas dois itens esta análise psicométrica não é aplicável.

Quadro 4.9
Inventário de Crenças de Carreira (Versão experimental)
Análise de itens. Coeficiente alfa de Cronbach das escalas 7, 11, 15 e 23, caso o item seja excluído (N=90)

Escala	Item	Alfa se item excluído (a)
7	27	00
	33	06
	57	00
	86	06
	96	00
11	2	11
	10	11
	60	16
	61	41
	71	14
15	3	00
	43	16
	63	32
	67	00
23	34	25
	37	30
	54	13
	82	00

(a) Decimais omitidos.

No que se refere à escala 7, constata-se que nenhum dos itens se destaca no que se refere ao seu efeito no coeficiente de precisão da escala; para a escala 11, a ausência do item 61 afecta negativamente o coeficiente de precisão, constatação que se aplica igualmente no caso do item 63 (escala 15) e do item 37 (escala 23).

A conjugação dos dados de natureza psicométrica e as questões e sugestões apresentadas pelos sujeitos conduziu à alteração na formulação de alguns itens. Os itens alterados e suas reformulações apresentam-se no Quadro 4.10.

Quadro 4.10
Inventário de Crenças de Carreira
Itens alterados na versão experimental e novas formulações

Escala	Item	Formulação versão experimental	Nova Formulação
1	55	Estou actualmente empregado pelo menos a tempo parcial.	Actualmente estou empregado (pelo menos a tempo parcial)
7	57	Poderia aceitar um emprego maçador, se isso me permitisse aproveitar bem os meus tempos livres depois do trabalho	Poderia aceitar um emprego desinteressante, se isso me permitisse aproveitar bem os meus tempos livres depois do trabalho
11	61	Os testes não me devem dizer que tipo de trabalho devo fazer	Os testes não me podem dizer que tipo de trabalho devo fazer
15	63	O tipo de emprego em que começar, decidirá o que posso fazer a Seguir	O tipo de emprego em que começar, determinará o que posso fazer a seguir
22	38	Gostaria de trabalhar numa determinada profissão, mas não aguento a formação necessária para isso.	Gostaria de trabalhar numa determinada profissão, mas não me agradaria a formação necessária para isso
22	88	A formação necessária para uma profissão é uma parte do que eu gostarei	A formação necessária para uma profissão é uma actividade que me agradará
23	34	Não penso que qualquer tipo de emprego seria adequado para mim.	Não penso que qualquer tipo de emprego seja adequado para mim.
23	37	Não existem empregos que me possam satisfazer.	Não há empregos que me possam satisfazer

A versão final do Inventário de Crenças de Carreira para investigação utilizada nos estudos que se descrevem nos capítulos 7 e 8 foi, assim, modificada no que respeita aos itens anteriormente referidos, mantendo-se todo o formato e forma de resposta utilizados neste estudo experimental.

Capítulo 5

O Inventário sobre o *Stress* Profissional

Este capítulo apresenta uma caracterização do *Job Stress Survey* (Spielberger e Vagg, 1992, 1999) que foi adaptado para a língua portuguesa com a designação de Inventário sobre o *Stress* Profissional e aplicado a uma amostra experimental de 63 adultos trabalhadores.

A organização do capítulo segue o mesmo esquema do capítulo anterior relativo ao Inventário de Crenças de Carreira e sumariza-se da seguinte forma: em primeiro lugar faz-se uma breve referência à importância do estudo do *stress* profissional e aos modelos teóricos mais directamente relacionados com o Inventário sobre o *Stress* Profissional, referindo-se quais as principais conclusões existentes na literatura relacionadas com as suas causas e consequências; seguidamente descreve-se a versão americana do instrumento e, por fim, o estudo experimental da adaptação portuguesa.

5.1. Fundamentos e antecedentes: o *stress* profissional na perspectiva de Charles D. Spielberger

Como reconhecem vários autores é virtualmente impossível não nos depararmos com uma referência ao termo *stress* em qualquer leitura no campo das ciências biológicas e sociais, bem como nos âmbitos da economia, ciência política e educação, referência que se estende à vida quotidiana e está presente em múltiplas mensagens relativas à forma como o *stress* pode ser prevenido, gerido e mesmo eliminado (Fleming, Baum, e Singer, 1984, p.939; Lazarus e Folkman, 1984, p.1; O'Driscoll e Cooper, 1996, p.188); para alguns, o *stress* é mesmo considerado como uma palavra do século XX (Taché e Selye, 1978, p.14).

Embora as alusões ao *stress* sejam, na actualidade, visíveis nas conversas do dia a dia, nos meios de comunicação social e no número crescente de conferências, centros de *stress* e cursos universitários dedicados ao tema, poucos são os que definem o conceito da mesma forma ou tentam estabelecer uma definição clara, com excepção de alguns cientistas (Selye, 1983, p.1), pelo que existem literalmente centenas de definições de *stress* na literatura (Matteson e Ivancevich, 1987, p.9).

Mitchell e Larson afirmam que o actual significado conceptual do termo tem a sua origem nos trabalhos efectuados, há cerca de cem anos, pelo fisiologista francês Claude Bernard que salienta o efeito das mudanças no meio ambiente ao provocarem rupturas nos organismos e a importância da estabilidade ou do equilíbrio do sistema orgânico. É também na área da fisiologia que, em 1920, Cannon, utiliza o termo homeostase para descrever este equilíbrio e *stress* para se referir ao colapso desse equilíbrio (Mitchell e Larson, 1987, pp. 191-192).

Alguns autores destacam também as referências ao *stress* efectuadas, em 1910, por William Osler que relata o facto de alguns doentes médicos estarem sujeitos ao *stress*; no entanto, estas primeiras referências eram bastante vagas e não diferenciavam entre as experiências subjectivas dos indivíduos e as condições ambientais que causavam essas experiências (O'Driscoll e Cooper, 1996, p.189).

Hans Selye é um dos investigadores mais identificados com a utilização corrente do termo. Este autor utiliza o termo *stress* para se referir ao colapso geral do corpo face ao desgaste da vida moderna e sugere a existência de acontecimentos exteriores causadores de *stress*; a resposta de condições internas do organismo quando se confronta com esses acontecimentos é apelidada de *stress*. Selye também destaca o que é conhecido como o síndrome geral de adaptação e que descreve numa sequência em três

estádios: alarme, resistência e exaustão (Mitchell e Larson, 1987, p. 192; Selye, 1977, pp.32-35, 1983, pp.4-6).

Um aspecto particularmente relevante reconhecido por Selye é a distinção entre *stress* e acontecimento causador de *stress*, isto é, nem todos os indivíduos reagem da mesma forma; um segundo aspecto reconhecido refere-se ao facto de ser uma prolongada exposição ao acontecimento que tem consequências disfuncionais e, em terceiro lugar, o reconhecimento que tanto acontecimentos físicos como sociais podem ser fontes de *stress* (Chesney e Rosenman, 1983, pp.22-23; Mitchell e Larson, 1987, p. 192).

Segundo O'Driscoll e Cooper, Selye apresenta uma perspectiva que serviu como estímulo para muita investigação subsequente ao definir o *stress* como um resultado não específico (físico ou psicológico) em resposta a uma exigência feita sobre o organismo e ao descrever a resposta do organismo como o síndrome geral de adaptação (O'Driscoll e Cooper, 1996, p.189).

Monat e Lazarus ao reflectirem sobre as principais investigações e teorizações sobre o conceito de *stress* destacam a tendência para distinguir três tipos básicos de *stress*: sistémico ou fisiológico, psicológico e social; o *stress* sistémico relacionado principalmente com as perturbações dos sistemas de tecidos, o *stress* psicológico relacionado com factores cognitivos que conduzem à avaliação das ameaças e o *stress* social relacionado com a disrupção de uma unidade ou sistema social (Monat e Lazarus, 1977, pp.1-2).

Embora muitos autores acreditem que estes três tipos de *stress* estejam relacionados, a natureza desta ligação está longe de ser clara e, talvez, o mais surpreendente (e confuso) seja a ausência de acordo na definição de *stress* entre os investigadores neste campo (Monat e Lazarus, 1977, pp.1-2).

Efectivamente, o termo *stress* é utilizado com diferentes sentidos que remetem fundamentalmente para: a) um acontecimento externo; b) a avaliação de um acontecimento externo; c) uma resposta a um acontecimento externo, e

d) uma certa forma de relação entre exigências externas e a capacidade do indivíduo para as enfrentar (Kasl, 1983, p.81).

No início dos anos 50 surge uma linha de investigação particularmente influente sobre o *stress* e sobre “formas de o enfrentar”¹ iniciada por Lazarus e seus colaboradores (O’Driscoll e Cooper, 1996, p.190).

Para Lazarus, ao avaliar-se a investigação sobre o *stress* profissional constata-se que o foco da atenção tem sido essencialmente nos aspectos de arranjo organizacional e menos atenção tem sido dedicada às variáveis pessoais e quase nenhuma ao processo, ou seja, às transacções potencialmente causadoras de *stress* que ocorrem entre os trabalhadores e o meio envolvente e às formas de as enfrentar (Lazarus, 1995, p.3).

Dois princípios estão subjacentes à concepção de Lazarus. Por um lado, a transacção significa que não apenas o indivíduo e o ambiente se influenciam mutuamente como estão constantemente em processo de mudança e, por outro, que o *stress* psicológico ocorre quando o indivíduo faz uma avaliação das exigências internas e externas e considera que excedem os seus recursos para as enfrentar pelo que «numa teoria cognitivo-motivacional-relacional, o *stress* depende do balanço do poder, julgado subjectivamente, entre exigências externas, constrangimentos, e recursos e capacidades para as gerir» (Lazarus, 1995, pp.5-6).

Em síntese, na perspectiva de Lazarus, a forma como as condições potencialmente causadoras de *stress* são percebidas e cognitivamente avaliadas por um indivíduo e as reacções emocionais consequentes assumem particular destaque, sendo fundamental analisar detalhadamente os acontecimentos associados com um emprego em particular e como os diferentes trabalhadores lhes reagem, tomando em consideração as competências individuais para os enfrentar e a experiência passada (Spielberger e Reheiser 1994b, p.203).

¹ No inglês coping

A concepção de Lazarus é fonte de inspiração para um número muito elevado de investigações, mas é também criticamente analisada no que respeita à excessiva tónica colocada nos padrões de natureza individual. Embora a natureza ideográfica do *stress* seja fundamental, é igualmente fundamental descobrir as condições singulares de trabalho que provavelmente podem afectar grupos de trabalhadores que a elas estão expostos, entre as quais o clima e cultura de uma organização (Brief e George, 1995, pp.15-16; Harris, 1995, p. 23).

Apesar das críticas, a concepção de Lazarus pode ser vista como uma estrutura conceptual para compreender o *stress* no local de trabalho, focalizando-se, em termos de operacionalização, na forma como um acontecimento particular é percebido e avaliado, ressaltando a ideia de que os processos mediacionais são fortemente influenciados pelas competências de os enfrentar e pelas experiências anteriores (Spielberger e Reheiser, 1994b, p.204).

Deve igualmente salientar-se a influência da teoria do ajustamento pessoa-ambiente que constitui uma base conceptual para muitas investigações sobre o *stress* profissional (Spielberger e Vagg, 1999, pp.2-3). O *stress* profissional, nesta perspectiva, é explicado a partir do ajustamento entre, por um lado, as exigências gerais do trabalho e, por outro, as competências e capacidades do trabalhador (Caplan, 1983, p. 36) de uma forma que encontra grande paralelo nas abordagens TWA do ajustamento na carreira (Dawis e Lofquist, 1977; Lofquist e Dawis, 1991).

A teoria do ajustamento pessoa-ambiente e a perspectiva de Lazarus são consideradas por Spielberger como tendo um carácter complementar enquanto compreensão do *stress* profissional (Spielberger e Reheiser, 1994b, p.204; Spielberger e Vagg, 1999, p.3) e, por isso, ambas relevantes nos planos da investigação e da intervenção e a considerar enquanto fundamentos do Inventário sobre o *Stress* Profissional.

No âmbito profissional, está actualmente bem estabelecido que o *stress* tem múltiplos efeitos afectando negativamente a produtividade, o absentismo, a rotação de pessoal e a saúde e o bem-estar dos trabalhadores (Spielberger e Reheiser, 1994a, p.19, 1994b, p.200; Spielberger, Reheiser, Reheiser e Vagg, 1999, p.482), sendo também uma preocupação crescente nas organizações considerando os seus elevados custos económicos (Matteson e Ivancevich, 1987, pp.5-8). O absentismo, a rotação de emprego e os problemas médicos associados têm consequências directas muito substanciais para os empregadores, o que faz aumentar as compensações financeiras necessárias; estima-se que, nos Estados Unidos, cerca de 600000 trabalhadores estejam incapacitados como resultado de perturbações psicológicas envolvendo custos económicos na ordem dos 5.5 milhões de dólares em pagamentos anuais aos indivíduos e às suas famílias (Spielberger, Reheiser, Reheiser e Vagg, 1999, p.482).

Já no século XIX se reconhecia a relação entre características específicas de um ambiente de trabalho perigoso e uma desordem física particular em trabalhadores de minas de carvão. Mais recentemente, a investigação mostrou que as consequências emocionais e físicas das exigências físicas de um emprego têm efeitos perversos e profundos na vida dos trabalhadores (Spielberger, Reheiser, Reheiser e Vagg, 1999, p.482).

Se, como se referiu, se reconhece que altos níveis de *stress* no local de trabalho afectam negativamente a produtividade e o “bem-estar”, é também significativo o facto de alguns estudos assinalarem que o *stress* profissional é, em muitos casos, o factor de *stress* mais importante na vida dos indivíduos; é também de salientar o facto de a proporção de trabalhadores que se sentem com níveis elevados de *stress* ter mais do que duplicado de 1985 a 1990 (Spielberger, Reheiser, Reheiser e Vagg, 1999, p.482).

Muitos aspectos, de níveis de especificidade diverso, têm sido investigados constituindo-se assim uma vasta bibliografia sobre aspectos

relativos a consequências na saúde a vários níveis - problemas cardiovasculares, perturbações gastrointestinais, cancro, depressões (e.g., Cooper, 1983; Cooper e Marshall, 1976; Matteson e Ivancevich, 1987), ao consumo de substâncias como o álcool e drogas (e.g., Gupta e Jenkins, 1984), a efeitos negativos no desempenho das tarefas (e.g., Matteson e Ivancevich, 1987; Motowildo, Packard e Manning, 1986).

Alguns dos custos do *stress* são naturalmente mais visíveis do que outros. Para o trabalhador existem os custos directos do tratamento médico, a perda de salários sendo algumas das consequências mais indirectas que afectam tanto o trabalhador como o empregador a perda de produtividade, os custos de substituição, a baixa por doença, os prémios de seguros, a reforma antecipada, a perda de clientes, o roubo e a sabotagem. Ao considerarem-se as consequências do *stress*, devem ser igualmente ponderados factores como a prevenção, o diagnóstico, o tratamento, o apoio continuado e a reabilitação. Adicionalmente, do ponto de vista organizacional, também se devem considerar os custos de substituição de trabalhadores, as perdas de produtividade e ainda de clientes (Hatfield, 1990, p.1162; Mitchell e Larson, 1987, p.190; Sauter, Murphy e Hurrell, 1990, pp.1147-1148)

A crescente preocupação sobre as consequências do *stress* profissional, quer para os trabalhadores quer para as organizações, reflecte-se no crescente número de estudos sobre *stress* profissional publicados na literatura médica e psicológica. Com base no PsycLit, e através da introdução de descritores como *stress* profissional, *stress* no emprego, *stress* no trabalho e *stress* familiar assiste-se, entre 1971 e 1995, a um aumento muito significativo do número de artigos relativos ao *stress* no trabalho enquanto nos estudos relativos ao *stress* familiar, embora também tendo aumentado, esse incremento é muito menor (Spielberger, Reheiser, Reheiser e Vagg, 1999, pp.482-483; Spielberger e Vagg, 1999, p.2).

As investigações sobre o *stress* têm-se obviamente dedicado à construção de instrumentos de medida que podem ser agrupados em três grandes categorias: medidas fisiológicas (e.g., auto-descrições acerca de sintomas somáticos, observações acerca de tensão arterial, registos médicos), medidas psicológicas (e.g., auto-observações, testes de personalidade ou listas de verificação sobre sintomas psicológicos como ansiedade e medo, testes projectivos, registos psiquiátricos) e medidas comportamentais (e.g., auto-observações, questionários e entrevistas acerca do desempenho, satisfação, conflito e ambiguidade; observações sobre a qualidade, quantidade e sucesso do desempenho, bem como actividades como a comunicação, registos sobre absentismo, atrasos e avaliações de desempenho (Mitchell e Larson, 1987, p.195)

Outro aspecto relativo à medida do *stress* refere-se ao contexto em que se realiza a investigação. Neste ponto devem referir-se estudos de campo e laboratoriais. Nas situações de vida real, são conhecidos estudos sobre pessoas em combate, treino militar, condições ambientais extremas, isolamento, desastres naturais, situações sociais muito pobres; os estudos em laboratório têm incluído acontecimentos causadores de stress de natureza física (choques, injeções, etc.), de natureza socio-psicológica (avaliação, punição, conflito e ambiguidade) e relativos a tarefas (envolvendo risco elevado, complexidade, pressão temporal, trabalho repetitivo) (Mitchell e Larson, 1987, p.195).

Embora se possam considerar que existem algumas categorias gerais de acontecimentos causadores de *stress*, reacções e consequências, não se pode limitar o *stress* a uma simples e única definição que se ajuste a todas as pessoas e contextos (Mitchell e Larson, 1987, p.196).

O aumento da investigação sobre *stress* profissional contribuiu para identificar uma variedade de fontes de *stress* no local de trabalho (Spielberger, Reheiser, Reheiser e Vagg, 1999, p.484): Constituem exemplos de conceitos e

temas investigados no *stress* em contexto organizacional: a importância da ambiguidade e conflito de papéis (e.g., Brief e Aldag, 1976; Cooke e Rousseau, 1984; Dunham, 1984; Fisher e Gitelson, 1983; Schuler, 1975), as características/diferenças individuais (e.g., Cooke e Rousseau, 1983; Firth, 1985; Matteson e Ivancevich, 1987), a estrutura organizacional (e.g., Bennet, 1989; Marino e White, 1985), o conteúdo e contexto de trabalho (Di Salvo, Lubbers, Rossi e Lewis, 1995) e temas do desenvolvimento da carreira (e.g. O'Driscoll e Cooper, 1996, p.197; Matteson e Ivancevich, 1987, p.47; Young e Chen, 1999, p.107).

Um volume considerável de conhecimentos resulta das investigações realizadas e permite a consideração de três grandes categorias: 1) fontes específicas do trabalho/tarefas, 2) fontes organizacionais e 3) fontes individuais (pessoais). No interior destas categorias podem diferenciar-se seis acontecimentos causadores de *stress* relacionados com o trabalho: características intrínsecas do trabalho, papéis na organização, relações no trabalho, desenvolvimento de carreira, estrutura e clima organizacionais e relação trabalho-casa (O'Driscoll e Cooper, 1996, p.197)

Todavia, esse conhecimento é acompanhado pela proliferação de concepções sobre o *stress* profissional e as definições tendem a variar de estudo para estudo (Spielberger, Reheiser, Reheiser e Vagg, 1999, p.484).

É assinalado que a ambiguidade e as inconsistências nas teorias prevalentes sobre *stress* no local de trabalho decorrem da heterogeneidade de conteúdo avaliada pelas medidas de *stress* profissional. A confusão na investigação sobre *stress* profissional também resulta do facto de alguns investigadores se focalizarem nas pressões do emprego, enquanto outros se preocupam principalmente com as consequências do *stress* relacionado com o trabalho. A importância do desenvolvimento de bons instrumentos para avaliação das pressões específicas do trabalho e de factores organizacionais que contribuem para o *stress* no local de trabalho é agora reconhecida como

uma das principais prioridades dos investigadores (Spielberger e Reheiser, 1994b, p.215; Spielberger, Reheiser, Reheiser e Vagg, 1999, p.484) e, neste sentido, o Inventário sobre o *Stress* Profissional oferece múltiplas possibilidades.

5.2. A versão americana do Inventário sobre o *Stress* Profissional

O desenvolvimento do Inventário sobre o *Stress* Profissional tem antecedentes directos em dois instrumentos de avaliação do *stress* destinados a populações específicas, polícias e professores: o *Police Stress Survey* (PSS) e o *Teacher Stress Survey* (TSS), inspirados nas concepções teóricas de Lazarus - teoria transaccional do *stress* - e de Spielberger - teoria estado-traço de ansiedade (Spielberger, Reheiser, Reheiser e Vagg, 1999, p.485) estando, nesta última, envolvida uma definição de *stress* como uma «reação emocional que é caracterizada por sentimentos subjectivos de tensão, apreensão, nervosismo e preocupação, e pelo aumento da actividade do sistema nervoso autónomo. O estado de ansiedade pode variar de intensidade e de duração e pode flutuar ao longo do tempo em função da a) quantidade de *stress* que actua sobre o indivíduo e da (b) persistência da interpretação do indivíduo da situação causadora de *stress* como sendo pessoalmente perigosa ou ameaçadora» (Spielberger, Gonzalez, Taylor, Algaze e Anton, 1978, p. 172; Spielberger, Ritterband, Sydeman, Reheiser e Unger, 1995, p. 44).

O Inventário sobre o *Stress* Profissional foi desenvolvido como medida genérica do *stress* profissional tendo sido seleccionados e adaptados 30 itens incluídos no PSS e no TSS (Spielberger e Reheiser, 1994b, p.206; Spielberger, Reheiser, Reheiser e Vagg, 1999, p.485; Vagg e Spielberger, 1998, p. 298), procurando diferenciar entre a *Severidade* (intensidade percebida) e a *Frequência* da ocorrência das condições de trabalho que podem afectar

adversamente o bem-estar psicológico de trabalhadores que a elas são expostos (Spielberger e Reheiser, 1994a, p.22; Spielberger e Vaag, 1999, p.5).

Os itens descrevem um conjunto de fontes de *stress* comumente vividas pelos trabalhadores numa variedade de contextos profissionais (Spielberger e Reheiser, 1994a, p.22).

Na parte relativa à avaliação da *severidade*, é pedido aos sujeitos que assinalem, numa escala em 9 pontos, a quantidade relativa de *stress* que sentem estar associada a cada um dos 30 itens, fontes de *stress*, tomando como referência o item 1A. *Cumprimento de tarefas desagradáveis*, ao qual é atribuído, à partida, o valor "5". Em investigações com os instrumentos utilizados com professores e com polícias tinha sido esse o valor médio obtido para ambos os grupos (Spielberger e Reheiser, 1994a, p.22).

Após assinalarem a intensidade de cada acontecimento fonte de *stress* comparado com o padrão, pede-se aos sujeitos para assinalarem numa escala de 0 a 9+ dias, o número de dias em que cada acontecimento foi vivido nos últimos seis meses (Spielberger e Reheiser, 1994a, p.22; Spielberger e Vaag, 1999, p.6).

Assim, é obtida informação útil sobre a intensidade percebida (*Severidade*) de cada um dos acontecimentos causadores de *stress* bem como sobre a *Frequência* com que uma pessoa ou um grupo em particular o vive (Spielberger e Reheiser, 1994a, p.22), permitindo avaliar e comparar níveis de *stress* em diferentes departamentos ou secções de uma mesma organização (Spielberger e Vaag, 1999, p.6).

A soma dos resultados em cada uma das partes permite obter três resultados totais e separados: um para *Severidade*, outro para a *Frequência*, e ainda um *Índice* total que se baseia na média dos produtos dos resultados da *Severidade* e da *Frequência* (Spielberger e Reheiser, 1994a, p.23; Spielberger e Vaag, 1999, p.6).

Assim, podem considerar-se três escalas no Inventário:

1) Escala de *Stress Profissional-Severidade* que proporciona uma medida média do *stress* sentido nos 30 acontecimentos de trabalho potencialmente causadores de *stress*;

2) Escala de *Stress Profissional-Frequência* que representa a média da frequência da ocorrência dos 30 acontecimentos de trabalho, nos últimos seis meses;

3) Escala de *Stress Profissional-Índice* que dá uma estimativa do nível global de *stress* experimentado no local de trabalho e combina a *Severidade* e a *Frequência* (Spielberger e Vaag, 1999, p.6).

O instrumento tem também seis subescalas que são consequência directa de análises factoriais que identificaram de forma consistente, em diferentes grupos profissionais, dois componentes principais do *stress* profissional: a Pressão do Trabalho e a Falta de Suporte Organizacional. Essas subescalas são as seguintes:

1) Subescala *Pressão do Trabalho-Severidade* - avalia o nível médio de *stress* sentido em 10 acontecimentos de trabalho mais directamente relacionados com a pressão do trabalho, tais como trabalho para além do horário, cumprir prazos e burocracia excessiva. Estes acontecimentos de trabalho reflectem aspectos causadores de *stress* relativos à estrutura e organização do trabalho e deveres profissionais.

2) Subescala *Pressão do Trabalho-Frequência* - avalia a média da frequência de ocorrência nos 10 acontecimentos de trabalho mais directamente relacionados com a pressão do trabalho.

3) Subescala *Pressão do Trabalho-Índice* - avalia a média do *stress* profissional resultante da combinação da *Severidade* e da *Frequência*, mais directamente relacionado com a pressão do trabalho.

4) Subescala *Falta de Suporte Organizacional-Severidade* - avalia o nível médio de *stress* percebido nos 10 acontecimentos de trabalho mais directamente relacionados com a falta de suporte organizacional, tais como a

difficuldade em conseguir acordo com os supervisores, colegas de trabalho pouco motivados e falta de oportunidades para promoção. Estes acontecimentos de trabalho envolvem outras pessoas (como dificuldades com os supervisores ou colegas) ou políticas ou procedimentos organizacionais, e não aspectos específicos do trabalho em si.

5) Subescala *Falta de Suporte Organizacional-Frequência* - avalia a média da frequência de ocorrência nos 10 acontecimentos de trabalho mais directamente relacionados com a falta de suporte organizacional.

6) Subescala *Falta de Suporte Organizacional-Índice* avalia a média do *stress* profissional resultante da combinação da *Severidade* e da *Frequência*, que pode ser atribuído a acontecimentos mais directamente relacionados com a falta de suporte organizacional.

Para além dos resultados nas escalas, a análise dos itens assume também um significado particular porque proporciona informação sobre fontes de *stress* profissional. Uma vez que cada item representa um acontecimento de trabalho, a análise dos valores obtidos na *Severidade*, na *Frequência* e no *Índice* permite identificar aspectos específicos do ambiente de trabalho com vista à redefinição de funções, mudanças organizacionais ou outro tipo de intervenções, designadamente como base para intervenções no âmbito da gestão do *stress* (Spielberger e Vaag, 1999, p.7); refira-se, a propósito, que a gestão do *stress* constitui uma área importante na psicologia aplicada nos planos individual e organizacional (Herr e Cramer, 1996; National Career Development Association, 1985), alvo de múltiplas intervenções e investigações quer no domínio do aconselhamento de carreira quer no domínio clínico e que apela, com frequência, à interdisciplinaridade (e.g., Cooper e Sadri, 1995; Firth e Shapiro, 1986; Ivancevich, Matteson, Freedman e Phillips, 1990; Jex, Spector, Gudanowski e Newman, 1995; Meichenbaum e Novaco, 1978; Meichenbaum, Turk e Burstein, 1975; Murphy, 1984; Palmer e Dryden, 1994; Randolfi, 1997).

Os resultados podem ser analisados numa dupla perspectiva: por um lado, do ponto de vista do trabalhador e, por outro, do ponto de vista da gestão. Ao nível individual permite a comparação do nível de *stress* de um indivíduo face ao seu grupo de trabalho, ou face a profissões semelhantes, enquanto, ao nível da gestão, o inventário proporciona informação acerca do *stress* profissional vivenciado por uma organização no seu todo, ou por departamentos, secções ou grupos de trabalho.

Proporciona também informação que permite identificar relações entre a exposição a alguns aspectos do ambiente objectivo de trabalho e consequências negativas (ou possivelmente positivas) em termos de saúde; pode ser usado como uma estratégia para o estudo de factores de risco para várias doenças ao nível da população e, assim, ajuda a identificar importantes fontes de *stress* profissional que podem ser depois modificadas no sentido de reduzir ou evitar consequências adversas para a saúde que estejam com elas relacionadas (Spielberger e Vaag, 1999, p.15; Vagg e Spielberger, 1998, p.3).

Os estudos normativos com o Inventário sobre o *Stress* Profissional foram obtidos através da sua aplicação a várias amostras heterogéneas num total de 2173 adultos (1218 do sexo masculino e 955 do sexo feminino), empregados em contextos industrial, universitário e militar (Spielberger e Vagg, 1999, p.15).

No sentido de avaliar possíveis diferenças devidas ao nível profissional, as amostras recolhidas em contextos de empresa e universitário foram agrupadas, extraindo-se, assim, três subamostras: 1) gestores e técnicos superiores (p.e. administradores de universidades, chefes de departamento, engenheiros), 2) administrativos e técnicos especializados e 3) militares (Spielberger e Vaag, 1999, p.15).

Os coeficientes de precisão (alfa de Cronbach) nas amostras de gestores e técnicos superiores e de administrativos e técnicos especializados, calculados para ambos os sexos e para o total dos dois sexos, são bastante

elevados, situando-se entre .86 e .93 na Escala de *Stress Profissional-Severidade*, entre .89 e .92 na Escala de *Stress Profissional-Frequência* e entre .87 e .92 na Escala de *Stress Profissional-Índice* (Spielberger e Reheiser, 1994b, pp.213-214; Spielberger e Vaag, 1999, p.16). Na amostra de militares, encontraram-se coeficientes que, embora menos satisfatórios, também são bastante elevados e cuja amplitude se situa entre .77 e .83 para a Escala de *Stress Profissional-Severidade*, entre .85 e .86 para a Escala de *Stress Profissional-Frequência* e entre .79 e .84 para a escala de *Stress Profissional-Índice* (Spielberger e Reheiser, 1994a, p.23; Spielberger e Vaag, 1999, p.16).

Os coeficientes de precisão são igualmente elevados nas subescalas, situando-se entre .80 e .87 na subescala de *Pressão do Trabalho-Severidade*, entre .75 e .88 na subescala *Pressão do Trabalho-Frequência* e entre .75 e .86 na subescala *Pressão do Trabalho-Índice*; para as subescalas relacionadas com a *Falta de Suporte Organizacional*, os valores situam-se entre .72 e .87 (*Severidade*), entre .77 e .85 (*Frequência*) e entre .76 e .84 (*Índice*) (Spielberger e Vaag, 1999, pp.17-18).

Foram efectuadas análises factoriais em várias amostras e, sempre que a dimensão da amostra o permitia, em separado para ambos os sexos e grupo profissional (Spielberger e Reheiser, 1994a, p.25).

No que diz respeito aos itens da *Severidade* os *eigenvalues* indicam que dois factores relativamente fortes podiam ser extraídos, e ainda mais dois ou três factores mais fracos. Uma solução em dois factores para as várias amostras oferece, de acordo com os autores, a melhor e a mais simples estrutura bem como a interpretação com mais significado psicológico sendo considerados os 20 itens que melhor definem cada um dos factores (Spielberger e Reheiser, 1994a, pp.24-26; Spielberger, Reheiser, Reheiser e Vagg, 1999, pp.487-489; Spielberger e Vagg, 1999, pp. 28-30; Turnage e Spielberger, 1991, p. 168; Vagg e Spielberger, 1998, pp.299-230).

Seguidamente, com base no conteúdo dos itens, estes factores foram designados *Pressão do Trabalho* e *Falta de Suporte Organizacional*, conforme se sintetiza no Quadro 5.1.

Quadro 5.1
Inventário sobre o *Stress Profissional*
Itens das subescalas *Pressão do Trabalho* e *Falta de Suporte Organizacional*

Itens da subescala <i>Pressão do trabalho</i>
4.Cumprimento de funções novas ou não familiares
7.Lidar com situações de crise
9.Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções
11.Cumprimento de responsabilidades acrescidas
16.Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento
23.Interrupções frequentes
24.Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às actividades muito exigentes
25.Burocracia excessiva
26.Cumprir prazos
27.Tempo pessoal insuficiente (por exemplo, para o café, para o almoço, etc.)
Itens da subescala <i>Falta de Suporte Organizacional</i>
3.Ausência de oportunidades para promoção
5.Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho
6.Apoio inadequado por parte do seu supervisor
8.Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade
10.Equipamento inadequado ou de fraca qualidade
13.Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor
14.Sentir atitudes negativas contra a organização
18.Falta de participação na política de tomada de decisão
21.Supervisão inadequada ou pobre
29.Colegas de trabalho pouco motivados

A análise factorial dos itens da Escala de *Stress Profissional-Frequência* foi também realizada seguindo os mesmos critérios tendo sido identificados um factor forte, um factor moderadamente forte e três ou quatro factores fracos. Também neste caso, uma solução em dois factores é a adoptada. Com excepção de um item, todos os itens com uma saturação dominante no factor *Pressão do Trabalho* para a medida de *Severidade*, também apresentam essa saturação dominante para a medida de *Frequência*. Similarmente, os mesmos dez itens com saturações dominantes no factor *Falta de Suporte Organizacional* na parte relativa à *Severidade* têm também saturações

dominantes nesse factor na medida de *Frequência*, com excepção do item 40 (Spielberger e Reheiser, 1994a, pp.25-26).

A natureza e a severidade do *stress* pode variar em função do nível profissional e do tipo de trabalho executado (Axelrod e Gavin, 1980), tendo sido realizados vários estudos relativos à influência da variável grupo profissional.

Num trabalho com uma amostra de 322 trabalhadores de uma empresa industrial são considerados três grupos definidos pela profissão: gestores, técnicos e administrativos. O grupo de gestores, com 68 efectivos, é uma amostra essencialmente masculina (97%), e com uma média de idades de 50 anos; o grupo designado por técnico é composto por engenheiros e técnicos dos departamentos de marketing e sistemas de informação e inclui 171 trabalhadores, sendo 81% do sexo masculino e com uma média de idades de 42 anos; finalmente, o grupo de administrativos, com uma média de idades de 26 anos, é composto por 23% de homens (Turnage e Spielberger, 1991). Neste estudo, encontram-se diferenças devidas ao grupo profissional em 15 itens da *Severidade* do *stress* e em 18 da *Frequência* do *stress* (Turnage e Spielberger, 1991, pp.170-171).

Num estudo com trabalhadores de contextos de empresa, universitário e militares, encontraram-se com uma análise de variância, resultados significativos, indicando uma diferença substancial das medidas de intensidade e de frequência nos três contextos de trabalho (Spielberger e Reheiser, 1994a, pp.27-28).

Obtêm-se conclusões similares com uma amostra de 101 trabalhadores de uma empresa de transportes canadiana em que se consideram quatro subamostras das áreas de planeamento, engenharia, recursos humanos e condução de veículos, encontrando-se diferenças importantes em termos das subescalas da *Pressão do Trabalho* e da *Falta de Suporte*, bem como ao nível

da *Severidade* e da *Frequência* em acontecimentos específicos de trabalho (Hiew, 1995, pp. 108-112).

A variável sexo é também alvo de uma atenção particular encontrando-se, em geral, inconsistências nos resultados relativos às diferenças segundo o sexo no *stress* profissional atribuíveis a questões de amostragem e a limitações dos instrumentos que têm sido utilizados para medir o *stress* no trabalho (Spielberger e Reheiser, 1994b, p.215).

Diferenças segundo o sexo nos resultados no Inventário sobre o *Stress* Profissional foram avaliadas para uma amostra de 1781 adultos trabalhadores (922 mulheres e 859 homens) empregados em contextos de empresa e universitário. Encontram-se numerosas diferenças entre dois sexos em itens específicos quer da *Severidade* quer da *Frequência* (mais especificamente, em 14 dos 29 itens da *Severidade* e em 18 dos 30 itens da *Frequência*), pelo que se conclui que o sexo é extremamente importante na determinação de como os diferentes acontecimentos são percebidos por homens e por mulheres. No entanto, não se encontram diferenças ao nível das escalas de *stress* profissional *Severidade*, *Frequência* e *Índice*; conclui-se também que os homens e as mulheres experienciam diferentes acontecimentos causadores de *stress* com maior ou menor frequência em parte em função do seu nível profissional (Spielberger e Reheiser, 1994b, p.215).

Globalmente, o Inventário sobre o *Stress* Profissional pode ser visto como um exemplo positivo dos esforços de diminuir a distância entre o que é conhecido pelos investigadores na ciência psicológica aplicada e o que é vivenciado pelos trabalhadores no mundo real do trabalho, aliando o respeito pelas exigências psicométricas a uma simplicidade de resposta e um cumprimento de critérios de validade facial na perspectiva do cliente (O'Roark, 1995, p.123).

5.3. A adaptação portuguesa e o ensaio experimental

5.3.1. Tradução, adaptação dos itens e material

O Inventário utilizado neste estudo foi traduzido e adaptado para a língua portuguesa por Alfredo Couto sob a coordenação de J. Ferreira Marques². Esta versão foi aplicada a alguns sujeitos visando verificar o tempo de resposta, a compreensão dos itens e as dificuldades suscitadas (Ferreira Marques, 1996, comunicação pessoal).

O material da prova, nesta versão portuguesa, é constituído por um caderno (4 páginas) organizado em três partes.

Na primeira parte, relativa à avaliação do *Stress Profissional-Severidade*, constam as instruções para preenchimento, numa escala em 9 pontos (1 a 9), do nível de *stress* percebido relativos aos itens 2A a 30A.

Na segunda parte (itens 1B a 30B) constam as instruções relativas à avaliação da Escala de *Stress Profissional-Frequência*, avaliação que se efectua numa escala em 10 pontos (0 a 9+).

Finalmente, numa terceira parte pede-se para indicar quais os acontecimentos de trabalho causadores de *stress* próprios da organização e do ambiente de trabalho a que o sujeito pertence e que anteriormente não foram referenciados. Para cada acontecimento, pede-se para avaliar o nível de *stress* que julgue que lhe está associado, assinalando de "1" a "9", como atrás foi feito e indicando também o número de dias, no decurso dos últimos seis meses, em que pessoalmente vivenciou cada um desses acontecimentos.

Dados de natureza pessoal como o nome, sexo, idade e data de nascimento são incluídos na primeira página do caderno, tendo-se optado nesta investigação por não pedir mais nenhuma informação, uma vez que as

² Agradece-se, neste ponto, a autorização concedida pelo Dr. Alfredo Couto para a utilização desta versão experimental; manifesta-se também reconhecido apreço ao Prof. Charles Spielberger pela concessão de autorização para tradução e adaptação em língua portuguesa.

variáveis essenciais já estavam contempladas na folha de respostas do Inventário de Crenças de Carreira (cf. capítulo 4). No entanto, em futuras aplicações, utilizando-se apenas o Inventário sobre o *Stress* Profissional devem ponderar-se quais os dados (variáveis) de natureza pessoal a solicitar aos sujeitos bem como a sua forma de apresentação recolhendo os dados considerados relevantes do ponto de vista da investigação ou da intervenção.

5.3.2. Amostra experimental e condições de aplicação

A versão experimental do Inventário sobre o *Stress* Profissional foi aplicada, pelo autor, a uma amostra de 63 adultos portugueses empregados³. Desses sujeitos, 15 são do sexo masculino e 48 do sexo feminino. A amplitude de idades vai de 32 a 51 anos, com uma média de 33.93 e um desvio padrão de 8.27. Quanto aos grupos profissionais incluídos encontram-se 46 professores dos 2º e 3º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, 12 bancários e 5 profissionais de grupos heterogêneos (p.e., formadores, psicólogos, administrativos). As habilitações variam entre a frequência universitária e a frequência de pós-graduações e quanto ao número de anos de experiência profissional observa-se uma amplitude entre 1 e 27 anos, com a média a situar-se em 8.62 e o desvio padrão em 7.49.

As aplicações foram realizadas entre Maio e Setembro de 1996, estando presentes em cada sessão de aplicação entre 4 a 12 sujeitos. Tal como para o Inventário de Crenças de Carreira, a resposta foi voluntária, garantindo-se o anonimato dos participantes.

A aplicação durou em média quinze minutos, não se tendo registado quaisquer dúvidas sobre o seu preenchimento. Manifestaram-se apenas alguns

³ Estes sujeitos responderam também ao Inventário de Crenças de Carreira, conforme se descreveu no capítulo 4.

comentários relativos ao item 1A. *Cumprimento de tarefas desagradáveis*, sobre o qual alguns sujeitos referiram o facto de poder atribuir um valor diferente do valor médio, previamente preenchido.

5.3.3. Resultados

No Quadro 5.2 são apresentados médias, desvios padrão e amplitudes dos resultados para as escalas e para as subescalas obtidos na versão experimental do Inventário sobre o *Stress Profissional*.

Quadro 5.2
Inventário sobre o *Stress Profissional* (Versão Experimental)
Médias e desvios padrão das escalas e das subescalas (N=63)

	Média	Desvio padrão	Amplitude (a)
Escalas			
<i>Stress Profissional-Severidade</i>	5.73	.88	3.63 - 8.03
<i>Stress Profissional-Frequência</i>	3.94	1.52	0.00 - 7.13
<i>Stress Profissional-Índice</i>	23.13	10.42	0.00 - 56.10
Subescalas Pressão do trabalho			
<i>Pressão do Trabalho-Severidade</i>	5.83	1.22	2.90 - 8.40
<i>Pressão do Trabalho-Frequência</i>	4.82	1.98	0.00 - 9.00
<i>Pressão do Trabalho-Índice</i>	28.40	13.99	0.00 - 70.30
Subescalas Falta de suporte			
<i>Falta de Suporte-Severidade</i>	5.73	1.08	3.10 - 7.90
<i>Falta de Suporte-Frequência</i>	3.44	2.02	0.00 - 8.10
<i>Falta de Suporte-Índice</i>	20.16	12.73	0.00 - 53.90

(a) A amplitude poderia situar-se entre 1.13 e 8.87 para a Escala de *Stress Profissional-Severidade*, entre 0 e 9 para a Escala de *Stress Profissional-Frequência* e para as subescalas *Pressão do Trabalho-Frequência* e *Falta de Suporte-Frequência*, entre 1 e 9 para as subescalas *Pressão do Trabalho-Severidade* e *Falta de Suporte-Severidade*, entre 0 e 79.8 para a Escala de *Stress Profissional-Índice* e entre 0 e 81 para as subescalas *Pressão do Trabalho-Índice* e *Falta de Suporte-Índice*.

Constata-se uma média mais elevada, quer nas escalas quer nas subescalas, para o *stress* profissional relativo à *Severidade* por comparação com a *Frequência*, resultado que surge em conformidade com o obtido em várias amostras norte-americanas (Spielberger e Reheiser, 1994a, p. 23; Spielberger e Reheiser, 1994b, p.214; Spielberger e Vagg, 1999, p.18).

A amplitude de resultados evidencia uma distribuição, na maioria das escalas e subescalas, incluindo quase todos os extremos.

Nos Quadros 5.3, 5.4 e 5.5, apresentam-se as médias, desvios padrão e amplitude de resultados, respectivamente, para os itens das Escalas de *Stress Profissional-Severidade*, *Stress Profissional-Frequência* e *Stress Profissional-Índice*.

Na Escala *Stress Profissional-Severidade* (Quadro 5.3) os valores mais elevados situam-se nos itens 25A.*Burocracia excessiva* (6.79), 17A.*Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas* (6.68) e 7A.*Lidar com situações de crise* (6.65); os valores mais baixos observam-se nos itens 24A.*Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às actividades muito exigentes* (4.97), 12A.*Períodos de inactividade* (4.76) e 28A.*Trabalhar por um colega para o proteger* (4.30). Regista-se, deste modo, uma amplitude nas médias que oscila entre 4.30 e 6.79 que se pode considerar próxima da verificada em amostras norte-americanas (Spielberger e Reheiser, 1994b, pp. 210-212; Spielberger e Reheiser, 1995, pp.61-63; Spielberger e Vagg, 1999, p.25; Turnage e Spielberger, 1991, p.168).

Os desvios padrão situam-se entre 1.58 (item 3A) e 2.45 (item 12A); é uma amplitude muito similar à observada nos Estados Unidos (Spielberger e Reheiser, 1994b, pp. 210-212; Spielberger e Reheiser, 1995, pp.61-63; Spielberger e Vagg, 1999, p.25).

Os resultados nos itens da Escala de *Stress Profissional-Severidade* apresentam uma distribuição que inclui os dois extremos (1-9) da escala, excepto para os itens 2A, 3A, 8A, 11A, 18A, 23A, 25A e 30A, que apresentam valores muito próximos dos extremos.

O item 1A surge em 27º lugar na hierarquia, não se confirmando a posição expectável e que sustenta a sua inclusão como item de referência.

Na Escala *Stress Profissional-Frequência* (Quadro 5.4) os três acontecimentos de trabalho com as médias mais elevadas são o 2B.*Trabalho*

para além do horário (6.98), o 26B.Cumprir prazos (6.13) e o 19B.Salário inadequado (6.00), enquanto as três médias mais baixas se registam nos itens 20B.Competição para a promoção (1.70), 13B.Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor (1.43) e 17B.Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas (1.03). A amplitude observada nas médias pode considerar-se muito próxima da verificada em amostras norte-americanas, tal como sucedeu para a Severidade (Spielberger e Reheiser, 1994b, pp. 210-212; Spielberger e Reheiser, 1995, pp.61-63; Spielberger e Vagg, 1999, p.26; Turnage e Spielberger, 1991, p.168).

Quadro 5.3

Inventário sobre o Stress Profissional (Versão Experimental). Médias, desvios padrão e amplitude de resultados dos itens da escala Stress Profissional-Severidade (N=63)

Itens	Média (a)	Desvio padrão	Amplitude (b)
2A.Trabalho para além do horário	5.38 (21)	2.07	2-9
3A.Ausência de oportunidades para promoção	6.51 (6)	1.58	3-9
4A.Cumprimento de funções novas ou não familiares	5.19 (25)	2.11	1-9
5A.Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho	5.75 (13)	1.93	1-9
6A.Apoio inadequado por parte do seu supervisor	5.73 (15)	2.10	1-9
7A.Lidar com situações de crise	6.65 (3)	1.86	1-9
8A.Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade	6.54 (5)	1.64	2-9
9A.Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções	5.35 (22)	2.22	1-9
10A.Equipamento inadequado ou de fraca qualidade	5.19 (26)	1.99	1-9
11A.Cumprimento de responsabilidades acrescidas	5.63 (18)	1.86	2-9
12A.Períodos de inactividade	4.76 (28)	2.45	1-9
13A.Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor	5.73 (16)	2.19	1-9
14A.Sentir atitudes negativas contra a organização	5.71 (17)	1.95	1-9
15A.Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão	5.86 (10)	1.77	1-9
16A.Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento	6.59 (4)	2.08	1-9
17A.Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas	6.68 (2)	2.02	1-9
18A.Falta de participação na política de tomada de decisão	5.54 (20)	1.74	1-8
19A.Salário inadequado	6.37 (7)	1.99	1-9
20A.Competição para a promoção	5.87 (9)	2.29	1-9
21A.Supervisão inadequada ou pobre	5.32 (23)	2.15	1-9
22A.Barulho na área de trabalho	5.81 (11)	2.23	1-9
23A.Interrupções frequentes	5.75 (14)	1.98	2-9
24A.Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às actividades muito exigentes	4.97 (27)	2.09	1-9
25A.Burocracia excessiva	6.79 (1)	1.70	2-9
26A.Cumprir prazos	5.57 (19)	2.13	1-9
27A.Tempo pessoal insuficiente (por exemplo, para o café, para o almoço, etc.)....	5.78 (12)	2.19	1-9
28A.Trabalhar por um colega para o proteger	4.30 (29)	1.88	1-9
29A.Colegas de trabalho pouco motivados	5.27 (24)	1.94	1-9
30A.Conflitos com outros departamentos ou secções	6.19 (8)	1.66	2-9

(a) Os números entre parêntesis referem-se à ordenação da média dos itens.

(b) A amplitude de resultados poderia situar-se entre 1 e 9.

A comparação da ordenação das médias dos itens relativos à Escala de *Stress Profissional-Severidade* com o *Stress Profissional-Frequência* destaca diferenças acentuadas nas mesmas, o que releva a importância da opção dos autores do instrumento de considerar estes dois aspectos separadamente do ponto de vista da avaliação.

Quadro 5.4

Inventário sobre o Stress Profissional (Versão experimental). Médias, desvios padrão e amplitude de resultados dos itens da escala *Stress Profissional-Frequência* (N=63)

Itens	Média (a)	Desvio padrão	Amplitude (b)
1B.Cumprimento de tarefas desagradáveis	4.86 (7)	3.24	0-9
2B.Trabalho para além do horário	6.98 (1)	2.81	0-9
3B.Ausência de oportunidades para promoção	3.87 (18)	4.17	0-9
4B.Cumprimento de funções novas ou não familiares	4.35 (13)	3.80	0-9
5B.Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho	3.81 (19)	3.42	0-9
6B.Apoio inadequado por parte do seu supervisor	2.84 (24)	3.36	0-9
7B.Lidar com situações de crise	4.40 (12)	3.65	0-9
8B.Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade	2.89 (23)	3.59	0-9
9B.Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções	3.97 (17)	3.43	0-9
10B.Equipamento inadequado ou de fraca qualidade	4.51 (10)	3.86	0-9
11B.Cumprimento de responsabilidades acrescidas	4.33 (14)	3.25	0-9
12B.Períodos de inactividade	2.21 (25)	3.24	0-9
13B.Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor	1.43 (29)	2.13	0-9
14B.Sentir atitudes negativas contra a organização	3.75 (20)	3.15	0-9
15B.Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão	4.00 (16)	3.65	0-9
16B.Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento	4.57 (8)	3.50	0-9
17B.Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas	1.03 (30)	1.98	0-9
18B.Falta de participação na política de tomada de decisão	3.63 (21)	3.49	0-9
19B.Salário inadequado	6.00 (3)	3.79	0-9
20B.Competição para a promoção	1.70 (28)	2.58	0-9
21B.Supervisão inadequada ou pobre	3.16 (22)	3.50	0-9
22B.Barulho na área de trabalho	4.89 (6)	3.62	0-9
23B.Interrupções frequentes	4.52 (9)	3.43	0-9
24B.Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às actividades muito exigentes	4.32 (15)	3.43	0-9
25B.Burocracia excessiva	5.75 (5)	3.00	0-9
26B.Cumprir prazos	6.13 (2)	3.28	0-9
27B.Tempo pessoal insuficiente (por exemplo, para o café, para o almoço, etc.) ...	5.86 (4)	3.53	0-9
28B.Trabalhar por um colega para o proteger	1.97 (27)	2.71	0-9
29B.Colegas de trabalho pouco motivados	4.48 (11)	3.69	0-9
30B.Conflitos com outros departamentos ou secções	2.05 (26)	2.82	0-9

(a) Os números entre parêntesis referem-se à ordenação da média dos itens.

(b) A amplitude de resultados poderia situar-se entre 0 e 9.

Os desvios padrão apresentam uma amplitude superior à observada para os itens relativos à *Severidade*, situando-se entre 1.98 e 4.17, tendência que igualmente se verifica nos estudos anteriores (Spielberger e Reheiser,

1994b, pp. 210-212; Spielberger e Reheiser, 1995, pp.61-63; Spielberger e Vagg, 1999, p.26).

Para os itens da Escala de *Stress Profissional-Frequência*, observa-se uma distribuição dos resultados que inclui os dois extremos (0 e 9) da escala em todos os itens.

Quadro 5.5

Inventário sobre o *Stress Profissional* (Versão experimental). Médias, desvios padrão e amplitude de resultados dos itens da escala *Stress Profissional-Índice* (N=63)

Itens	Média (a)	Desvio padrão	Amplitude (b)
1AB.Cumprimento de tarefas desagradáveis	24.29 (12)	16.21	0-45
2AB.Trabalho para além do horário	37.89 (3)	21.64	0-81
3AB.Ausência de oportunidades para promoção.....	26.13 (10)	29.46	0-81
4AB.Cumprimento de funções novas ou não familiares.....	21.73 (18)	22.85	0-81
5AB.Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho.....	22.24 (17)	22.24	0-81
6AB.Apoio inadequado por parte do seu supervisor	17.44 (23)	23.36	0-81
7AB.Lidar com situações de crise	29.32 (8)	26.64	0-81
8AB.Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade	19.44 (22)	25.53	0-81
9AB.Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções	20.52 (21)	21.00	0-81
10AB.Equipamento inadequado ou de fraca qualidade	23.71 (14)	23.29	0-72
11AB.Cumprimento de responsabilidades acrescidas	24.38 (11)	20.72	0-72
12AB.Períodos de inactividade	11.57 (26)	19.50	0-81
13AB.Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor	8.54 (28)	13.94	0-64
14AB.Sentir atitudes negativas contra a organização	22.37 (16)	21.67	0-81
15AB.Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão	24.13 (13)	23.37	0-72
16AB.Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento	30.89 (6)	27.12	0-81
17AB.Ofensas pessoais de clientes / consumidores / colegas	7.32 (30)	15.18	0-81
18AB.Falta de participação na política de tomada de decisão	21.70 (19)	21.27	0-63
19AB.Salário inadequado	39.27 (2)	29.01	0-81
20AB.Competição para a promoção	11.57 (27)	19.89	0-81
21AB.Supervisão inadequada ou pobre	16.78 (24)	21.89	0-81
22AB.Barulho na área de trabalho	29.84 (7)	26.33	0-81
23AB.Interrupções frequentes	26.70 (9)	23.78	0-81
24AB.Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às actividades muito exigentes	21.54 (20)	21.74	0-81
25AB.Burocracia excessiva	39.87 (1)	24.64	0-81
26AB.Cumprir prazos	34.24 (5)	22.68	0-81
27AB.Tempo pessoal insuficiente (por exemplo, para o café, para o almoço,	34.79 (4)	25.82	0-81
28AB.Trabalhar por um colega para o proteger	8.13 (29)	13.22	0-81
29AB.Colegas de trabalho pouco motivados	23.27 (15)	22.68	0-72
30AB.Conflitos com outros departamentos ou secções	14.44 (25)	21.50	0-81

(a) Os números entre parêntesis referem-se à ordenação da média dos itens.

(b) A amplitude de resultados poderia situar-se entre 0 e 81, excepto para o item 1AB que se poderia situar entre 0 e 45.

Os indicadores gerais de *stress* mais elevados na Escala *Stress Profissional-Índice* (Quadro 5.5) são o 25AB.*Burocracia excessiva* (39.87), o

19AB. *Salário inadequado* (39.27) e o 2AB. *Trabalho para além do horário* (37.89); os mais baixos registam-se nos itens 13AB. *Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor* (8.54), 28AB. *Trabalhar por um colega para o proteger* (8.13), 17AB. *Ofensas pessoais de clientes/cósumidores/colegas* (7.32).

A amplitude nos desvios padrão situa-se entre 13.22 (item 28AB) e 29.46 (item 3AB).

Na Escala *Stress Profissional-Índice* os resultados distribuem-se de forma que inclui sempre os valores inferiores da escala; quanto ao valor superior, exceptuam-se os itens 10AB, 11AB, 13AB, 15AB, 18AB e 29AB.

Calcularam-se os coeficientes alfa de Cronbach para cada uma das escalas e subescalas, que são indicados no Quadro 5.6.

Quadro 5.6
Inventário sobre o Stress Profissional (Versão experimental)
Coeficientes alfa de Cronbach para as escalas e as subescalas (N=63)

	Alfas (a)
Escalas	
Stress Profissional-Severidade	.86
Stress Profissional-Frequência	.87
Stress Profissional-Índice	.87
Subescalas Pressão do trabalho	
Pressão do Trabalho-Severidade	.80
Pressão do Trabalho-Frequência	.78
Pressão do Trabalho-Índice	.79
Subescalas Falta de suporte	
Falta de Suporte-Severidade	.76
Falta de Suporte-Frequência	.78
Falta de Suporte-Índice	.76

(a) Decimais omitidos.

Os coeficientes de precisão para as escalas variam entre .86 (*Stress Profissional-Severidade*) e .87 (*Stress Profissional-Frequência* e *Stress Profissional-Índice*).

Para as subescalas, variam entre .76 e .80, registando-se os mais elevados nas subescalas *Pressão do Trabalho-Severidade* (.80) e *Pressão do Trabalho-Índice* (.79).

Globalmente, os coeficientes obtidos são bastante satisfatórios e indicadores de uma elevada consistência interna do instrumento.

Efectuaram-se ainda análises respeitantes aos itens das três escalas relativamente ao cálculo do valor do coeficiente se o item for excluído e correlação de cada item com o total da escala. Esses valores podem ser visualizados nos Quadros 5.7 (Escala *Stress Profissional-Severidade*), 5.8 (Escala *Stress-Profissional-Frequência*) e 5.9 (Escala *Stress Profissional-Índice*).

Quadro 5.7
Inventário sobre o Stress Profissional (Versão experimental)
Escala *Stress Profissional-Severidade*. Análise da consistência interna (N=63)

Itens	Alfa se excluído	Correlação com o total (a)
2A.Trabalho para além do horário	86	39 (32)
3A.Ausência de oportunidades para promoção	86	33 (28)
4A.Cumprimento de funções novas ou não familiares	86	32 (25)
5A.Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho	86	34 (27)
6A.Apoio inadequado por parte do seu supervisor	86	51 (44)
7A.Lidar com situações de crise	85	53 (48)
8A.Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade	86	44 (39)
9A.Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções	86	42 (34)
10A.Equipamento inadequado ou de fraca qualidade	86	50 (44)
11A.Cumprimento de responsabilidades acrescidas	85	59 (54)
12A.Períodos de inactividade	87	09 (00)
13A.Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor	85	54 (48)
14A.Sentir atitudes negativas contra a organização	85	58 (53)
15A. Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão	85	57 (53)
16A.Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento	85	60 (55)
17A.Ofensas pessoais de clientes/ consumidores/ colegas	86	38 (31)
18A.Falta de participação na política de tomada de decisão	86	28 (22)
19A.Salário inadequado	86	41 (35)
20A.Competição para a promoção	86	49 (42)
21A.Supervisão inadequada ou pobre	86	48 (42)
22A. Barulho na área de trabalho	85	54 (47)
23A.Interrupções frequentes	85	53 (48)
24A.Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às actividades muito exigentes	85	52 (46)
25A.Burocracia excessiva	85	55 (50)
26A.Cumprir prazos	86	41 (34)
27A.Tempo pessoal insuficiente (por exemplo, para o café, para o almoço, etc.) ...	86	50 (43)
28A.Trabalhar por um colega para o proteger	86	46 (41)
29A.Colegas de trabalho pouco motivados	86	43 (36)
30A.Conflitos com outros departamentos ou secções	86	51 (46)

(a) Indicam-se, entre parêntesis, as correlações corrigidas. Decimais omitidos.

Na Escala de *Stress Profissional-Severidade*, as correlações corrigidas item-total variam entre .00 e .55. Mais especificamente, constata-se que 24 correlações num total de 29 são $\geq .30$, encontrando-se ainda 12 $\geq .40$ (itens 6A, 7A, 10A, 13A, 20A, 21A, 22A, 23A, 24A, 27A, 28A e 30A) e 5 iguais ou superiores a .50 (11A, 14A, 15A, 16A e 25A). Apenas 5 correlações são inferiores a .30, destacando-se o item 12A. como o que tem uma correlação claramente mais baixa.

Quando se analisa o efeito da exclusão do item no coeficiente de precisão, verifica-se que todos os itens contribuem positivamente para o mesmo, dado que os coeficientes variariam sempre entre .85 e .87; recorde-se que o valor do coeficiente para a escala é de .86. Conclui-se, assim, pela homogeneidade dos itens constituintes da escala que parecem contribuir todos para a medição de uma mesma dimensão psicológica.

No caso dos itens pertencentes à Escala de *Stress Profissional-Frequência*, a leitura do Quadro 5.8 permite verifica-se que as correlações corrigidas item-total variam entre .01 e .58. De um total de 30 correlações, 25 são $\geq .30$, observando-se ainda que 8 são $\geq .40$ (itens 1B, 11B, 14B, 15B, 21B, 23B, 25B e 26B) e 7 são $\geq .50$ (itens 5B, 7B, 8B, 16B, 24B, 29B e 30B).

Tal como se verifica para a Escala de *Stress Profissional-Severidade*, o efeito da exclusão de qualquer dos itens é mínimo no coeficiente global de precisão, concluindo-se igualmente pela homogeneidade e importância dos itens pertencentes à escala; com efeito, o coeficiente, situar-se-ia sempre entre .86 e .87.

Na Escala de *Stress Profissional-Índice* (Quadro 5.9) os coeficientes de correlação item-total variam entre -.05 e .62. Verifica-se que 24 correlações são $\geq .30$, observando-se que 11 são $\geq .40$ (itens 1AB, 3AB, 6AB, 9AB, 10AB, 15AB, 19AB, 24AB, 25AB, 26AB e 30AB) e que 8 são $\geq .50$ (itens 5AB, 7AB, 8AB, 11AB, 14AB, 16AB, 27AB e 29AB).

Quadro 5.8
 Inventário sobre o Stress Profissional (versão experimental)
 Escala Stress Profissional-Frequência. Análise da consistência interna (N=63)

Itens	Alfa se excluído	Correlação com o total (a)
1B.Cumprimento de tarefas desagradáveis	86	46 (40)
2B.Trabalho para além do horário	87	37 (32)
3B.Ausência de oportunidades para promoção	86	47 (39)
4B.Cumprimento de funções novas ou não familiares	87	23 (15)
5B.Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho	86	70 (66)
6B.Apoio inadequado por parte do seu supervisor	86	43 (37)
7B.Lidar com situações de crise	86	62 (57)
8B.Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade	86	63 (58)
9B.Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções	87	34 (27)
10B.Equipamento inadequado ou de fraca qualidade	86	44 (37)
11B.Cumprimento de responsabilidades acrescidas	86	54 (49)
12B.Períodos de inactividade	87	12 (5)
13B.Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor	86	42 (38)
14B.Sentir atitudes negativas contra a organização	86	52 (47)
15B.Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão	86	50 (43)
16B.Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento	86	69 (64)
17B.Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas	87	41 (37)
18B.Falta de participação na política de tomada de decisão	87	09 (01)
19B.Salário inadequado	86	45 (38)
20B.Compelição para a promoção	87	33 (28)
21B.Supervisão inadequada ou pobre	86	51 (44)
22B.Barulho na área de trabalho	87	37 (30)
23B.Interrupções frequentes	86	55 (49)
24B.Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às actividades muito exigentes	86	56 (50)
25B.Burocracia excessiva	86	46 (40)
26B.Cumprir prazos	86	52 (46)
27B.Tempo pessoal insuficiente (por exemplo, para o café, para o almoço, etc.) ...	86	45 (38)
28B.Trabalhar por um colega para o proteger	87	35 (30)
29B.Colegas de trabalho pouco motivados	86	60 (55)
30B.Conflitos com outros departamentos ou secções	86	57 (53)

(a) Indicam-se, entre parêntesis, as correlações corrigidas. Decimais omitidos.

Tal como se observou para as Escalas de *Stress Profissional-Severidade* e *Stress Profissional-Frequência*, todos os itens têm um contributo positivo no coeficiente alfa de Cronbach. Com efeito, registam-se, se analisado o efeito da exclusão do item, coeficientes que se situam sempre entre .86 e .87 sendo o coeficiente total da escala de .87.

Quadro 5.9
Inventário sobre o Stress Profissional (versão experimental)
Escala Stress Profissional-Índice. Análise da consistência interna (N=63)

Itens	Alfa se excluído	Correlação com o total (a)
1AB.Cumprimento de tarefas desagradáveis	87	48 (44)
2AB.Trabalho para além do horário	87	45 (39)
3AB.Ausência de oportunidades para promoção	87	48 (40)
4AB.Cumprimento de funções novas ou não familiares	87	36 (29)
5AB.Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho	87	58 (53)
6AB.Apoio inadequado por parte do seu supervisor	87	48 (42)
7AB.Lidar com situações de crise	86	62 (56)
8AB.Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade	86	65 (60)
9AB.Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções	87	48 (43)
10AB.Equipamento inadequado ou de fraca qualidade	87	48 (42)
11AB.Cumprimento de responsabilidades acrescidas	86	59 (55)
12AB.Períodos de inactividade	88	01 (-05)
13AB.Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor	87	35 (31)
14AB.Sentir atitudes negativas contra a organização	87	57 (52)
15AB.Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão	87	47 (41)
16AB.Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento	86	67 (62)
17AB.Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colégas	87	29 (25)
18AB.Falta de participação na política de tomada de decisão	88	12 (05)
19AB.Salário inadequado	87	53 (46)
20AB.Competição para a promoção	87	36 (30)
21AB.Supervisão inadequada ou pobre	87	40 (34)
22AB.Barulho na área de trabalho	87	36 (29)
23AB.Interrupções frequentes	87	42 (35)
24AB.Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às actividades muito exigentes	87	52 (47)
25AB.Burocracia excessiva	87	49 (42)
26AB.Cumprir prazos	87	50 (44)
27AB.Tempo pessoal insuficiente (por exemplo, para o café, para o almoço, etc.) ..	87	57 (51)
28AB.Trabalhar por um colega para o proteger	87	29 (25)
29AB.Colegas de trabalho pouco motivados	86	58 (53)
30AB.Conflitos com outros departamentos ou secções	87	52 (47)

(a) Indicam-se, entre parêntesis, as correlações corrigidas. Decimais omitidos.

No seu conjunto, os dados obtidos com a aplicação da versão experimental do Inventário sobre o Stress Profissional são bastante encorajadores do ponto de vista prático, destacando-se a sua fácil compreensão por parte dos sujeitos e o tempo de resposta relativamente curto. Igualmente, do ponto de vista psicométrico, os resultados são bastante satisfatórios e sustentam claramente a sua utilização com amostras de maior dimensão.

Capítulo 6

Caracterização da amostra e plano experimental

Nesta parte do trabalho caracteriza-se a amostra utilizada e descrevem-se os procedimentos de recolha de dados, bem como as aplicações efectuadas com o Inventário das Preocupações de Carreira, o Inventário de Crenças de Carreira e o Inventário sobre o *Stress* Profissional.

Na caracterização da amostra consideram-se as variáveis que serão alvo de estudos de natureza diferencialista no capítulo 8 (sexo, idade, grupo profissional e anos de experiência profissional). Integra-se igualmente um estudo com outras variáveis que assumem particular relevância na interpretação de dados em psicologia das carreiras ou que, mais especificamente, estão directamente relacionadas com as características dos instrumentos de avaliação utilizados. Nestas variáveis, incluem-se aspectos como o nível de escolaridade, o estado civil, a zona de residência, o tempo de trabalho na mesma categoria e ainda a satisfação quanto ao emprego actual, quanto ao progresso global na carreira até agora e quanto às perspectivas futuras da carreira.

Referem-se também as etapas do plano de investigação, assim como alguns dos constrangimentos impostos pela realidade ao longo da sua execução.

6.1. Organização da amostra e plano experimental

Na estruturação do plano experimental das aplicações do Inventário das Preocupações de Carreira, do Inventário de Crenças de Carreira e do Inventário sobre o *Stress* Profissional consideraram-se vários aspectos, entre os quais, se destaca em primeiro lugar a determinação da natureza da amostra. Este ponto, tem particular importância na sua relação com os

objectivos gerais (cf. *Introdução* desta dissertação) e com o modelo teórico subjacente. Assim, ponderaram-se, por um lado, critérios de natureza teórica decorrentes do modelo e das características dos instrumentos utilizados e, por outro, os ajustamentos necessários, inerentes aos constrangimentos impostos pelo facto de se tratar de uma população de adultos empregados.

Constitui uma obrigação ética e técnica, no âmbito da construção, adaptação e aferição de provas psicológicas uma caracterização clara e objectiva da amostra.

No domínio da teoria e prática psicométrica, a organização de amostras é um aspecto essencial a considerar sendo, desde logo, necessário atender à distinção estatística entre população e amostra e consequentemente à questão da dimensão diferencial de ambas (Miranda, 1983, p.241).

Qualquer interpretação de resultados restringe-se à população da qual foi derivada e representa apenas o desempenho das pessoas que constituem a amostra, não sendo, consequentemente, «absoluta, universal ou permanente» (Anastasi e Urbina, 1997, p. 68.), estando, naturalmente, a representatividade da amostra directamente relacionada com a utilização de normas (Miranda, 1983, p. 241.).

Tradicionalmente, vários critérios são sugeridos na literatura para a constituição de amostras. Por exemplo, Anastasi e Urbina (1997) referem em primeiro lugar a questão da dimensão da amostra e, sem especificarem um valor, defendem que a mesma deve ser suficientemente grande para proporcionar valores estáveis; defendem igualmente o facto de ser representativa da população devendo, por isso, ser investigados os factores que de forma mais ou menos subtil podem afectar a sua representatividade (Anastasi e Urbina, 1997, p.69). No mesmo sentido, assinala-se a posição de Kline, ao defender como variáveis cruciais na amostragem a dimensão e a representatividade quer se trate da população em geral quer de grupos específicos (Kline, 2000, pp.50-51, pp. 56-59).

Por seu lado, Ferreira Marques defende uma atenção focalizada em três aspectos que considera essenciais e que se referem à definição clara da população, ao manter uma proporção entre a amostra e a população nos factores que podem influenciar os resultados e ainda a selecção das variáveis que tenham intervenção na dimensão psicológica em causa (Ferreira Marques, 1969, pp. 120-121).

Mas, ao mesmo tempo que se defendem os critérios de representatividade, é reconhecido por autores consagrados no âmbito da adaptação de provas psicológicas que, na actualidade, muito poucos testes são standardizados para uma população abrangente; opta-se, antes, por redefinir a população de forma mais limitada (Anastasi e Urbina, 1997, p.69).

Este aspecto assume particular realce, quando, no âmbito da psicologia das carreiras, se investigam momentos específicos do ciclo de vida ou se procura uma compreensão da influência de variáveis pessoais e situacionais no desenvolvimento de carreira dos indivíduos.

Assim, procurando conciliar perspectivas mais tradicionais e ortodoxas sobre a representatividade da amostra, a especificidade envolvida nos temas próprios do desenvolvimento de carreira e, naturalmente, os objectivos gerais da investigação, adoptaram-se vários critérios na selecção dos sujeitos para a amostra.

Em primeiro lugar, quanto à variável idade, foi necessário atender ao facto de se tratar de uma investigação no âmbito do desenvolvimento do adulto, decorrendo daqui naturalmente um critério de delimitação de idade mínima que se situou nos 18 anos. Quanto à idade máxima, não se estabeleceu um critério limite, sendo o único limite imposto pelo facto de se pretenderem adultos trabalhadores. No entanto, procurou-se obter um leque suficiente de idades que permitisse uma distribuição pelos limites teóricos das fases de desenvolvimento da carreira.

A situação profissional dos sujeitos no que se refere quer à profissão quer aos anos de experiência profissional, foi outro dos aspectos considerados. Pretendendo-se estudar a importância da variável grupo profissional, procurou-se, por isso, encontrar grupos profissionais distintos de forma a permitir análises de natureza diferencialista. Em simultâneo, tentou-se que a amostra incluisse sujeitos com um número de anos de experiência profissional suficientemente diversificado de forma a permitir o estudo da influência desta variável. Foi ainda definido que, no momento da recolha dos dados, os sujeitos estivessem empregados e, atendendo às características do Inventário sobre o *Stress* Profissional, tivessem pelo menos seis meses de experiência profissional.

Definidos os critérios a priori para a constituição da amostra, devem também ser mencionados os condicionalismos impostos pela realidade. Idealmente a população deve ser definida à partida em termos dos objectivos da prova; no entanto, os obstáculos práticos na obtenção de sujeitos tornam, por vezes, o objectivo inalcançável (Anastasi e Urbina, 1997, p.69). A este propósito, refira-se que algumas instituições revelaram indisponibilidade em permitir que os seus trabalhadores respondessem às provas psicológicas; entre as razões invocadas, devem notar-se, nalguns casos, obstáculos levantados e manifestos sob a forma de receios de que a aplicação de provas psicológicas (designadamente, o *stress* profissional) pudesse interferir com “inquéritos” a decorrer no momento nas organizações ou com reestruturações das mesmas. Esta realidade e os objectivos estabelecidos para a constituição da amostra levaram à conveniência de definir como grupos profissionais alvo os professores e os bancários; mais especificamente, deve referir-se que as mudanças existentes no sector bancário referentes a processos de fusão entre instituições se assumiram igualmente como factores condicionadores da recolha de dados.

Os critérios definidos à partida e os constrangimentos impostos pela realidade conduziram à amostra que se caracteriza seguidamente.

6.2. Descrição da amostra

A amostra é constituída por 451 sujeitos¹, com idades compreendidas entre os 18 e os 64 anos, e com pelo menos seis meses de experiência profissional.

No Quadro 6.1 apresenta-se a distribuição da amostra por sexo e grupos de idade. São considerados cinco grupos de idade, a saber: 18 a 24 anos, 25 a 29 anos, 30 a 39 anos, 40 a 45 anos e mais de 45 anos. Este agrupamento fundamenta-se em três critérios: 1) os limites teóricos definidos para as fases no modelo de desenvolvimento da carreira de Donald Super (cf. capítulo 2); 2) os estudos realizados anteriormente em Portugal (Duarte, 1993, pp.232-233; Rafael, 1992, pp.94-95), de forma a manter-se uma proximidade de critérios e 3) a consideração das frequências observadas na amostra para cada fase e subfase que conduziu à subdivisão do grupo de 25 a 45 anos (fase de Estabelecimento) em três subgrupos: de 25 a 29 anos (subfase de *Estabilizar*), de 30 a 39 anos (subfase de *Consolidar*) e de 40 a 45 anos (subfase de *Promover*).

Do total de 451 sujeitos, 208 (46.1%) são do sexo masculino e 243 (53.9%) do sexo feminino, constatando-se assim um ligeiro desequilíbrio favorável ao sexo feminino.

A distribuição dos sujeitos pelos grupos etários revela que é no grupo de 30 a 39 anos que se situa a percentagem mais elevada (39,5%), seguido dos

¹O acesso aos sujeitos em contexto organizacional só foi possível graças à colaboração de várias pessoas a quem manifestamos aqui o nosso agradecimento: Dr.^a Diamantina Carmona, Dr. Paulo Cardoso, Dr.^a Conceição Matos, Dr. José Vitor Pedrosa, Dr.^a Fernanda Marques Pereira, Dr.^a Teresa Fortunato Pereira, Dr.^a Odete Pereira, Dr.^a Joaquina Saúde, Dr.^a Graça Tavares e Dr.^a Manuela Tavares.

grupos de 25 a 29 anos (19.7%), mais de 45 anos (14%), 40 a 45 anos (13.7%) e menos de 25 anos (13.1%). Considerando a relação com os limites teóricos para as fases de carreira, constata-se que a amostra apresenta uma distribuição desigual pelos limites teóricos nas diferentes preocupações pelas fases de carreira: Exploração (13,1%), Estabelecimento (72.9%) e Manutenção (14%).

Quadro 6.1
Distribuição da amostra por grupos de idade

Idade	Masculino		Feminino		Total	
	N	%	N	%	N	%
18 a 24 anos	24	11.5	35	14.4	59	13.1
25 a 29 anos	52	25.0	37	15.2	89	19.7
30 a 39 anos	85	40.9	93	38.3	178	39.5
40 a 45 anos	21	10.1	41	16.9	62	13.7
Mais de 45 anos	26	12.5	37	15.2	63	14.0
Total	208	100.0	243	100.0	451	100.0

Embora com proporções diferentes, o grupo de 30 a 39 anos é o mais frequente considerando a variável sexo (40.9% para o sexo masculino e 38.3% para o sexo feminino). A distribuição nos restantes grupos é a seguinte: menos de 24 anos (11.5 e 14.4% nos sexos masculino e feminino, respectivamente), 25 a 29 anos (25% e 15.2%), 40 a 45 anos (10.1% e 16.9%) e mais de 45 anos (12.5% e 15.2%). Os grupos etários têm, assim, uma proporção relativamente próxima de efectivos de ambos os sexos.

A média de idades para o conjunto da amostra é de 34.48 anos, com um desvio padrão de 9.03. O grupo do sexo masculino tem uma média de 33.91 e um desvio padrão de 9.16, enquanto o grupo do sexo feminino apresenta uma média de 34.97 e um desvio padrão de 8.91; estas médias não diferem estatisticamente - $(t_{449})=1.24$; $p=.21$).

A distribuição da amostra para a variável grupo profissional é apresentada no Quadro 6.2.

A análise da profissão dos sujeitos permite a consideração de três categorias; por um lado, dois grupos profissionais relativamente homogêneos – bancários e professores dos 2º e 3º ciclos do ensino básico e do ensino secundário - e um terceiro grupo que se designa por “outros” que inclui várias actividades profissionais, com profissões diversificadas. O grupo profissional dos bancários é constituído por 228 efectivos (50.6% da amostra total) e que se distribuem desigualmente pelos dois sexos: 71.1% no sexo masculino e 32.9% no feminino. O grupo de professores contribui com 166 sujeitos (36.8%) para o total da amostra com uma distribuição pelos sexos inversa à observada no grupo dos bancários: 17.8% e 53.1%, respectivamente, para os sexos masculino e feminino. O grupo de sujeitos “outros” engloba 57 dos efectivos e apresenta uma divisão pelos dois sexos relativamente aproximada (11.1% para o sexo masculino e 14% para o sexo feminino).

Quadro 6.2
Distribuição da amostra por grupos profissionais

Grupo profissional	Masculino		Feminino		Total	
	N	%	N	%	N	%
Bancários (a)	148	71.1	80	32.9	228	50.6
Professores (b) ..	37	17.8	129	53.1	166	36.8
Outros (c)	23	11.1	34	14.0	57	12.6
Total	208	100.0	243	100.0	451	100.0

(a) Inclui profissionais nas áreas administrativa, técnica, técnico-comercial, comercial e ainda gerentes e subgerentes.

(b) Inclui apenas professores dos 2º e 3º ciclos do ensino básico e do ensino secundário.

(c) Grupo heterogêneo quanto à actividade profissional exercida, constituído por diversas profissões de que são exemplo: consultores, administrativos, comerciantes, militares, engenheiros, psicólogos, quadros técnicos, operários, em número variável.

No que se refere a aspectos mais específicos, designadamente a profissão exercida, o grupo dos bancários inclui um leque relativamente diversificado de profissões. Um subgrupo de sujeitos, 47.8% do total dos bancários, desempenha funções essencialmente administrativas (“back-office”, caixas “front-office”, atendimento geral), seguido dos que exercem funções predominantemente técnicas (exemplos: programador de informática,

economista, técnico de recursos humanos, jurista, analista de organização e sistemas) que constituem 33.3% do grupo; estão, ainda, representados um subgrupo de gerentes e subgerentes (9.2%), um de técnico-comerciais (5.3%) e um de comerciais (4.4%).² O grupo de professores pode considerar-se mais homogéneo, incluindo apenas professores dos 2º e 3º ciclos do ensino básico e do ensino secundário. O grupo classificado como “outros” é heterogéneo, integrando várias profissões, desigualmente representadas, como, por exemplo, consultores, administrativos, técnicos, militares, engenheiros, psicólogos e operários.

No Quadro 6.3 sintetiza-se a informação relativa à variável anos de experiência profissional. Seguiu-se um agrupamento considerando os seguintes grupos: menos de 5 anos, 6 a 10 anos, 11 a 15 anos, 16 a 20 anos e mais de 20 anos. Esta opção fundamenta-se em duas razões: por um lado, as frequências observadas na amostra e, por outro, critérios seguidos anteriormente em estudos no âmbito do desenvolvimento de carreira com adultos (Duarte, 1993, p. 239).

Quadro 6.3
Distribuição da amostra por anos de experiência profissional

Número de anos de experiência profissional	Masculino		Feminino		Total	
	N	%	N	%	N	%
Até 5 (a)	50	24.0	48	19.8	98	21.7
6 a 10	49	23.6	62	25.5	111	24.6
11 a 15	38	18.3	38	15.6	76	16.9
16 a 20	29	13.9	41	16.9	70	15.5
Mais de 20	42	20.2	54	22.2	96	21.3
Total	208	100.0	243	100.0	451	100.0

(a) Todos os sujeitos têm pelo menos seis meses de experiência profissional.

²As respostas dadas pelos sujeitos à questão relativa ao desempenho da actividade profissional são de nível de especificidade muito variável, desde os que classificam as tarefas em grandes categorias (administrativa, comercial, técnica, etc.) aos que indicam com grande precisão a profissão desempenhada. Deve ainda notar-se que, conforme a instituição bancária de pertença, surgem diferenças na denominação da actividade exercida. Esta situação condiciona, naturalmente, o rigor desta classificação.

Verifica-se que os sujeitos têm entre 6 meses e 40 anos de experiência. A média de anos de experiência profissional é de 13.22, com um desvio padrão de 8.54; para o sexo masculino a média é de 13.10 com um desvio padrão de 8.89 e para o sexo feminino é de 13.32 com um desvio padrão de 8.24; tal como se verificou para a variável idade, a diferença entre as médias no número de anos de experiência profissional não é estatisticamente significativa - $(t_{449})=0.26$; $p=.79$).

O maior número de sujeitos (24.6%) têm entre 6 e 10 anos de experiência profissional, seguidos dos sujeitos com até 5 anos de experiência (21.7%), mais de 20 anos (21.3%), 11 a 15 anos (16.95) e 16 a 20 anos (15.5); constata-se, de igual modo, uma repartição muito próxima dos efectivos pelos cinco grupos de anos de experiência profissional considerados. Observando a repartição destes grupos por anos de experiência profissional e a sua representatividade em termos da variável sexo, é possível deduzir-se uma distribuição muito próxima de efectivos de ambos os sexos em todos os grupos.

A distribuição da amostra por anos de escolaridade encontra-se no Quadro 6.4.

No que se refere à escolaridade, podemos constatar que o nível de escolaridade é relativamente elevado, sendo o nível mais baixo o 11º ano. Dos 451 sujeitos, 45.5% têm uma licenciatura, 36.1% têm frequência de um curso superior e 14.4 % o 12ºano de escolaridade. São relativamente insignificantes as percentagens dos que têm o 11º ano (1.3%) ou o grau de mestre (2.75). Analisando comparativamente as percentagens relativas a cada um dos sexos, verificamos uma distribuição desigual: a percentagem mais elevada para o sexo masculino situa-se nos que têm uma licenciatura (47.6%) e para o sexo feminino nos que têm frequência de um curso superior (58.4%).

Quadro 6.4
Distribuição da amostra por anos de escolaridade

Nível de escolaridade (a)	Masculino		Feminino		Total	
	N	%	N	%	N	%
11º ano	1	0.4	5	2.1	6	1.3
12º ano	39	18.8	26	10.7	65	14.4
Frequência curso superior (b)	63	30.3	142	58.4	163	36.1
Licenciatura	99	47.6	64	26.3	205	45.5
Mestrado	6	2.9	6	2.5	12	2.7
Total	208	100.0	243	100.0	451	100.0

(a) Indica-se sempre o nível de escolaridade completado.

(b) Inclui todos os casos que frequentam um curso superior, qualquer que seja o ano, bem como os sujeitos com o grau académico de bacharel.

A distribuição da amostra por estado civil consta do Quadro 6.5. Constata-se que a maioria dos sujeitos (59.9%) são casados, sendo as percentagens de 64.9 % para o sexo masculino e de 55.6% para o sexo feminino, seguindo-se o grupo dos sujeitos solteiros com 32.6%, respectivamente, 30.8% e 34.2% para os sexos masculino e feminino. Os restantes grupos apresentam percentagens pouco relevantes, especialmente no que respeita ao grupo dos viúvos.

Quadro 6.5
Distribuição da amostra por estado civil

Estado civil	Masculino		Feminino		Total	
	N	%	N	%	N	%
Solteiro	64	30.8	83	34.2	147	32.6
Casado	135	64.9	135	55.6	270	59.9
Viúvo	1	0.5	1	0.4	2	0.4
Divorciado	8	3.9	24	9.9	32	7.1
Total	208	100.1	243	100.1	451	100.0

A distribuição da amostra por zona de residência (distrito) é ilustrada no Quadro 6.6. Constata-se que os sujeitos residem em 11 distritos, sendo a sua distribuição muito desigual. Assim, a grande maioria (71.2%) reside no distrito de Lisboa, sendo as percentagens de 64.4% para o sexo masculino e de 76.9% para o sexo feminino; o grupo de sujeitos que reside no distrito de Setúbal surge em segundo lugar com 12.4% dos efectivos, sendo as percentagens de 12.5% para o sexo masculino e de 12.4% para o sexo feminino; o terceiro grupo mais representado refere-se aos sujeitos que residem no distrito de Leiria, com 5.3% dos sujeitos; os residentes noutros distritos são pouco representativos ou mesmo insignificantes, com percentagens variando entre 0.4% (Beja e Guarda) e 2.2% (Évora), o que significa que 88.9% residem nos distritos de Lisboa, Setúbal e Leiria.

Quadro 6.6
Distribuição da amostra por zona de residência (distrito)

Distrito	Masculino		Feminino		Total	
	N	%	N	%	N	%
Beja	1	0.5	1	0.4	2	0.4
Castelo Branco ..	3	1.4	2	0.8	5	1.1
Coimbra	1	0.5	4	1.7	5	1.1
Évora	9	4.3	1	0.4	10	2.2
Faro	5	2.4	-	-	5	1.1
Guarda	2	1.0	-	-	2	0.4
Leiria	14	6.7	10	4.1	24	5.3
Lisboa	134	64.4	187	76.9	321	71.2
Santarém	12	5.8	6	2.5	18	4.0
Setúbal	26	12.5	30	12.4	56	12.4
Portalegre	1	0.5	2	0.8	3	0.7
Total	208	100.0	243	100.0	451	100.0

No Quadro 6.7 figura a distribuição da amostra por "tempo de trabalho na mesma categoria".

Nesta caracterização optou-se por apresentar os valores observados sem os agrupar em classes por se considerar que, desta forma, se obtém uma mais clara visão da distribuição dos efectivos, atendendo a uma concentração dos mesmos nos valores mais baixos.

Quadro 6.7
Distribuição da amostra por "tempo de trabalho na mesma categoria" (em anos)

Tempo de trabalho na categoria	Masculino		Feminino		Total	
	N	%	N	%	N	%
Menos de 1 ano	34	16.3	40	16.5	74	16.4
1	46	22.1	51	21.0	97	21.5
2	42	20.2	42	17.3	84	18.6
3	35	16.8	40	16.5	75	16.6
4	14	6.7	38	15.6	52	11.5
5	15	7.2	6	2.5	21	4.7
6	12	5.8	9	3.7	21	4.7
7	2	1.0	2	0.8	4	0.9
8	1	0.5	2	0.8	3	0.7
9	-	-	2	0.8	2	0.4
10	3	1.4	5	2.1	8	1.8
11	2	1.0	1	0.4	3	0.7
14	-	-	1	0.4	1	0.2
16	-	-	1	0.4	1	0.2
18	-	-	1	0.4	1	0.2
19	1	0.5	-	-	1	0.2
21	-	-	2	0.8	2	0.4
27	1	0.5	-	-	1	0.2
Total	208	100.0	243	100.0	451	100.0

Verifica-se que a maioria dos sujeitos (21.5%) dos sujeitos está na mesma categoria há "1 ano", seguido das categorias "2 anos" (18.6%) e "3 anos" (16.6%); se considerarmos os sujeitos que se situam com menos anos de trabalho na mesma categoria, constata-se ainda que 56.5% têm no máximo dois anos e 84.6% têm no máximo 4 anos, pelo que o número de sujeitos que está há 5 ou mais anos na mesma categoria é bastante reduzido no conjunto da amostra.

A distribuição da amostra por "pensa mudar de categoria daqui a uma ano" (Quadro 6.8) revela que a maioria dos sujeitos (49.7%) pensa mudar de categoria daqui a um ano; as diferenças percentuais considerando os sexos são reduzidas, sendo de 50% para o sexo masculino e de 49.4% para o sexo feminino. Um número também significativo de sujeitos (38.4%) não pensa mudar de categoria daqui a um ano; tal como para a situação anterior também neste caso as percentagens são muito próximas para ambos os sexos – 38% e

38.7% para os sexos masculino e feminino, respectivamente. Os sujeitos que não sabem se mudarão de categoria ou que talvez mudem representam 11.1% da amostra, sendo insignificantes as percentagens dos que referem explicitamente que vão sair da empresa (0.4%) e os que atingiram a categoria mais elevada (0.4%).

Quadro 6.8
Distribuição da amostra por "Pensa mudar de categoria daqui a um ano?"

	Masculino		Feminino		Total	
	N	%	N	%	N	%
Pensa mudar de categoria?						
Sim	104	50.0	120	49.4	224	49.7
Não	79	38.0	94	38.7	173	38.4
Não sei	17	8.2	24	9.9	41	9.1
Talvez	6	2.9	3	1.2	9	2.0
Está no topo	1	0.5	1	0.4	2	0.4
Sai da empresa	1	0.5	1	0.4	2	0.4
Total	208	100.0	243	100.0	451	100.0

Seguidamente apresenta-se o estudo da amostra no que se refere às respostas dadas à questão relativa à situação na carreira (Quadro 6.9).

Os dados referentes a esta questão são extraídos da resposta ao item 61 do Inventário das Preocupações de Carreira (cf. capítulo 3) e descrevem cinco situações possíveis: 1) *Não estou a pensar numa mudança de carreira*, 2) *Estou a pensar se devo ou não mudar de carreira*, 3) *Tenciono mudar de carreira e estou a escolher uma nova actividade profissional*, 4) *Escolhi uma nova actividade profissional e estou a tentar começar a trabalhar nela* e 5) *Mudei recentemente de carreira, e estou a estabelecer-me na nova actividade profissional*.

A análise efectuada distingue as respostas considerando as variáveis anteriormente referidas que serão alvo de análise no capítulo 8, a saber: sexo, idade, grupo profissional e anos de experiência profissional.

Quadro 6.9

Distribuição da amostra por "item 61". Escolhas das alternativas de resposta com base nas variáveis sexo, idade, profissão e anos de experiência profissional

Alternativas de resposta												
	Não estou a pensar numa mudança de carreira		Estou a pensar se devo ou não mudar de carreira		Tenciono mudar de carreira e estou a escolher uma nova actividade profissional		Escolhi uma nova actividade profissional e estou a tentar começar a trabalhar nela		Mudei recentemente de carreira, e estou a estabelecer-me na nova actividade profissional		Total	
Variáveis	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sexo												
Masculino	144	69.2	31	14.9	15	7.2	7	3.4	11	5.3	208	100.0
Feminino	162	66.7	33	13.6	19	7.8	14	5.8	15	6.2	243	100.0
Idade												
18 a 24	29	49.2	6	10.2	12	20.3	8	13.4	4	6.8	59	100.0
25 a 29	42	47.2	22	24.7	11	12.4	7	7.9	7	7.9	89	100.0
30 a 39	132	74.2	28	15.7	6	3.4	3	1.7	9	5.1	178	100.0
40 a 45	53	85.5	5	8.1	3	4.8	1	1.6	-	-	62	100.0
45 e mais	50	79.4	3	4.8	2	3.1	2	3.1	6	9.5	63	100.0
Grupo profissional												
Bancários	154	67.5	34	14.9	16	7.0	10	4.4	14	6.1	228	100.0
Professores ...	135	81.3	21	12.7	3	1.8	1	0.6	6	3.6	166	100.0
Outros	17	29.8	9	15.8	15	26.3	10	17.5	6	10.5	57	100.0
Anos de Experiência profissional												
Até 5	54	55.1	13	12.3	19	19.4	7	7.1	5	5.1	98	100.0
6 a 10	59	53.2	28	25.2	6	5.4	8	7.2	10	9.0	111	100.0
11 a 15	60	79.0	8	10.5	2	2.6	3	4.0	3	4.0	76	100.0
16 a 20	54	77.1	11	15.7	3	4.3	-	-	2	2.9	70	100.0
Mais de 20	79	82.3	4	4.2	4	4.2	3	3.1	6	6.3	96	100.0
Total	306	67.9	64	14.2	34	7.5	21	4.7	26	5.8	451	100.0

Verifica-se que a grande maioria dos sujeitos (67.9%) não está a pensar numa mudança de carreira, seguida dos sujeitos que estão a pensar se devem ou não mudar de carreira (14.2%). Os sujeitos que tencionam mudar de carreira e estão a escolher uma nova actividade profissional constituem 7.5% da amostra, sendo baixas as percentagens dos que escolheram uma nova actividade profissional e estão a tentar começar a trabalhar nela (4.7%) e os que mudaram recentemente e estão a estabelecer-se na nova actividade profissional (5.8%).

Se considerarmos a variável sexo, verificamos percentagens muito próximas para ambos os sexos, sendo a categoria mais representada a dos

que não estão a pensar numa mudança de carreira (respectivamente, 69.2% e 66.7% para os sexos masculino e feminino).

Quanto à variável idade, embora se verifique que os que não estão a pensar numa mudança de carreira apresentem, em todos os grupos etários, os valores percentuais mais elevados, essas percentagens são mais baixas para os grupos de até 25 anos e de 25 a 29 anos (respectivamente, 49.2% e 47.2%) por comparação com os grupos de 30 a 39 anos (74.2%), 40 a 45 anos (85.5%) e 45 e mais anos (79.4%). Este padrão de resposta é esperado atendendo à proximidade com as tarefas de desenvolvimento vocacional descritas na literatura (cf. capítulo 2). Uma conclusão bastante similar retira-se quando se estuda a variável anos de experiência profissional: são os grupos de sujeitos com menos anos de experiência profissional que apresentam os valores percentuais mais baixos. Assim, pode verificar-se que os grupos de até 5 anos de experiência profissional e de 6 a 10 anos apresentam percentagens muito próximas na categoria "não estou a pensar numa mudança de carreira" (respectivamente, 55.1% e 53.2%) por comparação com os grupos de 11 a 15 anos (79%), 16 a 20 anos (77.1%) e mais de 20 anos (82.3%).

No que se refere ao grupo profissional, é interessante notar que, embora a maioria dos sujeitos, em ambos os grupos, refiram que não estão a pensar numa mudança de carreira, as percentagens são mais elevadas para o grupo de professores (81.3%) do que para o grupo de bancários (67.5%).

No âmbito do desenvolvimento de carreira, para além de constituir um objectivo da intervenção do psicólogo, a satisfação é, em simultâneo, uma das variáveis que pode constituir factor explicativo de outras dimensões vocacionais e, especificamente, no plano da investigação contribuir para uma melhor clarificação e compreensão dos resultados. Assim, considerando a natureza deste trabalho e, em particular, os instrumentos de avaliação psicológica utilizados optou-se por caracterizar a amostra considerando o grau de satisfação dos sujeitos face "ao emprego actual" (Quadro 6.10), ao

“progresso global da carreira até agora” (Quadro 6.11) e “às perspectivas futuras da carreira” (Quadro 6.12). Estes dados são cruzados com as variáveis anteriormente referidas e que serão alvo de análises posteriores (sexo, idade, grupo profissional e anos de experiência profissional). Os dados que permitem esta caracterização decorrem das respostas dos sujeitos na folha de identificação dos instrumentos utilizados.

A leitura do Quadro 6.10 indica que a maioria dos sujeitos (54.6%) se mostra “satisfeita” quanto ao emprego actual, surgindo em seguida os que se manifestam “algo insatisfeitos” (29.9%).

Quadro 6.10
Distribuição da amostra por “o que sente sobre o seu emprego actual”

Variáveis	Muito satisfeito		Satisfeito		Algo insatisfeito		Insatisfeito		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sexo										
Masculino	25	12.0	132	63.5	44	21.1	7	3.4	208	100.0
Feminino	23	9.5	114	46.9	91	37.5	15	6.2	243	100.0
Idade										
18 a 24	13	22.0	28	47.5	13	22.0	5	8.5	59	100.0
25 a 29	11	12.4	54	60.7	20	22.5	4	4.5	89	100.0
30 a 39	11	6.2	109	61.2	51	28.7	7	3.9	178	100.0
40 a 45	3	4.8	32	51.6	26	41.9	1	1.6	62	100.0
45 e mais	10	15.9	23	36.5	25	39.7	5	7.9	63	100.0
Grupo profissional										
Bancários	23	10.1	141	61.8	53	23.3	11	4.8	228	100.0
Professores	15	9.0	80	48.1	65	39.2	6	3.6	166	100.0
Outros	10	17.5	25	43.9	17	29.8	5	8.8	57	100.0
Anos de experiência profissional										
Até 5	20	20.4	51	52.0	23	23.5	4	4.1	98	100.0
6 a 10	8	7.2	68	61.3	29	26.1	6	5.4	111	100.0
11 a 15	6	7.9	48	63.2	18	23.7	4	5.7	76	100.0
16 a 20	5	7.1	32	45.7	29	41.4	4	5.7	70	100.0
Mais de 20	9	9.4	47	49.0	36	37.5	4	4.2	96	100.0
Total	48	10.6	246	54.6	135	29.9	22	4.9	451	100.0

Numa leitura global, verifica-se que as variáveis sexo, idade, grupo profissional e anos de experiência profissional não parecem diferenciar significativamente as respostas quanto à satisfação no emprego; note-se apenas que, com o aumento da idade, se constata uma tendência para a diminuição da percentagem dos sujeitos “muito satisfeitos” com o emprego

actual, tendência contrariada pelo grupo de 45 ou mais anos. Por outro lado, com o aumento dos anos de experiência profissional diminui também a percentagem dos que se dizem "muito satisfeitos". Os valores percentuais mais elevados, situam-se sempre nas categorias "satisfeito" e "algo satisfeito".

Como se pode observar pela leitura do Quadro 6.11, 48.3% dos sujeitos revelam-se satisfeitos quanto ao progresso global da sua carreira até agora, 32.4% mostram-se algo insatisfeitos, 9.1% muito satisfeitos e 10.2% insatisfeitos. No seu conjunto, e para todas as variáveis analisadas, as percentagens mais elevadas situam-se nas categorias "satisfeito" e "algo insatisfeito", o que indicia a conclusão global de uma não relevância das variáveis na determinação do grau de satisfação quanto ao progresso global na carreira.

Uma análise mais detalhada revela, no entanto, que para a variável sexo a percentagem de sujeitos "muito satisfeitos" é superior para o sexo masculino (12%) em contraposição com o sexo feminino (6.6%).

Quadro 6.11
Distribuição da amostra por "o que sente sobre o progresso global da sua carreira até agora"

Variáveis	Muito satisfeito		Satisfeito		Algo insatisfeito		Insatisfeito		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sexo										
Masculino	25	12.0	102	49.0	63	30.3	18	8.7	208	100.0
Feminino	16	6.6	116	47.7	83	34.2	28	11.5	243	100.0
Idade										
18 a 24	9	15.2	33	55.9	13	22.0	4	6.8	59	100.0
25 a 29	14	15.7	44	49.4	20	22.5	11	12.4	89	100.0
30 a 39	8	4.5	88	49.4	69	38.8	13	7.3	178	100.0
40 a 45	4	6.5	30	48.4	20	32.3	8	12.9	62	100.0
45 e mais	6	9.5	23	36.5	24	38.1	10	15.9	63	100.0
Grupo profissional										
Bancários	22	9.7	109	47.8	73	32.0	24	10.5	228	100.0
Professores	13	7.8	83	50.0	59	35.5	11	6.6	166	100.0
Outros	6	10.5	26	45.6	14	24.6	11	19.3	57	100.0
Anos de experiência profissional										
Até 5	17	17.4	53	54.1	22	22.4	6	6.1	98	100.0
6 a 10	7	6.3	58	52.3	30	27.0	16	14.4	111	100.0
11 a 15	4	5.3	37	48.7	33	43.4	2	2.6	76	100.0
16 a 20	6	8.6	32	45.7	28	40.0	4	5.7	70	100.0
Mais de 20	7	7.3	38	39.6	33	34.4	18	18.7	96	100.0
Total	41	9.1	218	48.3	146	32.4	46	10.2	451	100.0

No que respeita à variável idade, detecta-se uma tendência para a diminuição do grau de "muito satisfeito" com o avanço na idade, conclusão que se retira igualmente para a variável anos de experiência profissional.

Quanto à satisfação relativa às perspectivas futuras da carreira (Quadro 6.12), constatamos que 44.8% dos sujeitos se declaram algo insatisfeitos, 41.9% satisfeitos, 8% insatisfeitos e 5.3% muito satisfeitos.

Quando tomamos as variáveis sexo, idade, grupo profissional e anos de experiência profissional, verificamos que estas não parecem contribuir para a diferenciação dos resultados - a percentagem mais elevada situa-se sempre nas categorias "satisfeito" e "algo insatisfeito". No entanto, uma análise mais detalhada mostra que no sexo masculino a categoria mais elevada é a dos que se dizem "satisfeitos" (47.6%) enquanto no sexo feminino é a dos que se dizem "algo insatisfeitos" (47.7%). Também se encontra uma diferença, ainda mais acentuada, quando se comparam os grupos profissionais: para os bancários a percentagem mais elevada surge na categoria "satisfeito" (52.6%) enquanto para os professores surge na categoria "algo insatisfeito" (59.6%).

Quadro 6.12
Distribuição da amostra por "o que sente sobre as perspectivas futuras da sua carreira"

Variáveis	Muito satisfeito		Satisfeito		Algo insatisfeito		Insatisfeito		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sexo										
Masculino	12	5.8	99	47.6	86	41.4	11	5.3	208	100.0
Feminino	12	4.9	90	37.0	116	47.7	25	10.3	243	100.0
Idade										
18 a 24	10	17.0	27	45.8	18	30.5	4	6.8	59	100.0
25 a 29	6	6.7	44	49.4	36	40.5	3	3.4	89	100.0
30 a 39	5	2.8	75	42.1	88	49.4	10	5.6	178	100.0
40 a 45	-	-	26	41.9	28	45.2	8	12.9	62	100.0
45 e mais	3	4.8	17	27.0	32	50.8	11	2.4	63	100.0
Grupo profissional (a)										
Bancários	12	5.3	120	52.6	84	36.8	12	5.3	228	100.0
Professores	5	3.0	47	28.3	99	59.6	15	9.0	166	100.0
Outros	7	12.3	22	38.6	19	33.3	9	15.8	57	100.0
Anos de experiência profissional										
Até 5	12	12.2	46	46.9	37	37.8	3	3.1	98	100.0
6 a 10	7	6.3	51	45.9	44	39.6	9	8.1	111	100.0
11 a 15	1	1.3	35	46.0	38	50.0	2	2.6	76	100.0
16 a 20	2	2.9	23	32.8	37	52.9	8	11.4	70	100.0
Mais de 20	2	2.1	34	35.4	46	47.8	14	14.6	96	100.0
Total	24	5.3	189	41.9	202	44.8	36	8.0	451	100.0

6.3. Condições de aplicação e de recolha de dados

A recolha de dados, efectuada pelo autor, decorreu de Dezembro de 1996 a Março de 1998, o que revela a dificuldade de obtenção de dados com adultos empregados.

Visando uma uniformização dos procedimentos de aplicação dos instrumentos, tentou-se cumprir algumas regras que seguidamente se referem e que podem sintetizar-se em várias etapas.

Na primeira etapa, efectuou-se um contacto directo do autor da investigação com responsáveis de empresas e centros de formação, tendo como finalidade apresentar os objectivos gerais da investigação e solicitar autorização para a aplicação das provas psicológicas. Nalguns casos, este processo implicou uma formalização por escrito dirigida às direcções gerais ou direcções de recursos humanos ³.

Na segunda etapa, procedeu-se à calendarização das aplicações em conjugação com as disponibilidades das instituições e dos sujeitos potencialmente participantes na investigação.

A terceira etapa consistiu no contacto directo com os sujeitos solicitando a sua contribuição na resposta aos instrumentos de avaliação psicológica. Em cada sessão foi explicado de forma sucinta o objectivo da investigação, designadamente o facto de se tratar de um trabalho no âmbito de uma dissertação de doutoramento e foi assegurada a confidencialidade dos dados. Procedeu-se sempre que possível ao preenchimento, no momento, dos dados de natureza pessoal (folhas de rosto das provas psicológicas) e seguiu-se sempre a mesma ordem de apresentação de cada uma das provas: Inventário de Crenças de Carreira, Inventário sobre o Stress Profissional e Inventário de Preocupações de Carreira. A cada sujeito foi distribuído um envelope,

³Agradece-se à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa, em especial, ao Professor Doutor Albano Estrela, na qualidade de Presidente do Conselho Directivo, o apoio recebido pela formalização dos pedidos.

devidamente selado e endossado ao autor da investigação, contendo as provas psicológicas, as folhas de resposta, bem como uma carta pessoal explicando os objectivos da investigação e formas de contactar com o autor. Acordou-se com os sujeitos um período limite para enviarem as suas respostas que oscilou entre 8 e os 15 dias, considerando as disponibilidades de tempo de cada grupo decorrentes da maior ou menor intensidade das actividades de natureza profissional.

Nalguns casos, em número muito reduzido, a resposta às provas foi efectuada no momento e noutros, igualmente escassos, o procedimento acima enunciado foi efectuado por psicólogos instruídos sobre todos os procedimentos de uniformização a seguir.

A resposta aos instrumentos foi, assim, efectuada de forma voluntária, registando-se uma adesão positiva à sua aplicação que, nalguns casos, se revelou mesmo entusiasta, designadamente na manifestação de opiniões relativas à importância dos temas nos planos pessoal e profissional e na curiosidade manifestada no desejo de um conhecimento mais detalhado da investigação e dos resultados individuais. Em geral, não se registaram dificuldades na compreensão dos objectivos da investigação, bem como das instruções de cada uma das provas, registando-se apenas opiniões menos positivas no que respeita à extensão das provas, em especial, do Inventário de Crenças de Carreira.

A quarta etapa correspondeu à recepção de dados via correio ou entrega pessoal e selecção dos sujeitos a reter. Na selecção dos sujeitos que constituem a amostra foram eliminados os que responderam apenas a um dos instrumentos, bem como os casos em que se verificou que eram omitidas, em qualquer dos instrumentos, as respostas em mais do que dois itens. Adicionalmente, na selecção dos sujeitos apenas se consideraram os que tinham pelos menos seis meses de experiência profissional e foram eliminados os que estavam desempregados na altura da resposta, embora tivessem

respondido com base em experiências de trabalho anteriores, bem como os que tinham mais de 64 anos (correspondente ao limite teórico de início das preocupações pela fase de Declínio) por serem em número muito reduzido.

Finalmente, numa quinta etapa, procedeu-se à constituição de uma base de dados que permitiu a análise dos dados relativos à caracterização da amostra, bem com às análises de natureza psicométrica e de estudo de diferenças entre grupos que se apresentam nos capítulos 7 e 8, respectivamente.

Capítulo 7

Características metrológicas dos instrumentos utilizados

No processo de aconselhamento psicológico, a utilização de instrumentos de avaliação psicológica exige o estudo aprofundado das suas características métricas (Anastasi e Urbina, 1997; Cooper e O'Connor, 1993; Cronbach, 1990; Dicks, Tournois, Flieller e Kop, 1994; Kline, 2000). Esse conhecimento fundamenta e estabelece limites às interpretações psicológicas das medidas e constitui uma tarefa essencial em qualquer processo de construção e adaptação de provas psicológicas. Com efeito, a utilização de qualquer instrumento no plano da intervenção exige que o utilizador considere os limites das medidas; adicionalmente, no plano da investigação, por exemplo, quando se estudam diferenças entre grupos também devem ser considerados aspectos decorrentes da teoria da medida.

Assim, tendo como objectivo o estudo de algumas qualidades metrológicas dos instrumentos de medida utilizados (Inventário das Preocupações de Carreira, Inventário sobre o *Stress* Profissional e Inventário de Crenças de Carreira) apresentam-se, neste capítulo, as análises efectuadas para a amostra total.

Para cada um dos instrumentos, determinam-se as medidas de tendência central e de dispersão, analisando-se também a amplitude de resultados obtidos; o estudo da consistência interna é efectuado através do cálculo de coeficientes de precisão (alfa de Cronbach), completado com o estudo de correlações item-escala e/ou item-subescala, bem como dos coeficientes de precisão após exclusão de itens. As matrizes de intercorrelações e as análises factoriais procuram extrair elementos indicadores de validade de construção. A validade é, ainda, estudada no que respeita a critérios de satisfação (validade concorrente). Finalmente, as análises de itens procuram enriquecer o estudo de aspectos de natureza metrológica. Após a análise de cada um dos instrumentos separadamente, efectuam-se várias análises conjuntas dos instrumentos (intercorrelações e análises factoriais).

7.1. Inventário das Preocupações de Carreira

7.1.1. Medidas de tendência central e de dispersão

No Quadro 7.1 apresentam-se as médias, os desvios padrão e a amplitude de resultados observados nas preocupações pelas fases (escalas) e pelas subfases (subescalas) no Inventário das Preocupações de Carreira.

Quadro 7.1
Inventário das Preocupações de Carreira
Médias e desvios padrão das escalas e das subescalas

Escalas e subescalas	Média (a)	Desvio padrão	Amplitude (b)
Exploração	2.98	.90	1.00-5.00
Cristalizar	2.67 (11)	.99	1.00-5.00
Especificar	3.16 (6)	1.10	1.00-5.00
Implementar	3.11 (7)	.89	1.00-5.00
Estabelecimento	3.29	.77	1.00-5.00
Estabilizar	2.96 (8)	.91	1.00-5.00
Consolidar	3.65 (3)	.87	1.00-5.00
Promover	3.24 (5)	.91	1.00-5.00
Manutenção	3.60	.58	1.47-5.00
Manter	3.39 (4)	.75	1.00-5.00
Atualizar	3.69 (2)	.70	1.40-5.00
Inovar	3.73 (1)	.68	1.40-5.00
Declínio	2.65	.77	1.00-4.87
Desacelerar	2.90 (9)	.74	1.20-5.00
Planejar a reforma	2.28 (12)	.89	1.00-5.00
Reforma	2.78 (10)	1.03	1.00-5.00

(a) Os números entre parêntesis referem-se à ordenação da média das subfases.

(b) A amplitude de resultados poderia variar entre 1.00 e 5.00.

Na análise, ao nível das fases, observa-se que as médias nas preocupações de *Manutenção* (3.60) e de *Estabelecimento* (3.29) são superiores às de *Exploração* (2.98) e de *Declínio* (2.65). São resultados que correspondem ao que seria esperado de acordo com a formulação teórica (Super, Thompson e Lindeman, 1988), dada a predominância de sujeitos que se situam entre os 25 e os 44 anos e que confirmam igualmente os obtidos em

investigações anteriores com amostras portuguesas de adultos (Duarte, 1993; Rafael, 1992).

No que se refere às preocupações pelas subfases, destacam-se como preocupações mais elevadas as relativas ao *Inovar* (3.73) e *Actualizar* (3.69) - da fase de *Manutenção* - e *Consolidar* (3.65) - da fase de *Estabelecimento*. A análise do conteúdo dos itens que correspondem aos resultados mais elevados salienta um padrão em que, entre as preocupações dominantes pela *Manutenção* se destacam as que se referem ao desenvolvimento profissional (por exemplo, estar ao corrente de conhecimentos, equipamentos e métodos novos; participar em encontros e seminários; fazer reciclagens no sentido de se manter actualizado, etc.) e à inovação (identificar novos problemas; encontrar novas oportunidades à medida que o campo profissional evolui; alargar competências para enfrentar mudanças na actividade profissional, etc.) em paralelo com preocupações de *Estabelecimento* relacionadas com a consolidação (consolidar a posição actual; adquirir reputação profissional, etc.). As três médias mais baixas situam-se em duas subfases da fase de *Declínio*: *Reforma* (2.78) e *Planear a reforma* (2.28) e na subfase *Cristalizar* (2.67) da fase de *Exploração*. Considerando as características da amostra no que se refere à variável idade, estes resultados reconhecem-se em conformidade com o previsto pelo modelo teórico.

A análise da amplitude dos resultados nas escalas e nas subescalas permite constatar que os resultados se distribuem entre os dois extremos da distribuição nas fases de *Exploração* e de *Estabelecimento* e nas subfases de *Cristalizar*, *Especificar*, *Implementar*, *Estabilizar*, *Consolidar*, *Promover*, *Manter*, *Planear a reforma* e *Reforma*; nas restantes escalas e subescalas, assiste-se a uma distribuição entre um dos extremos da distribuição e por um valor que está muito próximo do outro extremo.

7.1.2. Precisão

Os coeficientes alfa de Cronbach nas preocupações pelas fases e pelas subfases, para a amostra total e para ambos os sexos, podem consultar-se no Quadro 7.2.¹

Quadro 7.2
Inventário das Preocupações de Carreira
Coeficientes alfa de Cronbach para as escalas e as subescalas na amostra total e segundo o sexo

Escalas e Subescalas	Total (a) (N=451)	Masculino (N=208)	Feminino (N=243)
Exploração	94	93	95
Cristalizar	87	85	87
Especificar	91	90	91
Implementar	81	77	82
Estabelecimento	91	89	92
Estabilizar	84	80	86
Consolidar	82	78	84
Promover	84	83	85
Manutenção	89	88	89
Manter	78	78	78
Actualizar	81	83	80
Inovar	85	84	86
Declínio	91	91	92
Desacelerar	73	74	73
Planear a reforma	86	83	88
Reforma	89	89	90
Medianas escalas	91	90	92
Medianas subescalas	84	83	86

(a) Decimais omitidos.

Os coeficientes obtidos para as fases são indicadores de uma elevada consistência interna do instrumento, situando-se entre .89 e .94, com o mais elevado na fase de *Exploração* e o mais baixo na fase de *Manutenção*.

A mediana nas subfases é de .84 e a amplitude de coeficientes entre .73 a .91. Os mais elevados são os relativos às subfases *Especificar* (.91),

¹ Como nas análises efectuadas para o Inventário de Crenças de Carreira e para o Inventário sobre o *Stress* Profissional apresentam-se no anexo 1 os coeficientes para os grupos profissionais de bancários e de professores.

Reforma (.89) e *Cristalizar* (.87). Os mais baixos são os relativos às subfases *Desacelerar* (.73), *Manter* (.78), *Implementar* (.81) e *Actualizar* (.81).

Os coeficientes obtidos são indicadores de elevada consistência interna do instrumento em todas as escalas e subescalas, o que está em conformidade com resultados obtidos com amostras norte-americanas (Super, Thompson e Lindeman, 1988) e nos estudos anteriormente realizados em Portugal (Duarte, 1993; Rafael, 1992).

Se se considerar a variável sexo verificamos que nas escalas os coeficientes variam entre .88 e .93 (para o sexo masculino) e entre .89 e .95 (para o sexo feminino). Nas subescalas a mediana de resultados situa-se em .83 e .86, respectivamente para o subgrupo masculino e feminino, enquanto a amplitude de resultados varia entre .74 e .90 (masculino) e entre .73 e .91 (feminino). Regista-se aqui algum paralelismo com os resultados encontrados em estudos anteriores, isto é, resultados geralmente mais altos para o sexo feminino (Duarte, 1993, p.478).

No seu conjunto, os resultados obtidos são bastante satisfatórios e indicadores de uma elevada consistência interna do Inventário das Preocupações de Carreira.

A análise aprofunda-se com o estudo das correlações item-escala e item-subescala, bem como do efeito da exclusão do item nos coeficientes de precisão das escalas e das subescalas. Os dados podem consultar-se nos Quadros 7.3 (escalas) e 7.4 (subescalas)

Quadro 7.3
Inventário das Preocupações de Carreira. Análise de consistência interna. Alfa se item excluído e correlação item-total da escala

Exploração			Estabelecimento			Manutenção			Declínio		
Item	Alfa se excluído	Correlação item-total (a)	Item	Alfa se excluído	Correlação item-total	Item	Alfa se excluído	Correlação item-total	Item	Alfa se excluído	Correlação item-total
1	.93	.75 (.71)	16	.90	.60 (.54)	31	.89	.37 (.27)	46	.92	.34 (.26)
2	.93	.78 (.74)	17	.91	.56 (.50)	32	.89	.54 (.46)	47	.91	.63 (.58)
3	.93	.78 (.74)	18	.91	.53 (.47)	33	.88	.61 (.56)	48	.91	.55 (.49)
4	.94	.64 (.58)	19	.90	.70 (.66)	34	.88	.65 (.63)	49	.91	.54 (.48)
5	.94	.72 (.68)	20	.90	.73 (.69)	35	.88	.66 (.63)	50	.91	.52 (.46)
6	.93	.80 (.76)	21	.90	.69 (.64)	36	.88	.68 (.65)	51	.91	.73 (.69)
7	.93	.80 (.76)	22	.90	.71 (.66)	37	.88	.64 (.59)	52	.90	.75 (.73)
8	.93	.82 (.79)	23	.90	.62 (.56)	38	.88	.63 (.57)	53	.91	.66 (.62)
9	.93	.78 (.74)	24	.90	.66 (.61)	39	.89	.54 (.46)	54	.91	.69 (.65)
10	.93	.80 (.76)	25	.90	.67 (.62)	40	.88	.68 (.64)	55	.91	.70 (.67)
11	.94	.75 (.70)	26	.90	.71 (.66)	41	.88	.68 (.64)	56	.90	.75 (.73)
12	.94	.74 (.70)	27	.90	.69 (.64)	42	.88	.64 (.58)	57	.90	.76 (.74)
13	.94	.63 (.57)	28	.90	.69 (.64)	43	.88	.60 (.53)	58	.90	.76 (.73)
14	.94	.62 (.57)	29	.90	.65 (.59)	44	.88	.67 (.63)	59	.90	.75 (.72)
15	.94	.55 (.49)	30	.90	.61 (.54)	45	.88	.67 (.64)	60	.91	.67 (.62)

(a) Indicam-se, entre parêntesis, as correlações corrigidas. Decimais omitidos.

As correlações corrigidas entre os itens e as respectivas escalas são elevadas, situando-se entre .49 e .79 para a *Exploração*, entre .47 e .69 para o *Estabelecimento*, entre .27 e .65 para a *Manutenção* e entre .26 e .74 para o *Declínio*.

Em todas as escalas, excluídos os itens, os alfas são muito próximos, variando entre .93 e .94 (*Exploração*), entre .90 e .91 (*Estabelecimento*), entre .88 e .89 (*Manutenção*) e entre .90 e .92 (*Declínio*), o que denota uma homogeneidade nos itens constituintes da escala e destaca o contributo positivo de cada um.

No seu conjunto, estes elementos reforçam as conclusões anteriormente esboçadas no sentido de uma elevada consistência interna do instrumento.

Quadro 7.4

Inventário das Preocupações de Carreira. Análise de consistência interna.
Alfa se item excluído e correlação item-total da subescala

Cristalizar			Estabilizar			Manter			Desacelerar		
Item	Alfa se excluído	Correlação item-total	Item	Alfa se excluído	Correlação item-total	Item	Alfa se excluído	Correlação item-total	Item	Alfa se excluído	Correlação item-total
1	.82	.85 (.75)	16	.81	.77 (.63)	31	.78	.66 (.44)	46	.73	.58 (.36)
2	.81	.87 (.78)	17	.83	.71 (.54)	32	.76	.71 (.51)	47	.72	.65 (.42)
3	.82	.86 (.76)	18	.82	.75 (.61)	33	.71	.78 (.63)	48	.63	.79 (.63)
4	.86	.71 (.57)	19	.79	.82 (.71)	34	.72	.76 (.64)	49	.66	.74 (.58)
5	.86	.72 (.58)	20	.78	.83 (.72)	35	.73	.73 (.60)	50	.69	.70 (.50)
Especificar			Consolidar			Atualizar			Planejar a reforma		
Item	Alfa se excluído	Correlação item-total	Item	Alfa se excluído	Correlação item-total	Item	Alfa se excluído	Correlação item-total	Item	Alfa se excluído	Correlação item-total
6	.90	.82 (.71)	21	.81	.70 (.52)	36	.78	.71 (.59)	51	.83	.82 (.70)
7	.88	.86 (.78)	22	.78	.76 (.62)	37	.74	.82 (.73)	52	.80	.87 (.79)
8	.88	.87 (.80)	23	.78	.77 (.63)	38	.75	.82 (.71)	53	.86	.74 (.58)
9	.89	.85 (.77)	24	.77	.80 (.69)	39	.85	.66 (.42)	54	.83	.79 (.69)
10	.88	.86 (.78)	25	.78	.77 (.62)	40	.77	.76 (.64)	55	.84	.79 (.67)
Implementar			Promover			Inovar			Reforma		
Item	Alfa se excluído	Correlação item-total	Item	Alfa se excluído	Correlação item-total	Item	Alfa se excluído	Correlação item-total	Item	Alfa se excluído	Correlação item-total
11	.71	.77 (.60)	26	.80	.81 (.69)	41	.83	.76 (.64)	56	.88	.80 (.71)
12	.78	.80 (.67)	27	.81	.78 (.67)	42	.82	.79 (.68)	57	.86	.86 (.79)
13	.80	.76 (.60)	28	.83	.74 (.60)	43	.82	.79 (.66)	58	.86	.87 (.80)
14	.77	.72 (.58)	29	.80	.81 (.68)	44	.81	.80 (.69)	59	.86	.86 (.80)
15	.78	.68 (.52)	30	.82	.77 (.62)	45	.83	.75 (.64)	60	.90	.74 (.61)

(a) Indicam-se, entre parêntesis, as correlações corrigidas. Decimais omitidos.

As correlações corrigidas entre os itens e as subescalas variam entre .36 e .80, podendo considerar-se, no seu conjunto, elevadas. Mais especificamente as variações no interior das subescalas são as seguintes: entre .57 e .78 (*Cristalizar*), entre .71 e .80 (*Especificar*), entre .52 e .67 (*Implementar*), entre .54 e .72 (*Estabilizar*), entre .52 e .69 (*Consolidar*), entre .60 e .69 (*Promover*), entre .44 e .64 (*Manter*), entre .42 e .73 (*Atualizar*), entre .64 e .69 (*Inovar*), entre .36 e .63 (*Desacelerar*), entre .58 e .79 (*Planejar a reforma*) e entre .61 e .80 (*Reforma*).

Quanto aos alfas, excluído o item, situam-se sempre acima de .70 no conjunto das subescalas, observando-se as seguintes variações intra-escalas: entre .81 e .86 (*Cristalizar*), entre .88 e .90 (*Especificar*), entre .71 e .80 (*Implementar*), entre .78 e .83 (*Estabilizar*), entre .77 e .81 (*Consolidar*), entre

.80 e .83 (*Promover*), entre .71 e .78 (*Manter*), entre .74 e .85 (*Actualizar*), entre .81 e .83 (*Inovar*), entre .63 e .73 (*Desacelerar*), entre .80 e .84 (*Planear a reforma*) e entre .86 e .90 (*Reforma*).

Confirma-se, assim, a homogeneidade dos itens componentes das subescalas e a sua importância para o coeficiente alfa de Cronbach da escala, bem como se reforça a conclusão de uma elevada consistência interna das subescalas, o que oferece ao utilizador segurança na interpretação dos dados no plano do aconselhamento de carreira.

7.1.3. Intercorrelações entre escalas e subescalas

Procurou-se determinar como estão relacionados entre si as fases e as subfases, tendo-se procedido ao cálculo das intercorrelações. Os coeficientes encontrados, que figuram no Quadro 7.5, foram corrigidos com a fórmula de McNemar (McNemar, 1949, p.139) no caso das correlações subfases-fases, atendendo à contaminação dos coeficientes resultante da variância comum às duas variáveis.

As correlações entre fases variam entre .27 e .60, sendo as mais elevadas as que ocorrem entre a fase de *Exploração* e a de *Estabelecimento* (.60), e entre a de *Estabelecimento* e a de *Manutenção* (.58).

As correlações entre subfases variam entre .04 e .80 sendo as mais elevadas (e superiores a .50) as que se registam entre as seguintes: *Cristalizar* e *Especificar* (.80), *Cristalizar* e *Implementar* (.70), *Especificar* e *Implementar* (.75), *Implementar* e *Estabilizar* (.52), *Implementar* e *Consolidar* (.54), *Implementar* e *Promover* (.57), *Estabilizar* e *Consolidar* (.58), *Consolidar* e *Promover* (.68), *Consolidar* e *Manter* (.63), *Promover* e *Manter* (.51), *Promover*

e *Inovar* (.52), *Actualizar e Inovar* (.63), *Desacelerar e Planear a reforma* (.53), *Desacelerar e Reforma* (.52), *Planear a reforma e Reforma* (.75).

Quadro 7.5
Inventário das Preocupações de Carreira
Intercorrelações das subescalas e das escalas

		Subescalas (a)												Escalas (a)			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	EX	ES	MA	DE
SUBFASES	1																
	2	.80															
	3	.70	.75														
	4	.39	.43	.52													
	5	.41	.47	.54	.58												
	6	.47	.46	.57	.49	.68											
	7	.29	.32	.37	.48	.63	.51										
	8	.18	.22	.29	.12	.39	.43	.48									
	9	.29	.30	.37	.22	.44	.52	.45	.63								
	10	.17	.20	.24	.27	.17	.24	.31	.21	.21							
	11	.04	.07	.14	.24	.11	.17	.23	.12	.06	.53						
	12	.11	.17	.20	.22	.21	.18	.28	.24	.22	.52	.75					
FASES	EX	.91	.94	.88	.48	.51	.54	.35	.25	.34	.22	.09	.17	.60		.38	.19
		(.81)	(.84)	(.77)													
	ES	.50	.53	.63	.81	.87	.85	.63	.38	.45	.27	.21	.24		.58		.27
					(.59)	(.73)	(.66)										
FASES	MA	.31	.34	.41	.34	.58	.57	.77	.83	.83	.30	.17	.31				.30
								(.51)	(.64)	(.62)							
FASES	DE	.12	.18	.23	.28	.21	.22	.30	.20	.20	.75	.87	.90				
											(.56)	(.75)	(.73)				

(a) 1.Cristalizar, 2.Especificar, 3.Implementar, 4.Estabilizar, 5.Consolidar, 6.Promover, 7.Manter, 8.Actualizar, 9.Inovar, 10.Desacelerar, 11.Planear a reforma, 12.Reforma, EX.Exploração, ES.Estabelecimento, MA.Manutenção, DE.Declínio.

(b) Destacam-se as correlações iguais ou superiores a .50. Indicam-se, entre parêntesis, as correlações corrigidas. Decimais omitidos. As correlações iguais ou superiores a .09 e a .12 são respectivamente significativas aos níveis de probabilidade de 5% e 1% (teste bilateral).

As correlações superiores a .50 encontram-se entre subfases que integram a fase de *Declínio*, entre subfases da *Exploração/Estabelecimento* e entre subfases do *Estabelecimento/Manutenção*.

As correlações corrigidas entre subfases e fases são todas elevadas e superiores a .50.

Registe-se, ainda, que as correlações mais elevadas se observam, na maioria dos casos, entre as subfases e as fases respectivas, o que se interpreta como um elemento importante da validade de construção do instrumento, aliás em conformidade com os resultados encontrados em estudos anteriores com amostras portuguesas (Duarte, 1993, Rafael, 1992).

7.1.4. Análise factorial das subescalas

Efectuou-se uma análise factorial ao nível das subfases com o método dos componentes principais, cuja matriz dos factores se apresenta no Quadro 7.6; a matriz dos factores rodada (rotação varimax) figura no Quadro 7.7, e no Quadro 7.8 uma síntese da análise factorial.

A análise factorial isolou três factores com lambda superior a 1.00, que explicam aproximadamente 69% da variância total dos resultados.

Quadro 7.6
Inventário das Preocupações de Carreira
Análise factorial das subescalas em componentes principais. Matriz dos factores

Subescalas	Factores			h2
	I (a)	II	III	
1.Cristalizar	68	38	41	67
2.Especificar	72	33	40	71
3.Implementar	78	27	30	67
4.Estabilizar	67	03	22	48
5.Consolidar	78	17	-16	64
6.Promover	78	15	-16	60
7.Manter	70	-09	-32	52
8.Actualizar	55	-06	-63	48
9.Inovar	62	04	-54	50
10.Desacelerar	46	-60	16	37
11.Planear a reforma	35	-81	22	63
12.Reforma	45	-75	12	62
Expl.Var	4.98	1.97	1.40	
Prp.Totl	42	16	12	

(a) Decimais omitidos

Quadro 7.7
 Inventário das Preocupações de Carreira
 Análise factorial das subescalas em componentes principais. Matriz dos factores rodada

Subescalas	Factores (a)		
	I	II	III
1.Cristalizar	.87	.00	.08
2.Especificar	.88	.06	.11
3.Implementar	.84	.11	.23
4.Estabilizar	.62	.27	.22
5.Consolidar	.55	.09	.59
6.Promover	.54	.11	.59
7.Manter	.30	.25	.67
8.Actualizar	.03	.10	.84
9.Inovar	.07	.05	.81
10.Desacelerar	.16	.75	.14
11.Planear a reforma	.03	.91	.02
12.Reforma	.06	.87	.15
Expl.Var	3.37	2.31	2.67
Prp.Totl	28	19	22

(a) Decimais omitidos. Destacam-se as correlações superiores a .50.

Na análise da matriz dos factores rodada encontramos um primeiro factor que explica 28% da variância. Este factor define-se pelas três subfases de *Exploração* (*Cristalizar*, *Especificar* e *Implementar*) e pelas três subfases de *Estabelecimento* (*Estabilizar*, *Consolidar* e *Promover*).

Um segundo factor, responsável por 19% da variância, integra as subfases *Desacelerar*, *Planear a reforma* e *Reforma*. Estas três subfases referem-se à fase de *Declínio*, designação que se adopta para este factor.

O terceiro factor representa 22% da variância dos resultados e inclui as subfases *Manter*, *Actualizar* e *Inovar*, da fase de *Manutenção*, e as subfases *Consolidar* e *Promover* da fase de *Estabelecimento*. Verifica-se que as subfases *Consolidar* e *Promover* saturam igualmente nos primeiro e terceiro factores. Em síntese, constatamos que emerge claramente um factor de *Declínio* (factor II), e que as preocupações de *Estabelecimento* tendem a associar-se à *Exploração* – factor I – e à *Manutenção* – factor III.

Quadro 7.8
Inventário das Preocupações de Carreira. Síntese da análise factorial das subescalas em componentes principais. Saturações nos factores por ordem

Factor I (a)	Factor II	Factor III (a)
2.Especificar (88)	11.Planear a reforma (91)	8.Actualizar (84)
1.Cristalizar (87)	12.Reforma (87)	9.Inovar (81)
3.Implementar (84)	10.Desacelerar (75)	7.Manter (67)
4.Estabilizar (62)		5.Consolidar (59)
5.Consolidar (55)		6.Promover (59)
6.Promover (54)		

(a) Em itálico, subescalas que saturam em mais do que um factor. Decimais omitidos.

Estes resultados são bastante semelhantes aos obtidos com uma amostra de adultos trabalhadores, do sexo masculino, de uma empresa do sector industrial realizado por Duarte (1993), no qual também encontraram três factores: um factor que integra subfases de *Exploração* e de *Estabelecimento*, um factor claro relativo às preocupações das subfases de *Declínio* e um factor definido pelas preocupações das subfases de *Manutenção* (Duarte, 1993, pp.320-324).

Num outro estudo realizado em Portugal, com amostras de alunos de cursos de formação de professores (Rafael, 1992) encontraram-se igualmente três factores; no entanto, uma análise mais específica permite verificar que o único factor que surge de forma inequívoca, quando se comparam os três trabalhos é o que integra as preocupações pelas subfases de *Declínio*, emergindo na investigação realizada com alunos de cursos de formação de professores um factor que se define pelas preocupações das subfases de *Estabelecimento* e de *Manutenção* e, ainda, um factor caracterizado pelas preocupações das subfases de *Exploração* (Rafael, 1992, pp.123-125).

Assim e, em síntese, mais uma vez não surgem como factores isolados o *Estabelecimento* e a *Manutenção*, tal como se verificara nos primeiros estudos efectuados por Mahoney (1986) e anteriormente referidos (cf. capítulo 3), nos quais se constata que os itens da escala de *Estabelecimento* se combinam com a escala de *Manutenção*. Note-se, todavia, que nos referidos

estudos a análise factorial se efectuou ao nível dos itens e não das subescalas.

A única excepção, em Portugal, em que se isolam quatro factores correspondentes às preocupações pelas fases é a de uma amostra feminina constituída por 98 sujeitos de uma empresa industrial (Duarte, 1993, pp. 482-484).

7.1.5. Validade concorrente

No manual norte-americano do Inventário das Preocupações de Carreira examinaram-se as relações entre satisfação na carreira e as preocupações de carreira, hipotetizando-se médias mais elevadas para os sujeitos apresentando adequação entre preocupações de carreira e idade, por comparação com os que a não apresentavam (Super, Thompson e Lindeman 1988, p.45).

No Quadro 7.9 apresentam-se as médias e desvios padrão dos grupos que apresentam adequação e não adequação entre a idade e a preocupação de carreira, relativamente à satisfação quanto ao emprego actual, à satisfação quanto ao progresso global na carreira até agora e à satisfação quanto às perspectivas futuras da carreira.

A análise da comparação das médias permite constatar que, em geral, não existe uma relação linear entre a satisfação quanto ao emprego actual, quanto ao progresso global da carreira até agora e quanto às perspectivas futuras da carreira entre os sujeitos considerados “adequados” e os “não adequados”.

No que se refere à satisfação quanto ao emprego actual, nas preocupações pelas fases de *Exploração* e *Manutenção*, observam-se médias superiores na satisfação para o grupo de sujeitos “não adequados”, embora não sejam significativas; existe uma diferença significativa ($p < .05$) favorável ao

grupo de sujeitos “adequados” nas preocupações pela fase de *Estabelecimento*.

Quadro 7.9

Inventário das Preocupações de Carreira. Médias e desvios padrão na satisfação dos grupos que apresentam adequação e não adequação entre a idade e a preocupação de carreira.
Relação crítica da diferença entre as médias

Satisfação quanto ao emprego actual							
Escala	Adequados (N=127)			Não Adequados (N=324)			t
	Média	DP	N	Média	DP	N	
Exploração	2.59	.80	22	2.95*	.88	37	1.6
Estabelecimento	2.93	.68	86	2.63	.63	244	3.7*
Manutenção	2.53	.88	19	2.74	.73	43	0.9
Satisfação quanto ao progresso global da carreira até agora							
Escala	Adequados (N=127)			Não Adequados (N=324)			t
	Média	DP	N	Média	DP	N	
Exploração	2.55	.86	22	2.97*	.73	37	3.0*
Estabelecimento	2.63	.81	86	2.52	.76	244	1.1
Manutenção	2.42	.88	19	2.32	.75	43	0.4
Satisfação quanto às perspectivas futuras da carreira							
Escala	Adequados (N=127)			Não Adequados (N=324)			t
	Média	DP	N	Média	DP	N	
Exploração	2.64	.79	22	2.78	.85	37	0.7
Estabelecimento	2.51	.66	86	2.41	.67	244	1.2
Manutenção	2.19	.82	19	2.32	.67	43	0.6

* - Significativa ao nível de probabilidade de 5%. Destacam-se, em cada fase/escala, as médias mais elevadas na comparação dos grupos adequados e não adequados.

Na satisfação quanto ao progresso global da carreira até agora as médias são mais elevadas para o grupo de sujeitos “adequados” (embora estatisticamente não significativas) nas preocupações pelo *Estabelecimento* e pela *Manutenção* e estatisticamente significativas ($p < .05$) nas preocupações pela *Exploração*, com o grupo de sujeitos “não adequados” a obter a média mais elevada por comparação com o grupo de sujeitos “adequados”.

Não se verificam quaisquer diferenças significativas nos resultados de ambos os grupos, no que se refere à variável satisfação face às perspectivas futuras da carreira.

Estes resultados, embora o sentido das médias não seja sempre coincidente, são muito próximos dos encontrados por Duarte (1993, pp.307-313) e igualmente congruentes com os estudos norte-americanos, reafirmando-se a conclusão de que não existe uma relação entre satisfação e adequação, «ou seja, não é generalizável que os sujeitos adequados estejam mais satisfeitos que os não adequados» (Duarte, 1993, p. 312).

Naturalmente, a avaliação da satisfação através de itens e não de um instrumento psicometricamente sólido levanta algumas limitações a este tipo de estudo. Por outro lado, o próprio modelo teórico sobre os limites etários para as fases ressalva a flexibilidade nas idades e contempla a possibilidade de maxi e de mini-ciclos, não necessariamente associados com satisfação. Assim, a simples consideração de uma adequação ou não adequação com base em limites de idade, como os utilizados nos diversos estudos, conduz a resultados que deverão ser interpretados com muita cautela.

7.1.6. Análise de itens

No Quadro 7.10 apresentam-se as correlações (espúrias) entre os itens e as fases.

Os coeficientes de correlação dos itens que pertencem à escala de *Exploração* com a respectiva escala variam entre .55 e .82; na escala de *Estabelecimento* observamos correlações que se situam entre .53 e .73; na escala de *Manutenção* a amplitude oscila entre .37 e .68 (apenas o item 31 apresenta uma correlação inferior a .50), na escala de *Declínio* as correlações variam entre .34 e .76 (só o item 46 apresenta uma correlação inferior a .50).

Quadro 7.10

Inventário das Preocupações de Carreira. Correlações entre os itens e as escalas (a)

	Exploração	Estabelecimento	Manutenção	Declínio
1	75	39	21	09
2	78	44	25	07
3	78	44	23	09
4	64	33	20	14
5	72	40	35	13
6	80	41	26	13
7	80	42	29	17
8	82	45	26	15
9	78	48	30	17
10	80	47	30	14
11	75	45	22	17
12	74	54	37	17
13	63	44	23	15
14	62	46	37	18
15	55	49	37	20
16	48	60	22	23
17	38	56	21	24
18	21	53	23	20
19	40	70	34	22
20	42	73	33	23
21	32	69	35	25
22	41	71	46	15
23	40	62	42	13
24	38	66	55	16
25	43	67	43	12
26	46	71	43	17
27	37	69	48	21
28	45	69	43	22
29	46	65	44	20
30	41	61	46	10
31	16	44	37	21
32	27	54	54	19
33	28	37	61	22
34	27	48	65	26
35	33	49	66	24
36	25	39	68	9
37	12	20	64	22
38	15	18	63	22
39	24	36	54	11
40	22	32	68	15
41	23	30	68	20
42	38	43	64	12
43	29	37	60	16
44	23	38	67	10
45	20	37	67	12
46	18	28	35	34
47	10	22	23	63
48	11	12	12	55
49	20	17	14	54
50	19	14	19	52
51	07	13	06	73
52	08	17	11	75
53	10	23	20	66
54	12	22	19	69
55	02	10	12	70
56	15	24	24	75
57	15	24	26	76
58	13	19	27	76
59	12	15	24	75
60	15	22	24	67

(a) Destacam-se as correlações superiores a .50. As correlações iguais ou superiores a .09 e a .12 são respectivamente significativas aos níveis de probabilidade de 5% e 1% (teste bilateral). Decimais omitidos.

As correlações entre os itens e as respectivas escalas são sempre mais elevadas do que as que ocorrem entre esses itens e outras escalas, com a exceção dos itens 31 e 46, respectivamente das escalas de *Manutenção* e *Declínio*. O primeiro apresenta uma correlação mais elevada com a escala de *Estabelecimento* (.44) do que com a de *Manutenção* (.37); o segundo relaciona-se mais com a escala de *Manutenção* (.35) do que com a de *Declínio* (.34), embora a diferença seja negligenciável (.35 e .34).

As correlações entre os itens e as preocupações de carreira relativas a outras escalas vão diminuindo à medida que as preocupações de carreira avaliadas pelas fases se distanciam, tal como se observou em estudos anteriores (Duarte, 1993; Rafael, 1992).

Estendendo agora a análise ao nível das subescalas (Quadro 7.11), observamos que as correlações entre os itens e as respectivas subescalas são todas superiores a .50 e, na sua maioria, superiores a .60. As suas amplitudes, em cada uma das subescalas, são as seguintes: *Cristalizar* - entre .71 e .87; *Especificar* - entre .82 e .87; *Implementar* - entre .68 e .80; *Estabilizar* - entre .71 e .83; *Consolidar* - entre .70 e .80; *Promover* - entre .74 e .81; *Manter* - entre .66 e .78; *Actualizar* - entre .66 e .82; *Inovar* - entre .75 e .80; *Desacelerar* - entre .58 e .79; *Planear a reforma* - entre .74 e .87; e *Reforma* - entre .74 e .87.

Tal como para as correlações entre os itens e as escalas, também se assiste a uma tendência para as correlações entre os itens e as preocupações de carreira relativas a outras subescalas diminuírem à medida que as preocupações de carreira avaliadas pelas subfases se distanciam.

Assim, como referido em estudos anteriores pode facilmente concluir-se que «os resultados vêm comprovar a consistência interna das medidas incluídas no Inventário das Preocupações de Carreira (...) e põem em evidência aspectos subjacentes da construção do instrumento,

designadamente agrupamento homogéneo e consistente dos itens, por preocupações por fases e por subfases» (Duarte, 1993, p.329).

Quadro 7.11
Inventário das Preocupações de Carreira. Correlações entre os itens e as subescalas

	Oris	Esp	Impl	Está	Con	Prom	Mant	Act	Inov	Desac	Plar	Ref
1	.85	.65	.57	30	30	38	16	12	23	13	01	08
2	.87	.68	.58	32	37	43	24	12	25	11	01	06
3	.86	.69	.58	37	36	41	25	11	21	15	02	07
4	.71	.54	.50	32	25	27	23	13	12	16	08	12
5	.72	.64	.61	26	37	39	28	26	34	14	05	13
6	.74	.82	.62	29	37	40	23	17	23	15	04	12
7	.66	.86	.64	31	39	38	25	21	28	19	07	16
8	.72	.87	.63	38	41	39	28	16	22	18	06	13
9	.62	.85	.64	43	42	39	29	18	26	16	09	17
10	.64	.86	.66	39	40	40	28	19	27	18	05	15
11	.61	.68	.77	43	35	38	24	11	22	18	11	13
12	.62	.63	.80	47	46	46	38	24	29	18	10	13
13	.51	.50	.76	33	37	44	18	19	22	15	10	12
14	.45	.55	.72	33	44	41	28	30	32	20	07	20
15	.42	.43	.68	36	42	48	30	29	34	19	13	18
16	.41	.42	.49	.77	40	37	33	06	13	22	19	16
17	.32	.31	.43	.71	34	40	28	06	15	31	19	15
18	.17	.18	.23	.75	36	28	37	05	12	19	18	15
19	.30	.37	.42	.82	.56	42	42	14	26	17	18	19
20	.32	.38	.46	.83	.61	44	44	12	22	19	17	22
21	.24	.30	.35	.62	.70	46	49	17	23	24	19	21
22	.33	.36	.46	.43	.76	.64	40	38	38	14	06	17
23	.34	.39	.38	.43	.77	.39	.50	24	30	07	08	16
24	.30	.33	.42	.37	.80	.52	.51	41	44	09	06	19
25	.36	.40	.44	.36	.77	.60	.49	28	31	11	06	11
26	.38	.38	.51	.41	.59	.81	.38	33	37	15	12	15
27	.32	.30	.41	.43	.56	.78	.44	32	44	19	16	17
28	.40	.41	.44	.46	.58	.74	.49	26	34	22	14	20
29	.39	.40	.47	.34	.51	.81	.35	36	42	26	12	14
30	.36	.33	.44	.32	.46	.77	.33	38	47	14	06	07

(continua)

- (a) OrisCristalizar, Esp-Especificar, Impl-Implementar, Está-Estabilizar, Con-Consolidar, Prom-Promover, Mant- Manter, Act-Atualizar, Inov-Inovar, Desac-Desacelerar, Plar-Planejar a reforma, Ref-Reforma.
- (b) Destacam-se as correlações superiores a .50. As correlações iguais ou superiores a .09 e a .12 são respectivamente significativas aos níveis de probabilidade de 5% e de 1% (teste bilateral). Decimais omitidos.

Quadro 7.11 (continuação)
Inventário das Preocupações de Carreira. Correlações entre os itens e as subescalas

	Oris	Esp	Impl	Está	Con	Prom	Mant	Act	Inov	Desac	Plar	Ref
31	11	17	15	45	39	28	.66	15	10	24	20	14
32	24	21	29	43	46	49	.71	29	34	21	18	14
33	23	26	28	27	42	26	.78	38	37	20	12	25
34	20	24	30	31	51	38	.76	45	43	23	19	26
35	27	29	34	26	53	45	.73	49	42	24	14	25
36	20	22	27	17	43	38	.50	.71	.50	08	-.02	16
37	07	11	17	02	24	24	.34	.82	.44	20	12	24
38	09	13	18	01	20	24	.30	.82	.46	20	14	24
39	18	20	29	13	31	46	.28	.66	.45	13	09	09
40	18	19	23	15	34	32	.40	.76	.55	14	08	18
41	18	22	23	09	29	36	.37	.59	.76	19	12	23
42	31	34	41	18	37	53	.31	.49	.79	17	04	13
43	26	23	32	18	31	43	.33	.41	.79	19	11	16
44	21	20	22	21	37	40	.38	.51	.80	12	01	15
45	15	17	22	23	36	36	.43	.52	.75	15	02	16
46	15	17	17	19	22	30	.32	.28	.26	.58	15	23
47	05	08	15	22	18	19	.27	.13	.16	.65	.55	47
48	05	11	14	17	04	09	.13	.07	.08	.79	.37	36
49	17	19	18	23	06	14	.20	.06	.09	.74	.40	34
50	16	15	20	14	09	12	.14	.18	.14	.70	.35	37
51	03	04	13	17	05	08	.14	.02	-.02	.54	.82	.56
52	03	04	14	21	08	14	.17	.09	.01	.48	.87	.62
53	05	11	10	19	20	18	.24	.12	.13	.34	.74	.62
54	08	09	16	25	11	19	.23	.13	.09	.43	.79	.56
55	-.03	03	05	15	03	07	.13	.09	.06	.35	.79	.65
56	08	13	19	24	17	21	.22	.18	.18	.42	.71	.80
57	08	16	16	22	20	18	.24	.21	.18	.40	.68	.86
58	07	15	12	18	17	11	.27	.23	.15	.43	.64	.87
59	06	13	12	12	15	09	.24	.19	.15	.41	.64	.86
60	11	12	17	16	18	21	.19	.19	.20	.48	.50	.74

(a) Oris=Cristalizar, Esp=Especificar, Impl=Implementar, Está=Estabilizar, Con=Consolidar, Prom=Promover, Mant=Manter, Act=Atualizar, Inov=Inovar, Desac=Desacelerar, Plar=Planear a reforma, Ref=Reforma.

(b) Destacam-se as correlações superiores a .50. As correlações iguais ou superiores a .09 e a .12 são respectivamente significativas aos níveis de probabilidade de 5% e de 1% (teste bilateral). Decimais omitidos.

No Quadro 7.12 apresenta-se a matriz de intercorrelações dos itens, cuja análise mostra que as correlações mais elevadas se registam, em geral, entre os itens pertencentes a uma mesma fase. Essas amplitudes são as seguintes: *Exploração* - entre .24 e .77, *Estabelecimento* - entre .17 e .83, *Manutenção* - entre .01 e .77 e *Declínio* - entre .07 e .78.

As amplitudes das correlações entre itens de uma mesma subfase são de .44 a .73 para *Cristalizar*, de .56 a .77 para *Especificar*, de .35 a .56 para

Implementar, de .40 a .83 para *Estabilizar*, de .37 a .62 para *Consolidar*, de .40 a .65 para *Promover*, de .26 a .73 para *Manter*, de .30 a .77 para *Actualizar*, de .44 a .71 para *Inovar*, de .18 a .58 para *Desacelerar*, de .42 a .76 para *Planear a reforma* e de .44 a .78 para *Reforma*. Tal como se observou para as fases, as correlações entre itens que medem preocupações de carreira de uma subfase com itens de uma subfase diferente são, em geral, mais baixas, o que se interpreta como um elemento positivo do ponto de vista da consistência interna do instrumento, conclusão que replica a verificada em investigações anteriores (Duarte, 1993, p.337).

Quadro 7.12

Inventário das Preocupações de Carreira. Correlações entre os itens (a)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
2	.73														
3	.72	.71													
4	.44	.52	.51												
5	.49	.51	.49	.46											
6	.58	.64	.60	.62	.56										
7	.52	.54	.54	.44	.62	.67									
8	.61	.61	.69	.48	.53	.67	.70								
9	.51	.54	.56	.38	.51	.58	.64	.67							
10	.53	.57	.58	.38	.53	.56	.67	.70	.77						
11	.48	.52	.52	.51	.47	.58	.55	.58	.56						
12	.51	.50	.53	.40	.57	.50	.53	.56	.55	.57	.56				
13	.40	.42	.40	.41	.43	.49	.47	.41	.36	.37	.53	.50			
14	.37	.40	.36	.24	.43	.37	.49	.45	.52	.54	.36	.51	.44		
15	.35	.33	.37	.24	.40	.33	.36	.36	.40	.38	.36	.44	.35	.50	
16	.31	.36	.38	.34	.27	.30	.33	.36	.42	.37	.44	.45	.36	.27	.30
17	.29	.24	.29	.25	.23	.23	.26	.27	.27	.30	.31	.37	.32	.28	.32
18	.15	.13	.13	.15	.12	.08	.09	.17	.24	.19	.22	.24	.13	.13	.14
19	.22	.27	.31	.23	.20	.25	.27	.36	.38	.34	.36	.38	.23	.29	.34
20	.23	.26	.32	.27	.23	.28	.28	.35	.38	.34	.38	.42	.28	.31	.32
21	.16	.22	.21	.15	.21	.19	.25	.27	.28	.29	.24	.31	.19	.31	.30
22	.25	.29	.27	.20	.32	.30	.31	.30	.32	.31	.24	.37	.33	.43	.39
23	.25	.31	.31	.21	.29	.31	.30	.34	.38	.34	.31	.36	.24	.27	.27
24	.24	.26	.26	.16	.28	.25	.29	.29	.31	.29	.25	.36	.27	.39	.36
25	.25	.33	.33	.22	.31	.34	.35	.35	.34	.32	.32	.38	.36	.30	.31
26	.29	.33	.33	.27	.33	.34	.31	.33	.32	.31	.35	.39	.39	.33	.47
27	.27	.27	.30	.15	.29	.24	.22	.30	.26	.27	.25	.37	.26	.30	.39
28	.32	.39	.32	.22	.35	.34	.36	.32	.38	.35	.31	.38	.31	.34	.33
29	.30	.37	.31	.27	.32	.35	.34	.33	.32	.36	.33	.35	.39	.35	.34
30	.33	.32	.35	.17	.27	.30	.29	.26	.27	.30	.29	.34	.36	.32	.35
31	.02	.09	.08	.18	.10	.07	.11	.19	.20	.15	.18	.18	.01	.04	.13
32	.15	.16	.25	.19	.21	.15	.19	.20	.19	.19	.23	.29	.21	.18	.19
33	.13	.20	.21	.17	.25	.20	.22	.23	.24	.24	.16	.33	.12	.26	.23
34	.10	.20	.18	.14	.22	.19	.20	.19	.22	.23	.17	.30	.15	.27	.26
35	.18	.25	.23	.15	.28	.25	.22	.26	.27	.26	.16	.35	.17	.34	.33
36	.14	.12	.17	.10	.28	.18	.22	.16	.20	.19	.11	.28	.14	.27	.28
37	.03	.01	.01	.08	.18	.08	.12	.09	.11	.11	.03	.17	.04	.22	.24
38	.08	.05	.02	.08	.16	.09	.13	.09	.13	.13	.03	.14	.09	.25	.21
39	.10	.16	.12	.14	.19	.17	.21	.16	.15	.17	.18	.18	.33	.25	.17
40	.13	.12	.13	.10	.25	.16	.17	.16	.15	.16	.11	.25	.09	.20	.26
41	.15	.15	.10	.07	.28	.17	.22	.17	.19	.22	.14	.22	.11	.24	.22
42	.27	.29	.26	.12	.31	.26	.32	.26	.31	.32	.27	.34	.28	.35	.32
43	.22	.26	.17	.12	.27	.19	.21	.17	.19	.21	.24	.24	.20	.23	.30
44	.16	.17	.18	.08	.24	.15	.20	.16	.19	.17	.11	.19	.09	.22	.29
45	.09	.11	.12	.06	.23	.11	.17	.12	.19	.17	.11	.18	.14	.25	.22
46	.08	.09	.12	.14	.16	.15	.17	.13	.14	.13	.09	.14	.08	.19	.14
47	.01	.03	.06	.06	.07	.05	.10	.09	.06	.06	.13	.12	.10	.05	.16
48	.03	.00	.04	.09	.03	.08	.11	.06	.10	.10	.13	.06	.09	.12	.11
49	.19	.14	.16	.13	.07	.14	.14	.20	.14	.17	.17	.14	.10	.13	.10
50	.15	.12	.14	.13	.14	.10	.14	.14	.11	.17	.11	.16	.13	.21	.14
51	.02	.01	.03	.07	.03	.03	.03	.05	.04	.02	.09	.09	.11	.09	.11
52	.02	.01	.03	.05	.04	.03	.02	.06	.08	.02	.11	.11	.10	.07	.15
53	.03	.07	.01	.04	.09	.08	.11	.08	.12	.10	.06	.10	.09	.08	.08
54	.04	.03	.03	.15	.08	.09	.09	.08	.10	.05	.19	.12	.13	.03	.11
55	-.04	-.07	.00	.02	.00	-.03	.07	.02	.06	.03	.05	.02	.01	.03	.11
56	.06	.04	.05	.09	.14	.09	.14	.07	.15	.13	.16	.12	.17	.15	.16
57	.07	.07	.03	.07	.12	.08	.15	.13	.18	.15	.09	.12	.11	.18	.17
58	.04	.05	.04	.09	.07	.11	.15	.13	.15	.12	.09	.07	.08	.14	.10
59	.03	.04	.04	.09	.09	.07	.13	.12	.13	.11	.07	.09	.06	.16	.14
60	.11	.03	.13	.10	.10	.09	.08	.11	.14	.12	.13	.14	.04	.19	.18

(continua)

(a) Destacam-se as correlações superiores a .50. As correlações iguais ou superiores a .09 e a .12 são respectivamente significativas aos níveis de probabilidade de 5% e de 1% (teste bilateral). Decimais omitidos.

Quadro 7.12 (continuação)
Inventário das Preocupações de Carreira. Correlações entre os itens (a)

	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
17	.54														
18	.51	.42													
19	.48	.40	.51												
20	.49	.40	.51	.83											
21	.40	.36	.44	.57	.65										
22	.30	.32	.24	.42	.41	.47									
23	.30	.18	.29	.46	.49	.41	.41								
24	.25	.20	.24	.37	.42	.41	.55	.62							
25	.28	.23	.17	.35	.37	.37	.52	.53	.54						
26	.31	.32	.18	.37	.41	.38	.54	.36	.47	.53					
27	.27	.28	.28	.42	.42	.46	.51	.29	.45	.45	.65				
28	.34	.36	.31	.37	.39	.47	.43	.36	.42	.55	.48	.52			
29	.30	.31	.19	.26	.28	.31	.54	.28	.35	.45	.54	.47	.55		
30	.26	.31	.17	.27	.26	.26	.48	.27	.38	.41	.53	.49	.40	.60	
31	.34	.22	.43	.35	.38	.49	.15	.29	.26	.28	.22	.30	.31	.19	.11
32	.32	.27	.33	.36	.38	.40	.35	.32	.34	.37	.38	.42	.36	.39	.38
33	.16	.16	.21	.25	.26	.27	.26	.39	.40	.31	.17	.24	.29	.14	.20
34	.20	.17	.21	.33	.31	.30	.33	.49	.46	.43	.28	.30	.41	.25	.23
35	.17	.19	.13	.27	.25	.31	.44	.42	.47	.44	.33	.35	.45	.32	.30
36	.08	.06	.08	.24	.21	.26	.39	.30	.46	.31	.27	.30	.28	.24	.35
37	-.01	-.01	-.02	.08	.05	.07	.27	.20	.31	.14	.20	.19	.14	.19	.20
38	.00	.05	-.04	.03	.01	.04	.25	.10	.25	.15	.19	.18	.15	.20	.21
39	.13	.09	.09	.10	.09	.18	.34	.15	.25	.27	.36	.31	.23	.47	.44
40	.05	.07	.12	.17	.14	.16	.26	.26	.39	.25	.24	.29	.23	.21	.25
41	.07	.03	.07	.09	.07	.12	.25	.24	.37	.19	.25	.32	.25	.29	.28
42	.08	.15	.03	.22	.20	.19	.34	.24	.33	.31	.43	.44	.30	.40	.50
43	.13	.14	.07	.19	.13	.19	.24	.21	.30	.24	.31	.34	.28	.36	.40
44	.10	.12	.11	.26	.21	.22	.35	.25	.39	.25	.28	.33	.24	.30	.39
45	.11	.13	.18	.25	.24	.24	.30	.28	.37	.24	.21	.33	.30	.28	.27
46	.13	.18	.12	.15	.15	.20	.23	.10	.14	.20	.18	.21	.25	.28	.24
47	.20	.20	.16	.13	.16	.19	.09	.11	.17	.13	.17	.17	.18	.17	.10
48	.13	.21	.14	.08	.08	.14	.01	-.04	-.03	.02	.03	.04	.11	.14	.05
49	.20	.24	.17	.13	.14	.13	.03	.05	-.01	.01	.10	.12	.11	.18	.05
50	.12	.21	.03	.07	.11	.15	.10	.01	.04	.02	.07	.13	.13	.13	.03
51	.14	.18	.11	.13	.13	.18	-.02	.05	.02	.00	.03	.11	.11	.07	.01
52	.16	.22	.15	.13	.15	.15	.05	.03	.02	.06	.11	.15	.13	.12	.03
53	.14	.07	.16	.18	.17	.24	.15	.13	.13	.13	.16	.18	.18	.13	.10
54	.19	.24	.20	.17	.15	.12	.03	.08	.05	.09	.15	.15	.15	.16	.12
55	.15	.10	.14	.11	.10	.08	.00	.03	.05	-.01	.09	.10	.04	.03	.02
56	.20	.21	.15	.15	.20	.23	.13	.10	.15	.08	.16	.17	.22	.18	.09
57	.16	.11	.19	.20	.18	.20	.19	.13	.18	.10	.14	.16	.21	.12	.06
58	.14	.08	.10	.17	.18	.15	.12	.15	.16	.07	.08	.09	.13	.09	.03
59	.07	.08	.06	.13	.14	.13	.08	.15	.16	.09	.07	.09	.14	.04	-.01
60	.07	.13	.08	.14	.19	.15	.16	.13	.16	.12	.20	.23	.14	.15	.10

(continua)

(a) Destacam-se as correlações superiores a .50. As correlações iguais ou superiores a .09 e a .12 são respectivamente significativas aos níveis de probabilidade de 5% e de 1% (teste bilateral). Decimais omitidos.

Quadro 7.12 (continuação)
Inventário das Preocupações de Carreira. Correlações entre os itens (a)

	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
32	44														
33	36	42													
34	28	34	.60												
35	26	34	.53	.73											
36	17	30	42	.51	.55										
37	08	17	33	38	38	.56									
38	05	18	29	30	34	.46	.77								
39	09	25	14	24	30	30	33	40							
40	18	22	38	37	38	.56	.58	.53	35						
41	10	23	31	41	40	41	48	48	39	50					
42	01	31	25	28	33	37	27	34	46	42	.59				
43	07	27	24	32	29	30	27	28	33	34	.53	.61			
44	09	29	35	36	36	46	36	39	33	45	.46	.53	.54		
45	17	29	38	42	37	48	40	37	32	49	.48	.44	.44	.71	
46	23	24	23	22	27	25	22	23	19	20	19	21	15	24	25
47	23	22	19	19	17	04	15	16	09	06	17	13	16	09	11
48	14	06	02	11	08	-.05	06	07	07	05	06	11	11	00	01
49	18	16	10	11	12	-.04	05	05	06	04	08	08	10	03	04
50	05	02	14	14	17	07	20	19	08	12	14	10	14	07	12
51	10	09	09	14	09	-.10	07	07	04	00	04	00	02	-.10	-.03
52	15	13	09	14	12	-.04	08	13	11	05	07	02	04	-.04	00
53	19	17	17	18	12	04	11	12	06	12	16	08	18	08	06
54	23	23	04	15	15	00	09	14	11	10	11	05	16	03	01
55	14	13	09	12	06	00	13	12	08	03	11	01	08	05	03
56	15	18	16	18	19	11	18	19	11	11	19	13	18	15	16
57	11	12	23	24	24	18	21	19	11	16	21	12	14	16	15
58	13	14	23	29	24	19	22	20	10	16	20	09	13	11	14
59	11	10	25	27	22	11	22	23	05	17	22	11	12	11	14
60	08	10	18	16	21	12	21	19	04	20	21	17	14	15	12

	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59
47	28													
48	32	39												
49	30	26	.58											
50	18	31	47	47										
51	07	.55	43	37	41									
52	13	.51	32	35	34	.76								
53	11	39	25	21	22	.49	.50							
54	17	42	28	41	23	.56	.69	42						
55	11	37	24	26	24	.48	.59	.53	.61					
56	17	40	29	30	30	.49	.59	.57	.55	.69				
57	17	39	26	28	29	.46	.52	.67	.45	.61	.75			
58	21	40	28	30	26	.46	.52	.52	.50	.55	.63	.71		
59	18	44	27	21	29	.52	.56	.49	.48	.53	.59	.68	.78	
60	22	35	37	32	39	.42	.44	.39	.36	.40	.44	.52	.54	.63

(a) Destacam-se as correlações superiores a .50. As correlações iguais ou superiores a .09 e a .12 são respectivamente significativas aos níveis de probabilidade de 5% e de 1% (teste bilateral). Decimais omitidos.

No Quadro 7.13 apresenta-se a análise factorial em componentes principais dos itens do Inventário das Preocupações de Carreira, verificando-se que se extraem onze factores com λ superior a 1.00 e que explicam aproximadamente 69% da variância total dos resultados. A matriz dos factores rodada pode consultar-se no Quadro 7.14 enquanto uma síntese dos resultados consta do Quadro 7.15.

O Factor I, responsável por 14% da variância dos resultados é claramente um factor relativo à fase de *Exploração*. Apresentam saturações superiores a .50 neste factor os itens 1 a 13 que são relativos a preocupações pela fase de *Exploração*; o item 14 tem uma saturação de .46 neste factor saturando igualmente (com .55) no Factor 8 enquanto o item 15 apresenta neste factor uma saturação de .37. Estes resultados são muito próximos dos encontrados no estudo realizado por Duarte, no qual se encontrou um factor (Factor 1) definido por todos os itens das preocupações pela fase de *Exploração* (Duarte, 1993, p. 338).

O Factor II define-se pelos itens das subfases de *Planear a reforma* (itens 51 a 55) e *Reforma* (itens 56 a 60) e ainda pelo item 47 (relativo à subfase de *Desacelerar*), todos relativos a preocupações pela fase de *Declínio*. A variância explicada por este factor é de 11%.

No Factor III, que explica 6% da variância, saturam com um valor superior a .50 os itens 36, 37, 38, e 40 que se referem a preocupações pela subfase *Actualizar* da fase de *Manutenção*. O item 39 apresenta neste factor uma saturação de .35, saturando também (com .44) no Factor V.

No Factor IV, explicativo de 7% da variância, saturam os itens 16 a 21. Assim, todos os itens relativos às preocupações pela subfase de *Estabilizar* (itens 16 a 20) se encontram neste factor acompanhados pelo item 21 da subfase de *Consolidar* e por dois itens –itens 31 e 32– da subfase de *Manter*, com saturações de .53 e .37, respectivamente.

No factor V (7% da variância), encontramos todos os itens relativos a preocupações pela subfase de *Promover* (itens 26 a 30), os itens 22 e 25 (relativos a preocupações pela subfase de *Consolidar*), e ainda o item 39 (subfase *Actualizar*).

O factor VI (4% da variância) caracteriza-se pela saturações dos itens 48 a 50 (subfase de *Desacelerar*).

O factor VII define-se, maioritariamente, por itens relativos a preocupações pela subfase de *Manter* (itens 33 a 35) nele saturando também itens relativos à subfase de *Consolidar* (itens 23 e 24).

No factor VIII satura apenas um item com um valor superior a .50, o item 14 da fase de *Exploração*, mais especificamente da subfase *Implementar*.

O factor XIX, que explica 6% da variância, é claramente um factor relativo a preocupações pela subfase de *Inovar* em que saturam os itens 41 a 45, com valores que oscilam entre .62 e .78.

Os factores X e XI explicam cada um apenas 2% da variância dos resultados. No factor X satura apenas o primeiro item (item 46) da subfase de *Desacelerar*. O factor XI inclui saturações superiores a .30 dos itens 13 (.39), 39 (.40) e 60 (-.41), itens esses que apresentam saturações mais elevadas noutros factores, pelo que o seu significado é muito reduzido.

Ao compararmos os resultados agora obtidos com estudos anteriores, verifica-se que se encontram neste estudo mais factores relativos a subfases, com excepção do factor I relativo à fase de *Exploração*, enquanto Duarte (1993) encontra uma estrutura factorial que replica com mais exactidão as preocupações relativas às diferentes fases.

Quadro 7.13
Inventário das Preocupações de Carreira. Análise factorial de itens. Matriz dos factores

Item	Factores (a)											h2
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	
1	54	-33	-35	-27	00	02	05	-03	13	-08	-26	67
2	59	-36	-33	-22	04	-03	-01	-13	17	-06	-14	71
3	59	-34	-37	-18	07	03	00	-08	14	-07	-27	72
4	47	-20	-35	-16	07	09	-01	-29	-16	03	-22	54
5	60	-26	-16	-28	08	-02	02	-06	-05	-01	04	56
6	60	-31	-35	-29	08	-02	-06	-16	02	09	-07	69
7	63	-26	-30	-29	11	-02	02	-02	-01	19	18	70
8	64	-29	-37	-20	17	03	02	-04	04	10	-06	73
9	65	-24	-31	-15	20	00	11	10	00	16	15	71
10	64	-28	-31	-21	15	04	09	11	03	13	17	73
11	60	-23	-40	-10	00	01	13	-11	-10	-08	08	63
12	68	-24	-21	-07	09	04	-01	06	-14	-18	06	61
13	53	-20	-25	-12	-22	-15	-08	-03	-23	-13	25	55
14	60	-16	-06	-17	01	00	-10	42	-11	03	26	56
15	58	-10	-02	-05	-08	-06	-03	31	-14	-20	-06	48
16	53	-06	-32	34	-02	12	20	-04	-23	-04	12	56
17	48	00	-25	29	-21	21	08	13	-20	-14	07	49
18	39	07	-12	55	05	19	32	-03	-13	04	04	53
19	58	-04	-09	50	13	02	25	21	-02	-01	-11	76
20	60	-03	-14	52	14	01	18	22	-03	-01	-12	79
21	56	03	-01	52	03	04	02	18	04	10	00	64
22	63	-14	20	19	-13	-20	-20	24	-07	16	-04	62
23	57	-12	10	26	33	-13	-12	-02	12	-13	03	59
24	62	-09	29	19	17	-20	-15	10	04	-09	-01	63
25	61	-17	11	22	-02	-21	-35	-11	11	02	05	57
26	64	-13	08	16	-33	-26	-15	03	-03	01	-21	64
27	62	-04	17	24	-29	-14	-04	06	10	-03	-27	62
28	64	-07	04	22	-11	-07	-20	-06	13	07	09	59
29	62	-11	07	05	-46	-08	-16	-09	01	18	07	62
30	57	-18	18	03	-44	-15	-02	-06	02	04	-04	58
31	37	12	01	50	16	25	02	-34	-04	16	-05	54
32	52	03	16	33	-09	07	03	-35	01	03	-04	49
33	50	07	29	06	42	18	-11	-18	10	-13	08	57
34	56	11	36	10	33	10	-23	-13	10	-22	21	69
35	59	05	36	02	23	07	-34	-07	08	-12	12	67
36	50	-06	54	-09	22	05	-06	03	-14	08	-08	63
37	38	16	55	-30	14	14	-06	05	-41	04	-17	71
38	37	16	50	-35	02	12	-01	01	-43	06	-12	67
39	43	-03	33	-14	-37	-07	01	-17	-24	11	18	50
40	46	04	52	-19	13	14	11	-02	-18	-04	-22	57
41	47	08	48	-29	-03	04	21	-08	08	-10	09	59
42	56	-11	35	-24	-30	-04	23	04	23	-10	08	67
43	48	00	33	-18	-26	00	33	-08	29	-22	11	56
44	48	-04	52	-10	-05	06	35	05	21	01	-05	66
45	47	00	52	-04	04	15	31	04	12	-01	07	63
46	36	17	13	00	-15	38	-17	-08	09	48	00	34
47	33	54	-09	04	-12	10	-11	-12	04	-15	06	50
48	22	43	-21	-07	-25	51	-14	14	14	07	13	56
49	29	38	-27	-06	-20	51	-07	01	15	05	-04	55
50	29	37	-14	-21	-12	42	-17	28	06	-16	-07	45
51	24	68	-29	-02	-09	02	-13	00	-05	-32	01	72
52	29	72	-25	-01	-11	-09	-06	-08	-14	-21	-04	74
53	33	60	-11	01	04	-28	07	-06	11	11	04	59
54	32	62	-21	01	-14	-07	06	-29	-15	-10	-05	67
55	23	70	-16	-04	01	-22	18	-09	-10	06	00	65
56	39	68	-13	-08	00	-22	15	00	-03	11	09	73
57	40	67	-08	-10	16	-26	10	10	06	20	06	77
58	36	68	-07	-14	22	-17	02	00	06	17	01	73
59	34	69	-06	-19	24	-18	-02	06	08	05	-03	75
60	36	55	-5	-15	02	-01	-09	25	18	05	-30	57
Exol.Var	15.44	6.45	4.77	3.20	2.12	1.77	1.42	1.33	1.25	1.08	1.00	
Pm.Totl	26	11	8	5	4	3	2	2	2	2	2	

(a) Decimais omitidos.

Quadro 7.14

Inventário das Preocupações de Carreira. Análise factorial de itens. Matriz dos factores rodada

Item	Factores (a)										
	I	II	III	IV	V	VI	VIII	VII	IX	X	XI
1	.77	-.03	.00	.04	.14	.07	-.03	-.08	.12	.12	-.20
2	.79	-.03	-.07	.03	.17	.02	.10	-.10	.12	.06	-.10
3	.79	-.03	-.02	.11	.15	.06	.06	-.13	.07	.10	-.20
4	.67	.04	.14	.10	.07	.05	.00	-.29	-.11	.03	.05
5	.68	.04	.16	.03	.12	-.01	.12	.06	.14	.02	.09
6	.81	.03	.05	-.01	.16	.01	.09	-.06	.01	-.06	.01
7	.77	.09	.06	.05	.09	.02	.09	.18	.09	-.18	.15
8	.82	.05	.04	.15	.08	.03	.09	.03	.03	-.07	-.05
9	.73	.10	.04	.24	.04	.00	.10	.24	.09	-.14	.06
10	.75	.05	.03	.18	.04	.06	.10	.26	.12	-.13	.08
11	.70	.08	-.02	.22	.09	.04	.02	-.02	.08	.11	.22
12	.63	.03	.14	.26	.15	.06	.20	.12	.07	.20	.12
13	.52	.07	.02	.06	.33	.02	.03	.16	.03	.20	.39
14	.46	.06	.19	.14	.22	.14	.14	.55	.10	.03	.10
15	.37	.08	.23	.22	.30	.08	.08	.27	.13	.29	-.04
16	.37	.10	-.03	.60	.11	.09	.02	-.03	-.02	.07	.28
17	.24	.06	.01	.52	.21	.30	-.02	.05	.01	.20	.21
18	.07	.10	-.02	.76	.02	.06	.05	-.12	.06	-.06	.15
19	.23	.11	.02	.77	.17	-.02	.13	.07	.10	.04	-.13
20	.25	.12	.00	.77	.21	-.01	.15	.08	.03	.04	-.14
21	.11	.12	-.02	.64	.31	.09	.24	.11	.05	-.10	-.06
22	.20	.04	.22	.28	.62	-.04	.20	.26	.07	-.08	-.06
23	.28	.07	.03	.33	.19	-.16	.56	.05	.08	.04	-.10
24	.19	.08	.21	.26	.38	-.16	.49	.15	.17	.06	-.11
25	.28	.03	.00	.14	.56	-.08	.48	.00	.03	-.05	.02
26	.27	.08	.12	.22	.72	-.04	.07	-.02	.12	.10	-.06
27	.16	.09	.11	.32	.63	.04	.10	-.07	.25	.09	-.18
28	.28	.10	-.03	.25	.50	.09	.35	.02	.12	-.10	.06
29	.28	.05	.07	.09	.69	.15	.06	-.01	.21	-.13	.20
30	.24	-.02	.12	.10	.64	.02	.02	-.03	.33	.00	.10
31	.04	.11	.06	.53	.07	.10	.31	-.38	-.06	-.25	.09
32	.11	.09	.09	.37	.33	.03	.29	-.36	.20	-.11	.14
33	.17	.11	.25	.18	-.06	.05	.66	-.09	.18	-.06	-.03
34	.10	.14	.23	.15	.09	.06	.77	.01	.21	.03	.06
35	.16	.10	.29	.06	.23	.10	.69	.05	.15	-.01	.00
36	.10	.00	.60	.11	.17	-.09	.37	.07	.23	-.12	-.08
37	.01	.13	.85	-.03	.08	.03	.17	.04	.13	.00	-.01
38	.04	.14	.82	-.08	.11	.06	.07	.03	.17	.00	.09
39	.09	.06	.35	-.05	.44	.01	.01	-.01	.30	-.09	.40
40	.10	.05	.67	.10	.08	-.01	.20	-.08	.33	.01	-.10
41	.11	.15	.38	-.06	.09	.02	.23	.01	.62	-.01	.07
42	.24	.03	.16	-.02	.32	.06	.08	.09	.71	.03	.03
43	.15	.09	.07	.02	.19	.06	.11	-.04	.78	.10	.07
44	.08	.02	.31	.16	.15	-.03	.13	.02	.70	-.12	-.13
45	.04	.02	.35	.22	.05	.02	.24	.05	.63	-.12	-.02
46	.08	.10	.22	.08	.23	.44	.10	-.09	.06	.52	.01
47	-.01	.51	-.01	.08	.11	.35	.18	-.14	.06	.12	.11
48	.03	.28	-.04	.05	.01	.77	.00	.06	.04	-.09	.06
49	.16	.27	-.02	.11	-.01	.71	-.02	-.12	.04	-.08	-.02
50	.12	.26	.15	.01	-.01	.67	.05	.14	.04	.18	-.13
51	-.01	.66	-.06	.04	.02	.37	.09	-.07	-.09	.36	.08
52	-.01	.75	.02	.07	.09	.24	.02	-.13	-.09	.29	.11
53	.02	.74	-.06	.08	.10	-.01	.07	-.01	.08	-.08	-.01
54	.05	.68	.04	.11	.10	.17	-.03	-.31	.00	.15	.20
55	-.03	.80	.05	.09	-.01	.01	-.09	-.08	.03	.01	.09
56	.06	.82	.06	.11	.06	.06	-.01	.06	.11	-.06	.09
57	.06	.84	.08	.09	.03	.01	.07	.16	.09	-.15	-.07
58	.07	.81	.12	.03	-.04	.06	.14	.05	.03	-.16	-.09
59	.06	.80	.12	-.02	-.05	.07	.17	.08	.03	-.02	-.16
60	.07	.59	.14	.02	.13	.29	.03	.08	.06	.02	-.41
Exol.Var	8.44	6.44	3.37	4.29	4.31	2.48	3.39	1.38	3.32	1.17	1.23
Prop.Totl	14	11	6	7	7	4	6	2	6	2	2

As saturações $\geq .50$ em cada factor são sombreadas. Quando, num item, nenhuma saturação preenche esse critério, indicam-se a negrito as saturações mais elevadas. Decimais omitidos.

Quadro 7.15
Inventário das Preocupações de Carreira. Síntese da análise factorial (a)

Factor I	Factor II	Factor III	Factor IV	Factor V	Factor VI
1. 77	47. 51	36. 60	16. 60	22. 62	48. 77
2. 79	51. 66	37. 85	17. 52	25. 56	49. 71
3. 79	52. 75	38. 82	18. 76	26. 72	50. 67
4. 67	53. 74	40. 67	19. 77	27. 63	
5. 68	54. 68		20. 77	28. 50	
6. 81	55. 80		21. 64	29. 69	
7. 77	56. 82		31. 53	30. 64	
8. 82	57. 84		32. 37	39. 44	
9. 73	58. 81				
10. 75	59. 80				
11. 70	60. 59				
12. 63					
13. 52					
15. 37					
Factor VII	Factor VIII	Factor XIX	Factor XX	Factor XI	
23. 56	14. 55	41. 62	46. -52		
24. 49		42. 71			
33. 66		43. 78			
34. 77		44. 70			
35. 69		45. 63			

(a) Decimais omitidos. Indica-se apenas o item que, no factor, apresenta a saturação mais elevada. No factor XI saturam com valores superiores a .30 os itens 13, 39 e 60 que apresentam saturações mais elevadas noutros factores.

7.2. Inventário de Crenças de Carreira

7.2.1. Medidas de tendência central e de dispersão

As médias, desvios padrão e amplitude de resultados observados nas escalas que integram o Inventário de Crenças de Carreira constam do Quadro 7.16.

Tomando as três médias mais elevadas, encontramos uma indicação de que os sujeitos estão empregados (escala 1.*Situação actual*), uma forte motivação pela Realização (escala 5.*Realização*) e a crença de que o esforço é causa do sucesso (escala 25.*Esforço*), sendo as respectivas médias de 46.94, 41.82 e 40.58.

A interpretação do significado dos resultados nas escalas com as três médias mais baixas indica que a aprovação de outras pessoas é importante (escala 12.*Aprovação de outros*), a crença de que, nesta altura da vida, já deveriam ter decidido (escala 3.*Aceitação da incerteza*) e planos de carreira já definidos/decididos (escala 2.*Planos de carreira*); obtêm-se, nestas escalas, médias de 26.26, 20.99 e 20.39, respectivamente.

Deve notar-se que se trata de uma ordenação de médias de um grupo pelo que, no plano do aconselhamento de carreira, deverá considerar-se igualmente a ordenação efectuada por um indivíduo em particular, ou seja, a ordenação relativa das crenças (e as respectivas médias individuais). Este aspecto é, aliás, sugerido por Ferreira Marques no âmbito da avaliação dos valores e da saliência dos papéis no projecto Work Importance Study (Ferreira Marques, 1989, p.158) e surge em consonância com os objectivos fundamentais do instrumento definidos pelo autor da prova no aconselhamento individual (Krumboltz, 1991b).

Quadro 7.16
Inventário de Crenças de Carreira
Médias, desvios padrão e amplitude de resultados das escalas

Escalas	Média (a)	Desvio padrão	Amplitude de resultados (b)
1.Situação actual	46.94 (1)	6.81	10-50
2.Planos de carreira	20.39 (25)	7.42	10-45
3.Aceitação da incerteza	20.99 (24)	7.61	10-50
4.Franqueza	38.85 (7)	5.87	22.5-50
5.Realização	41.82 (2)	6.58	20-50
6Curso Superior	36.97 (9)	9.28	10-50
7.Satisfação intrínseca	38.26 (8)	4.35	26-50
8.Igualdade com os pares	27.14 (22)	7.63	10-50
9.Ambiente de trabalho estruturado	28.95 (17)	8.81	10-50
10.Controle do padrão de carreira	31.01 (16)	7.21	15-50
11.Responsabilidade	32.21 (14)	5.74	16-46
12.Aprovação de outros	26.26 (23)	7.92	10-50
13.Comparações com outras pessoas	36.32 (10)	6.44	15-50
14.Variedade nas profissões e nas Faculdades ..	39.82 (6)	4.66	24-50
15.Flexibilidade no padrão de carreira	28.19 (21)	5.70	15-45
16.Transição da formação para o emprego	28.54 (19)	5.11	12-46
17.Experimentar empregos	31.26 (15)	4.79	15-45
18.Mudança de local de trabalho	28.50 (20)	7.78	10-50
19.Melhorar nível de desempenho/competência ..	28.84 (18)	8.45	10-50
20.Persistência quando há incerteza	40.21 (5)	4.88	24-50
21.Tomar riscos	36.09 (11)	6.20	17.5-50
22.Formação profissional	40.28 (4)	5.92	15-50
23.Negociar e/ou procurar emprego	35.24 (12)	4.84	20-50
24.Ultrapassar obstáculos	34.13 (13)	4.40	22.5-47.5
25.Esforço	40.58 (3)	4.68	22.9-50

(a) Os números entre parêntesis referem-se à ordenação das médias das escalas.

(b) A amplitude de resultados poderia situar-se entre 10 e 50.

De acordo com os critérios quantitativos definidos por Krumboltz (1991b) e anteriormente referidos (cf. capítulo 4) assume também relevância a consideração dos resultados elevados (superiores a 40) ou baixos (inferiores a 20); preenchendo o primeiro critério destacam-se as escalas 22.*Formação profissional* (40.28) e 20.*Persistência quando há incerteza* (40.21). Estes resultados são indicadores de que os sujeitos da amostra mostram predisposição para a formação profissional (escala 22) e se esforçam mesmo em situações de incerteza (escala 20).

A análise comparativa da ordenação das médias obtidas neste estudo com as apresentadas no manual da prova (Krumboltz, 1991b, p.27), evidencia que, das 25 escalas constituintes do instrumento, em 16 os resultados surgem

muito próximos em termos da sua ordenação relativa (diferença de três ou menos posições relativas). A posição relativa é a mesma na escala 1 (*Situação actual*), que surge em ambas as amostras com a média mais elevada, resultado aliás esperado teoricamente considerando que se tratam de amostras de adultos empregados. As escalas em que existe uma maior distância na ordenação (diferença de seis ou mais posições) são a 5.*Realização* (2ª na amostra portuguesa, 8ª na amostra norte americana), a 6.*Curso Superior* (9ª e 20ª), a 19.*Melhorar nível de desempenho/competência* (18ª e 12ª), a 22.*Formação profissional* (4ª e 10ª) e a 23.*Negociar e/ou procurar emprego* (12ª e 2ª).

Quanto às medidas de dispersão, verifica-se que as três escalas em que existe um desvio padrão mais elevado são a 6.*Curso Superior*, a 9.*Ambiente de trabalho estruturado* e a 19.*Melhorar nível de desempenho/competência*. Os três indicadores mais baixos de dispersão de resultados situam-se nas escalas 7.*Satisfação intrínseca*, 24.*Ultrapassar obstáculos* e 14.*Variedade nas profissões e nas Faculdades*. Globalmente, a amplitude dos desvios padrão situa-se entre 4.35 (escala 7) e 9.28 (escala 6), amplitude que é bastante próxima da observada na amostra norte-americana, que se situa entre 4.6 e 11.5 (Krumboltz, 1991b, p.27).

A análise da amplitude de resultados revela que em 8 das 25 escalas (escalas 1, 3, 6, 8, 9, 12, 18 e 19) os resultados se distribuem pelos dois extremos da distribuição. Em 12 escalas os resultados atingem um dos valores extremos: o valor máximo em 10 escalas (4, 5, 7, 10, 13, 14, 20, 21, 22, 23 e 25) e o mínimo numa (escala 2). Em 5 escalas (11, 15, 16, 17 e 24) os resultados não se distribuem entre nenhum dos extremos, embora se situem entre valores muito próximos dos extremos, especialmente do extremo mais elevado. Estes resultados apontam no sentido de, em geral, serem utilizados todos os pontos da amplitude da distribuição.

7.2.2. Precisão

Na adaptação de qualquer prova psicológica o estudo da precisão assume uma importância fulcral. Pode assumir o sentido de estabilidade ao longo do tempo ou o de consistência interna (Kline, 2000, p.7). É precisamente neste último sentido que se calcularam coeficientes alfa de Cronbach para as escalas do Inventário de Crenças de Carreira. Este coeficiente é considerado por Nunnally e Bernstein como uma boa estimativa da precisão porque a amostragem de conteúdo é frequentemente a maior fonte de erro da medida e também porque o coeficiente alfa de Cronbach é "sensível" ao conteúdo dos itens (Nunnally e Bernstein, 1994, p. 39).

Como no manual norte-americano da prova, distinguem-se os coeficientes obtidos para a amostra total e para ambos os sexos (Krumboltz, 1991b, p.18), conforme se apresenta no Quadro 7.17.

Para a amostra total, encontramos uma amplitude de coeficientes entre .09 e .72, situando-se a mediana em .46; os mais elevados, e superiores a .60, são os relativos às escalas *18.Mudança de local de trabalho* (.72), *1.Situação actual* (.69), *6Curso Superior* (.66), *2.Planos de carreira* (.64), *4.Franqueza* (.63), *17.Experimentar empregos* (.61) e *25.Esforço* (.61); verificam-se ainda valores superiores a .50 nas escalas *8.Igualdade com os pares* (.52), *11.Responsabilidade* (.52), *19.Melhorar nível de desempenho/competência* (.51) e *20.Persistência quando há incerteza* (.55). Os coeficientes mais baixos e, simultaneamente inferiores a .30, encontram-se nas escalas *23.Negociar e/ou procurar emprego* (.09) e *7.Satisfação intrínseca* (.20).

Note-se que, das 25 escalas do Inventário, 10 são constituídas por apenas dois itens. Inspeccionando os valores de alfa inferiores à mediana e o número de itens constituintes das escalas verifica-se que esses valores se situam em escalas com 2 itens (escalas 3, 5, 9, 10 e 22), com 4 itens (escalas 13, 15, 21 e 23) e com 5 itens (escalas 7, 14 e 16), pelo que não se estabelece

aqui uma relação directa entre o número de itens das escalas e os coeficientes alfa.

Quadro 7.17
Inventário de Crenças de Carreira
Coeficientes alfa de Cronbach para a amostra total e segundo o sexo

Escalas	Nº itens na escala	Total (N=451)	Masculino (N=208)	Feminino (N=243)
1. Situação actual	2	69	51	78
2. Planos de carreira	2	64	65	64
3. Aceitação da incerteza	2	34	26	40
4. Franqueza	4	63	57	68
5. Realização	2	36	46	28
6. Curso Superior	2	66	67	66
7. Satisfação intrínseca	5	20	17	18
8. Igualdade com os pares	3	52	55	48
9. Ambiente de trabalho estruturado	2	45	40	47
10. Controle do padrão de carreira	2	30	27	26
11. Responsabilidade	5	52	53	50
12. Aprovação de outros	2	46	50	42
13. Comparações com outras pessoas	4	41	34	45
14. Variedade nas profissões e nas Faculdades	5	38	29	45
15. Flexibilidade no padrão de carreira	4	39	52	23
16. Transição da formação para o emprego	5	41	43	39
17. Experimentar empregos	8	61	55	64
18. Mudança de local de trabalho	5	72	72	69
19. Melhorar nível de desempenho/competência	2	51	53	50
20. Persistência quando há incerteza	5	55	53	58
21. Tomar riscos	4	37	36	38
22. Formação profissional	2	31	29	32
23. Negociar e/ou procurar emprego	4	09	12	06
24. Ultrapassar obstáculos	8	48	53	45
25. Esforço	7	61	59	61

Se compararmos estes resultados com os obtidos no estudo preliminar (cf. Quadro 4.8, capítulo 4) constatamos que a mediana dos coeficientes passa de .42 para .46. Nas escalas em que se efectuaram alterações nalguns itens, obtêm-se agora coeficientes mais satisfatórios em todas, excepto numa. Mais especificamente, destacam-se a escala 1 (em que o coeficiente passa de .02 para .69), a escala 7 (de -.13 para .20), a escala 11 (de .25 para .52), a escala 15 (de .13 para .39) e a escala 22 (de .13 para .31). A excepção refere-se à escala 23 em que se obtém um coeficiente de apenas .09.

Globalmente, estes coeficientes são relativamente baixos face às exigências que habitualmente se impõem do ponto de vista psicométrico. No entanto, nesta versão portuguesa, os índices de consistência interna obtidos são, nalguns casos, superiores à versão americana, designadamente em sete escalas: 1, 8, 9, 11, 17, 19 e 22 (Quadro 7.18). Tomando como critério as escalas que, na amostra portuguesa, se situam abaixo da mediana, verifica-se que na escala 5 o valor de alfa é igual na amostras portuguesa e na americana, sendo nas restantes inferior na amostra portuguesa. Quanto às escalas em que se obtém um valor inferior a .30 constata-se que os valores encontrados nos Estados Unidos são de .35 e .40 para as escalas 7 e 23, respectivamente (Krumboltz, 1991b, p.18).

Considerando a variável sexo, verifica-se que, tal como no estudo norte-americano, não se encontram diferenças acentuadas. Para o sexo masculino os coeficientes variam entre .12 (escala 23) e .72 (escala 18) e para o sexo feminino entre .06 (escala 23) e .78 (escala 1). As medianas de resultados são muito próximas nas duas amostras, sendo neste estudo de .51 para o sexo masculino e na amostra norte-americana de .49; quanto ao sexo feminino, a mediana é de .45 para a amostra portuguesa e de .52 na amostra norte-americana (Krumboltz, 1991b, p.18).

Os dados, no seu conjunto, legitimam a conclusão de que existe um grande paralelismo entre os resultados nos coeficientes de precisão obtidos na versão original do instrumento e na adaptação portuguesa; parecem fundamentar os argumentos críticos apresentados por alguns autores relativos, por um lado, às limitações consequentes na utilização de algumas escalas do instrumento no aconselhamento individual (Walsh, 1995) e, por outro, aos construtos medidos (Fuqua e Newman, 1994; Walsh, 1994). Devem igualmente considerar-se as precauções a tomar na interpretação de diferenças inter-grupais, bem como o efeito de alguns baixos índices de

precisão noutros aspectos de natureza psicométrica, designadamente as análises factoriais.

Quadro 7.18
Inventário de Crenças de Carreira.
Comparação entre os coeficientes alfa de Cronbach
do estudo português com as amostras norte-americanas

Escala (a)	Adaptação portuguesa			Estudos norte-americanos adultos empregados			
	Total (c) (N=451)	Masculino (N=208)	Feminino (N=243)	Total (N=743)	Masculino (N=296)	Feminino (N=447)	Amplitude noutros grupos (b)
1	69	51	78	52	65	38	38 a 86
2	64	65	64	84	83	84	69 a 84
3	34	26	40	55	52	56	48 a 78
4	63	57	68	75	75	74	68 a 75
5	36	46	28	36	33	37	16 a 38
6	66	67	66	68	64	70	52 a 72
7	20	17	18	35	34	36	30 a 50
8	52	55	48	43	43	45	40 a 48
9	45	40	47	44	40	47	40 a 56
10	30	27	26	40	25	49	29 a 57
11	52	53	50	51	52	51	46 a 63
12	46	50	42	50	49	49	25 a 53
13	41	34	45	53	48	56	31 a 53
14	38	29	45	54	57	52	44 a 61
15	39	52	23	49	46	50	31 a 50
16	41	43	39	54	48	57	38 a 64
17	61	55	64	58	54	61	49 a 61
18	72	72	69	78	76	78	64 a 78
19	51	53	50	27	40	16	16 a 56
20	55	53	58	66	69	62	57 a 68
21	37	36	38	51	46	53	46 a 57
22	31	29	32	30	30	28	26 a 51
23	09	12	06	40	39	40	39 a 55
24	48	53	45	63	67	60	50 a 67
25	61	59	61	70	74	67	67 a 74
Mediana	46	51	45	52	49	52	

(a) 1.Situação actual, 2.Planos de carreira, 3.Aceitação da incerteza, 4.Franqueza, 5.Realização, 6.Curso Superior, 7.Satisfação intrínseca, 8.Igualdade com os pares, 9.Ambiente de trabalho estruturado, 10.Controle do padrão de carreira, 11.Responsabilidade, 12.Aprovação de outros, 13.Comparações com outras pessoas, 14.Variedade nas profissões e nas Faculdades, 15.Flexibilidade no padrão de carreira, 16.Transição da formação para o emprego, 17.Experimentar empregos, 18.Mudança de local de trabalho, 19.Melhorar nível de desempenho/competência, 20.Persistência quando há incerteza, 21.Tomar riscos, 22.Formação profissional, 23.Negociar e/ou procurar emprego, 24.Ultrapassar obstáculos, 25.Esforço.

(b) Os outros grupos são constituídos por amostras de adultos desempregados, estudantes universitários, estudantes dos ensinos básico e secundário.

(c) Decimais omitidos.

O estudo da consistência interna do inventário foi também analisado através do cálculo das correlações item-escala, intercorrelações dos itens de cada escala, bem como no estudo dos valores obtidos para o coeficiente alfa de Cronbach quando excluído cada item. Os coeficientes obtidos constam do Quadro 7.19.

Neste ponto, deve notar-se que, psicometricamente, a precisão está proximamente relacionada com as intercorrelações dos itens. Um universo de itens em que a média das correlações é zero não tem qualquer interesse; requer-se antes um coeficiente relativamente alto, embora não excessivamente, porque nesse caso a variável pode ser demasiado específica (Kline, 2000, p.39).

Quadro 7.19

Inventário de Crenças de Carreira. Análise de consistência interna. Valor de alfa de Cronbach se item excluído da escala, correlação item-escala e intercorrelações entre os itens da escala

Escala	Item	Alfa se item excluído	Correlação com total escala (a)	Intercorrelações entre os itens da escala				
1	23	-	83 (37)	Item	55			
	55	-	93 (24)	23	56			
				55				
2	13	-	84 (39)		87			
	87	-	87 (28)	13	47			
				87				
3	21	-	81 (21)		52			
	52	-	74 (20)	21	21			
				52				
4	12	70	59 (23)		41	51	83	
	41	47	76 (53)	12	18	24	14	
	51	46	77 (58)	41		63	36	
	83	60	66 (36)	51			35	
				83				
5	4	-	88 (18)		93			
	93	-	67 (20)	4	24			
				93				
6	20	-	91 (40)		69			
	69	-	83 (55)	20	52			
				69				
7	27	09	46 (20)		33	57	86	96
	33	22	50 (04)	27	13	11	12	06
	57	09	56 (15)	33		21	-10	-10
	86	19	49 (06)	57			02	-01
	96	23	46 (03)	86				14
				96				
8	9	29	77 (41)		65	68		
	65	57	63 (23)	9	22	40		
	68	36	74 (37)	65		17		
				68				
9	64	-	80 (15)		89			
	89	-	81 (16)	64	29			
				89				
10	47	-	83 (18)		76			
	76	-	70 (11)	47	18			
				76				
11	2	50	57 (22)		10	60	61	71
	10	32	74 (46)	2	22	04	17	14
	60	52	48 (18)	10		23	25	37
	61	49	49 (23)	60			01	16
	71	43	61 (34)	61				14
				71				
12	36	-	85 (17)		85			
	85	-	76 (16)	36	30			
				85				

(a) Indicam-se, entre parêntesis, as correlações corrigidas. Decimais omitidos.

(continua)

Quadro 7.19 (continuação)

Inventário de Crenças de Carreira. Análise de consistência interna. Valor de alfa de Cronbach se item excluído da escala, correlação item-escala e intercorrelações entre os itens da escala

Escala	Item	Alfa se item excluído	Correlação com total escala (a)	Intercorrelações entre os itens da escala							
13	5	35	57 (23)	Item	17	29	80				
	17	36	62 (22)	5	11	16	18				
	29	27	65 (30)	17		27	04				
	80	40	57 (17)	29			14				
14	31	22	63 (34)	80							
	35	36	45 (14)		35	40	81	90			
	40	38	49 (13)	31	09	17	22	24			
	81	35	50 (16)	35		18	07	02			
	90	32	61 (20)	40			-07	06			
15	3	37	59 (17)	81				15			
	43	36	57 (17)	90							
	63	27	62 (26)		43	63	67				
	67	29	61 (24)	3	08	14	13				
16	6	37	55 (20)	43		15	13				
	30	36	51 (21)	63			21				
	32	40	56 (16)	67							
	79	32	58 (27)		30	32	79	94			
	94	35	53 (23)	6	11	05	15	19			
17	1	67	21 (-03)	30		06	09	26			
	18	58	49 (30)	32			26	02			
	28	53	63 (44)	79				08			
	46	56	56 (34)	94							
	53	53	62 (44)		18	28	46	53	62	74	84
	62	56	54 (34)	1	-05	01	01	04	-10	-03	-02
	74	54	61 (42)	18		21	12	19	28	28	09
	84	59	47 (24)	28			23	46	22	26	18
18	16	65	75 (52)	46				19	17	36	16
	42	61	78 (63)	53					23	27	18
	44	67	67 (47)	62						26	20
	56	77	44 (18)	74							12
	92	61	78 (63)	84							
19	39	-	86 (28)		42	44	56	92			
	50	-	78 (20)	16	50	33	08	55			
				42		45	19	55			
20	22	55	65 (27)	44			14	44			
	24	52	55 (29)	56				15			
	26	44	65 (46)	92							
	45	52	57 (29)		50						
	73	49	61 (34)	39	35						
20	22	55	65 (27)	50							
	24	52	55 (29)		24	26	45	73			
	26	44	65 (46)	22	13	21	23	15			
	45	52	57 (29)	24		35	13	18			
	73	49	61 (34)	26			19	41			

(a) Indicam-se, entre parêntesis, as correlações corrigidas. Decimais omitidos.

(continua)

Quadro 7.19 (continuação)
Inventário de Crenças de Carreira. Análise de consistência interna. Valor de alfa de Cronbach se item excluído da escala, correlação item-escala e intercorrelações entre os itens da escala

Escala	Item	Alfa se item excluído	Correlação com total escala (a)	Intercorrelações entre os itens da escala							
21	11	37	50 (14)	Item	15	48	58				
	15	18	70 (30)	11	13	05	08				
	48	31	57 (20)	15		25	16				
	58	35	57 (16)	48			07				
22	38	-	84 (2)	58							
	88	-	69 (14)	88							
23	34	28	60 (-05)		37	54	82				
	37	00	48 (12)	34	05	-07	-06				
	54	00	48 (11)	37		15	03				
	82	06	52 (04)	54			17				
24	7	44	48 (23)	82							
	14	46	46 (19)		14	19	25	70	75	77	78
	19	45	49 (20)	7	09	00	04	29	08	15	20
	25	50	42 (11)	14		12	12	11	03	11	06
	70	45	41 (20)	19			16	-05	12	17	15
	75	47	40 (15)	25				-04	-10	13	05
	77	39	56 (37)	70					13	10	20
	78	40	55 (36)	75						16	17
25	8	63	46 (17)	77							42
	49	55	58 (37)	78							
	59	56	58 (36)		49	59	66	72	91	95	
	66	57	51 (30)	8	19	10	07	09	08	07	
	72	55	59 (37)	49		21	18	24	21	22	
	91	58	52 (30)	59			19	22	14	36	
	95	54	61 (42)	66				22	17	21	

(a) Indicam-se, entre parêntesis, as correlações corrigidas. Decimais omitidos.

Analisando o efeito da exclusão do item no coeficiente de precisão, em especial nas escalas mais "problemáticas", verifica-se que na escala 7 nenhum item, se excluído, aumentaria de modo relevante o coeficiente; os itens psicometricamente menos satisfatórios são o 33 e o 96, cuja eliminação faria aumentar o coeficiente para .22 e .23, respectivamente. A análise das intercorrelações entre os itens revela que os coeficientes são baixos, variando entre -.10 e .21.

Quanto à escala 23, destaca-se o item 34, como afectando mais negativamente o coeficiente de precisão, porque, se excluído, o mesmo passaria de .09 para .28; note-se que este havia sido um dos itens alterado no estudo experimental, constatando-se a necessidade de nova reformulação. Os coeficientes de correlação entre os itens nesta escala são naturalmente baixos, variando entre -.07 e .17.

Estes dados, confirmam a fragilidade psicométrica destas escalas e salientam a necessidade de uma grande cautela na interpretação dos resultados individuais.

Nas outras escalas, os indicadores relacionados com as correlações item-total e o efeito da exclusão dos itens no coeficiente alfa de Cronbach, permitem a conclusão geral de se considerarem todos os itens importantes para as respectivas escalas, destacando-se apenas o caso do item 1 (escala 17), que apresenta correlações negativas com o total da escala e bastante baixas com os outros itens (sendo mesmo quatro delas negativas); se excluído, o coeficiente de precisão da escala passaria de .61 para .67, o que aponta no sentido de este item não ser uma medida inteiramente consistente da crença avaliada pelos restantes itens.

7.2.3. Intercorrelações entre as escalas

Com vista ao estudo da relação entre as crenças determinaram-se os coeficientes de correlação entre as escalas, para a amostra total, cuja matriz consta do Quadro 7.20. Estes dados constituem um elemento importante em termos de validade de construção do instrumento.

Quadro 7.20
Inventário de Crenças de Carreira
Intercorrelações entre as escalas

		ESCALAS (a)											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
E S C A L A S	2	00											
	3	-03	34										
	4	00	-26	-12									
	5	-05	-14	-04	11								
	6	05	-08	-11	18	-04							
	7	05	-11	-05	27	24	20						
	8	-04	01	-02	07	32	16	04					
	9	-01	-10	-01	-02	-04	-08	-04	03				
	10	-02	-23	-12	21	09	12	17	08	00			
	11	03	-24	-16	11	12	13	14	04	-23	25		
	12	-01	-08	04	00	09	01	01	04	-10	12	10	
	13	06	-12	-10	07	04	14	01	16	02	04	04	11
	14	08	-18	-20	15	-05	14	20	10	09	03	02	-10
	15	04	06	-05	08	-13	07	05	12	18	02	-02	-06
	16	01	05	13	02	-07	01	00	03	23	-08	-08	01
	17	-01	10	19	-02	23	-03	-06	-22	10	-21	-20	02
	18	-09	08	13	08	11	-03	-09	-08	13	-06	-14	05
	19	-01	10	04	-04	-04	-09	02	-03	05	-14	-12	-04
	20	-01	-28	-12	25	29	01	12	-06	23	11	09	00
	21	02	-14	04	20	16	10	19	-02	23	06	00	00
	22	00	-22	-10	12	17	12	18	-05	05	01	-04	-05
	23	-04	-19	-10	20	22	11	19	-07	-05	02	04	-03
	24	05	32	-12	21	29	11	19	-20	04	22	14	03
	25	01	43	-14	28	24	13	28	-02	14	24	23	07

		ESCALAS											
		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
E S C A L A S	14	10											
	15	00	10										
	16	00	06	32									
	17	01	04	00	41								
	18	00	12	00	15	33							
	19	09	10	16	15	06	07						
	20	14	09	00	09	12	07	04					
	21	07	05	04	24	18	10	00	37				
	22	04	14	01	08	12	09	06	25	26			
	23	11	18	08	03	18	04	01	27	16	27		
	24	16	15	05	11	22	13	06	27	24	24	31	
	25	23	29	22	17	06	08	00	36	30	27	28	38

- (a) 1.Situação actual, 2.Planos de carreira, 3.Aceitação da incerteza, 4.Franqueza, 5.Realização, 6Curso Superior, 7.Satisfação intrínseca, 8.Igualdade com os pares, 9.Ambiente de trabalho estruturado, 10.Controle do padrão de carreira, 11.Responsabilidade, 12.Aprovação de outros, 13.Comparações com outras pessoas, 14.Variedade nas profissões e nas Faculdades, 15.Flexibilidade no padrão de carreira, 16.Transição da formação para o emprego, 17.Experimentar empregos, 18.Mudança de local de trabalho, 19.Melhorar nível de desempenho/competência, 20.Persistência quando há incerteza, 21.Tomar riscos, 22.Formação profissional, 23.Negociar e/ou procurar emprego, 24.Ultrapassar obstáculos, 25.Esforço.
- (b) Destacam-se as correlações, em valor absoluto, $\geq .30$. As correlações iguais ou superiores a .09 e .12 são, respectivamente, significativas aos níveis de probabilidade de 5% e de 1% (teste bilateral). Decimais omitidos.

Embora o número de correlações estatisticamente significativo seja elevado (155 a 5% e 121 a 1%), este dado deve ser relativizado considerando a dimensão da amostra. A principal conclusão que se extrai da leitura da matriz de intercorrelações é a de que os coeficientes de correlação são globalmente baixos e variam entre $-.43$ e $.38$. Efectivamente, de um total de 300 correlações, apenas doze são superiores a $.30$ (valor absoluto). No manual da prova verificam-se correlações que variam entre $-.35$ e $.49$, constataando-se existirem, seguindo o mesmo critério, 24 superiores a $.30$ (valor absoluto).

As correlações positivas $\geq .30$ registam-se entre as escalas 2.*Planos de Carreira* e 3.*Aceitação da incerteza* ($.34$), 15.*Flexibilidade no padrão de carreira* e 16.*Transição da formação para o emprego* ($.32$), 16.*Transição da formação para o emprego* e 17.*Experimentar empregos* ($.41$), 17.*Experimentar empregos* e 18.*Mudança de local de trabalho* ($.33$), 20.*Persistência quando há incerteza* e 21.*Tomar riscos* ($.37$), 20.*Persistência quando há incerteza* e 25.*Esforço* ($.36$), 21.*Tomar riscos* e 25.*Esforço* ($.30$), 23.*Negociar e/ou procurar emprego* e 24.*Ultrapassar obstáculos* ($.31$), e 24.*Ultrapassar obstáculos* e 25.*Esforço* ($.38$).

As correlações negativas $\geq .30$ registam-se entre as escalas: 2.*Planos de carreira* e 24.*Ultrapassar obstáculos* ($-.32$), 2.*Planos de Carreira* e 25.*Esforço* ($-.43$), 5.*Realização* e 8.*Igualdade com os pares* ($-.32$). É interessante notar que na amostra norte-americana também se encontram correlações negativas entre estas mesmas escalas (Kruboltz, 1991b, p.26)

7.2.4. Análise factorial das escalas

Na sequência do estudo da matriz de intercorrelações realizou-se uma análise factorial ao nível das escalas (Quadro 7.21). A matriz dos factores foi depois rodada (Quadro 7.22), apresentando-se uma síntese no Quadro 7.23.

Como método de extracção utilizou-se a análise factorial em componentes principais sendo os factores retidos seguidamente transformados através de um procedimento de rotação "varimax", em conformidade com o utilizado no original da prova (Krumboltz, 1991b, p.24). A determinação do número de factores seguiu o critério de considerar apenas os que apresentam lambda superior a 1.00; é um critério considerado por alguns autores particularmente desejável em análises factoriais em componentes principais (Child, 1990, p.37).

Quadro 7.21
Inventário de Crenças de Carreira
Análise factorial das escalas em componentes principais. Matriz dos factores

Escalas	Factores (a)								h ²
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	
1.Situação actual	03	-07	-10	13	-15	09	-54	-61	04
2.Planos de carreira	-58	29	-03	-05	-37	-04	09	-13	38
3.Aceitação da incerteza	-29	39	10	-31	-31	-09	19	-22	20
4.Franqueza	50	-13	-09	-09	-16	-11	29	04	22
5.Realização	43	15	55	03	-02	-20	-04	-02	33
6Curso Superior	27	-24	-23	-11	-49	24	10	-07	15
7.Satisfação intrínseca	44	-16	-05	11	-43	-30	21	-18	25
8.Igualdade com os pares	-07	-30	-54	-29	-10	27	29	10	23
9.Ambiente de trabalho estruturado	16	37	-38	-04	55	02	13	-20	25
10.Controle do padrão de carreira	33	-40	02	-36	11	-30	09	-04	22
11.Responsabilidade	27	-49	15	-22	-07	-28	-23	01	24
12.Aprovação de outros	06	-09	19	-55	-07	02	-24	23	08
13.Comparações com outras pessoas	27	-12	-11	-25	01	60	-26	08	15
14.Variedade nas profissões e nas Faculdades	35	-14	-40	40	-10	11	-13	13	21
15.Flexibilidade no padrão de carreira	08	13	-63	-11	-02	-35	-20	07	25
16.Transição da formação para o emprego	17	55	-41	-23	-11	-13	-22	01	35
17.Experimentar empregos	16	72	16	-08	-20	13	-18	05	41
18.Mudança de local de trabalho	10	51	12	-27	-02	08	12	28	20
19.Melhorar nível de desempenho/competência	-6	28	-26	29	-11	-34	-13	38	10
20.Persistência quando há incerteza	60	16	06	-02	32	05	15	-16	32
21.Tomar riscos	50	31	-10	-14	04	00	25	-37	27
22.Formação profissional	48	17	00	30	-09	13	19	04	21
23.Negociar e/ou procurar emprego	51	09	16	27	-22	23	08	18	24
24.Ultrapassar obstáculos	63	10	22	-01	-04	03	-20	01	34
25.Esforço	74	-01	-16	-10	07	-11	-15	11	48
Expl.Var	3.66	2.37	1.85	1.36	1.29	1.19	1.12	1.05	
Prp.Totl	15	9	7	5	5	5	4	4	

(a) Decimais omitidos.

Quadro 7.22
Inventário de Crenças de Carreira
Análise factorial das escalas em componentes principais. Matriz dos factores rodada

Escalas	Factores (a)							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
1. Situação actual	01	00	03	-01	02	03	.86	01
2. Planos de carreira	-.68	14	08	-22	-06	-06	05	-21
3. Aceitação da incerteza	-.65	31	-01	04	09	01	-02	05
4. Franqueza	21	-01	02	16	.52	-12	-17	14
5. Realização	19	27	-22	21	26	.53	-05	04
6. Curso Superior	08	08	-05	04	47	-.48	15	-14
7. Satisfação intrínseca	05	-09	09	07	.75	06	07	-02
8. Igualdade com os pares	-04	-19	09	04	06	.75	-14	04
9. Ambiente de trabalho estruturado	07	01	22	-14	-20	-05	-03	.74
10. Controle do padrão de carreira	14	-27	00	.58	24	-02	-09	14
11. Responsabilidade	23	-22	00	-.56	20	09	12	-20
12. Aprovação de outros	04	26	-04	.57	-14	-11	-08	-20
13. Comparações com outras pessoas	40	30	-19	15	-14	-.47	20	01
14. Variedade nas profissões e nas Faculdades	.50	-08	26	-30	22	-18	14	-06
15. Flexibilidade no padrão de carreira	02	-03	.74	08	04	-15	07	13
16. Transição da formação para o emprego	-07	47	.56	03	02	-08	10	25
17. Experimentar empregos	-07	.78	08	-12	00	19	04	08
18. Mudança de local de trabalho	-08	.55	04	05	-06	03	-36	13
19. Melhorar nível de desempenho/competência	05	07	.58	-27	00	19	-19	-20
20. Persistência quando há incerteza	36	14	-13	08	19	13	-04	.56
21. Tomar riscos	02	24	-02	05	38	00	07	.60
22. Formação profissional	33	20	-07	-28	.38	06	-08	16
23. Negociar e/ou procurar emprego	.43	31	-18	-21	38	05	-10	-07
24. Ultrapassar obstáculos	.45	35	-08	20	27	21	11	11
25. Esforço	.57	17	24	28	30	01	01	24
Expl.Var	2.41	2.01	1.56	1.57	2.00	1.55	1.12	1.66
Prp.Totl	10	8	6	6	8	6	4	7

As saturações $\geq .50$ em cada factor são sombreadas. Quando, numa escala, nenhuma saturação preenche esse critério, indicam-se a negrito as saturações mais elevadas. Decimais omitidos.

A análise factorial da matriz de intercorrelações isolou oito factores com lambda superior a 1.00 que explicam aproximadamente 55% da variância total.

Consideram-se as escalas com saturações $\geq .50$ e, caso nenhuma escala sature com esse valor, o factor em que a escala tem a saturação mais elevada. A matriz dos factores rodada evidencia que o factor I explica 10% da variância e é um factor bipolar: nele apresentam saturações negativas as escalas *2. Planos de carreira* e *3. Aceitação da incerteza* e, saturações positivas, as escalas *25. Esforço*, *14. Variedade nas profissões e nas Faculdades*, *24. Ultrapassar obstáculos* e *23. Negociar e/ou procurar emprego*. A análise do significado psicológico das escalas indica que o factor configura o

seguinte padrão: a existência de planos de carreira abertos à mudança (escala 2) e a crença de que a indecisão é compreensível (escala 3) associa-se à crença de que o sucesso não está relacionado com o esforço (escala 25), a crença de que existem semelhanças entre as Faculdades e entre trabalhadores de uma profissão (escala 14), à crença de que os obstáculos estão a bloquear o progresso (escala 24) e à crença de que o emprego certo é impossível de encontrar (escala 23). Note-se que a escala 23 apresenta um coeficiente de consistência interna baixo (cf. Quadro 7.17) o que relativiza a interpretação psicológica deste factor.

Quadro 7.23
Inventário de Crenças de Carreira
Síntese da análise factorial em componentes principais. Matriz dos factores rodada (a)

Factor I 2. Planos de carreira (-68) 3. Aceitação da incerteza (-65) 25. Esforço (57) 14. Variedade nas profissões e nas Faculdades (50) 24. Ultrapassar obstáculos (45) 23. Negociar e/ou procurar emprego (43)	Factor II 17. Experimentar empregos (78) 18. Mudança de local de trabalho (55)
Factor III 15. Flexibilidade no padrão de carreira (74) 19. Melhorar nível de desempenho/competência (58) 16. Transição da formação para o emprego (56)	Factor IV 10. Controle do padrão de carreira (58) 12. Aprovação de outros (57) 11. Responsabilidade (56)
Factor V 7. Satisfação intrínseca (75) 4. Franqueza (52) 22. Formação profissional (38)	Factor VI 8. Igualdade com os pares (-75) 6. Curso Superior (-48) 13. Comparações com outras pessoas (-47) 5. Realização (53)
Factor VII 1. Situação actual (86)	Factor VIII 9. Ambiente de trabalho estruturado (74) 21. Tomar riscos (60) 20. Persistência quando há incerteza (56)

(a) Decimais omitidos.

No factor II, responsável por 8% da variância, saturam duas escalas, associando a disposição em tentar profissões alternativas (escala 17) com a disposição em mudar para um emprego melhor (escala 18).

O factor III inclui as crenças 15. *Flexibilidade no padrão de carreira*, 19. *Melhorar o nível de desempenho/competência* e 16. *Transição da formação para o emprego*, representando 6% da variância dos resultados. Este factor

indica predominantemente um padrão definido pela crença de que vários caminhos podem levar ao alcançar de um mesmo objectivo (escala 15) se associa à disposição para melhorar o desempenho (escala 19) e à crença de que o emprego pode não ser consistente com a formação inicial (escala 16).

O factor IV define-se pelas crenças *10. Controle do padrão de carreira*, *12. Aprovação de outros* e *11. Responsabilidade* e representa 6% da variância dos resultados. Este factor pode interpretar-se do seguinte modo: a crença de que o padrão de carreira é auto-determinado (escala 10) associa-se à crença de que a aprovação de outros não tem importância (escala 12) e à crença de que uma escolha de carreira é uma decisão pessoal (escala 11).

O factor V (explicando 8% da variância dos resultados) integra as crenças *7. Satisfação intrínseca*, *4. Franqueza* e *22. Formação profissional*. A tradução, numa linguagem psicológica deste factor, indica que a crença de que as tarefas devem ser fonte de satisfação (escala 7) está relacionada com a disposição para revelar as razões das escolhas (escala 4) e com a disposição para aprender novas competências para o emprego. Note-se que a escala 7 apresenta um índice de consistência interna baixo.

O factor VI é definido pelas crenças *8. Igualdade com os pares* (saturação negativa), *5. Realização* (saturação positiva), *6. Curso Superior* (saturação negativa) e *13. Comparações com outras pessoas* (saturação negativa), contribuindo com 6% para a variância dos resultados, e é um factor bipolar. Pode interpretar-se da seguinte forma: a motivação pela realização (escala 5) associa-se à necessidade de superar os outros (escala 8), à crença de que um curso superior é necessário para um bom emprego (escala 6) e à necessidade de efectuar comparações com outras pessoas (escala 13).

No factor VII encontramos apenas a escala *1. Situação actual* que contribui com 4% da variância.

Por fim, no factor VIII, saturam as crenças *9. Ambiente de trabalho estruturado*, *21. Tomar riscos* e *23. Persistência quando há incerteza*. Sugere

um padrão em que a preferência por horas fixas de trabalho com supervisão (escala 9) se associa à crença de que é melhor esforçar-se apesar de possível fracasso (escala 21) ou de que o indivíduo se esforçará apesar da incerteza (escala 20).

Confrontando esta estrutura com a encontrada no original verificamos uma estrutura factorial bastante diferente, não se confirmando os quatro factores apresentados no manual da prova (Krumboltz, 1991b, pp.23-24). No Quadro 7.24, estabelece-se a comparação entre os factores agora encontrados e os obtidos em estudos americanos.

Quadro 7.24
Inventário de Crenças de Carreira. Comparação entre a análise factorial
das escalas nas amostras americana e portuguesa

Factores e saturações na amostra americana	Factores e saturações na amostra portuguesa							
Factor I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	
4.Franqueza (44).....				.52				
5.Realização (54).....					.53			
7.Satisfação intrínseca (38).....				.75				
8.Igualdade com os pares (-42).....					.75			
14.Variedade nas profissões e nas Faculdades (50)	.50							
20.Persistência quando há incerteza (60).....							.56	
21.Tomar riscos (47)							.60	
23.Negociar e/ou procurar emprego (62).....	.43							
24.Ultrapassar obstáculos (58).....	.45							
25.Esforço (70).....	.57							
Factor II								
1.Situação actual (31).....						.86		
6.Curso Superior (43).....					.48			
15.Flexibilidade no padrão de carreira (61).....		.74						
16.Transição da formação para o emprego (70).....		.56						
17.Experimentar empregos (54).....	.78							
Factor III								
2.Planos de carreira (-43).....	.68							
10.Controle do padrão de carreira (47).....			.58					
11.Responsabilidade (51).....			.56					
12.Aprovação de outros (33).....			.57					
13.Comparações com outras pessoas (20).....					.47			
Factor IV								
3.Aceitação da incerteza (-34).....	.65							
9.Ambiente de trabalho estruturado (37).....							.74	
18.Mudança de local de trabalho (18).....		.55						
19.Melhorar nível de desempenho/competência (-18)			.58					
22.Formação profissional (32).....				.38				

Verificamos que cada um dos quatro factores referenciados no manual da prova se distribuem, cada um deles, na amostra portuguesa, em mais do que um factor. O primeiro factor distribui-se pelos factores I, V, VI e VIII da amostra portuguesa, o segundo da amostra americana pelos factores II, III, VI e VII, o terceiro pelos factores I, IV e VI e o quarto pelos factores I, II, III, V e VIII. Assim, verifica-se que para além da existência de mais factores na amostra portuguesa existem sobreposições de factores na análise desta comparação. A não confirmação da estrutura factorial encontrada em estudos anteriores pode atribuir-se a diferenças de natureza cultural.

Parece-nos também ser de assinalar que a proposta apresentada por Krumboltz de organização das escalas em cinco grande categorias (cf. Quadros 4.1 a 4.5, capítulo 4), não encontra fundamentação em nenhuma das análises factoriais efectuadas.

No entanto, como defendem Tinsley e Tinsley, tratando-se de uma análise factorial exploratória, a generalização de resultados não é possível, devendo-se efectuar análises factoriais em várias amostras para tentar averiguar sobre quais os factores que tendem a emergir (Tinsley e Tinsley, 1987, p. 418).

7.2.5. Validade concorrente

Como anteriormente se referiu (cf. capítulo 4), considera-se útil correlacionar resultados obtidos no Inventário com medidas de satisfação (Krumboltz, 1991b, p.18).

No Quadro 7.25, encontram-se as correlações obtidas entre as escalas e os itens relativos à satisfação face à situação actual, ao progresso global na carreira até agora e às perspectivas futuras da carreira.

A análise global revela que as correlações, no seu conjunto, são baixas; encontra-se, assim, uma indicação de que, de forma geral, não existe relação entre as crenças de carreira e a satisfação relativa à situação actual, ao progresso global na carreira até agora e às perspectivas futuras da carreira.

Tomando o critério adoptado no manual da prova de considerar apenas as correlações com valor absoluto $\geq .20$ (Krumboltz, 1991b, p.18) comprova-se que em apenas três escalas se encontram coeficientes que satisfazem o critério. A sua análise revela que os que estão dispostos a revelar as razões das escolhas (escala 4) evidenciam uma maior satisfação relativa à situação actual; os que acreditam que se esforçam mesmo que os objectivos sejam pouco claros (escala 20) evidenciam também uma maior satisfação face à sua situação actual, e que os que acreditam que os obstáculos podem ser ultrapassados (escala 24) tendem a sentir-se mais satisfeitos face à sua situação actual, face ao progresso global na carreira até agora, bem como quanto às perspectivas futuras da carreira. Note-se que, mesmo nestas escalas, as correlações são baixas situando-se entre .21 e .28.

Na relação com os resultados encontrados com a versão americana deve focar-se a dificuldade de comparação de dados, já que a formulação dos itens relativos à satisfação na versão experimental americana do Inventário se baseava num item em se pedia ao sujeito para indicar o seu grau de satisfação quanto à sua situação actual (estudante, trabalhador).

O estudo da validade concorrente, relativa a critérios de satisfação, é também condicionado pelo facto de se utilizarem apenas itens e não uma escala para medir a satisfação, tal como se verifica na versão americana.

Quadro 7.25
Inventário de Crenças de Carreira
Correlações entre as escalas e os itens de satisfação

Escalas	Satisfação Emprego actual	Satisfação Progresso global da carreira até agora	Satisfação Perspectivas futuras da carreira
1.Situação actual	02	-02	-09
2.Planos de carreira	-19	-17	-12
3.Aceitação da incerteza	-02	07	01
4.Franqueza	.22	19	13
5.Realização	05	-01	11
6Curso Superior	03	-01	-05
7.Satisfação intrínseca	07	07	07
8.Igualdade com os pares	-03	-01	-12
9.Ambiente de trabalho estruturado	15	11	18
10.Controle do padrão de carreira	15	17	10
11.Responsabilidade	04	03	-03
12.Aprovação de outros	-11	-05	-10
13.Comparações com outras pessoas	-02	02	-07
14.Variedade nas profissões e nas Faculdades ..	-02	09	02
15.Flexibilidade no padrão de carreira	-05	-10	-05
16.Transição da formação para o emprego	07	05	09
17.Experimentar empregos	-01	-04	07
18.Mudança de local de trabalho	-01	03	11
19.Melhorar nível de desempenho/competência ..	-12	-17	00
20.Persistência quando há incerteza	.21	15	14
21.Tomar riscos	13	11	15
22.Formação profissional	12	08	16
23.Negociar e/ou procurar emprego	13	13	12
24.Ultrapassar obstáculos	.22	.23	.28
25.Esforço	13	14	17

Destacam-se as correlações $\geq .20$. Decimais omitidos. As correlações iguais ou superiores a .09 e a .12 são, respectivamente, significativas aos níveis de probabilidade de 5% e 1% (teste bilateral).

7.2.6. Análise de itens

Os resultados obtidos quanto à consistência interna, em conjugação com as sugestões avançadas por algumas análises críticas do instrumento (Fuqua e Newman, 1994; Walsh, 1994; Walsh, 1995), levantam a necessidade de estudar a estrutura factorial ao nível dos itens, o que não se efectua na versão americana. Esta análise assume um carácter muito exploratório atendendo à dimensão da amostra (N=451) e ao número de itens (96). A este respeito, note-se que várias opiniões surgem na literatura sendo de considerar que uma das regras usualmente sugerida refere-se ao ratio sujeitos/variáveis;

simplisticamente, podem considerar-se como mínimo requerido 5 a 10 sujeitos por variável mas, para amostras superiores a 300, a relação entre os itens e o número de sujeitos torna-se menos crucial (Tinsley e Tinsley, 1987, p.415).

Apresenta-se no Quadro 7.26² a matriz dos factores rodada (rotação varimax) da análise factorial dos itens em componentes principais. Uma primeira constatação relativamente aos resultados obtidos refere-se ao número elevado de factores extraídos (32), face ao número de itens que constituem o instrumento. Esses factores (com *lambda* superior a 1.00) explicam aproximadamente 69% da variância dos resultados e, com excepção dos factores I, V, VIII, X e XXIV que traduzem cada um 3% da variância, os restantes explicam 2% da variância. Esta multiplicidade de factores encontrados deve-se ao facto de a maioria das escalas não saturar apenas num factor, como se pode facilmente constatar a partir da leitura do Quadro 7.27, no qual se apresenta uma análise da correspondência entre os itens constituintes da escala, os factores encontrados e as respectivas saturações.

Verifica-se que apenas em 6 das 25 escalas os itens saturam num só factor e nelas se incluem as escalas *1.Situação actual*, *2.Planos de carreira*, *5.Realização*, *6Curso Superior*, *12.Aprovação de outros* e *19.Melhorar nível de desempenho/competência*.

Saturam em dois factores os itens das escalas *3.Aceitação da incerteza*, *4.Franqueza*, *10.Controle do padrão de carreira*, *18.Mudança de local de trabalho* e *22.Formação profissional*.

As escalas em que se observa uma saturação dos itens em cinco ou mais factores são a *7.Satisfação intrínseca*, *17.Experimentar empregos* e *24.Ultrapassar obstáculos*. Estes resultados, em conjugação com os obtidos nos coeficientes de precisão, reforçam novamente todo o cuidado a ter na interpretação de resultados individuais.

² Optou-se, dado o carácter muito exploratório desta análise, por apresentar apenas a matriz dos factores rodada. A matriz dos factores antes da rotação pode consultar-se no anexo 2. Neste anexo apresenta-se, igualmente, a matriz das intercorrelações entre os itens.

Quadro 7.26
Inventário de Crenças de Carreira.
Análise factorial dos itens em componentes principais. Matriz dos factores rodada

Itens	Factores (a)															
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	XVI
1	-33	-01	02	-05	00	01	06	-03	-18	-22	-01	-02	-03	02	-07	13
2	03	05	14	-05	-03	-05	-06	05	01	10	-04	-05	-09	29	02	01
3	00	08	-07	08	06	-02	03	-04	-02	06	-01	05	-04	08	05	-10
4	-02	06	09	-06	03	-05	-06	13	07	08	-05	-07	-06	09	-03	11
5	08	-05	11	04	-06	03	14	-05	-03	00	05	02	-04	-02	-78	-03
6	09	06	-13	05	-08	08	-11	08	-06	01	05	13	19	01	11	37
7	-03	10	-11	23	06	-11	-01	24	-01	04	-05	-14	-09	-09	01	03
8	08	12	-06	06	07	-13	17	10	-04	-03	-08	03	22	06	03	04
9	03	-20	-01	25	00	40	08	-12	-05	02	-06	-04	43	22	00	-07
10	26	-05	02	01	-08	00	09	-03	07	02	06	-01	04	-67	01	-28
11	-14	-01	-07	26	06	-14	-01	17	-10	20	08	02	-22	03	-07	02
12	-07	05	-04	-16	05	-13	-03	03	07	28	-07	-03	08	12	11	16
13	-65	06	-04	-02	13	04	10	-09	-10	-15	01	02	-07	-03	-10	-09
14	16	-07	07	01	-03	-12	01	14	-17	18	-07	-08	09	04	11	-12
15	-01	05	05	08	10	-02	-04	14	23	-02	01	06	21	-08	04	-03
16	-04	-02	03	-04	-78	-04	09	01	-01	-02	-01	02	10	00	-11	07
17	08	00	-05	23	-02	32	-06	05	05	-01	-05	-10	03	-15	20	-21
18	-01	-06	-03	41	02	00	01	46	02	01	07	00	00	-02	10	15
19	12	07	11	-05	04	-01	10	19	-02	09	13	14	-11	00	-10	-25
20	07	02	02	06	-02	01	-74	02	00	04	-02	02	13	-03	07	-13
21	-53	-01	04	-06	02	-01	-05	-02	15	09	00	02	07	-09	-06	13
22	11	04	02	03	-08	12	-02	-12	-05	04	-10	-05	-01	03	02	00
23	01	01	03	01	-06	-07	02	-04	-02	-03	-85	-02	02	01	11	-01
24	41	-03	10	02	-01	04	05	-06	-10	09	00	07	-03	00	18	11
25	30	00	-09	-07	-02	01	-05	10	08	00	09	-08	06	25	04	02
26	25	-15	05	-02	05	-01	-02	-02	05	19	03	01	07	05	08	00
27	-01	-08	-04	-20	-15	00	00	-20	-08	07	01	05	11	01	02	17
28	-02	06	02	06	19	04	-03	09	-04	02	00	15	-04	-05	-04	-69
29	06	-08	12	-05	10	13	07	01	07	07	08	-08	04	00	20	10
30	-14	-66	07	-01	01	-04	01	12	-09	-02	-10	10	05	06	-03	07
31	01	-02	-01	05	-01	20	06	14	00	-07	00	10	-11	-02	10	08
32	05	06	08	-51	-04	18	17	-13	20	-04	-01	-11	07	11	11	13
33	07	15	05	01	-02	09	07	01	16	11	00	08	-64	-02	01	-04
34	04	10	10	-05	01	13	10	08	03	03	-06	03	08	-02	07	09
35	02	-02	03	-01	-06	-03	21	-09	06	28	-05	25	-17	06	-01	-04
36	07	-08	-67	01	-03	-04	12	08	10	06	04	-05	-08	-01	-01	08
37	13	-06	-11	02	-02	-13	12	-08	14	-01	09	11	04	-04	15	07
38	18	-04	01	09	06	-04	08	08	09	01	03	05	06	-05	09	-05
39	-02	11	-02	01	02	-08	-06	-02	-02	07	02	-76	06	08	03	03
40	00	-02	-04	-03	-01	-04	07	06	-01	03	03	-06	11	-02	00	-06
41	07	-07	-07	03	02	05	08	06	-02	-81	-01	01	01	01	02	-05
42	-03	00	-04	00	-78	03	-01	08	04	06	-06	03	-04	-06	05	22
43	-05	-71	05	08	04	10	-01	-10	02	-15	08	-04	08	-03	02	07
44	-07	14	02	21	-62	02	-07	-01	10	08	-04	07	00	01	04	01
45	-06	-03	-09	10	06	04	03	-10	20	07	01	-10	-11	-02	03	05
46	02	15	03	06	11	-01	12	00	10	00	-04	-11	-03	00	-12	19
47	06	00	01	06	02	07	10	-01	-04	09	-01	-07	02	03	-08	-06
48	01	-08	03	02	-01	-01	05	10	-76	04	-03	-08	07	02	-04	01

(continua)

(a) As saturações $\geq .50$ em cada factor são sombreadas. Quando nenhuma saturação preenche esse critério, indicam-se a negrito as saturações mais elevadas. Decimais omitidos.

Quadro 7.26 (continuação)
Inventário de Crenças de Carreira
Análise factorial dos itens em componentes principais. Matriz dos factores rodada

Itens	Factores															
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	XVI
49	22	16	19	05	-01	01	-15	03	13	07	-18	06	-11	01	29	04
50	-09	-9	01	07	06	06	-08	05	-07	-16	-06	-70	-02	-11	-03	18
51	11	00	12	-05	08	01	07	06	08	-83	02	-07	02	01	03	03
52	-10	01	00	09	11	07	-11	06	-01	-16	-01	-01	-05	-02	06	02
53	-04	06	11	11	25	-06	03	12	05	-05	-02	05	-04	-13	05	-66
54	21	-08	-13	-07	-06	-19	06	22	-10	26	-11	-05	07	17	07	08
55	-01	02	-02	-01	-05	03	04	06	00	04	-84	01	-03	04	-04	03
56	-14	13	18	02	14	-01	-09	28	29	03	-05	-04	-16	02	-02	14
57	10	00	04	10	-09	00	02	11	03	15	10	06	23	-06	13	-07
58	26	22	-11	02	00	00	04	07	10	09	05	02	15	-04	17	06
59	37	08	11	-08	04	-10	05	27	-10	14	-05	-20	-04	06	05	-03
60	08	-06	-05	04	-07	03	11	-15	17	12	-04	01	05	13	00	-11
61	-09	01	-04	02	-02	-12	-03	03	-04	-03	03	03	-05	-66	-02	01
62	-05	13	-06	13	10	-04	-01	10	05	04	-01	-13	-21	09	06	20
63	07	21	-12	-14	-05	42	10	11	-04	10	12	28	05	-02	11	-04
64	13	16	-05	24	05	08	-01	03	21	02	-09	02	-12	-25	-05	-05
65	-03	02	02	03	01	-78	-01	00	00	05	-07	-04	04	-05	02	00
66	25	01	-11	-06	07	17	16	10	17	01	10	05	-35	05	10	11
67	03	28	07	01	-15	12	13	15	-11	00	-10	21	09	-05	-04	05
68	00	-18	11	08	-07	28	21	-21	01	01	-03	07	21	03	08	-12
69	-05	-03	-05	-05	04	01	-80	-01	04	14	09	-11	-06	09	09	06
70	04	11	-09	-03	10	-08	30	21	-26	07	01	-09	-07	-05	18	17
71	20	02	11	01	-07	11	09	02	00	00	03	-02	00	-55	26	00
72	24	06	01	03	07	08	06	09	02	05	06	-02	02	16	-67	08
73	20	00	-02	-09	13	02	-10	06	14	09	05	07	06	02	-07	-07
74	10	04	-04	02	08	-02	10	34	04	02	-07	05	-06	00	02	29
75	-01	-05	-16	02	13	-02	-07	15	00	08	00	03	-04	05	-12	00
76	19	11	21	-09	-04	01	00	-10	-11	09	-05	-06	-01	09	19	-36
77	16	04	04	12	05	01	00	-71	04	02	06	-07	-03	04	-01	05
78	06	-05	-08	04	05	-03	02	-69	08	05	-03	13	01	-02	05	11
79	03	05	09	-70	-05	01	-06	21	-03	02	00	12	05	-02	-01	12
80	-21	11	-18	-12	03	-22	-01	16	-14	07	01	-02	17	-01	47	-07
81	19	10	-13	07	-21	12	11	03	-06	05	00	-02	-01	08	05	10
82	-18	-42	01	-23	04	15	-11	35	10	10	-04	-05	06	-05	02	07
83	17	-13	-06	11	01	03	04	-23	-07	-55	02	09	10	-08	-05	00
84	-05	46	-03	-12	10	02	-13	-01	-10	-04	11	-01	-14	-17	07	12
85	-01	12	-74	08	07	04	-13	-09	-03	00	-01	02	10	04	11	-05
86	-31	-08	-15	06	06	05	07	10	-08	14	-02	-11	-15	12	-08	04
87	-77	09	-03	-02	-04	-01	-05	-06	01	-17	01	06	00	-09	-07	11
88	08	-09	-08	-01	07	05	09	12	02	03	01	05	-03	-09	-03	04
89	26	15	-15	22	13	20	-04	03	15	-14	04	11	-14	-29	03	-11
90	08	-04	-02	-01	-07	08	-12	04	-01	10	06	02	02	-04	16	15
91	12	-01	23	20	17	09	-05	12	-11	03	11	-02	11	06	13	10
92	06	02	04	-08	-81	00	-01	01	-08	04	-05	-03	-08	-04	01	03
93	11	-10	07	-19	12	-16	07	14	09	-02	-08	03	07	-04	11	09
94	-08	39	-18	03	21	-13	-12	06	04	00	10	01	-09	-07	05	48
95	42	-01	-08	-02	03	08	05	16	00	21	03	-06	13	08	10	07
96	05	-04	03	-07	-09	-11	16	02	06	03	02	-01	-03	04	02	05
Expl.Var	3.23	2.21	1.72	1.80	2.85	1.77	1.95	2.53	1.47	2.54	1.76	1.70	1.54	1.91	2.05	2.40
Prp.Totl	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2

Quadro 7.26 (continuação)
 Inventário de Crenças de Carreira
 Análise factorial dos itens em componentes principais. Matriz dos factores rodada

Itens	Factores															
	XVII	XVIII	XIX	XX	XXI	XXII	XXIII	XXIV	XXV	XXVI	XXVII	XXVIII	XXIX	XXX	XXXI	XXXII
1	-07	-17	12	05	03	22	07	-20	-18	26	-01	-10	19	-07	02	-01
2	14	00	-10	15	07	11	-07	16	23	-50	-05	11	14	-02	-24	-02
3	08	00	01	-04	01	06	-07	-11	-06	-74	02	06	05	-09	-03	00
4	02	05	00	02	-15	11	02	-65	01	-17	00	08	02	00	-08	-03
5	03	03	-01	-03	-03	-03	07	03	-09	12	-03	03	01	04	08	-01
6	-09	-14	12	-08	06	-09	01	11	06	32	06	-04	02	20	16	13
7	14	14	00	-16	16	-07	32	36	01	-18	-04	-04	01	14	-15	06
8	-06	00	22	07	-07	11	-21	05	-05	00	-26	14	10	-03	49	11
9	05	-11	02	-05	04	01	-02	-18	-05	02	03	29	-13	03	04	-06
10	04	-06	01	-03	-06	13	-03	-02	05	00	10	04	07	-02	02	-08
11	-17	39	-08	01	-06	04	-05	-01	-09	-12	-02	17	01	15	07	30
12	06	01	-33	08	-17	20	04	-05	31	29	12	06	-03	06	-01	16
13	04	01	00	04	04	01	-05	-10	-14	22	-10	00	-05	02	-10	06
14	04	12	06	04	07	-06	-02	07	46	-16	18	-11	34	00	-12	-03
15	-02	09	11	-06	-07	13	04	-01	13	09	15	-01	-08	12	07	-56
16	06	02	08	-01	01	09	-01	-04	05	02	00	-03	-01	10	02	12
17	-03	-03	-06	23	-01	01	04	14	04	-22	02	08	00	43	-12	-07
18	-06	04	01	-02	-03	-05	17	22	02	-09	09	-03	06	02	-12	10
19	02	14	-10	06	-14	-03	07	02	26	01	03	09	05	17	-55	07
20	05	07	-05	-10	-03	03	06	-03	05	04	06	11	08	05	12	01
21	03	-04	-50	01	-03	02	-01	02	-04	-10	-04	-07	-15	02	-07	-06
22	-33	07	-10	16	02	09	-05	03	07	21	05	-15	12	16	02	52
23	-02	08	04	02	-02	-06	03	00	01	02	00	03	08	00	09	-01
24	23	23	03	14	08	-13	02	36	03	01	-04	-08	-07	-03	05	18
25	12	08	-02	-29	10	06	17	-04	21	22	-04	01	13	23	23	-02
26	01	03	-22	16	07	-04	-05	-50	-04	04	17	-20	-02	-01	05	28
27	00	46	12	02	06	-02	-09	39	09	-02	-10	08	-03	06	09	-14
28	11	-01	03	05	-04	10	04	08	00	-12	16	03	-08	09	09	00
29	02	02	-03	-01	-04	01	-02	-02	00	-06	03	-10	02	-70	-04	10
30	04	04	12	-09	06	-04	09	-12	00	-02	13	-12	04	-16	10	07
31	00	14	-42	-04	38	26	02	08	-15	-01	04	03	06	-09	27	03
32	02	07	00	20	-10	-09	06	-12	09	14	-01	03	01	-26	01	09
33	02	19	00	01	18	08	04	03	11	-01	-10	-13	13	03	-01	06
34	03	02	04	10	-06	05	-75	01	-05	-01	03	-05	-02	-03	-02	05
35	-09	02	15	00	37	10	10	07	-01	08	-06	06	-28	32	05	02
36	09	-05	04	-05	02	-10	-01	15	03	-14	-04	04	06	20	-09	-05
37	-10	15	-20	05	24	40	09	19	20	11	04	-16	03	-04	05	02
38	-16	-71	-01	03	-07	10	12	00	03	03	09	-11	00	-04	03	02
39	-03	10	07	04	00	-01	-09	04	-15	03	06	-05	-11	-02	03	-05
40	-10	-05	-05	-02	-77	-05	-04	-05	01	-01	-06	05	02	-02	-03	00
41	-05	03	00	04	07	-01	04	09	07	-01	-03	00	07	10	06	-04
42	02	03	-02	09	-02	-02	00	08	-10	-08	04	00	02	-03	01	-05
43	09	-06	-05	03	-14	07	00	10	-01	09	-04	-05	-09	05	01	-07
44	-20	-08	-01	04	-03	-09	-12	04	06	19	-09	00	-19	-09	-04	-10
45	03	-07	05	05	07	-10	13	15	-08	-11	-04	04	-02	-05	03	-62
46	-03	05	08	04	-10	-01	03	04	-08	04	-67	12	-05	03	-01	07
47	06	00	-01	02	-01	00	-05	00	-78	-07	-08	00	-07	00	06	01
48	-02	02	02	01	00	-01	05	07	-07	-05	07	05	10	06	-03	16

(continua)

Quadro 7.26 (continuação)
Inventário de Crenças de Carreira

Análise factorial dos itens em componentes principais. Matriz dos factores rodada

Itens	Factores															
	XVII	XVIII	XIX	XX	XXI	XXII	XXIII	XXIV	XXV	XXVI	XXVII	XXVIII	XXIX	XXX	XXXI	XXXII
49	-13	15	15	-01	07	17	02	13	20	15	-26	16	06	01	13	10
50	-03	-7	-10	00	-04	03	11	-09	06	03	-18	05	14	-05	06	01
51	02	00	-10	02	-02	00	-04	04	04	-02	04	-01	03	-01	-01	04
52	08	03	-65	03	-05	-03	09	-02	-02	13	19	10	16	-07	03	10
53	-11	05	00	-01	-07	-01	07	08	-08	-05	02	00	-02	-07	-07	-02
54	06	34	-10	06	20	04	-24	-01	05	-14	03	-06	-11	01	05	15
55	01	-06	-04	-03	05	09	-07	-01	-03	-01	-01	-02	-10	04	-05	00
56	-10	06	-07	14	02	-25	-10	-06	08	15	19	-20	25	04	01	-13
57	-09	06	-08	-08	-07	43	01	23	14	03	00	-06	-08	00	11	20
58	-19	-05	01	27	-21	09	-01	-03	-01	-08	-20	-07	-06	-17	-2	32
59	06	09	03	14	-03	35	02	03	01	13	-10	12	03	01	-16	17
60	02	-04	08	-05	01	06	-06	03	-06	02	-08	02	-70	02	01	00
61	04	-08	-14	13	-02	-22	02	15	-05	05	-05	04	02	-04	-05	-06
62	-07	18	05	06	07	-26	44	14	-04	-10	08	-13	-24	11	-11	05
63	11	03	-04	-33	-05	03	-09	-06	09	16	-04	-11	04	-07	-18	10
64	-05	-20	09	-12	-07	13	-18	14	-12	15	02	-18	-28	-05	28	12
65	-07	-04	03	00	-02	01	12	-06	03	-01	-02	-11	03	12	04	03
66	01	13	08	19	18	16	-18	10	15	01	-13	-08	-09	-07	-02	19
67	04	24	-07	-07	03	-13	-09	-03	-03	18	-31	18	26	-03	06	26
68	05	07	-11	-13	-02	-09	-18	-43	02	07	01	10	-15	15	05	16
69	-11	02	-03	03	11	04	03	-05	05	00	02	05	01	00	-08	-01
70	-18	-15	01	00	08	-03	03	34	03	-06	10	-09	-09	03	-11	26
71	05	19	12	-08	08	17	-05	-07	09	00	-07	-07	07	02	02	24
72	-03	11	04	-07	02	14	04	-01	07	-10	-08	-06	00	13	-07	11
73	-28	-09	05	23	06	-01	01	-51	-01	-07	09	-03	03	13	00	17
74	-02	05	15	35	03	-05	05	09	03	08	43	11	01	-01	-11	07
75	-03	06	01	-71	-03	03	11	14	07	-07	07	05	-02	02	07	07
76	12	09	17	05	13	27	-17	00	20	-12	16	00	14	-02	00	20
77	-05	06	05	07	02	-09	06	00	08	06	-07	08	-06	07	12	-04
78	-09	01	-04	06	07	18	04	12	-05	-10	05	-05	-08	-04	10	-03
79	02	04	06	-02	02	07	-07	-11	05	07	04	-08	02	04	02	07
80	10	-09	-17	-04	13	04	-11	-03	-07	-02	05	10	-04	22	03	-04
81	-10	18	-09	06	-11	-50	-06	-04	-18	04	-06	-03	11	10	18	-09
82	06	18	-06	08	-01	-04	-16	13	-07	-08	01	-04	-09	-16	-03	02
83	-03	10	17	-03	-05	21	09	-03	00	22	-03	14	-03	-11	03	15
84	03	-05	-13	03	12	-04	22	19	-01	-09	18	20	-11	-07	-10	07
85	02	01	-01	-09	-06	04	09	-07	01	-01	05	00	-07	-04	07	00
86	-12	08	01	-29	-09	14	-21	20	15	-12	07	26	03	-25	16	-04
87	12	-08	04	00	-02	-11	02	-02	02	-06	02	-03	-01	-07	-06	01
88	-74	13	-04	03	11	04	-02	06	-09	-04	01	06	-03	-03	-06	07
89	23	-02	-02	13	-06	08	-09	06	-03	13	10	-13	-02	03	02	24
90	15	00	-08	02	15	08	-07	-16	-02	06	01	-07	-09	-22	-61	00
91	06	23	-07	16	20	12	-01	25	-03	30	-12	-08	-13	01	08	01
92	-05	01	01	01	01	-08	09	03	04	02	09	-05	02	04	-01	02
93	-18	15	-10	-02	-07	01	02	38	19	-01	-05	17	-07	-09	-03	13
94	-09	02	-02	00	09	-06	12	00	-09	07	16	15	-01	00	-09	13
95	21	31	-03	03	-01	22	03	15	09	18	-15	00	-01	03	-15	01
96	-05	-06	04	06	06	-03	-07	-01	-01	02	09	-75	02	-06	02	-03
Expl.Var	1.48	1.92	1.59	1.57	1.58	1.75	1.59	2.64	1.69	2.03	1.52	1.48	1.48	1.59	1.69	2.16
Prp.Totl	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2

Quadro 7.27
Inventário de Crenças de Carreira. Correspondência entre os itens da escala,
os factores encontrados e respectivas saturações

Escala	Itens	Factores e saturações			
1		XI			
	23	85			
	55	84			
2		I			
	13	-65			
	87	-77			
3		XIX	XIX		
	21	-53			
	52		65		
4		XIX	X		
	12	-33			
	41		81		
	51		83		
	83		55		
5		XXIV			
	4	65			
	93	38			
6		VII			
	20	74			
	69	80			
7		XVIII	XIII	XXII	I XXVIII
	27	46			
	33		64		
	57			43	
	86				-31
	96				75
8		XIII	VI	XXIV	
	9	43			
	65		78		
	68			-43	
9		XXIX	XXXI	XIV	
	64	-28	28		
	89			-29	
10		XXV	XVI		
	47	78			
	76		-36		
11		XXVI	XIV	XXIX	
	2	-50			
	10		67		
	60			70	
	61		66		
	71		55		
12		III			
	36	67			
	85	74			

(continua)

Quadro 7.27 (continuação)
Inventário de Crenças de Carreira. Correspondência entre os itens da escala,
os factores encontrados e respectivas saturações

Escala	Itens	Factores e saturações						
13		XV	VI	XXX				
	5	78						
	17			43				
	29			70				
	80	47						
14		XIX	XXI	XXII	XXXI			
	31	-42						
	35		37					
	40		77					
	81			50				
15		XXVI	II	VI	XXVII			
	3	74						
	43		71					
	63		21	42				
	67		28		-31			
16		XVI	II	IV				
	6	37						
	30		66					
	32			51				
	79			70				
17		I	II	VIII	XVI	XXVII	XXIII	
	1	-33						
	18			46				
	28				69			
	46					67		
18		V	IX					
	16	78						
	42	78						
	44	62						
	56		29					
19		XII						
	39	76						
	50	70						
20		I	XXIV	XXXII				
	22	-33						
	24	41						
	26		50					
	45			62				
21								
	73		51					

(continua)

Quadro 7.27 (continuação)
Inventário de Crenças de Carreira. Correspondência entre os itens da escala,
os factores encontrados e respectivas saturações

Escala	Itens	Factores e saturações					
21		XVIII	XXXII	IX	XX		
	11	39					
	15		56				
	48			76			
	58				27		
22		II	XVII				
	38	71					
	88		-74				
23		XXIII	XXII	XVIII	II		
	34	75					
	37		40				
	54			34			
	82				-42		
24		XXIV	XXV	XXXI	I	XX	VIII
	7	36					
	14		46				
	19			55			
	25				30		
	70	34					
	75					71	
	77						71
	78						69
		XXXI	XV	I	XIII		
25	8	49					
	49		29				
	59			37			
	66				-35		
	72						
	91		67				
	95	42					

Nota: Indica-se apenas a saturação mais elevada de cada item num factor.

7.3. Inventário sobre o Stress Profissional

7.3.1. Medidas de tendência central e de dispersão

No Quadro 7.28 indicam-se as médias, os desvios padrão e as amplitudes de resultados em cada uma das escalas e das subescalas do Inventário sobre o *Stress Profissional*, e nos Quadros 7.29, 7.30 e 7.31 no que se refere aos itens, respectivamente, das Escalas *Stress Profissional-Severidade*, *Stress Profissional-Frequência* e *Stress Profissional-Índice*.

Quadro 7.28
Inventário sobre o *Stress Profissional*
Médias e desvios padrão das escalas e das subescalas

	Média	Desvio padrão	Amplitude (a)
Escalas			
<i>Stress Profissional-Severidade</i>	5.64	.89	1.97-8.20
<i>Stress Profissional-Frequência</i>	3.96	1.77	0.00-8.17
<i>Stress Profissional-Índice</i>	23.11	10.96	0.00-56.83
Subescalas Pressão do trabalho			
<i>Pressão do Trabalho-Severidade</i>	5.58	1.14	1.20-8.50
<i>Pressão do Trabalho-Frequência</i>	4.66	2.18	0.00-9.00
<i>Pressão do Trabalho-Índice</i>	26.67	13.53	0.00-63.00
Subescalas Falta de suporte			
<i>Falta de Suporte-Severidade</i>	5.76	1.08	2.20-8.70
<i>Falta de Suporte-Frequência</i>	3.60	2.22	0.00-9.00
<i>Falta de Suporte-Índice</i>	21.90	14.68	0.00-69.30

(a) A amplitude poderia situar-se entre 1.13 e 8.87 para a Escala de *Stress Profissional-Severidade*, entre 0 e 9 para a Escala de *Stress Profissional-Frequência* e para as subescalas *Pressão do Trabalho-Frequência* e *Falta de Suporte-Frequência*, entre 1 e 9 para as subescalas *Pressão do Trabalho-Severidade* e *Falta de Suporte-Severidade*, entre 0 e 79.8 para a Escala de *Stress Profissional-Índice* e entre 0 e 81 para as subescalas *Pressão do Trabalho-Índice* e *Falta de Suporte-Índice*.

Registam-se médias mais elevadas na Escala de *Stress Profissional-Severidade*, por comparação com a Escala de *Stress Profissional-Frequência*, resultado que também se encontra nos estudos realizados com a versão americana (Spielberger e Vagg, 1999), e igualmente no estudo preliminar (cf. Quadro 5.2, capítulo 5), invertendo-se essa tendência no que respeita às

medidas de dispersão (desvio padrão de .89 e de 1.77 para as escalas de *Stress Profissional-Severidade* e *Stress Profissional-Frequência*, respectivamente); a mesma tendência observa-se na análise das médias e dos desvios padrão para as subescalas relativas à *Pressão do Trabalho* e à *Falta de Suporte*.

A análise da amplitude de resultados revela que os resultados tendem a distribuir-se por valores que se situam entre os extremos da escala ou que estão muito próximos.

Quadro 7.29
Inventário sobre o *Stress Profissional*. Médias, desvios padrão e amplitude de resultados dos itens da escala *Stress Profissional-Severidade*

Itens	Média (a)	Desvio padrão	Amplitude (b)
2A.Trabalho para além do horário	5.29 (21)	1.97	1-9
3A.Ausência de oportunidades para promoção	6.39 (6)	1.79	1-9
4A.Cumprimento de funções novas ou não familiares	4.64 (28)	1.90	1-9
5A.Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho	5.62 (17)	2.04	1-9
6A.Apoio inadequado por parte do seu supervisor	5.73 (13)	1.93	1-9
7A.Lidar com situações de crise	6.42 (4)	1.82	1-9
8A.Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade	6.48 (2)	1.76	1-9
9A.Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções	4.86 (27)	1.83	1-9
10A.Equipamento inadequado ou de fraca qualidade	5.82 (10)	1.92	1-9
11A.Cumprimento de responsabilidades acrescidas	5.24 (23)	1.90	1-9
12A.Períodos de inactividade	4.87 (26)	2.33	1-9
13A.Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor	5.70 (15)	1.81	1-9
14A.Sentir atitudes negativas contra a organização	5.71 (14)	1.76	1-9
15A.Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão	6.01 (8)	1.66	1-9
16A.Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento	6.42 (5)	1.88	1-9
17A.Ofensas pessoais de clientes/consumidores/ colegas	6.73 (1)	2.00	1-9
18A.Falta de participação na política de tomada de decisão	5.45 (18)	1.72	1-9
19A.Salário inadequado	6.27 (7)	1.88	1-9
20A.Competição para a promoção	5.74 (12)	2.00	1-9
21A.Supervisão inadequada ou pobre	5.56 (19)	1.96	1-9
22A.Barulho na área de trabalho	5.75 (11)	2.14	1-9
23A.Interrupções frequentes	5.93 (9)	1.96	1-9
24A.Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às actividades muito exigentes ...	5.19 (24)	1.90	1-9
25A.Burocracia excessiva	6.42 (3)	1.80	1-9
26A.Cumprir prazos	5.40 (20)	2.06	1-9
27A.Tempo pessoal insuficiente (por exemplo, para o café, para o almoço, etc.)	5.29 (22)	2.07	1-9
28A.Trabalhar por um colega para o proteger	4.31 (29)	1.89	1-9
29A.Colegas de trabalho pouco motivados	5.17 (25)	1.80	1-9
30A.Conflitos com outros departamentos ou secções	5.70 (16)	1.91	1-9

(a) Os números entre parêntesis referem-se à ordenação da média dos itens.

(b) A amplitude de resultados poderia situar-se entre 1 e 9.

Constata-se que os três itens com médias mais elevadas são, por ordem, os seguintes: *17A.Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas* (6.73), *8A.Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade* (6.48) e *25A.Burocracia excessiva* (6.42). Os itens *7A.Lidar com situações de crise* e *16A.Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento* apresentam igualmente uma média de 6.42, embora um desvio padrão superior ao do item 8A. As três médias mais baixas observam-se nos itens *28A.Trabalhar por um colega para o proteger* (4.31), *4A.Cumprimento de funções novas ou não familiares* (4.64) e *9A.Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções* (4.86) (Quadro 7.29).

A amplitude nas médias é próxima da verificada em amostras norte americanas em que se encontram médias entre 3.38 e 6.61 (gestores e técnicos superiores), entre 3.57 e 6.87 (administrativos e técnicos especializados) e entre 2.75 e 6.81 (militares) (Spielberger e Vaag, 1999, p.25)

A variabilidade dos resultados é, na generalidade, inferior a 2.00, com excepção dos itens *5A.Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho*, *12A.Períodos de inactividade*, *17A.Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas*, *20A.Competição para a promoção*, *22A.Barulho na área de trabalho*, *26A.Cumprir prazos* e *27A.Tempo pessoal insuficiente*.

Os desvios padrão podem considerar-se semelhantes aos verificados nos estudos anteriores, embora se tenham observado em amostras de gestores e técnicos superiores e de administrativos e técnicos especializados valores, na sua maioria, superiores a 2.00, enquanto numa amostra de militares se verifica apenas no item 12A um valor superior a 2.00 (Spielberger e Vagg, 1999, p.25).

Quanto à amplitude de resultados, é interessante notar que, em todos os itens, os valores se distribuem entre os dois extremos da escala, o que é indicador de uma utilização plena da escala de respostas em nove pontos (1-9).

O posicionamento do item *1A.Cumprimento de tarefas desagradáveis* é diferente do encontrado nos estudos efectuados com a versão americana (Spielberger e Vagg, 1999; Turnage e Spielberger, 1991), surgindo aqui em 26º lugar na hierarquia. Este dado, em conjugação com o obtido no estudo com a versão experimental (cf. Quadro 5.3, capítulo 5) em que o item surge em 27º lugar, sugere que se questione se se deve manter como item de referência e já preenchido; naturalmente, a decisão final deverá fundamentar-se em estudos com outras amostras portuguesas.

Quanto aos resultados no que se refere aos itens da Escala de *Stress Profissional-Frequência* (Quadro 7.30), as três médias mais elevadas situam-se nos itens *2B.Trabalho para além do horário*, *26B.Cumprir prazos* e *19B.Salário inadequado*. As três mais baixas são relativas aos itens *13B.Dificuldades em conseguir o acordo com o seu supervisor*, *12B.Períodos de inactividade* e *17B.Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas*.

A inspecção da ordenação das médias nos itens das Escalas de *Stress Profissional-Severidade* e de *Stress Profissional-Frequência* (Quadros 7.29 e 7.30) permite verificar uma diferença acentuada na ordenação das mesmas. Assim, 15 em 29 itens apresentam uma diferença na ordenação igual ou superior a 10 posições, sendo que 5 apresentam uma diferença na ordenação igual ou superior a 15 posições; nestes últimos, incluem-se os itens 2, 7, 17, 26 e 29. Por exemplo, o item *Ofensas pessoais de clientes/colegas/consumidores* (item 17), sendo o primeiro para a severidade é o último para a frequência; o item *Trabalho para além do horário* (item 2) é 21º na severidade, mas 1º na frequência.

Estes dados dão suporte à opção dos autores do instrumento em considerar a *severidade* e a *frequência* como dimensões separadas no plano da avaliação, contributo aliás salientado nas críticas positivas ao instrumento quando comparado com outros instrumentos de avaliação do *stress* profissional (cf. capítulo 5).

A variabilidade dos resultados na frequência é, na generalidade, mais elevada que a verificada para o *Stress Profissional-Severidade* e encontra os seus valores extremos nos itens 3B.*Ausência de oportunidades para promoção* (4.01) e 28B.*Trabalhar por um colega para o proteger* (2.78), o que surge em conformidade com o observado nos estudos realizados nos Estados Unidos (Spielberger e Reheiser, 1994b; Spielberger e Vagg, 1999; Turnage e Spielberger, 1991)

A análise da amplitude de resultados revela que os resultados se distribuem, em todos os itens, entre os dois extremos da distribuição, existindo, assim, uma utilização de todos os pontos da escala em dez pontos (0-9).

Quadro 7.30
Inventário sobre o *Stress Profissional*. Médias, desvios padrão e amplitude de resultados dos itens da Escala *Stress Profissional-Frequência*

Itens	Média (a)	Desvio padrão	Amplitude (b)
1B.Cumprimento de tarefas desagradáveis	4.42 (11)	3.37	0-9
2B.Trabalho para além do horário	6.80 (1)	3.31	0-9
3B.Ausência de oportunidades para promoção	3.63 (19)	4.01	0-9
4B.Cumprimento de funções novas ou não familiares	3.69 (18)	3.51	0-9
5B.Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho	4.01 (15)	3.61	0-9
6B.Apoio inadequado por parte do seu supervisor	3.36 (23)	3.56	0-9
7B.Lidar com situações de crise	4.62 (8)	3.23	0-9
8B.Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade	3.50 (21)	3.49	0-9
9B.Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções	3.96 (17)	3.60	0-9
10B.Equipamento inadequado ou de fraca qualidade	4.56 (9)	3.74	0-9
11B.Cumprimento de responsabilidades acrescidas	4.39 (12)	3.47	0-9
12B.Períodos de inactividade	1.81 (29)	2.91	0-9
13B.Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor	1.88 (28)	2.64	0-9
14B.Sentir atitudes negativas contra a organização	3.55 (20)	3.33	0-9
15B.Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão	4.01 (16)	3.70	0-9
16B.Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento	4.02 (14)	3.35	0-9
17B.Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas	1.68 (30)	2.54	0-9
18B.Falta de participação na política de tomada de decisão	3.47 (22)	3.59	0-9
19B.Salário inadequado	5.62 (3)	3.81	0-9
20B.Competição para a promoção	2.85 (25)	3.60	0-9
21B.Supervisão inadequada ou pobre	3.25 (24)	3.49	0-9
22B.Barulho na área de trabalho	4.88 (6)	3.61	0-9
23B.Interrupções frequentes	5.54 (4)	3.55	0-9
24B.Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às actividades muito exigentes ...	4.23 (13)	3.62	0-9
25B.Burocracia excessiva	5.39 (5)	3.37	0-9
26B.Cumprir prazos	6.25 (2)	3.19	0-9
27B.Tempo pessoal insuficiente (por exemplo, para o café, para o almoço, etc.)	4.55 (10)	3.72	0-9
28B.Trabalhar por um colega para o proteger	1.90 (27)	2.78	0-9
29B.Colegas de trabalho pouco motivados	4.79 (7)	3.59	0-9
30B.Conflitos com outros departamentos ou secções	2.19 (26)	3.01	0-9

(a) Os números entre parêntesis referem-se à ordenação da média dos itens.

(b) A amplitude de resultados poderia situar-se entre 0 e 9.

As médias mais elevadas na Escala *Stress Profissional-Índice* (Quadro 7.31) situam-se nos itens 19AB. *Salário inadequado*, 2AB. *Trabalho para além do horário* e 25AB. *Burocracia excessiva*. As mais baixas encontram-se nos itens 17AB. *Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas*, 12AB. *Períodos de inactividade* e 28AB. *Trabalhar por um colega para o proteger*.

Quadro 7.31
Inventário sobre o *Stress Profissional*. Médias, desvios padrão e amplitude de resultados dos itens da Escala *Stress Profissional-Índice*

Itens	Média (a)	Desvio padrão	Amplitude (b)
1AB.Cumprimento de tarefas desagradáveis	22.12 (6)	16.84	0-45
2AB.Trabalho para além do horário	36.09 (2)	23.14	0-81
3AB.Ausência de oportunidades para promoção	24.24 (15)	28.58	0-81
4AB.Cumprimento de funções novas ou não familiares	16.53 (25)	18.25	0-72
5AB.Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho	24.29 (14)	25.04	0-81
6AB.Apoio inadequado por parte do seu supervisor	20.98 (20)	24.36	0-81
7AB.Lidar com situações de crise	29.55 (7)	22.78	0-81
8AB.Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade	23.76 (16)	25.58	0-81
9AB.Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções	18.99 (23)	19.57	0-81
10AB.Equipamento inadequado ou de fraca qualidade	27.94 (9)	26.01	0-81
11AB.Cumprimento de responsabilidades acrescidas	23.02 (17)	21.18	0-81
12AB.Períodos de inactividade	9.19 (29)	17.59	0-81
13AB.Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor	11.08 (27)	16.79	0-81
14AB.Sentir atitudes negativas contra a organização	21.34 (19)	22.48	0-81
15AB.Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão	25.60 (13)	25.71	0-81
16AB.Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento	25.63 (12)	23.43	0-81
17AB.Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas	10.98 (28)	17.22	0-81
18AB.Falta de participação na política de tomada de decisão	19.71 (22)	22.10	0-81
19AB.Salário inadequado	36.80 (1)	28.55	0-81
20AB.Competição para a promoção	17.10 (24)	23.56	0-81
21AB.Supervisão inadequada ou pobre	19.74 (21)	23.50	0-81
22AB.Barulho na área de trabalho	29.38 (8)	25.98	0-81
23AB.Interrupções frequentes	34.04 (5)	25.30	0-81
24AB.Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às actividades muito exigentes	22.40 (18)	22.15	0-81
25AB.Burocracia excessiva	35.98 (3)	25.92	0-81
26AB.Cumprir prazos	34.44 (4)	23.16	0-81
27AB.Tempo pessoal insuficiente (por exemplo, para o café, para o almoço, etc.)	26.09 (10)	25.00	0-81
28AB.Trabalhar por um colega para o proteger	7.75 (30)	13.07	0-81
29AB.Colegas de trabalho pouco motivados	25.89 (11)	22.44	0-81
30AB.Conflitos com outros departamentos ou secções	12.74 (26)	19.36	0-81

(a) Os números entre parêntesis referem-se à ordenação da média dos itens.

(b) A amplitude de resultados poderia situar-se entre 0 e 81, excepto para o item 1AB que se poderia situar entre 0 e 45.

As medidas de variabilidade situam-se entre 13.07 (Item 28AB) e 28.58 (item 3AB), com a maioria (19 em 30) dos itens a apresentarem valores que se situam entre 22.00 e 25.00.

A análise da amplitude de resultados revela uma utilização entre os dois extremos das escalas, resultado previsível com base nas amplitudes de resultados encontrados nas escalas de *Stress Profissional-Severidade* e *Stress Profissional-Frequência*. Apenas num de 30 itens (item 4AB) não se encontram resultados correspondentes ao extremo mais alto da escala, mas sendo, todavia, muito próximos.

7.3.2. Precisão

Os coeficientes alfa de Cronbach para as escalas e subescalas do Inventário sobre o *Stress Profissional* são apresentados no Quadro 7.32. Em conformidade com os resultados do manual da prova (Spielberger e Vagg, 1999) apresentam-se os valores para a amostra total e para ambos os sexos.³

Quadro 7.32
Inventário sobre o *Stress Profissional*. Coeficientes alfa de Cronbach para as escalas e as subescalas na amostra total e segundo o sexo

	Total (a) (N=451)	Masculino (N=208)	Feminino (N=243)
Escalas			
<i>Stress Profissional-Severidade</i>	88	89	86
<i>Stress Profissional-Frequência</i>	90	89	91
<i>Stress Profissional-Índice</i>	89	87	90
Subescalas Pressão do trabalho			
Pressão do Trabalho-Severidade	80	81	79
Pressão do Trabalho-Frequência	83	82	84
Pressão do Trabalho-Índice	80	78	81
Subescalas Falta de suporte			
Falta de Suporte-Severidade	78	80	76
Falta de Suporte-Frequência	83	81	85
Falta de Suporte-Índice	82	80	84

(a) Decimais omitidos.

³ No manual da prova são apresentados resultados considerando igualmente grupos profissionais. Considerando o interesse relativo desta análise, apresentam-se, no anexo 3, os resultados obtidos na adaptação portuguesa nos grupos profissionais de bancários e de professores.

Para a amostra total, os coeficientes nas escalas variam entre .88 e .90, enquanto nas subescalas da *Pressão do Trabalho* a variação é entre .80 e .83 e nas subescalas da *Falta de Suporte* é entre .78 e .83.

Quando se consideram os coeficientes segundo o sexo, verifica-se que a amplitude nas escalas se situa entre .87 e .89 para o sexo masculino e entre .86 e .91 para o sexo feminino. Nas subescalas de *Stress Profissional-Pressão do Trabalho* observa-se uma variação entre .78 e .82 (sexo masculino) e entre .79 e .84 (sexo feminino), enquanto nas subescalas de *Stress Profissional-Falta de Suporte* as amplitudes situam-se entre .80 e .81 (sexo masculino) e entre .76 e .84 (sexo feminino). A mediana dos coeficientes das subescalas é de .81 para a amostra total, de .80 para o sexo masculino e de .82 para o sexo feminino (cf. Quadro 7.33).

Em termos globais, estes resultados são bastante satisfatórios e ligeiramente superiores aos verificados no estudo preliminar (cf. Quadro 5.6, capítulo 5), o que confirma a elevada consistência interna do instrumento.

No seu confronto com os resultados obtidos noutros estudos realizados nos Estados Unidos (Spielberger e Reheiser, 1994a; Spielberger e Reheiser, 1994b; Spielberger, Reheiser, Reheiser e Vaag, 1999; Spielberger e Vaag, 1999; Turnage e Spielberger, 1991), constatamos que os coeficientes são muito próximos, tal como se pode verificar no Quadro 7.33 em que se apresenta uma síntese dos resultados obtidos para os coeficientes alfa de Cronbach relativos às escalas e às subescalas e o cálculo das respectivas medianas na adaptação portuguesa e em várias amostras norte-americanas.

Quadro 7.33
Inventário sobre o *Stress Profissional*. Comparação entre os coeficientes alfa de Cronbach do estudo português com as amostras norte-americanas

	Adaptação portuguesa			Estudos norte-americanos								
				Gestores e técnicos superiores			Administrativos e técnicos especializados			Militares		
Escalas e subescalas	Total N=451	M N=208	F N=243	Total N=983	M N=643	F N=340	Total N=807	M N=590	F N=217	Total N=382	M N=358	F N=24
Escalas												
Severidade	88	89	86	89	86	91	93	93	93	82	83	77
Frequência	90	89	91	89	89	89	91	92	91	86	86	85
Índice	89	87	90	87	87	88	91	92	91	84	84	79
Subescalas												
Pressão do trabalho												
Severidade	80	81	79	84	83	85	87	87	87	80	80	83
Frequência	83	82	84	84	83	84	86	88	85	75	75	75
Índice	80	78	81	80	80	81	85	86	85	75	75	78
Subescalas												
Falta de suporte												
Severidade	78	80	76	84	82	84	87	87	87	73	72	83
Frequência	83	81	85	81	81	83	83	85	83	79	79	77
Índice	82	80	84	80	80	80	83	84	82	79	80	76
Mediana escalas	89	89	90	89	87	89	91	92	91	84	84	79
Mediana	81	80	82	82.5	81.5	83.5	85.5	86.5	85	77	77	77.5

A análise da consistência interna efectua-se também, para a amostra total, em relação a cada um dos itens, através da análise da exclusão do item no coeficiente, bem como do estudo da correlação do item com o total da escala (Quadro 7.34) ou da subescala (Quadro 7.35).

Os resultados relativos às correlações item-total para as três escalas do Inventário sobre o *Stress Profissional* e dos valores de alfa caso o item seja excluído confirmam, na generalidade, as conclusões anteriormente referidas que vão no sentido de uma elevada consistência interna do instrumento.

Mais especificamente, na Escala de *Stress Profissional-Severidade*, as correlações corrigidas variam entre .21 (item 4A.*Cumprimento de funções novas ou não familiares*) e .57 (item 13A.*Dificuldades em conseguir o acordo com o seu supervisor*), encontrando-se nove coeficientes $\geq .50$ (itens 13A, 14A, 15A, 20A, 22A, 23A, 24A, 25A e 30A), dez $\geq .40$ (itens 6A, 7A, 8A, 9A, 10A, 16A, 17A, 19A, 21A, 27A) e seis $\geq .30$ (itens 3A, 11A, 18A, 26A, 28A e 29A); os

valores de alfa não são afectados com a exclusão de nenhum dos itens, isto é, variam sempre entre .87 e .88, sendo, como referido, o valor para a Escala de .88.

Quadro 7.34
Inventário sobre o Stress Profissional. Análise de consistência interna nas escalas.
Alfa de Cronbach se o item excluído da escala e correlação item-escala

Itens	Escalas (a)					
	Severidade		Frequência		Índice	
	Alfa se excluído	Correlação com o total	Alfa se excluído	Correlação com o total	Alfa se excluído	Correlação com o total
1. Cumprimento de tarefas desagradáveis			90	50 (45)	88	45 (41)
2. Trabalho para além do horário	88	29 (22)	90	44 (38)	88	38 (32)
3. Ausência de oportunidades para promoção	88	40 (34)	90	47 (41)	88	45 (38)
4. Cumprimento de funções novas ou não familiares	88	28 (21)	90	39 (33)	88	34 (29)
5. Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho	88	32 (24)	90	56 (51)	88	50 (44)
6. Apoio inadequado por parte do seu supervisor	88	55 (49)	90	62 (57)	88	58 (53)
7. Lidar com situações de crise	88	48 (42)	90	64 (60)	88	58 (53)
8. Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade	88	50 (44)	90	61 (57)	88	62 (57)
9. Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções	88	47 (41)	90	56 (51)	88	51 (46)
10. Equipamento inadequado ou de fraca qualidade	88	50 (44)	90	48 (42)	88	50 (43)
11. Cumprimento de responsabilidades acrescidas	88	44 (38)	90	60 (55)	88	51 (46)
12. Períodos de inactividade	88	32 (24)	90	21 (16)	89	21 (16)
13. Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor	87	61 (57)	90	56 (52)	88	49 (45)
14. Sentir atitudes negativas contra a organização	88	57 (52)	90	54 (49)	88	51 (46)
15. Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão	87	58 (54)	90	60 (55)	88	56 (50)
16. Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento	88	54 (49)	90	60 (56)	88	55 (50)
17. Ofensas pessoais de clientes/consumidores/ colegas	88	50 (44)	90	39 (35)	88	37 (32)
18. Falta de participação na política de tomada de decisão	88	39 (33)	90	49 (44)	88	48 (42)
19. Salário inadequado	88	50 (45)	90	45 (39)	88	47 (40)
20. Competição para a promoção	88	56 (50)	90	44 (38)	88	40 (34)
21. Supervisão inadequada ou pobre	88	55 (49)	90	61 (56)	88	58 (53)
22. Barulho na área de trabalho	87	59 (54)	90	41 (36)	88	40 (33)
23. Interrupções frequentes	87	60 (55)	90	59 (54)	88	56 (50)
24. Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às actividades muito exigentes	88	57 (52)	90	53 (48)	88	48 (43)
25. Burocracia excessiva	87	59 (54)	90	62 (57)	88	59 (54)
26. Cumprir prazos	88	40 (33)	90	50 (46)	88	42 (36)
27. Tempo pessoal insuficiente (por exemplo, para o café, para o almoço, etc.)	88	52 (46)	90	44 (38)	88	40 (33)
28. Trabalhar por um colega para o proteger	88	42 (36)	90	47 (43)	88	42 (39)
29. Colegas de trabalho pouco motivados	88	42 (36)	90	62 (58)	88	59 (54)
30. Conflitos com outros departamentos ou secções	88	57 (51)	90	57 (53)	88	52 (48)

(a) Indicam-se, entre parêntesis, as correlações corrigidas. Decimais omitidos.

Para a Escala Stress Profissional-Frequência, as correlações item-total corrigidas variam entre .16 (item 12B.Períodos de inactividade) e .60 (item 7B.Lidar com situações de crise), encontrando-se catorze coeficientes $\geq .50$ (itens 5B, 6B, 7B, 8B, 9B, 11B, 13B, 15B, 16B, 21B, 23B, 25B, 29B e 30B) e apenas um $\leq .30$ (item 12B); tal como na *Escala Stress Profissional-Severidade*, também na escala de *Stress Profissional-Frequência*, os coeficientes não são afectados pela exclusão do item, obtendo-se para todos os itens o valor de .90, que corresponde ao valor obtido para a Escala.

Para a Escala *Stress Profissional-Índice* as correlações corrigidas item-total variam entre .16 (item 12AB.Períodos de inactividade) e .57 (item 8AB.Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade), sendo nove correlações $\geq .50$ (itens 6AB, 7AB, 8AB, 15AB, 16AB, 21AB, 23AB, 25AB e 29AB) e, apenas duas $\leq .30$ (itens 4AB e 12AB); nesta escala, nenhum dos itens se excluído afecta significativamente o valor de alfa.

Globalmente, pode concluir-se que existe uma homogeneidade nos itens que compõem as escalas, o que ressalta a importância dos itens constituintes do instrumento como contributo positivo para o nível geral de consistência interna.

A mesma análise efectuada ao nível das subescalas (Quadro 7.35) revela que nas subescalas de *Pressão do Trabalho* as correlações corrigidas entre o item e o total da escala variam entre .38 e .56 (*Severidade*), entre .38 e .63 (*Frequência*) e entre .34 e .57 (*Índice*); para as subescalas de *Falta de Suporte* as variações situam-se entre .35 e .57 (*Severidade*), entre .37 e .66 (*Frequência*) e entre .37 e .64 (*Índice*).

Quanto ao efeito da exclusão do item no coeficiente alfa de Cronbach constata-se que, tal como para as escalas, também nas subescalas o seu efeito é muito reduzido, situando-se os coeficientes sempre em valores bastante satisfatórios que variam entre .75 e .83 no conjunto das seis

subescalas. Constata-se, assim, uma elevada consistência interna das subescalas e a homogeneidade dos itens constituintes.

Quadro 7.35
Inventário sobre o Stress Profissional. Análise de consistência interna nas subescalas.
Alfa de Cronbach se excluído o item das subescalas e correlação item-subescala

Itens	Subescalas de Pressão do Trabalho (a)					
	Severidade		Frequência		Índice	
	Alfa se excluído	Correlação com o total	Alfa se excluído	Correlação com o total	Alfa se excluído	Correlação com o total
4.Cumprimento de funções novas ou não familiares	79	55 (42)	83	51 (38)	79	47 (35)
7.Lidar com situações de crise	78	65 (54)	81	70 (61)	77	66 (54)
9.Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções	79	58 (46)	82	62 (51)	78	57 (45)
11.Cumprimento de responsabilidades acrescidas.	77	67 (56)	80	72 (63)	77	66 (56)
16.Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento	78	66 (55)	81	70 (61)	76	68 (57)
23.Interrupções frequentes	79	54 (40)	81	63 (52)	78	59 (44)
24.Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às actividades muito exigentes	78	61 (49)	81	64 (52)	78	58 (45)
25.Burocracia excessiva	79	51 (38)	81	65 (55)	78	63 (49)
26.Cumprir prazos	78	63 (50)	82	61 (51)	77	62 (50)
27.Tempo pessoal insuficiente (por exemplo, para o café, para o almoço, etc.)	79	59 (45)	83	52 (38)	79	50 (34)
Itens	Subescalas de Falta de Suporte (a)					
	Severidade		Frequência		Índice	
	Alfa se excluído	Correlação com o total	Alfa se excluído	Correlação com o total	Alfa se excluído	Correlação com o total
3.Ausência de oportunidades para promoção	78	50 (36)	83	54 (39)	82	53 (37)
5.Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho	77	53 (38)	82	60 (48)	81	58 (45)
6.Apoio inadequado por parte do seu supervisor .	75	69 (57)	80	74 (65)	79	73 (63)
8.Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade	75	65 (54)	80	70 (61)	79	73 (63)
10.Equipamento inadequado ou de fraca qualidade	77	53 (39)	83	51 (37)	82	52 (37)
13.Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor	76	61 (48)	82	62 (54)	80	58 (49)
14.Sentir atitudes negativas contra a organização..	76	58 (46)	82	58 (47)	81	55 (43)
18.Falta de participação na política de tomada de decisão	78	49 (35)	82	61 (49)	80	58 (47)
21.Supervisão inadequada ou pobre	75	65 (53)	80	74 (66)	79	73 (64)
29.Colegas de trabalho pouco motivados	76	58 (45)	81	69 (59)	79	67 (57)

(a) Indicam-se, entre parêntesis, as correlações corrigidas. Decimais omitidos.

7.3.3. Intercorrelações entre escalas e subescalas

No Quadro 7.36 apresentam-se as intercorrelações entre as escalas e as subescalas no Inventário sobre o *Stress* Profissional.

Entre as escalas a correlações variam entre .07 (*Severidade* e *Frequência*) e .93 (*Frequência* e *Índice*).

Quadro 7.36
Inventário sobre o *Stress* Profissional
Intercorrelações entre as escalas e as subescalas

	Escalas (a)			Subescalas (b)					
	SP-S	SP-F	SP-I	PT-S	PT-F	PT-I	FS-S	FS-F	FS-I
Escalas									
Severidade									
Frequência	.07								
Índice	.33	.93							
Subescalas									
Pressão do trabalho									
Severidade	.81	-.04	.21						
Frequência	.08	.87	.80	.00					
Índice	.36	.76	.84	.39	.89				
Subescalas									
Falta de suporte									
Severidade	.82	.19	.38	.41	.15	.25			
Frequência	.07	.88	.83	-.08	.58	.49	.23		
Índice	.23	.82	.86	-.01	.53	.49	.44	.95	

(a) SP-S –Stress Profissional-Severidade, SP-F-Stress Profissional-Frequência, SP-I-Stress Profissional-Índice.

(b) PT-S-Pressão do Trabalho-Severidade, PT-F-Pressão do Trabalho-Frequência, PT-I-Pressão do Trabalho-Índice, FS-S-Falta de Suporte-Severidade, FS-F-Falta de Suporte-Frequência, FS-I-Falta de Suporte-Índice.

Destacam-se as correlações iguais ou superiores a .50. As correlações iguais ou superiores a .09 e a .12 são, respectivamente, significativas aos níveis de probabilidade de 5% e 1% (teste bilateral). Decimais omitidos.

Entre as subescalas verifica-se que as correlações variam entre -.08 e .95. Nas subescalas relativas à *Pressão do Trabalho* a correlação mais elevada surge entre a *Frequência* e o *Índice* (atingindo, neste caso .89), observando-se a mesma tendência no que se refere às subescalas de *Falta de Suporte*. As correlações entre as subescalas relativas à *Severidade* e à *Frequência* são baixas e situam-se nos seguintes valores .08 (*Pressão do Trabalho*) e .07 (*Falta de Suporte*).

Comparações com trabalhos anteriores podem efectuar-se apenas para as correlações entre *Severidade* e *Frequência*, as únicas disponíveis no manual norte-americano da prova. As correlações para as escalas são, em três grupos profissionais, de .27 (gestores e técnicos superiores), .51 (administrativos e técnicos especializados) e -.03 (militares) (Spielberger e Vagg, 1999, p.31); nas subescalas de *Pressão do Trabalho* são .18, .42 e -.14, respectivamente, para as amostras gestores e técnicos superiores, administrativos e técnicos especializados, e militares; nas subescalas de *Falta de Suporte* são .38, .41 e .13, respectivamente para as amostras referidas. Regista-se, assim, uma forte relação entre o grupo profissional e as correlações (Spielberger e Vagg, 1999, p.31).

7.3.4. Correlações entre itens das escalas

Nos Quadros 7.37, 7.38 e 7.39 apresentam-se as intercorrelações entre os itens, respectivamente para as Escalas de *Stress Profissional-Severidade*, *Stress Profissional-Frequência* e *Stress Profissional-Índice*. Nestes Quadros estão igualmente as correlações entre os itens que constituem as seis subescalas.

Na Escala de *Stress Profissional-Severidade* (Quadro 7.37) as correlações entre os itens variam entre -.10 e .76. Verifica-se que, num total de 405 correlações, 89 são iguais ou superiores a .30, e apenas 5 são iguais ou superiores a .50. Observam-se 7 correlações negativas (2A/12A, 2A/18A, 3A/4A, 4A/8A, 4A/12A, 5A/26A, 12A/26A), as quais se referem a itens que apresentam, como se viu anteriormente (cf. Quadros 7.34 e 7.35) na análise da consistência interna, correlações, em geral, mais baixas com o total das

escalas e das subescalas, bem como se excluídos fariam alterar de forma mais positiva, por comparação com outros, o coeficiente alfa de Cronbach.

Na Escala de *Stress Profissional-Frequência* (Quadro 7.38) a amplitude das correlações entre itens situa-se entre $-.05$ e $.77$. Registam-se 125 (num total de 405) correlações superiores a $.30$, das quais 10 são iguais ou superiores a $.50$. As correlações negativas são apenas 3 (2B/12B, 4B/22B e 12B/15B).

Na Escala de *Stress Profissional-Índice* (Quadro 7.39) observa-se uma variação nas correlações entre $-.10$ e $.72$, encontrando-se 71 correlações iguais ou superiores a $.30$, sendo 7 iguais ou superiores a $.50$. Apenas 2 correlações são negativas (2AB/12AB, 4AB/10AB).

Quadro 7.37
Inventário sobre o Stress Profissional
Correlações entre os itens da Escala Stress Profissional-Severidade

		ITENS														
		2A	3 ^A	4A	5A	6A	7A	8A	9A	10A	11A	12A	13A	14A	15A	
I T E N S	3A	21														
	4A	21	-10													
	5A	05	17	05												
	6A	07	21	08	.38											
	7A	25	09	.35	06	25										
	8A	11	.44	-10	.33	.41	07									
	9A	21	11	33	12	27	27	18								
	10A	09	15	02	18	27	11	20	22							
	11A	29	00	.49	00	13	.45	05	.47	21						
	12A	-10	14	-10	09	13	00	20	02	22	06					
	13A	10	19	07	14	.42	.32	26	17	27	15	27				
	14A	10	22	00	15	27	20	29	13	26	14	22	.50			
	15A	08	12	00	23	29	17	20	18	.50	14	20	.40	.41		
	16A	19	11	27	05	25	.58	11	.30	20	.45	06	.32	19	.32	
	17A	01	21	00	08	26	28	27	13	17	09	15	.43	28	23	
	18A	-10	16	00	09	21	00	26	07	21	05	15	27	22	28	
	19A	19	.41	00	08	15	07	.45	19	18	11	22	24	.30	23	
	20A	14	21	22	03	26	.31	27	27	07	.32	09	.30	26	16	
	21A	02	19	00	15	.55	08	.33	13	25	06	27	.36	28	.37	
	22A	10	12	13	06	24	19	14	26	.33	14	21	.35	.34	.32	
	23A	07	17	08	07	25	20	17	26	.40	11	17	.39	.35	.38	
	24A	15	20	20	09	18	28	21	27	24	21	09	.31	.34	.31	
	25A	09	22	06	14	22	12	29	16	.33	15	19	24	.33	.40	
	26A	18	02	.37	-10	10	.39	06	28	10	.40	-10	18	12	19	
	27A	18	13	14	00	13	27	11	20	19	26	10	.31	29	.35	
	28A	11	09	14	16	18	20	18	20	10	16	07	14	24	17	
	29A	00	20	00	.43	23	00	.31	04	29	00	15	16	26	.32	
	30A	09	21	05	14	27	22	23	10	24	10	20	.32	.36	.33	

		ITENS													
		16A	17A	18A	19A	20 ^A	21A	22A	23A	24A	25A	26A	27A	28A	29A
I T E N S	17A	.42													
	18A	12	.32												
	19A	15	26	.38											
	20A	.34	25	19	.34										
	21A	15	28	.31	29	.35									
	22A	29	27	19	23	.31	.30								
	23A	29	29	19	22	24	28	.76							
	24A	26	24	10	23	29	24	.39	.42						
	25A	16	23	24	.30	29	.39	.37	.38	.45					
	26A	.37	08	09	12	.33	00	11	15	24	25				
	27A	27	17	07	28	.31	17	.34	.34	.33	.37	29			
	28A	12	08	05	10	24	17	21	19	25	18	20	29		
	29A	00	03	18	16	13	.33	21	20	18	.36	02	15	.36	
	30A	23	.46	21	21	29	.38	.30	.33	28	.33	08	25	.35	.34

Destacam-se as correlações $\geq .30$. As correlações iguais ou superiores a .09 e a .12 são, respectivamente, significativas aos níveis de probabilidade de 5% e 1% (teste bilateral). Decimais omitidos.

Quadro 7.38
Inventário sobre o Stress Profissional
Correlações entre os itens da Escala Stress Profissional-Frequência

		ITENS														
		1B	2B	3B	4B	5B	6B	7B	8B	9B	10B	11B	12B	13B	14B	15B
I T E N S	2B	28														
	3B	28	23													
	4B	21	28	10												
	5B	25	24	21	27											
	6B	28	15	29	22	39										
	7B	28	35	21	33	33	36									
	8B	32	17	35	15	03	54	38								
	9B	29	31	23	28	34	31	35	34							
	10B	24	12	19	06	23	24	20	22	26						
	11B	30	37	14	36	34	31	45	27	52	22					
	12B	16	-05	14	07	02	12	09	10	07	10	07				
	13B	21	16	17	21	36	51	29	47	29	20	24	23			
	14B	18	10	17	03	26	28	28	40	27	26	25	06	30		
	15B	27	23	22	25	34	33	33	31	28	32	35	-02	25	41	
	16B	26	29	17	23	26	25	58	28	36	22	52	05	26	30	38
	17B	16	09	17	16	23	28	27	32	09	07	12	08	30	19	24
	18B	18	10	32	08	22	33	21	34	16	25	06	15	32	32	26
	19B	22	14	36	05	13	18	26	35	15	19	15	05	18	31	29
	20B	19	14	23	17	08	25	20	29	13	14	16	08	25	17	21
	21B	21	10	27	15	30	77	28	51	21	28	27	13	52	32	34
	22B	12	15	11	-01	21	15	29	08	08	32	25	06	16	21	21
	23B	16	31	17	15	33	27	36	21	29	32	39	05	25	23	34
	24B	33	25	14	26	22	23	32	18	32	21	35	16	21	22	31
	25B	36	24	25	19	28	31	42	32	35	41	34	03	23	34	34
	26B	25	36	12	29	19	19	35	21	27	21	34	07	16	20	26
	27B	20	21	15	12	20	20	29	18	18	11	26	06	13	24	26
	28B	19	08	13	12	33	22	18	27	34	20	28	04	33	28	29
	29B	15	15	31	17	51	35	32	35	32	31	27	00	29	44	34
	30B	19	17	21	17	36	30	36	34	35	19	32	25	44	36	29

		ITENS														
		16B	17B	18B	19B	20B	21B	22B	23B	24B	25B	26B	27B	28B	29B	30B
I T E N S	17B	17														
	18B	18	21													
	19B	21	16	30												
	20B	19	27	30	25											
	21B	23	29	40	19	40										
	22B	29	08	10	15	12	19									
	23B	38	12	22	14	22	29	56								
	24B	34	09	14	12	14	18	27	40							
	25B	38	15	27	23	25	28	25	40	40						
	26B	32	07	15	22	17	20	21	34	36	35					
	27B	33	11	13	20	06	15	24	27	24	27	30				
	28B	27	26	18	17	21	24	08	19	19	23	18	18			
	29B	29	25	36	31	26	40	26	38	24	33	26	24	38		
	30B	34	28	30	18	23	33	14	29	29	27	24	17	43	34	

Destacam-se as correlações ≥ 0.30 . As correlações iguais ou superiores a .09 e a .12 são, respectivamente, significativas aos níveis de probabilidade de 5% e 1% (teste bilateral). Decimais omitidos.

Quadro 7.39
Inventário sobre o Stress Profissional
Correlações entre os itens da Escala Stress Profissional-Índice

		ITENS														
		1AB	2AB	3AB	4AB	5AB	6AB	7AB	8AB	9AB	10AB	11AB	12AB	13AB	14AB	15AB
I T E N S	2AB	25														
	3AB	25	20													
	4AB	21	23	08												
	5AB	22	18	19	18											
	6AB	24	11	23	15	41										
	7AB	24	29	16	31	24	32									
	8AB	29	17	38	09	32	52	32								
	9AB	33	31	21	25	29	25	29	30							
	10AB	20	10	19	-01	23	23	17	24	20						
	11AB	29	32	05	34	24	21	40	20	47	21					
	12AB	09	-10	10	03	06	09	06	08	10	10	03				
	13AB	15	13	11	18	30	51	25	41	21	15	14	15			
	14AB	16	09	15	03	22	23	22	41	22	29	20	05	27		
	15AB	23	14	17	22	31	29	28	26	18	34	25	00	21	36	
	16AB	22	25	10	24	18	18	56	22	32	20	50	04	18	25	34
	17AB	12	08	19	10	19	26	26	30	04	11	09	04	24	15	21
	18AB	19	06	31	08	21	32	16	37	13	24	07	13	29	26	25
	19AB	19	15	39	05	09	15	19	40	15	24	11	07	13	33	27
	20AB	16	05	25	17	01	20	16	26	10	12	11	07	20	10	17
	21AB	16	08	26	09	24	72	19	47	14	29	22	16	51	29	32
	22AB	08	02	02	00	11	13	24	06	09	29	18	07	14	17	16
	23AB	10	20	15	10	26	23	26	18	21	34	27	09	24	20	30
	24AB	31	21	10	20	13	19	22	19	26	22	27	27	17	19	25
	25AB	33	18	23	16	24	23	30	31	28	41	28	11	14	27	32
	26AB	20	23	02	29	02	08	32	12	23	15	31	03	09	09	19
	27AB	16	22	13	10	13	16	24	15	18	06	20	08	06	21	16
	28AB	18	13	13	14	27	21	18	23	32	12	20	02	25	22	22
	29AB	11	10	30	14	49	34	26	38	24	29	19	05	25	38	29
	30AB	15	14	21	12	33	26	31	34	27	17	23	24	34	33	26

		ITENS													
		16AB	17AB	18AB	19AB	20AB	21AB	22AB	23AB	24AB	25AB	26AB	27AB	28AB	29AB
I T E N S	17AB	12													
	18AB	15	22												
	19AB	20	11	30											
	20AB	15	22	26	25										
	21AB	17	26	38	19	33									
	22AB	26	10	07	14	11	19								
	23AB	31	13	20	15	19	26	60							
	24AB	25	10	09	10	10	17	27	37						
	25AB	29	10	24	24	22	25	27	36	38					
	26AB	35	02	06	15	18	08	20	28	29	30				
	27AB	25	09	12	20	04	10	24	22	17	24	29			
	28AB	24	18	12	10	21	19	07	16	12	19	15	22		
	29AB	22	25	29	29	22	42	19	29	19	31	15	18	36	
	30AB	28	25	26	15	17	28	06	20	25	22	17	12	36	34

Destacam-se as correlações $\geq .30$. As correlações iguais ou superiores a .09 e a .12 são, respectivamente, significativas aos níveis de probabilidade de 5% e 1% (teste bilateral). Decimais omitidos.

7.3.5. Análise factorial dos itens nas escalas

A análise factorial, em componentes principais, para os itens relativos à Escala de *Stress Profissional-Severidade* é apresentada nos Quadros 7.40 e 7.41 (matriz dos factores rodada). Uma síntese da matriz dos factores rodada (rotação varimax), pode ser visualizada no Quadro 7.42.

Quadro 7.40
Inventário sobre o *Stress Profissional*
Análise factorial em componentes principais da Escala *Stress Profissional-Severidade*. Matriz dos factores

Itens	Factores (a)								h ²
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	
2A.Trabalho para além do horário	25	-34	-30	-04	-26	-17	42	-14	22
3A.Ausência de oportunidades para promoção	39	24	-40	20	-34	-09	35	-00	32
4A.Cumprimento de funções novas ou não familiares	22	-64	-13	-21	07	-03	-16	17	38
5A.Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho	29	27	-43	-41	34	-09	17	-03	36
6A.Apoio inadequado por parte do seu supervisor	55	16	-29	-03	46	-04	01	26	53
7A.Lidar com situações de crise	46	-55	-08	14	25	16	20	-13	48
8A.Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade	50	34	-50	11	-11	-07	05	06	45
9A.Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções ..	44	-38	-19	-12	03	-33	-06	29	35
10A.Equipamento inadequado ou de fraca qualidade	51	14	19	-23	12	-48	01	-21	38
11A.Cumprimento de responsabilidades acrescidas	40	-63	-14	-04	07	-19	-21	-07	52
12A.Períodos de inactividade	31	34	14	12	06	-12	-15	-05	23
13A.Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor	63	07	12	23	25	06	10	-10	49
14A.Sentir atitudes negativas contra a organização	60	16	11	02	-04	12	12	-21	39
15A.Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão	61	15	22	-16	14	-19	-06	-41	49
16A.Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento ..	53	-44	03	25	28	-01	10	-15	52
17A.Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas	52	09	07	50	25	20	14	-03	47
18A.Falta de participação na política de tomada de decisão	40	28	-04	30	01	-13	-46	-09	29
19A.Salário inadequado	50	18	-25	33	-46	-17	-12	-03	43
20A.Competição para a promoção	55	-20	-16	19	-16	25	-26	25	39
21A.Supervisão inadequada ou pobre	57	34	-07	04	18	08	-26	24	52
22A.Barulho na área de trabalho	61	01	45	-07	-09	-11	15	41	63
23A.Interrupções frequentes	63	04	48	-07	-07	-15	21	31	65
24A.Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às actividades muito exigentes	58	-12	16	-13	-22	05	13	11	37
25A.Burocracia excessiva	61	14	12	-18	-28	-03	-18	-07	45
26A.Cumprir prazos	37	-55	-06	-04	-12	05	-28	-21	39
27A.Tempo pessoal insuficiente (por exemplo, para o café, para o almoço, etc.)	53	-20	22	-07	-32	13	00	-19	35
28A.Trabalhar por um colega para o proteger	41	-06	-10	-42	-12	50	02	01	30
29A.Colegas de trabalho pouco motivados	42	39	-16	-55	-03	15	-09	-11	45
30A.Conflitos com outros departamentos ou secções	58	16	07	-01	07	43	08	-06	44
Expl.Var	7.10	2.87	1.65	1.53	1.38	1.19	1.09	1.03	
Prp.Totl	24	10	6	5	5	4	4	4	

(a) Decimais omitidos.

Quadro 7.41

Inventário sobre o Stress Profissional. Análise factorial em componentes principais da escala Stress Profissional-Severidade. Matriz dos factores rodada

Itens	Factores (a)							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
2A.Trabalho para além do horário	04	34	40	02	06	01	52	06
3A.Ausência de oportunidades para promoção	10	-09	75	17	13	06	-17	01
4A.Cumprimento de funções novas ou não familiares	09	72	-14	08	-04	08	-06	-11
5A. Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho	-08	-01	10	73	-01	21	-13	23
6A.Apoio inadequado por parte do seu supervisor	19	15	12	69	29	06	22	04
7A.Lidar com situações de crise	06	54	-01	06	58	09	-21	01
8A.Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade	03	-01	65	41	11	13	14	06
9A.Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções ..	32	61	16	28	-07	-09	00	02
10A.Equipamento inadequado ou de fraca qualidade	32	11	07	22	01	-05	02	70
11A.Cumprimento de responsabilidades acrescidas	04	79	03	02	10	-02	01	15
12A.Períodos de inactividade	17	-16	13	08	12	-01	33	29
13A.Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor	28	07	14	15	59	08	15	26
14A.Sentir atitudes negativas contra a organização	25	-02	24	03	37	31	04	33
15A.Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão	20	09	06	10	24	19	10	73
16A.Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento ..	14	50	03	03	59	-06	-04	16
17A.Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas	19	-03	20	07	73	-01	19	03
18A.Falta de participação na política de tomada de decisão	01	03	31	03	15	-03	60	28
19A.Salário inadequado	13	10	77	-08	06	04	25	13
20A.Competição para a promoção	22	42	32	00	23	28	35	-22
21A.Supervisão inadequada ou pobre	27	01	19	38	19	21	51	08
22A.Barulho na área de trabalho	86	09	06	04	12	09	08	10
23A.Interrupções frequentes	85	05	06	04	17	07	01	20
24A.Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às actividades muito exigentes	51	23	20	-03	13	31	-07	11
25A.Burocracia excessiva	35	14	29	-03	-03	38	22	36
26A.Cumprir prazos	-04	67	06	-21	12	22	06	14
27A.Tempo pessoal insuficiente (por exemplo, para o café, para o almoço, etc.)	31	27	19	-29	17	38	-04	25
28A.Trabalhar por um colega para o proteger	12	18	02	12	06	74	-04	-05
29A.Colegas de trabalho pouco motivados	07	-09	12	38	-15	62	10	33
30A.Conflitos com outros departamentos ou secções	23	-05	11	12	46	51	11	09
Expl.Var	2.70	3.09	2.38	1.85	2.35	1.99	1.51	1.95
Prp.Totl	9	11	8	6	8	7	5	7

(a) As saturações $\geq .50$ em cada factor são sombreadas. Quando, num item, nenhuma saturação preenche esse critério, indicam-se a negrito as saturações mais elevadas. Decimais omitidos.

A leitura do Quadro 7.41 permite concluir pela existência de oito factores, com *lambda* superior a 1.00, responsáveis por aproximadamente 61% da variância dos resultados.

Quadro 7.42

Inventário sobre o *Stress* Profissional. Síntese da análise factorial em componentes principais da escala *Stress* Profissional-Severidade. Matriz dos factores rodada. Saturações nos factores por ordem

Factor I (a)

22A. Barulho na área de trabalho (86)

23A. Interrupções frequentes (85)

24A. Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às actividades muito exigentes (51)

Factor II

11A. Cumprimento de responsabilidades acrescidas (79)

4A. Cumprimento de funções novas ou não familiares (72)

26A. Cumprir prazos (67)

9A. Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções (61)

7A. Lidar com situações de crise (54)

16A. Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento (50)

20A. Competição para a promoção (42)

Factor III

19A. Salário inadequado (77)

3A. Ausência de oportunidades para promoção (75)

8A. Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade (65)

Factor IV

5A. Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho (73)

6A. Apoio inadequado por parte do seu supervisor (69)

Factor V

17A. Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas (73)

13A. Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor (59)

16A. Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento (59)

7A. Lidar com situações de crise (58)

14A. Sentir atitudes negativas contra a organização (37)

Factor VI

28A. Trabalhar por um colega para o proteger (74)

29A. Colegas de trabalho pouco motivados (62)

30A. Conflitos com outros departamentos ou secções (51)

25A. Burocracia excessiva (38)

27A. Tempo pessoal insuficiente (por exemplo, para o café, para o almoço, etc.) (38)

Factor VII

18A. Falta de participação na política de tomada de decisão (60)

21A. Supervisão inadequada ou pobre (51)

2A. Trabalho para além do horário (-.52)

12A. Períodos de inactividade (33)

Factor VIII

15A. Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão (73)

10A. Equipamento inadequado ou de fraca qualidade (70)

(a) Decimais omitidos.

Analisando agora a estrutura factorial encontrada, verificamos que num primeiro factor, responsável por 9% da variância, saturam especialmente os itens 22A, 23A e 24A que, conforme se pode constatar pelo seu conteúdo, se

reportam fundamentalmente a condições físicas de trabalho, não inerentes às tarefas em si (barulho, interrupções e frequentes mudanças).

Num segundo factor, que explica 11% da variância, saturam os itens 4A, 7A, 9A, 11A, 16A, 20A e 26A, cuja análise de conteúdo permite apontar para factores relativos à função (aumento do nível de responsabilidade, execução de novas funções ou de tarefas não incluídas na função, lidar com situações de crise, tomar decisões críticas, etc.).

O terceiro factor (8% da variância) é definido pelos itens 3A, 8A e 19A, referentes ao salário, à ausência de oportunidades para promoção e ao não reconhecimento pelo trabalho de qualidade.

No quarto factor (6% da variância), saturam os itens 5A e 6A que sugerem principalmente aspectos de natureza relacional, a saber colegas que não fazem o seu trabalho e apoio inadequado por parte do supervisor.

No quinto factor, que explica 8% da variância, destacam-se os itens 7A, 13A, 14A, 16A e 17A, que se reportam à relação com outras pessoas (ofensas de colegas/consumidores/clientes ou dificuldades em conseguir acordo com o supervisor), à existência de situações críticas no trabalho (ter de tomar decisões críticas ou lidar com situações de crise) e aos sentimentos face à organização (sentir atitudes negativas contra a organização).

No sexto factor (7% da variância), salientam-se os itens 25A, 27A, 28A, 29A e 30A que contemplam aspectos relacionais (trabalhar por um colega para o proteger, colegas de trabalho pouco motivados e conflitos com outros departamentos ou secções), bem como a burocracia excessiva e o tempo pessoal insuficiente.

No sétimo factor, responsável por 5% da variância, saturam os itens 2A, 12A, 18A e 21A; é um factor bipolar, em que saturam positivamente itens relacionados com a falta de participação na tomada de decisão, a supervisão inadequada ou pobre e os períodos de inactividade e, negativamente, o item trabalho para além do horário.

Finalmente, no oitavo factor (7% da variância) saturam os itens 10A e 15A que se referem a pessoal insuficiente ou equipamento inadequado.

A estrutura factorial extraída não replica a obtida nos estudos efectuados em amostras americanas (Spielberger e Reheiser, 1994a; Spielberger e Reheiser, 1994b; Spielberger e Vagg, 1999), em que se isolaram dois factores. Duas hipóteses podem ser levantadas como possíveis explicações. Em primeiro lugar, razões de ordem metodológica: na análise efectuada nos Estados Unidos (conforme se refere no capítulo 5) optou-se por uma rotação promax dos factores e adicionalmente efectuou-se uma redução dos factores estatisticamente encontrados com base em critérios de natureza psicológica, opções que aqui não se tomam por uma coerência de critérios de análise dos diferentes instrumentos utilizados neste trabalho. Em segundo lugar, parece-nos ter igualmente legitimidade a hipótese da possível influência de factores relativos a características diferenciais das amostras norte-americanas e portuguesas.

A análise comparativa entre itens das subescalas *Pressão do trabalho* e *Falta de suporte organizacional* da versão americana e da análise factorial com a amostra portuguesa (Quadro 7.43), permite constatar que as subescalas referidas por Spielberger seguem, na amostra portuguesa, um padrão diferente.

Emergem resultados que são, em simultâneo, comparáveis e distintos. Distintos, em primeiro lugar, pelo facto de se encontrarem oito factores em vez de apenas dois relativos às subescalas *Pressão do trabalho* e *Falta de suporte* mas, até certo ponto, comparáveis, porque os factores tendem a não se sobrepor encontrando-se, antes, subdivididos. Assim, a dimensão *Falta de suporte* do estudo americano distribui-se por três factores: I, II e VI. O factor I respeita essencialmente a condições de trabalho (interrupções e frequentes mudanças nas actividades), o factor II a aspectos relativos à função (aumento do nível de responsabilidade, execução de novas funções ou de tarefas não

incluídas na função, lidar com situações de crise, tomar decisões críticas, etc.) e, por fim, o factor VI, relativo ao tempo pessoal insuficiente e à burocracia excessiva. Note-se que as saturações dos itens do factor VI são relativamente baixas e que estes saturam igualmente, com valores muito próximos, no factor I. Em síntese, se existe uma distribuição dos itens da dimensão *Pressão do trabalho* também se assiste a uma forte concentração das saturações num factor - o factor I. Quanto à dimensão *Falta de suporte* encontra-se uma divisão das saturações pelos factores III, IV, V, VI, VII e VIII.

Quadro 7.43

Inventário sobre o Stress Profissional. Comparação entre itens das subescalas Pressão do Trabalho-Severidade e Falta de Suporte-Severidade e a análise factorial com a amostra portuguesa

Itens da subescala Pressão do Trabalho-Severidade	Factores e saturações dos itens na amostra portuguesa (a)							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
4A.Cumprimento de funções novas ou não familiares		72						
7A.Lidar com situações de crise		54						
9A.Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções ..		61						
11A.Cumprimento de responsabilidades acrescidas		79						
16A.Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento ..		50						
23A.Interrupções frequentes	85							
24A.Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às actividades muito exigentes	51							
25A.Burocracia excessiva						38		
26A.Cumprir prazos		67						
27A.Tempo pessoal insuficiente (por exemplo, para o café, para o almoço, etc.)						38		

Itens da subescala Falta de Suporte-Severidade	Factores e saturações dos itens na amostra portuguesa							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
3A.Ausência de oportunidades para promoção			75					
5A.Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho				73				
6A.Apoio inadequado por parte do seu supervisor				69				
8A.Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade			65					
10A.Equipamento inadequado ou de fraca qualidade								70
13A.Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor					59			
14A.Sentir atitudes negativas contra a organização					37			
18A.Falta de participação na política de tomada de decisão							60	
21A.Supervisão inadequada ou pobre							51	
29A.Colegas de trabalho pouco motivados						62		

(a) Decimais omitidos.

Em síntese, os resultados na amostra portuguesa, não confirmam na totalidade os encontrados nas amostras norte-americanas; até certo ponto são

semelhantes, não infirmam as dimensões hipotetizadas e factorialmente observadas nas amostras americanas, conforme hipóteses explicativas anteriormente referidas.

A análise factorial da Escala de *Stress Profissional-Frequência* isolou sete factores que explicam aproximadamente 56 % da variância dos resultados (Quadros 7.44, 7.45 e 7.46).

O factor I, explicativo de 11% da variância, é definido pelos itens 1B, 2B, 4B, 7B, 9B, 11B, 16B, 24B, 25B e 26B. A análise do conteúdo dos itens remete essencialmente para aspectos relativos à função (aumento do nível de responsabilidade, execução de novas funções ou de tarefas não incluídas na função, lidar com situações de crise, tomar decisões críticas).

O factor II representa 12% da variância e define-se pelos itens 6B, 8B, 13B, 20B e 21B, que remetem principalmente para acontecimentos de trabalho como a relação com o supervisor, bem como o não reconhecimento pelo trabalho de qualidade e a competição pela promoção.

No factor III (8% da variância) saturam os itens 22B, 23B, 25B e 27B, que se referem essencialmente a condições de trabalho (barulho na área de trabalho, interrupções e frequentes mudanças nas actividades).

O Factor IV (8% da variância) é definido pelos itens 3B, 18B e 19B que se referem a conteúdos relativos à ausência de oportunidades para promoção, à participação na política de tomada de decisão e ao salário inadequado.

O Factor V (9% da variância) define-se, em especial, pelos itens 5B, 14B, 15B, 28B, 29B e 30B e remete essencialmente para acontecimentos de relação com colegas (colegas que não fazem o seu trabalho, colegas pouco motivados, trabalhar por um colega para o proteger ou pessoal insuficiente) e com a organização (sentir atitudes negativas contra a organização).

No factor VI (4% da variância) satura apenas o item 12B. *Períodos de inactividade*.

No Factor VII (4% da variância) saturam os itens 10B.Equipamento inadequado ou de fraca qualidade e 17B.Ofensas pessoais de clientes/colegas/consumidores.

Quadro 7.44
Inventário sobre o Stress Profissional.
Análise factorial em componentes principais da Escala Stress Profissional-Frequência. Matriz dos factores

	Factores (a)								
Itens	I	II	III	IV	V	VI	VII	h2	
1B.Cumprimento de tarefas desagradáveis	49	10	17	-39	04	15	24	31	
2B.Trabalho para além do horário	43	40	19	-26	-10	-21	01	32	
3B.Ausência de oportunidades para promoção	44	-21	-08	-48	-11	04	14	30	
4B.Cumprimento de funções novas ou não familiares	38	23	52	-08	01	-18	-03	30	
5B.Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho	57	-01	09	34	-15	-10	20	44	
6B.Apoio inadequado por parte do seu supervisor	63	-36	16	06	22	-34	18	68	
7B.Lidar com situações de crise	65	23	12	-06	01	-09	-25	51	
8B.Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade	62	-37	11	-13	-07	-07	06	49	
9B.Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções ..	57	19	27	09	-16	16	34	42	
10B.Equipamento inadequado ou de fraca qualidade	47	03	-38	02	12	08	43	31	
11B.Cumprimento de responsabilidades acrescidas	61	39	24	11	-02	-03	05	50	
12B.Períodos de inactividade	18	-16	15	-14	57	58	-08	19	
13B.Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor	58	-35	22	20	24	02	-03	45	
14B.Sentir atitudes negativas contra a organização	55	-16	-28	14	-25	21	-02	39	
15B.Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão	60	05	-11	04	-22	-07	00	39	
16B.Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento ..	61	32	02	05	-05	05	-25	47	
17B.Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas	39	-32	17	06	-08	-09	-44	23	
18B.Falta de participação na política de tomada de decisão	48	-40	-19	-19	01	07	00	33	
19B.Salário inadequado	43	-16	-26	-43	-33	12	-15	30	
20B.Competição para a promoção	42	-26	-01	-26	08	-16	-28	29	
21B.Supervisão inadequada ou pobre	62	-46	03	06	26	-32	07	70	
22B.Barulho na área de trabalho	40	26	-54	16	35	-13	-15	41	
23B.Interrupções frequentes	59	30	-33	17	27	-17	-06	51	
24B.Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às actividades muito exigentes	52	35	02	-04	25	19	04	35	
25B.Burocracia excessiva	62	18	-17	-14	02	03	19	43	
26B.Cumprir prazos	50	36	02	-17	03	00	-10	32	
27B.Tempo pessoal insuficiente (por exemplo, para o café, para o almoço, etc.)	42	25	-14	-05	-08	07	-26	22	
28B.Trabalhar por um colega para o proteger	49	-12	09	36	-30	30	-03	34	
29B.Colegas de trabalho pouco motivados	63	-15	-24	21	-25	-05	05	51	
30B.Conflitos com outros departamentos ou secções	59	-14	15	25	02	38	-16	42	
Expl.Var	8.31	2.18	1.52	1.33	1.25	1.14	1.07		
Prp.Totl	28	7	5	4	4	4	4		

(a) Decimais omitidos.

Quadro 7.45

Inventário sobre o Stress Profissional:

Análise factorial em componentes principais da Escala Stress Profissional-Frequência. Matriz dos factores rodada

Itens	Factores (a)						
	I	II	III	IV	V	VI	VII
1B.Cumprimento de tarefas desagradáveis	47	18	-03	35	02	24	28
2B.Trabalho para além do horário	65	06	12	17	-06	-13	01
3B.Ausência de oportunidades para promoção	16	27	-03	61	00	08	17
4B.Cumprimento de funções novas ou não familiares	66	23	-10	-08	02	01	-12
5B.Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho	28	39	13	-05	47	-16	16
6B.Apoio inadequado por parte do seu supervisor	19	83	10	06	10	02	08
7B.Lidar com situações de crise	55	22	31	19	19	05	-21
8B.Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade	19	57	-04	37	25	05	01
9B.Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções ..	53	18	-03	04	42	04	34
10B.Equipamento inadequado ou de fraca qualidade	03	23	39	21	17	05	54
11B.Cumprimento de responsabilidades acrescidas	65	15	23	-05	29	01	08
12B.Períodos de inactividade	00	10	03	03	03	87	01
13B.Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor	13	63	07	-02	32	28	-08
14B.Sentir atitudes negativas contra a organização	-01	16	24	36	55	-01	07
15B.Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão	28	23	26	29	36	-16	04
16B.Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento .	50	05	38	14	32	05	-15
17B.Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas	08	38	00	18	27	04	50
18B.Falta de participação na política de tomada de decisão	-08	41	11	48	17	15	03
19B.Salário inadequado	07	05	08	75	17	-02	-06
20B.Competição para a promoção	10	40	13	38	-03	09	-29
21B.Supervisão inadequada ou pobre	04	85	18	12	10	05	-01
22B.Barulho na área de trabalho	02	10	83	03	02	03	02
23B.Interrupções frequentes	26	22	74	01	12	00	06
24B.Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às actividades muito exigentes	46	06	37	06	14	31	16
25B.Burocracia excessiva	36	20	36	31	17	04	29
26B.Cumprir prazos	51	02	31	21	07	07	-02
27B.Tempo pessoal insuficiente (por exemplo, para o café, para o almoço, etc.)	29	-06	36	25	20	02	-15
28B.Trabalhar por um colega para o proteger	12	14	00	07	73	05	-01
29B.Colegas de trabalho pouco motivados	07	34	28	27	51	-20	09
30B.Conflitos com outros departamentos ou secções	19	24	11	07	61	36	-11
Expl.Var	3.44	3.46	2.52	2.26	2.69	1.30	1.14
Prp.Totl	11	12	8	8	9	4	4

(a) As saturações $\geq .50$ em cada factor são sombreadas. Quando, num item, nenhuma saturação preenche esse critério, indicam-se a negrito as saturações mais elevadas. Decimais omitidos.

Quadro 7.46

Inventário sobre o Stress Profissional. Síntese da análise factorial em componentes principais da escala Stress Profissional-Frequência. Matriz dos factores rodada. Saturações nos factores por ordem

Factor I (a)

- 4B.Cumprimento de funções novas ou não familiares (66)
 - 2B.Trabalho para além do horário (65)
 - 11B.Cumprimento de responsabilidades acrescidas (65)
 - 7B.Lidar com situações de crise (55)
 - 9B.Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções (53)
 - 26B.Cumprir prazos (51)
 - 16B.Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento (50)
 - 24B.Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às actividades muito exigentes(46)
 - 1B. Cumprimento de tarefas desagradáveis (47)
 - 25B.Burocracia excessiva (36)
-

Factor II

- 21B.Supervisão inadequada ou pobre (85)
 - 6B.Apoio inadequado por parte do seu supervisor (83)
 - 13B.Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor (63)
 - 8B.Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade (57)
 - 20B.Competição para a promoção (40)
-

Factor III

- 22B.Barulho na área de trabalho (83)
 - 23B.Interrupções frequentes (74)
 - 25B.Burocracia excessiva (36)
 - 27B.Tempo pessoal insuficiente (por exemplo, para o café, para o almoço, etc.) (36)
-

Factor IV

- 19B.Salário inadequado (75)
 - 3B.Ausência de oportunidades para promoção (61)
 - 18B.Falta de participação na política de tomada de decisão (48)
-

Factor V

- 28B.Trabalhar por um colega para o proteger (73)
 - 30B.Conflitos com outros departamentos ou secções (61)
 - 14B.Sentir atitudes negativas contra a organização (55)
 - 29B.Colegas de trabalho pouco motivados (51)
 - 5B.Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho (47)
 - 15B.Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão (36)
-

Factor VI

- 12B.Períodos de inactividade (87)
-

Factor VII

- 10B.Equipamento inadequado ou de fraca qualidade (54)
 - 17B.Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas (-50)
-

(a) Decimais omitidos.

Tal como para a Escala de *Stress Profissional-Severidade*, também se efectuou uma análise comparativa entre itens das subescalas *Pressão do Trabalho* e *Falta de Suporte* e a análise factorial com a amostra portuguesa,

como se pode visualizar no Quadro 7.47. A sua leitura permite verificar que dimensões defendidas por Spielberger também se desdobram em vários factores. A dimensão *Pressão do Trabalho* distribui-se por dois factores: I e III. O factor I respeita essencialmente a aspectos relativos à função (aumento do nível de responsabilidade, execução de novas funções ou de tarefas não incluídas na função, lidar com situações de crise, tomar decisões críticas, enquanto o factor III se refere essencialmente a condições de trabalho (interrupções e frequentes mudanças nas actividades). Deve assinalar-se que os itens que saturam com valores relativamente baixos no factor VI (itens 55B e 57B) também saturam, com valores próximos, no factor I. Deste modo, parece poder estabelecer-se uma certa correspondência entre os estudos com as amostras americanas e esta amostra portuguesa.

No que respeita à subescala *Falta de Suporte*, observa-se uma dispersão das saturações pelos factores II, IV, V e VII. A análise do conteúdo dos itens que saturam no factor II remete essencialmente para aspectos da relação com o supervisor, do factor IV para aspectos da promoção e da participação na política de tomada de decisão, do factor V para aspectos relativos à relação com colegas e com a organização e, finalmente, do factor VII para o equipamento inadequado ou de fraca qualidade.

Não existe qualquer sobreposição dos itens das duas dimensões, o que não infirma as dimensões hipotetizadas por Spielberger, tal como anteriormente se referiu para a Escala de *Stress Profissional-Severidade*.

Quadro 7.47

Inventário sobre o *Stress Profissional*. Comparação entre itens das subescalas *Pressão do Trabalho-Frequência* e *Falta de Suporte-Frequência* e a análise factorial com a amostra portuguesa

Itens da subescala <i>Pressão do Trabalho-Frequência</i>	Factores e saturações dos itens na amostra portuguesa (a)							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
4B.Cumprimento de funções novas ou não familiares	66							
7B.Lidar com situações de crise	55							
9B.Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções ..	53							
11B.Cumprimento de responsabilidades acrescidas	65							
16B.Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento .	50							
23B.Interrupções frequentes			74					
24B.Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às actividades muito exigentes	46							
25B.Burocracia excessiva			36					
26B.Cumprir prazos	51							
27B.Tempo pessoal insuficiente (por exemplo, para o café, para o almoço, etc.)			36					

Itens da subescala <i>Falta de Suporte-Frequência</i>	Factores e saturações dos itens na amostra portuguesa							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
3B.Ausência de oportunidades para promoção				61				
5B.Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho					47			
6B.Apoio inadequado por parte do seu supervisor		83						
8B.Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade		57						
10B.Equipamento inadequado ou de fraca qualidade							54	
13B.Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor		63						
14B.Sentir atitudes negativas contra a organização					55			
18B.Falta de participação na política de tomada de decisão				48				
21B.Supervisão inadequada ou pobre		85						
29B.Colegas de trabalho pouco motivados					51			

(a) Decimais omitidos.

Na análise factorial dos itens da *Escala de Stress Profissional-Índice* (Quadros 7.48 a 7.50) extraem-se, oito factores, responsáveis por aproximadamente 58% da variância dos resultados.

A matriz dos factores rodada (Quadro 7.49), evidencia que o factor I, responsável por 11% da variância, se define pelos itens 6AB, 8AB, 13AB, 17AB e 21AB, cujos conteúdos remetem essencialmente para a relação com outras pessoas (supervisor, clientes/consumidores/colegas). Todos os itens pertencem à subescala de *Falta de suporte*.

No factor II, contribuindo com 9% da variância, saturam os itens 4AB, 7AB, 11AB, 16AB e 26AB, todos pertencentes à subescala *Pressão do*

trabalho e que estão directamente relacionados com conteúdos referentes ao desempenho da função (lidar com situações de crise, tomar decisões críticas sob pressão, cumprimento de funções novas, de responsabilidades acrescidas ou de prazos).

Quadro 7.48
Inventário sobre o Stress Profissional
Análise factorial em componentes principais da Escala Stress Profissional-Índice. Matriz dos factores

Itens	Factores (a)								h ²
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	
1AB.Cumprimento de tarefas desagradáveis	46	-15	-20	-27	22	25	26	01	30
2AB.Trabalho para além do horário	37	-35	-31	-19	-07	-04	23	31	28
3AB.Ausência de oportunidades para promoção	42	26	-06	-53	07	05	05	28	33
4AB.Cumprimento de funções novas ou não familiares	34	-31	-40	07	24	-17	07	-13	27
5AB.Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho	52	14	-18	25	-35	27	14	15	47
6AB.Apoio inadequado por parte do seu supervisor	61	38	-13	29	11	-06	31	12	66
7AB.Lidar com situações de crise	58	-28	-16	08	00	-26	-06	-11	47
8AB.Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade	64	36	-14	-16	01	00	07	02	51
9AB.Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções	52	-26	-30	-04	-05	32	06	09	39
10AB.Equipamento inadequado ou de fraca qualidade	48	03	40	-08	-14	21	26	-24	32
11AB.Cumprimento de responsabilidades acrescidas	52	-45	-22	12	-03	00	14	-15	45
12AB.Períodos de inactividade	19	08	16	10	55	46	-37	-01	20
13AB.Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor	52	32	-13	38	17	-07	03	04	42
14AB.Sentir atitudes negativas contra a organização	52	15	13	-09	-33	11	-18	-29	36
15AB.Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão	56	-01	10	-02	-20	-06	09	-40	36
16AB.Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento	56	-41	-06	05	-09	-20	-13	-25	46
17AB.Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas	37	27	-10	09	03	-31	-15	05	21
18AB.Falta de participação na política de tomada de decisão ..	47	38	07	-20	13	-06	00	-09	29
19AB.Salário inadequado	44	14	15	-59	-07	-11	-09	-05	35
20AB.Competição para a promoção	39	17	03	-21	36	-40	-15	-04	27
21AB.Supervisão inadequada ou pobre	60	45	06	23	18	-14	20	01	68
22AB.Barulho na área de trabalho	37	-23	64	23	-03	-16	03	23	45
23AB.Interrupções frequentes	54	-21	50	21	-02	-09	09	23	51
24AB.Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às actividades muito exigentes	47	-30	20	08	34	32	-01	01	36
25AB.Burocracia excessiva	58	-18	26	-18	05	17	11	-07	39
26AB.Cumprir prazos	40	-50	05	-07	18	-21	-14	-02	32
27AB.Tempo pessoal insuficiente (por exemplo, para o café, para o almoço, etc.)	37	-26	10	-13	-13	-08	-26	44	24
28AB.Trabalhar por um colega para o proteger	45	01	-23	10	-24	05	-41	16	29
29AB.Colegas de trabalho pouco motivados	60	23	05	04	-33	03	-14	11	49
30AB.Conflitos com outros departamentos ou secções	54	12	-16	14	-01	21	-46	-11	37
Expl.Var	7.24	2.32	1.66	1.45	1.28	1.23	1.4	1.00	
Prp.Totl	24	8	6	5	4	4	4	3	

(a) Decimais omitidos.

No factor III, explicativo de 7% da variância, saturam os itens 22AB, 23AB e 27AB, relacionados, essencialmente, com condições de trabalho (barulho na área de trabalho, interrupções frequentes e tempo pessoal insuficiente).

No factor IV (7% da variância) saturam os itens 3AB, 18AB, 19AB e 20AB, cujos conteúdos se referem essencialmente a aspectos relativos à promoção (ausência de oportunidades para promoção e competição para a promoção), à falta de participação na política de tomada de decisão e ao não reconhecimento pelo trabalho de qualidade e ainda a aspectos económicos (salário inadequado).

No factor V (6%, da variância) incluem-se os itens 1AB, 2AB e 9AB, que se referem ao desempenho de tarefas não incluídas nas funções, trabalho para além do horário e ao cumprimento de tarefas desagradáveis.

O factor VI (5% da variância) integra os itens 12AB e 24AB, que se associam a acontecimentos que podemos considerar relacionados com o ritmo de trabalho (períodos de inactividade e frequentes mudanças, desde o enfadonho até às actividades muito exigentes).

No factor VII (7% da variância) saturam os itens 5AB, 28AB, 29AB e 30AB. Os itens são essencialmente associados a aspectos relacionais, especialmente com colegas (trabalhar com um colega para o proteger, colegas pouco motivados ou que não fazem o seu trabalho e, ainda, conflitos com outros departamentos ou secções).

No factor VIII (6% da variância) são de considerar os itens 10AB, 14AB, 15AB e 25AB que se referem a recursos materiais e humanos (equipamento inadequado, pessoal insuficiente), burocracia excessiva e atitudes negativas face à organização.

Quadro 7.49

Inventário sobre o Stress Profissional. Análise factorial em componentes principais da Escala Stress Profissional-Índice. Matriz dos factores rodada

Itens	Factores (a)							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
1AB.Cumprimento de tarefas desagradáveis	15	24	-05	27	53	21	-10	16
2AB.Trabalho para além do horário	04	31	11	19	58	-20	06	-14
3AB.Ausência de oportunidades para promoção	20	-10	00	68	30	04	09	01
4AB.Cumprimento de funções novas ou não familiares	19	62	-11	-01	21	04	-04	-10
5AB.Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho	41	-04	09	-12	42	-09	45	22
6AB.Apoio inadequado por parte do seu supervisor	82	06	10	06	19	01	08	07
7AB.Lidar com situações de crise	21	63	17	09	10	-04	20	07
8AB.Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade	52	09	-04	42	18	04	23	20
9AB.Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções	11	30	01	05	59	15	27	11
10AB.Equipamento inadequado ou de fraca qualidade	17	01	31	13	14	07	-03	65
11AB.Cumprimento de responsabilidades acrescidas	12	60	12	-10	36	00	10	19
12AB.Períodos de inactividade	08	-05	04	03	-02	84	08	-02
13AB.Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor	70	14	07	-03	00	15	20	-01
14AB.Sentir atitudes negativas contra a organização	13	10	07	21	-05	02	43	54
15AB.Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão	23	33	11	13	00	-8	15	56
16AB.Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento	03	68	20	05	05	-02	23	23
17AB.Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas	42	17	05	22	-18	-06	24	-09
18AB.Falta de participação na política de tomada de decisão ..	40	03	00	45	-06	13	07	22
19AB.Salário inadequado	01	08	08	72	01	-03	12	27
20AB.Competição para a promoção	31	31	07	50	-25	12	-05	-10
21AB.Supervisão inadequada ou pobre	80	05	16	17	-04	08	04	15
22AB.Barulho na área de trabalho	09	08	84	-01	-07	04	01	11
23AB.Interrupções frequentes	22	15	77	03	09	07	07	14
24AB.Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às actividades muito exigentes	08	26	34	01	29	53	-02	16
25AB.Burocracia excessiva	09	22	34	27	28	21	02	40
26AB.Cumprir prazos	-09	59	32	15	08	13	02	-04
27AB.Tempo pessoal insuficiente (por exemplo, para o café, para o almoço, etc.)	-10	15	45	28	20	-01	36	-20
28AB.Trabalhar por um colega para o proteger	13	19	05	09	10	05	66	-06
29AB.Colegas de trabalho pouco motivados	34	01	22	22	09	-06	53	24
30AB.Conflitos com outros departamentos ou secções	24	23	-05	08	00	37	60	14
Expl.Var	3.23	2.75	2.16	2.15	1.84	1.39	2.01	1.78
Prp.Totl	11	9	7	7	6	5	7	6

(a) As saturações $\geq .50$ em cada factor são sombreadas. Quando, num item, nenhuma saturação preenche esse critério, indicam-se a negrito as saturações mais elevadas. Decimais omitidos.

Quadro 7.50

Inventário sobre o Stress Profissional. Síntese da análise factorial em componentes principais da escala Stress Profissional-Índice. Matriz dos factores rodada. Saturações nos factores por ordem

Factor I (a)

- 6AB. Apoio inadequado por parte do seu supervisor (82)
 - 21AB. Supervisão inadequada ou pobre (80)
 - 13AB. Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor (70)
 - 8AB. Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade (52)
 - 17AB. Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas (42)
-

Factor II

- 16AB. Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento (68)
 - 7AB. Lidar com situações de crise (63)
 - 4AB. Cumprimento de funções novas ou não familiares (62)
 - 11AB. Cumprimento de responsabilidades acrescidas (60)
 - 26AB. Cumprir prazos (59)
-

Factor III

- 22AB. Barulho na área de trabalho (84)
 - 23AB. Interrupções frequentes (77)
 - 27AB. Tempo pessoal insuficiente (por exemplo, para o café, para o almoço, etc.) (45)
-

Factor IV

- 19AB. Salário inadequado (72)
 - 3AB. Ausência de oportunidades para promoção (68)
 - 20AB. Competição para a promoção (50)
 - 18AB. Falta de participação na política de tomada de decisão (45)
-

Factor V

- 9AB. Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções (59)
 - 2AB. Trabalho para além do horário (58)
 - 1AB. Cumprimento de tarefas desagradáveis (53)
-

Factor VI

- 12AB. Períodos de inactividade (84)
 - 24AB. Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às actividades muito exigentes (53)
-

Factor VII

- 28AB. Trabalhar por um colega para o proteger (66)
 - 30AB. Conflitos com outros departamentos ou secções (60)
 - 29AB. Colegas de trabalho pouco motivados (53)
 - 5AB. Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho (45)
-

Factor VIII

- 10AB. Equipamento inadequado ou de fraca qualidade (65)
 - 15AB. Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão (56)
 - 14AB. Sentir atitudes negativas contra a organização (54)
 - 25AB. Burocracia excessiva (40)
-

(a) Decimais omitidos.

Na análise comparativa entre as subescalas *Pressão do trabalho* e *Falta de suporte* e a análise factorial na amostra portuguesa (Quadro 7.51),

verifica-se que os itens da subescala *Pressão do Trabalho* se subdividem nos factores II, III, V, VI e VIII e os da *Falta de Suporte* nos factores I, IV, VII e VIII.

Quadro 7.51

Inventário sobre o *Stress Profissional*. Comparação entre itens das subescalas *Pressão do Trabalho-Índice* e *Falta de Suporte-Índice* e a análise factorial com a amostra portuguesa

Itens da subescala <i>Pressão do Trabalho-Índice</i>	Factores e saturações dos itens na amostra portuguesa (a)							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
4AB.Cumprimento de funções novas ou não familiares		62			59			
7AB.Lidar com situações de crise		63						
9AB.Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções					59			
11AB.Cumprimento de responsabilidades acrescidas		60						
16AB.Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento		68						
23AB.Interrupções frequentes			77					
24AB.Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às actividades muito exigentes						53		
25AB.Burocracia excessiva								40
26AB.Cumprir prazos		59						
27AB.Tempo pessoal insuficiente (por exemplo, para o café, para o almoço, etc.)			45					
Itens da subescala <i>Falta de Suporte-Índice</i>	Factores e saturações dos itens na amostra portuguesa							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
3AB.Ausência de oportunidades para promoção				68				
5AB.Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho							45	
6AB.Apoio inadequado por parte do seu supervisor	82							
8AB.Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade	52							
10AB.Equipamento inadequado ou de fraca qualidade								65
13AB.Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor	70							
14AB.Sentir atitudes negativas contra a organização								54
18AB.Falta de participação na política de tomada de decisão ..				45				
21AB.Supervisão inadequada ou pobre	80							
29AB.Colegas de trabalho pouco motivados							53	

(a) Decimais omitidos.

Confirmam-se, assim, as conclusões que se retiram com referência às escalas de *Stress Profissional-Severidade* e de *Stress Profissional-Frequência*. Embora não se encontre, nesta amostra portuguesa, uma solução factorial que reúna, em dois factores claros, as subescalas *Pressão do Trabalho* e *Falta de Suporte*, também não se pode concluir pela sua infirmação, mas antes por uma subdivisão dessas escalas em factores mais pequenos com algumas ligeiras sobreposições desses factores.

7.3.6. Validade concorrente

No Quadro 7.52 apresentam-se as correlações entre as escalas do Inventário sobre o *Stress* Profissional e os itens relativos à satisfação quanto ao emprego actual, quanto ao progresso global da carreira até agora e quanto às perspectivas futuras da carreira.

Quadro 7.52
Inventário sobre o *Stress* Profissional
Correlações das escalas e das subescalas com os itens de satisfação

Escalas e subescalas	Satisfação Emprego actual	Satisfação Progresso global da carreira até agora	Satisfação Perspectivas futuras da carreira
Escalas			
Stress Profissional-Severidade	-12	-07	-08
Stress Profissional-Frequência	-12	-15	-07
Stress Profissional-Índice	-16	-16	-12
Subescalas Pressão do trabalho			
Pressão do Trabalho-Severidade	-13	-03	-17
Pressão do Trabalho-Frequência	01	-01	04
Pressão do Trabalho-Índice	-04	-01	-06
Subescalas Falta de suporte			
Falta de Suporte-Severidade	-06	-07	03
Falta de Suporte-Frequência	-20	-22	-14
Falta de Suporte-Índice	-20	-23	-14

Destacam-se as correlações $\geq .20$. Decimais omitidos. As correlações iguais ou superiores a .09 e a .12 são, respectivamente, significativas aos níveis de probabilidade de 5% e 1% (teste bilateral).

Todas as correlações entre as escalas do Inventário sobre o *Stress* Profissional apresentam correlações negativas, que variam entre -.16 e -.07 com os itens relativos à satisfação quanto ao emprego actual, quanto ao progresso global da carreira até agora e quanto às perspectivas futuras da carreira, o que é indicador de que quanto maior o *stress* profissional menor a satisfação. Este dado parece interessante do ponto de vista da validade concorrente do instrumento, sendo no entanto de interpretar com alguma prudência estes mesmos resultados, atendendo a que as correlações, embora

sendo significativas a 5% a partir de .09 e a 1% a partir de .12, são relativamente baixas.

No que se refere às subescalas as correlações variam entre -.23 e .04, encontrando-se, numa análise global, uma tendência para uma relação entre o nível de *stress* e a satisfação. Destacam-se, considerando o critério de correlações $\geq .20$, as existentes entre a satisfação quanto ao emprego actual e a satisfação quanto ao progresso global da carreira até agora e as subescalas de *Falta de Suporte-Frequência* e *Índice*. Estas correlações indicam que quanto maior a satisfação quanto ao emprego actual e quanto maior a satisfação quanto ao progresso global da carreira até agora, menor é frequência e o índice global de *stress* (severidade x frequência) relativo aos acontecimentos de trabalho mais directamente relacionados com a falta de suporte.

7.4. Análises com os três instrumentos

O estudo das relações entre os três instrumentos para além da importância do ponto de vista da validade assume, no contexto do modelo desenvolvimentista de avaliação e aconselhamento, particular relevância. Proporciona, entre outros aspectos, informação sobre a relação entre dimensões psicológicas, informação que para além de uma leitura de natureza psicométrica deverá ser considerada igualmente no plano do aconselhamento individual. Para o efeito, procedeu-se ao cálculo das intercorrelações entre os resultados nos três instrumentos e a sua respectiva análise factorial.

7.4.1. Intercorrelações

No Quadro 7.53 figura a matriz de intercorrelações entre os resultados no Inventário das Preocupações de Carreira (escalas), Inventário de Crenças de Carreira (escalas) e Inventário sobre o *Stress* Profissional (escalas).

As correlações entre as escalas do Inventário de Crenças de Carreira e os resultados nas fases do Inventário das Preocupações de Carreira são, em geral, baixas e variam entre $-.31$ e $.29$.

Considerando como critério as correlações, em valor absoluto, $\geq .20$, reconhece-se que das 100 correlações entre crenças e preocupações de carreira, apenas 10 cumprem o critério. Essas correlações indicam as seguintes relações:

- entre uma forte motivação pela realização (escala 5.*Realização*) e as preocupações pela *Exploração* e pela *Manutenção*;
- entre a necessidade de superar os outros (escala 8.*Igualdade com os pares*) e as preocupações pelo *Estabelecimento* e pela *Manutenção*;

- entre a crença de que o emprego ter que ser consistente com a formação inicial (escala 16.*Transição da formação para o emprego*) e as preocupações pelo *Declínio*;
- entre a disposição em tentar profissões alternativas (escala 17.*Experimentar empregos*) e as preocupações pela *Exploração*;
- entre o esforçar-se apesar da incerteza (escala 20.*Persistência quando há incerteza*) e as preocupações pelo *Estabelecimento* e pela *Manutenção*;
- entre o gostar de aprender novas competências para o emprego (escala 22.*Formação profissional*) e as preocupações de *Manutenção*;
- entre a crença de que o trabalho árduo é causa de sucesso (escala 25.*Esforço*) e as preocupações pela *Manutenção*.

As correlações entre crenças e *stress* são igualmente baixas (entre -.18 e .25), e apenas duas, de um total de setenta e cinco, cumprem o critério. Registam-se entre a escala 17.*Experimentar empregos* (disposto a tentar profissões alternativas) e o *Stress Profissional-Frequência* e o *Stress Profissional-Índice*.

Finalmente, entre as escalas de *stress* profissional e as preocupações pelas fases, as correlações, variam entre .06 e .25, sendo de destacar, de um total de doze, as seguintes: entre *Exploração* e *Frequência* e *Índice*; entre *Estabelecimento* e *Índice*; entre *Manutenção* e *Severidade*, *Frequência* e *Índice*.

As correlações mais elevadas situam-se geralmente intra-instrumento como se pode comprovar pela análise efectuada nos Quadros 7.5 (preocupações de carreira), 7.20 (crenças de carreira) e 7.36 (*stress* profissional).

Quadro 7.53

Intercorrelações: Inventário das Preocupações de Carreira (escalas), Inventário de Crenças de Carreira (escalas) e Inventário sobre o Stress Profissional (escalas)

		Preocupações de Carreira (escalas)				Stress (escalas)		
		Exploração	Estabelecimento	Manutenção	Declínio	Severidade	Frequência	Índice
C	1 (b)	-04	07	01	-06	05	06	05
R	2	17	03	-14	03	-03	14	12
E	3	14	05	-03	-05	07	02	05
N	4	-07	00	09	-03	04	-16	-16
Ç	5	22	12	21	00	01	06	06
S	6	-10	-04	-04	07	03	-13	-12
	7	04	03	11	-04	02	00	00
E	8	-19	31	20	-01	02	-18	-16
S	9	-07	-01	01	-18	-10	07	03
C	10	-13	-12	-10	-05	-03	-16	-15
A	11	-16	-12	-10	-10	-04	-17	-17
L	12	-05	-05	-03	01	-01	-01	00
A	13	-07	-04	04	-06	-03	-03	-01
S	14	-07	-01	13	-02	04	06	06
	15	-15	-10	03	-11	-07	09	05
	16	-02	-09	00	20	-05	19	15
	17	25	17	18	-5	05	25	22
	18	17	01	06	-11	00	05	03
	19	05	02	10	-06	06	08	07
	20	09	21	29	-01	12	05	10
	21	04	06	19	-09	00	03	04
	22	02	08	24	04	01	03	01
	23	07	10	16	09	03	09	09
	24	05	06	12	-03	-02	00	-01
	25	-03	-01	21	-13	03	01	01
Stress	Sev	12	15	25	19			
	Freq	24	19	20	06			
	Ind	24	21	25	11			

(a) Destacam-se as correlações $\geq .20$. Decimais omitidos. As correlações iguais ou superiores a .09 e a .12 são respectivamente significativas aos níveis de probabilidade de 5% e de 1% (teste bilateral).

(b) 1.Situação actual, 2.Planos de carreira, 3.Aceitação da incerteza, 4.Franqueza, 5.Realização, 6Curso Superior, 7.Satisfação intrínseca, 8.Igualdade com os pares, 9.Ambiente de trabalho estruturado, 10.Controle do padrão de carreira, 11.Responsabilidade, 12.Aprovação de outros, 13.Comparações com outras pessoas, 14.Variedade nas profissões e nas Faculdades, 15.Flexibilidade no padrão de carreira, 16.Transição da formação para o emprego, 17.Experimentar empregos, 18.Mudança de local de trabalho, 19.Melhorar nível de desempenho/competência, 20.Persistência quando há incerteza, 21.Tomar riscos, 22.Formação profissional, 23.Negociar e/ou procurar emprego, 24.Ultrapassar obstáculos, 25.Esforço.

No Quadro 7.54 apresenta-se a matriz de intercorrelações entre os resultados no Inventário de Crenças de Carreira (escalas), Inventário sobre o Stress Profissional (subescalas) e Inventário das Preocupações de Carreira (subescalas).

Quadro 7.54

Intercorrelações: Inventário das Preocupações de Carreira (subescalas), Inventário de Crenças de Carreira (escalas) e Inventário sobre o Stress Profissional (subescalas) (a)

		Preocupações de carreira (subescalas) (d)												Stress (subescalas) (c)					
		CR	ES	IM	ES	CO	PRO	MA	AC	IN	DE	PR	RE	PT-S	PT-F	PT-I	FSS	FSF	FSI
C	1 (b)	-04	-06	-01	06	04	09	03	-03	04	-09	-04	-07	-01	01	-01	12	11	12
R	2	21	16	11	06	-02	02	-07	-19	-12	10	00	-01	00	05	05	-04	17	14
E	3	13	13	12	05	-01	08	-05	-05	00	-01	-06	-05	05	-01	03	07	05	07
N	4	-01	-03	-07	-06	07	-01	08	04	07	-08	-05	04	04	-08	-07	-01	-19	-18
Ç	5	16	23	21	00	14	18	00	26	26	-02	-06	04	-09	06	03	09	06	08
A	6	-09	-11	-08	-03	03	-12	02	-05	-05	01	05	12	05	-07	-06	-04	-12	-13
S	7	01	05	05	-05	09	03	06	14	11	-10	-03	03	01	08	07	03	-07	-04
	8	-17	-17	20	-15	25	40	-15	-19	-18	-08	01	00	12	-11	-06	-09	-18	-19
	9	-09	-05	-06	-06	-01	03	-03	03	05	24	-09	-12	21	06	-03	04	09	10
	10	-17	-08	-11	-08	-07	-16	-12	-06	-09	-12	00	-01	-01	-10	-08	-06	-14	-13
	11	-18	-11	-15	-07	-06	-14	-08	-06	-10	-10	-06	-10	-01	-09	-09	-06	-19	-17
	12	-06	-01	-07	-01	-08	-04	-12	00	02	-01	02	04	-03	-04	-06	-01	02	05
	13	-08	-07	-06	-03	03	-09	00	02	08	-11	-07	01	-04	-06	-06	-01	-01	02
	14	-07	-05	-07	-05	08	-04	12	13	10	-05	-03	05	01	13	12	08	03	04
	15	-12	-15	-13	-16	-07	-06	-08	06	07	-13	-05	-09	-10	07	02	-04	09	07
	16	01	-04	-02	-17	-08	03	-08	05	03	-16	-19	-15	-14	15	07	08	19	18
	17	23	22	25	03	13	28	07	18	23	-03	-12	-01	-13	23	13	22	26	27
	18	16	15	14	-09	03	08	-04	09	07	-11	-11	-06	-08	02	-03	08	10	10
	19	07	02	05	-08	02	09	01	16	10	-03	-03	-07	01	01	-01	09	10	10
	20	06	07	12	08	24	21	16	28	31	-09	-04	05	01	08	09	18	00	07
	21	03	04	06	-02	09	08	11	19	20	-14	-09	-02	-09	05	00	10	02	07
	22	02	-01	06	-01	10	12	14	24	25	-01	04	06	-07	07	03	07	03	03
	23	08	09	03	-05	14	18	09	15	18	03	05	13	01	19	18	05	-02	-01
	24	02	04	09	-04	12	10	01	17	12	-13	-07	08	-08	11	07	04	-08	-06
	25	-02	-02	-04	-01	05	04	02	23	27	21	-13	-02	-11	07	02	14	-01	03
Stress	PT-S(c)	00	02	04	10	00	00	15	06	03	22	17	17						
	PT-F	19	16	09	09	17	18	12	14	14	12	00	05						
	PT-I	18	15	09	13	15	16	17	15	14	19	06	12						
	FS-S	15	12	18	07	12	30	18	31	31	11	05	11						
	FS-F	27	22	16	04	10	23	10	19	24	15	-01	-02						
	FS-I	25	02	16	03	11	26	12	26	29	14	-01	00						

(a) Destacam-se as correlações $\geq .20$. Decimais omitidos. As correlações iguais ou superiores a .09 e a .12 são respectivamente significativas aos níveis de probabilidade de 5% e de 1% (teste bilateral).

(b) 1.Situação actual, 2.Planos de carreira, 3.Aceitação da incerteza, 4.Franqueza, 5.Realização, 6Curso Superior, 7.Satisfação intrínseca, 8.Igualdade com os pares, 9.Ambiente de trabalho estruturado, 10.Controle do padrão de carreira, 11.Responsabilidade, 12.Aprovação de outros, 13.Comparações com outras pessoas, 14.Variedade nas profissões e nas Faculdades, 15.Flexibilidade no padrão de carreira, 16.Transição da formação para o emprego 17.Experimentar empregos, 18.Mudança de local de trabalho, 19.Melhorar nível de desempenho/competência, 20.Persistência quando há incerteza, 21.Tomar riscos, 22.Formação profissional, 23.Negociar e/ou procurar emprego, 24.Ultrapassar obstáculos, 25.Esforço.

(c) PT-S-Pressão do Trabalho-Severidade, PT-F-Pressão do Trabalho-Frequência, PT-I-Pressão do Trabalho-Índice, FSS-Falta de Suporte-Severidade, FSF-Falta de Suporte-Frequência, FSI-Falta de Suporte-Índice.

(d) CRi-Cristalizar, ES-Especificar, IM-Implementar, ES-Estabilizar, CO-Consolidar, PRO-Promover, MA-Manter, AC-Atualizar, IN-Inovar, DE-Desacelerar, PR-Planear a reforma, RE-Reforma.

As correlações entre as escalas do Inventário de Crenças de Carreira e os resultados nas subfases do Inventário das Preocupações de Carreira são,

em geral baixas, e variam entre $-.40$ e $.31$. Considerando o critério de correlações, em valor absoluto, $\geq .20$, verifica-se que, de um total de 300 correlações, apenas 24 se situam nesse critério. Constatam-se igualmente que apenas duas assumem valores superiores a $.30$ e se registam entre a escala *8.Igualdade com os pares* e as preocupações pelo *Promover* e entre a escala *20.Persistência quando há incerteza é Inovar*. Estas correlações indicam que os indivíduos preocupados com o promover têm o desejo de superar os outros e que os que apresentam uma preocupação pelo inovar têm a crença de que vale a pena esforçar-se apesar de haver incerteza.

As correlações entre crenças e stress são igualmente baixas (entre $-.21$ e $.27$). De um total de 150 correlações apenas 5 cumprem o critério e registam-se entre: *9.Ambiente de trabalho estruturado* (preferência por horas fixas de trabalho com supervisão) e *Pressão do Trabalho-Severidade* e entre *17.Experimentar empregos* (disposto a tentar profissões alternativas) e *Pressão do Trabalho-Frequência* e todas as subescalas da *Falta de Suporte* (*Severidade, Frequência e Índice*).

Entre as subescalas de stress profissional e as subfases das preocupações, as correlações variam entre $-.02$ e $.31$. Num total de 72 correlações, 12 são superiores a $.20$, sendo 3 superiores a $.30$, observando-se, estas últimas entre a subescala *Falta de Suporte-Severidade* e as preocupações pelas subfases de *Promover, Actualizar e Inovar*.

7.4.2. Análise factorial

A matriz de correlações entre os resultados das escalas do Inventário das Preocupações de Carreira, das escalas do Inventário de Crenças de Carreira e das escalas do Inventário sobre o Stress Profissional foi submetida a uma análise factorial em componentes principais (Quadro 7.55), a qual foi depois rodada (Quadro 7.56).

Quadro 7.55

Análise factorial em componentes principais (matriz dos factores): Inventário das Preocupações de Carreira (escalas), Inventário de Crenças de Carreira (escalas) e Inventário sobre o Stress Profissional (escalas)

		Factores										h2
		I (b)	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	
C R E N Ç A S	1 (a)	04	00	-01	22	12	02	-12	06	74	-06	07
	2	-45	46	-13	-06	-08	32	-17	-01	11	15	41
	3	-18	34	-17	-31	-08	40	-02	-23	07	17	22
	4	39	-37	03	-01	-21	19	-06	-16	-08	04	25
	5	49	05	21	-39	25	-04	-19	-05	-07	02	36
	6	15	-32	04	18	-17	51	00	20	16	09	17
	7	39	-23	08	14	-03	28	-44	-17	01	28	26
	8	-24	-35	-18	32	-22	33	34	-06	-13	09	31
	9	16	02	-52	00	-19	-44	27	-13	08	22	28
	10	15	-47	12	-04	22	04	01	-37	-06	13	22
	11	10	-47	23	-03	36	06	-18	-20	06	-12	27
	12	02	-10	06	-17	37	30	28	-20	-06	-37	09
	13	20	-22	-05	09	12	15	48	25	28	-25	17
	14	30	-19	-09	50	-13	-05	-15	23	00	-09	22
	15	04	-08	-50	34	-11	02	-17	-29	05	-22	27
	16	20	13	-70	-01	01	17	-06	-04	05	-09	38
	17	35	44	-33	-34	03	22	00	23	05	-11	43
	18	18	21	-29	-44	-09	16	14	04	-17	-19	22
	19	02	19	-25	15	-22	-05	-37	-11	-25	-46	12
	20	63	-06	-02	-06	-05	-19	28	-19	00	14	39
	21	51	-06	-27	-14	-15	05	12	-16	11	34	29
	22	50	-06	-03	00	-23	-02	-07	28	-15	09	23
	23	52	-05	09	00	01	12	-07	43	-22	10	25
	24	59	-19	00	-23	16	01	-08	20	08	-06	35
	25	66	-34	-17	08	08	-02	00	-13	-01	-18	49
STRESS	Severidade	16	23	21	30	-03	25	22	-26	-18	-05	63
	Frequência	23	61	-19	39	50	-02	-02	06	-09	17	95
	Índice	25	63	-11	45	48	05	08	-03	-14	16	95
I P C	Exploração	27	59	28	-15	-16	09	-06	-14	13	-03	48
	Estabelecimento	36	52	40	01	-25	-09	01	-15	30	-09	58
	Manutenção	55	38	27	17	-28	-07	08	-18	05	-20	51
	Declínio	05	24	52	22	-21	14	19	07	-17	-01	25
Expl.Var		3.85	3.40	2.26	1.81	1.47	1.33	1.24	1.19	1.10	1.05	
Prp.Totl		12	11	7	6	5	4	4	4	3	3	

(a) 1.Situação actual, 2.Planos de carreira, 3.Aceitação da incerteza, 4.Franqueza, 5.Realização, 6Curso Superior, 7.Satisfação intrínseca, 8.Igualdade com os pares, 9.Ambiente de trabalho estruturado, 10.Controle do padrão de carreira, 11.Responsabilidade, 12.Aprovação de outros, 13.Comparações com outras pessoas, 14.Variedade nas profissões e nas Faculdades, 15.Flexibilidade no padrão de carreira, 16.Transição da formação para o emprego 17.Experimentar empregos, 18.Mudança de local de trabalho, 19.Melhorar nível de desempenho/competência, 20.Persistência quando há incerteza, 21.Tomar riscos, 22.Formação profissional, 23.Negociar e/ou procurar emprego, 24.Ultrapassar obstáculos, 25.Esforço.

(b) Decimais omitidos.

Esta análise revela a existência de dez factores, que explicam aproximadamente 58% da variância.

Tomando como critério as saturações iguais ou superiores a .50 a inspecção dos factores encontrados faz emergir um factor claramente

relacionado com as Preocupações de Carreira (factor II – 8% da variância); note-se que este factor integra igualmente, embora com saturação mais baixa, a Escala de *Stress Profissional-Severidade* do Inventário sobre o *Stress Profissional*.

Quadro 7.56

Análise factorial em componentes principais (matriz dos factores rodada): Inventário das Preocupações de Carreira (escalas), Inventário de Crenças de Carreira (escalas) e Inventário sobre o *Stress Profissional* (escalas)

		Factores									
		I (b)	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
C	1 (a)	-01	09	00	-02	05	04	-01	-05	-79	-01
R	2	-70	-01	05	-16	14	-07	06	15	-07	-17
E	3	-63	06	-03	12	02	11	03	30	05	06
N	4	24	09	06	08	-24	48	14	04	10	11
C	5	22	18	-19	18	05	29	-50	22	12	-02
A	6	11	-04	-10	-07	-15	40	46	14	-22	-18
S	7	07	04	06	-07	02	-76	-02	-06	-05	-04
	8	-05	-25	04	07	-13	05	-71	-13	09	07
	9	07	-06	10	-16	04	-16	01	04	00	-77
	10	16	-16	-11	38	-12	38	-05	-27	06	13
	11	23	-17	-03	40	-14	32	-18	-24	-13	-19
	12	06	-05	-04	-68	02	-07	07	14	03	-17
	13	38	-01	-19	25	-03	-18	36	23	-33	03
	14	45	01	27	-29	11	17	22	-07	-16	-04
	15	00	-11	-64	05	07	10	17	-03	-16	23
	16	-06	-18	40	03	20	09	08	49	-11	30
	17	-05	14	03	-02	21	-02	-13	-75	-02	06
	18	-06	06	08	15	-07	-10	-06	-59	24	12
	19	01	11	-72	-10	02	-06	-08	10	15	-13
	20	38	29	-14	13	07	20	-03	07	10	-51
	21	08	11	-11	-01	01	38	05	25	-01	-55
	22	39	13	-02	-31	-01	24	02	26	14	08
	23	45	06	-18	-23	13	29	01	32	15	-14
	24	48	03	-14	07	-03	29	-23	35	-10	04
	25	-57	05	20	24	01	35	-01	14	-06	25
Stress	Severidade	-02	38	03	21	28	09	30	-11	19	-08
	Frequência	-01	05	04	-05	-94	-02	-09	08	-05	03
	Índice	-02	15	01	03	-97	-01	01	03	02	02
I	Exploração	-21	-66	-05	-02	15	04	-19	19	01	-06
P	Estabelecimento	-04	-83	-05	-06	09	-01	-16	02	-15	02
C	Manutenção	22	-78	13	00	15	05	00	05	03	08
	Declínio	04	48	-19	-09	09	-06	26	-15	22	-30
Exol Var		2.63	2.52	1.48	1.36	2.24	2.00	1.56	2.04	1.17	1.70
Pro Totl		8	8	5	4	7	6	5	6	4	5

(a) 1.Situação actual, 2.Planos de carreira, 3.Aceitação da incerteza, 4.Franqueza, 5.Realização, 6Curso Superior, 7.Satisfação intrínseca, 8.Igualdade com os pares, 9.Ambiente de trabalho estruturado, 10.Controle do padrão de carreira, 11.Responsabilidade, 12.Aprovação de outros, 13.Comparações com outras pessoas, 14.Variedade nas profissões e nas Faculdades, 15.Flexibilidade no padrão de carreira, 16.Transição da formação para o emprego 17.Experimentar empregos, 18.Mudança de local de trabalho, 19.Melhorar nível de desempenho/competência, 20.Persistência quando há incerteza, 21.Tomar riscos, 22.Formação profissional, 23.Negociar e/ou procurar emprego, 24.Ultrapassar obstáculos, 25.Esforço.

(b) Decimais omitidos.

Emerge ainda um factor relativo ao Inventário sobre o *Stress Profissional*, especificamente com as escalas de *Stress Profissional-*

Frequência e Stress Profissional-Índice (factor V - 7% da variância). Os restantes 8 factores são relativos exclusivamente a Crenças de Carreira, muito próximos dos anteriormente encontrados na análise separada do instrumento (cf. Quadros 7.22. e 7.23).

A leitura global dos resultados (cf. Quadro 7.56) revela independência entre os três instrumentos utilizados, com excepção do que se refere à relação, embora pouco forte, entre *Stress-Severidade* e as preocupações pelas fases de *Exploração, Estabelecimento, Manutenção e Declínio*.

Os resultados assumem também importância no que se refere à utilização prática dos instrumentos; para além dos aspectos acima mencionados, a análise efectuada indicia que as crenças avaliam claramente dimensões psicológicas diferentes. Uma análise mais minuciosa parece ser relevante considerando as subescalas do Inventário das Preocupações de Carreira e as subescalas do Inventário sobre o *Stress Profissional*, atendendo às características dos instrumentos considerados.

Nos Quadros 7.57 e 7.58, apresenta-se a análise factorial entre os três instrumentos, considerando agora as subescalas do Inventário das Preocupações de Carreira e as subescalas do Inventário sobre o *Stress Profissional*.

Os resultados fazem emergir um padrão em treze factores que explicam aproximadamente 66% da variância.

Destaca-se claramente, por comparação com a análise anteriormente efectuada (cf. Quadro 7.55), e expectável de acordo com a análise da estrutura factorial do Inventário das Preocupações de Carreira (cf. Quadro 7.6 a 7.8), um desdobramento em três factores: no factor I (10% da variância) encontram-se as subescalas *Cristalizar, Especificar e Implementar* da *Exploração*, as subescalas *Estabilizar, Consolidar e Promover* do *Estabelecimento* e a subescala *Manter* da *Manutenção*; no factor IV (6% da variância) as subescalas *Desacelerar, Planear a reforma e Reforma* e no factor XIII (5% da

variância) as subescalas *Actualizar* e *Inovar* da *Manutenção*. Um dado interessante a notar é o de que, neste factor, satura igualmente a escala *19.Melhorar nível de desempenho/competência* do Inventário de Crenças de Carreira.

Quadro 7.57

Análise factorial em componentes principais (matriz dos factores): Inventário das Preocupações de Carreira (subescalas), Inventário de Crenças de Carreira (escalas) e Inventário sobre o Stress Profissional (subescalas)

		Factores (b)																
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	XVI	h2
C	1 (a)	03	04	-07	08	-03	-33	13	-13	18	01	55	-33	-14				82
R	2	03	-60	-23	-13	-05	07	-29	-03	05	14	10	-10	-16				95
E	3	08	-30	-21	-26	01	24	-23	-30	04	-05	02	-25	-13				96
N	4	-01	49	21	00	-04	02	-25	-13	-04	01	-08	-12	09				74
C	5	31	35	03	-22	43	20	19	-01	-08	19	-05	03	-20				96
A	6	-10	26	20	16	-08	02	-41	04	25	08	33	-13	-03				96
S	7	10	42	12	09	11	-13	-33	-09	-06	37	-06	-16	-40				13
	8	-37	01	06	22	-25	-03	-42	-15	29	-12	-14	29	-12				42
	9	01	21	-34	-13	-41	-05	11	18	04	-38	-32	-05	-16				23
	10	-19	35	20	06	26	-07	-01	-05	25	04	-38	-21	02				28
	11	-21	30	24	06	37	-21	09	-13	10	19	-04	-16	24				39
	12	-06	06	01	-01	26	22	17	-13	53	12	-02	05	09				20
	13	-04	29	03	04	-01	-04	-01	01	47	-22	33	45	02				29
	14	06	35	00	31	-22	-28	-19	09	-11	12	13	26	02				34
	15	-09	16	-30	12	-44	-14	-11	06	18	33	-22	-18	27				33
	16	06	20	-54	-09	-28	15	-22	02	10	04	02	-23	30				24
	17	41	09	-42	-26	02	36	-11	03	-02	-07	28	-08	21				29
	18	16	08	-28	-34	00	39	-10	-06	04	-08	-03	14	18				15
	19	10	-04	-22	-04	-34	00	01	-16	-24	48	-05	19	08				20
	20	31	54	03	-05	-04	02	10	-08	00	-33	-19	-01	-09				25
	21	19	48	-13	-14	-15	12	-11	-05	07	-22	-08	-25	-33				30
	22	23	43	02	03	-13	17	-01	14	-19	05	16	06	-32				39
	23	25	43	07	11	16	20	-21	18	-28	-03	21	15	04				47
	24	18	58	04	-09	25	15	-06	14	-07	-06	13	-09	22				24
	25	13	74	-05	04	00	-05	00	-04	14	10	-11	08	11				15
S	PT-S (b)	11	-16	22	43	04	09	-17	-64	-20	-20	-04	04	12				40
T	PT-F	44	-01	-45	48	28	-12	-17	27	-11	-10	-10	-05	07				30
R	PT-I	44	-07	-32	61	29	-09	-23	02	-18	-18	-12	-02	09				25
E	FS-S	42	06	-16	25	-05	11	13	-62	-02	-10	07	-02	00				32
S	FS-F	47	-17	-61	32	14	-08	14	14	23	10	00	02	-13				40
S	FS-I	51	-12	-60	35	12	-04	19	-02	24	06	01	02	-15				52
P	Cristalizar	65	-24	01	-32	16	-10	-29	00	08	09	-10	20	-04				71
R	Especificar	67	-20	10	-33	20	-09	-28	01	13	08	-17	17	-03				74
E	Implementar	71	-18	18	-35	06	-08	-19	-04	09	05	-08	07	-01				70
O	Estabilizar	52	-26	38	-12	-02	-30	-05	05	12	-23	00	-14	08				54
C	Consolidar	70	02	29	-17	-10	-32	-03	08	01	-08	05	-07	12				68
U	Promover	77	-05	11	-19	-10	-11	14	00	-05	01	07	-17	12				68
P	Manter	62	-01	33	07	-28	-22	05	-02	-04	-10	07	-05	06				57
A	Actualizar	60	26	06	08	-24	08	29	-14	-05	20	-06	10	00				55
C	Inovar	66	23	04	00	-22	02	23	-14	08	13	00	11	-05				56
Ô	Desacelerar	37	-36	36	36	-05	30	06	12	04	11	-01	-03	03				48
E	Planear a Reforma	22	-23	49	38	-18	40	04	23	14	04	-08	-16	-03				66
S	Reforma	34	-10	49	35	-15	45	-05	20	16	03	-03	-07	-01				67
Expl Var		6.12	3.97	3.24	2.50	1.82	1.62	1.50	1.40	1.32	1.26	1.19	1.11	1.01				
Pro Totl		14	9	8	6	4	4	3	3	3	3	3	3	2				

(a) 1.Situação actual, 2.Planos de carreira, 3.Aceitação da incerteza, 4.Franqueza, 5.Realização, 6Curso Superior, 7.Satisfação intrínseca, 8.Igualdade com os pares, 9.Ambiente de trabalho estruturado, 10.Controle do padrão de carreira, 11.Responsabilidade, 12.Aprovação de outros, 13.Comparações com outras pessoas, 14.Variedade nas profissões e nas Faculdades, 15.Flexibilidade no padrão de carreira, 16.Transição da formação para o emprego 17.Experimentar empregos, 18.Mudança de local de trabalho, 19.Melhorar nível de desempenho/competência, 20.Persistência quando há incerteza, 21.Tomar riscos, 22.Formação profissional, 23.Negociar e/ou procurar emprego, 24.Ultrapassar obstáculos, 25.Esforço.

(b) Decimais omitidos.

Quadro 7.58

Análise factorial em componentes principais (matriz dos factores rodada): Inventário das Preocupações de Carreira (subescalas), Inventário de Crenças de Carreira (escalas) e Inventário sobre o Stress Profissional (subescalas)

		Factores (b)												
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
C	1 (a)	-02	-06	08	13	-05	-02	08	00	01	00	~~76~~	-07	04
R	2	13	~~70~~	11	00	-14	14	03	-03	02	07	01	08	-16
E	3	12	~~46~~	-03	07	10	34	10	21	21	-01	03	15	-11
N	4	01	39	-22	00	09	08	35	17	-03	16	-02	-03	-07
Ç	5	16	30	07	06	-03	17	31	-15	24	~~41~~	-12	17	29
A	6	-06	10	-13	-20	-10	11	39	02	-07	16	27	-34	-21
S	7	06	13	02	04	00	-12	~~79~~	01	-02	03	05	05	06
	8	-21	-19	-13	-03	12	-22	15	21	-02	25	-21	~~54~~	-22
	9	-06	00	08	14	~~74~~	01	-14	-18	-08	18	-09	-02	05
	10	-09	39	-08	00	08	-23	25	01	43	10	-08	04	-20
	11	-09	47	-12	12	-30	-19	14	04	30	05	12	08	-12
	12	-08	10	01	-09	-14	09	-04	-05	~~59~~	-04	00	-24	07
	13	-02	20	-02	06	02	06	-09	-06	05	-10	12	~~76~~	05
	14	-03	24	13	05	-05	-15	22	01	~~44~~	22	03	-30	14
	15	-13	02	08	04	06	01	06	-13	02	~~77~~	-01	02	11
	16	-08	00	16	15	18	~~54~~	01	-05	00	~~52~~	03	02	00
	17	19	01	21	06	05	~~77~~	-06	-04	-03	00	04	02	10
	18	10	-02	-03	11	10	~~55~~	-10	-01	12	00	-28	-07	09
	19	00	-19	-01	13	-18	06	07	03	-20	33	-18	11	49
	20	16	46	04	04	~~51~~	07	11	12	03	-11	-03	-05	16
	21	05	14	00	04	~~59~~	24	37	01	05	-01	11	-01	06
	22	-03	17	02	-12	22	17	36	-12	-29	-18	04	-05	29
	23	04	40	10	-11	-07	31	27	00	-36	-21	-10	-09	03
	24	05	~~61~~	01	02	00	38	18	-08	-03	-10	03	01	-04
	25	-01	~~59~~	04	13	15	09	29	-03	09	20	-05	-21	23
S	Pres.Trab-Severidade	00	-02	04	-14	-12	-09	00	~~87~~	-05	-07	-04	00	-01
T	Pres.Trab-Frequência	10	14	~~87~~	-03	01	07	05	03	-18	04	-07	09	-15
R	Pres.Trab-Índice	10	12	~~82~~	-08	-03	00	04	35	-18	00	-09	08	-16
E	Falt.Sup-Severidade	09	01	25	01	10	15	00	~~62~~	12	-04	16	-01	40
S	Falt.Sup-Frequência	10	-18	~~84~~	01	03	06	-05	-14	13	04	09	-04	22
S	Falt.Sup-Índice	09	-16	~~83~~	02	07	08	-04	00	19	01	13	-06	31
P	Cristalizar	~~78~~	-18	19	05	-10	12	10	-03	03	-08	-21	-05	04
R	Especificar	~~82~~	-11	14	00	-07	08	12	-03	11	-09	-24	-04	02
E	Implementar	~~84~~	-10	04	-07	-01	11	07	01	05	-07	-09	02	10
O	Estabilizar	~~71~~	02	00	-21	07	-16	-17	08	-03	-04	22	05	-16
C	Consolidar	~~77~~	21	04	-11	08	-04	-05	00	-16	04	22	05	10
U	Promover	~~68~~	10	12	-14	07	16	-10	02	-06	00	23	23	28
P	Manter	~~57~~	14	03	-28	12	-12	-08	16	-25	06	24	02	21
A	Actualizar	29	23	12	-20	11	05	05	10	-04	06	01	04	~~66~~
Ç	Inovar	41	17	14	-15	15	08	06	07	00	03	08	-07	~~61~~
Ô	Desacelerar	19	-11	14	~~71~~	-19	-07	-09	11	-02	-07	-03	08	10
E	Planear a Reforma	05	-04	-01	~~88~~	00	-09	-02	03	02	00	-01	05	01
S	Reforma	14	05	01	~~86~~	-01	03	06	07	00	-03	-05	-07	05
Expl.Var		4.47	3.00	3.26	2.48	1.64	2.07	1.78	1.60	1.46	1.55	1.28	1.38	2.09
Prp.Totl		10	7	8	6	4	5	4	4	3	4	3	3	5

(a) 1.Situação actual, 2.Planos de carreira, 3.Aceitação da incerteza, 4.Franqueza, 5.Realização, 6Curso Superior, 7.Satisfação intrínseca, 8.Igualdade com os pares, 9.Ambiente de trabalho estruturado, 10.Controle do padrão de carreira, 11.Responsabilidade, 12.Aprovação de outros, 13.Comparações com outras pessoas, 14.Variedade nas profissões e nas Faculdades, 15.Flexibilidade no padrão de carreira, 16.Transição da formação para o emprego 17.Experimentar empregos, 18.Mudança de local de trabalho, 19.Melhorar nível de desempenho/competência, 20.Persistência quando há incerteza, 21.Tomar riscos, 22.Formação profissional, 23.Negociar e/ou procurar emprego, 24.Ultrpassar obstáculos, 25.Esforço.

(b) Decimais omitidos.

Os restantes factores, referem-se a crenças de carreira (factores II, V, VI, VII, IX, X, XI e XII) ou a *stress* profissional relativo às subescalas de *Severidade* (factor VIII) e de *Frequência e Índice* (factor III).

Assim, dos treze factores encontrados, apenas um combina saturações relativas a mais do que um instrumento pelo que, globalmente, estes resultados confirmam a independência das dimensões. Retiram-se igualmente implicações relevantes do ponto de vista da validade de construto dos instrumentos utilizados, bem como consequências para a interpretação de resultados no aconselhamento individual.

As análises de natureza psicométrica efectuadas neste capítulo dão suporte à utilização da versão portuguesa do Inventário sobre o Stress Profissional em aconselhamento de carreira e confirmam as qualidades (métricas) do Inventário das Preocupações de Carreira. Por seu lado, quanto ao Inventário de Crenças de Carreira destacam-se, tal como no original norte-americano, algumas fragilidades de natureza psicométrica que salientam a necessidade de uma especial cautela na interpretação dos resultados, em especial, nalgumas escalas, quer no âmbito da intervenção em orientação de carreira quer nas análises de carácter diferencialista que se efectuam no capítulo 8.

No âmbito do modelo desenvolvimentista de avaliação e aconselhamento de carreira (C-DAC), os resultados obtidos constituem, no seu conjunto, um contributo para a utilização mais fundamentada dos instrumentos estudados. Ainda no quadro do modelo C-DAC, são obviamente necessárias análises complementares com outras amostras, assim como com outros instrumentos, designadamente a Escala de Valores e o Inventário sobre a Saliência das Actividades.

Capítulo 8

Estudo de diferenças inter-grupais

No Modelo Desenvolvimentista de Avaliação e Aconselhamento de Carreira, os contributos de natureza diferencial têm importância na descrição e na análise dos processos psicológicos bem como na prática do aconselhamento de carreira. Entre outros, podem apontar-se como exemplos da relevância de uma abordagem de carácter diferencialista em psicologia das carreiras os seguintes aspectos:

- uma melhor caracterização do efeito de variáveis pessoais e situacionais no desenvolvimento da carreira,
- um contributo ao nível da decisão sobre a necessidade de elaboração de normas diferenciadas para determinados grupos;
- as implicações que decorrem para a intervenção ao nível do indivíduo, em que a par da consideração de aspectos idiossincráticos (singularidade) se deve, muitas vezes, incluir a referência a um grupo.

Neste capítulo apresentam-se as análises de diferenças inter-grupais segundo as variáveis sexo, idade, grupo profissional e anos de experiência profissional, cujos critérios de organização se descreveram no Capítulo 6. A sequência de apresentação é uniforme para todos os instrumentos. Segue-se igualmente um critério idêntico nas análises estatísticas: no estudo da diferença entre médias utilizam-se os testes *F* e *t de Student* e nas comparações múltiplas o teste de *Scheffé* e, em todas as análises, consideram-se os níveis de significância de 5% e 1%.

8.1. Inventário das Preocupações de Carreira

8.1.1. Sexo

Efectuou-se o cálculo das médias e dos desvios-padrão nas fases e subfases do Inventário das Preocupações de Carreira para a variável sexo. Os resultados figuram no Quadro 8.1, no qual se incluem, ainda, as relações críticas obtidas na comparação entre as médias nos dois sexos e se indica, entre parêntesis, a ordenação das médias nas preocupações de carreira relativas às subfases.

Quadro 8.1
Inventário das Preocupações de Carreira. Médias e desvios padrão das escalas e das subescalas para os sexos masculino e feminino. Relação crítica da diferença entre as médias

Escalas e Subescalas	Masculino (N=208)		Feminino (N=243)		t
	Média (a)	DP	Média (a)	DP	
Exploração	3.07	0.81	2.91	0.97	1.8
Cristalizar	2.77 (10)	0.91	2.58 (11)	1.04	2.1*M
Especificar	3.23 (6)	1.02	3.11 (6)	1.16	1.2
Implementar	3.20 (7)	0.81	3.04 (7)	0.95	1.9
Estabelecimento	3.37	0.68	3.22	0.83	2.1*M
Estabilizar	2.99 (8)	0.82	2.94 (9)	0.98	0.5
Consolidar	3.76 (2)	0.77	3.57 (3)	0.94	2.3*M
Promover	3.37 (5)	0.84	3.13 (5)	0.95	0.9
Manutenção	3.61	0.55	3.59	0.62	0.4
Manter	3.40 (4)	0.73	3.39 (4)	0.76	0.1
Actualizar	3.67 (3)	0.68	3.71 (1)	0.71	0.7
Inovar	3.76 (1)	0.62	3.71 (2)	0.73	0.8
Declínio	2.60	0.73	2.69	0.80	1.2
Desacelerar	2.82 (9)	0.73	2.96 (8)	0.74	2.1*F
Planear a reforma	2.22 (12)	0.80	2.33 (12)	0.96	1.4
Reforma	2.75 (11)	0.99	2.80 (10)	1.07	0.5

(a) Os números entre parêntesis referem-se à ordenação da média das subescalas.

*M - Significativa ao nível de probabilidade de 5% em favor do sexo masculino.

*F - Significativa ao nível de probabilidade de 5% em favor do sexo feminino.

Considerando a ordenação decrescente das médias nas fases, encontramos uma hierarquia que é igual para ambos os sexos: *Manutenção*, *Estabelecimento*, *Exploração* e *Declínio*.

No que se refere às subfases, e tomando o mesmo critério de ordenação, encontramos um padrão bastante próximo: as três médias mais elevadas para o sexo masculino verificam-se nas subfases *Inovar*, *Consolidar* e *Actualizar* e, para o sexo feminino, nas subfases *Actualizar*, *Inovar* e *Consolidar*. As três mais baixas, situam-se nos dois sexos, nas subfases *Planear a reforma*, *Reforma* e *Cristalizar*.

Analisando a relação crítica da diferença entre as médias, registam-se diferenças significativas, a favor do sexo masculino e ao nível de probabilidade de 5%, na fase de *Estabelecimento*, e nas subfases *Cristalizar* (da *Exploração*), *Consolidar* (do *Estabelecimento*) e favorável ao sexo feminino na subfase *Desacelerar* (do *Declínio*), também ao nível de probabilidade de 5%.

Parece-nos interessante notar que, nos casos em que encontramos diferenças significativas, se analisarmos a ordenação das médias nos dois sexos, as posições relativas são muito próximas - a preocupação *Estabelecimento* é a segunda nos dois casos; no que respeita às subfases, a preocupação *Cristalizar* é décima para o sexo masculino e décima primeira para o sexo feminino, a preocupação *Consolidar* é segunda para o sexo masculino e terceira para o feminino e a preocupação *Desacelerar* é nona para o sexo masculino e oitava para o feminino.

Em síntese, embora se encontrem diferenças significativas em algumas preocupações de carreira, a análise da ordenação das médias quer nas fases quer nas subfases (especialmente se considerarmos como critério as três mais elevadas ou as três mais baixas), sugere que, na amostra estudada, o sexo não é uma variável diferenciadora das preocupações de carreira, o que se aproxima de resultados encontrados em estudos anteriores quer com a versão portuguesa quer com a versão americana do Inventário das Preocupações de Carreira (Mahoney, 1986; Rafael, 1992).

8.1.2. Idade

O estudo da variável idade assume, no quadro do modelo do desenvolvimento da carreira, particular relevância. No caso do Inventário das Preocupações de Carreira, relaciona-se, em última análise, com a sua própria validade, uma vez que o modelo teórico subjacente tem em conta que a idade cronológica está relacionada com as tarefas de desenvolvimento vocacional. Como referem os autores do instrumento, as diferenças teóricas entre grupos mais importantes são as que se referem à idade (Super, Thompson e Lindeman, 1988, p. 24).

As médias e os desvios-padrão para cada grupo, definido pela idade, podem ser consultados no Quadro 8.2. Neste, constam também, entre parêntesis, as ordenações das preocupações de carreira ao nível das subfases, e os valores da estatística "F" obtidos com a análise de variância. No Quadro 8.3 apresentam-se as comparações múltiplas das médias nos grupos de idade para as fases (escalas) e as subfases (subescalas) com um efeito significativo da variável idade.

A análise dos resultados evidencia que existem algumas diferenças na hierarquia das preocupações de carreira ao nível das fases: para o grupo de sujeitos com menos de 25 anos a ordem encontrada é a seguinte: *Manutenção* (3.75), *Exploração* (3.66), *Estabelecimento* (3.65) e *Declínio* (2.50); nos grupos de 25 a 29 anos e de 30 a 39 anos a ordem é *Manutenção*, *Estabelecimento*, *Exploração* e *Declínio* (as médias observadas são para o grupo de 25 a 29 anos, respectivamente, 3.58, 3.44, 3.25 e 2.44 e, para o grupo de 30 a 39 anos, 3.58, 3.26, 2.88 e 2.61); por fim, nos grupos de 40 a 45 anos e 45 e mais anos a preocupação dominante é a de *Manutenção*, seguida das de *Estabelecimento*, *Declínio* e *Exploração* (as médias são para o grupo de 40 a 45 anos, respectivamente 3.63, 3.16, 2.96 e 2.78 e, para o grupo de mais de 45 anos, 3.41, 2.97, 2.87 e 2.47). Salienta-se, assim, com o avanço no grupo

de idade, uma diminuição da importância relativa das preocupações de *Exploração*. Esta tendência, numa abordagem geral, está de acordo com a formulação teórica, como atrás se referiu, replicando a noção de maxi-ciclo contemplada na formulação sobre o desenvolvimento em fases (Super, 1985).

Quadro 8.2
Inventário das Preocupações de Carreira. Médias e desvios padrão das escalas e das subescalas para os grupos de idade. Relação crítica da diferença entre as médias.

Grupos de idade											
18-24 (N=59)			25-29 (N=89)		30-39 (N=178)		40-45 (N=62)		>45 (N=63)		F (c)
(b)	Média (a)	DP	Média (a)	DP	Média (a)	DP	Média (a)	DP	Média (a)	DP	
Ex	3.66	0.59	3.25	0.72	2.88	0.85	2.78	0.97	2.47	0.98	19.7**
1	3.40 (8)	0.75	2.89 (9)	0.88	2.59 (11)	0.94	2.39 (12)	1.06	2.14 (12)	0.94	17.3**
2	3.88 (3)	0.71	3.50 (4)	0.89	3.02 (6)	1.08	2.98 (7)	1.20	2.56 (11)	1.17	16.2**
3	3.71 (5)	0.65	3.36 (6)	0.75	3.01 (7)	0.82	2.95 (8)	0.92	2.65 (9)	1.04	15.5**
Es	3.65	0.57	3.44	0.67	3.26	0.77	3.16	0.86	2.97	0.80	7.7**
4	3.27 (9)	0.75	3.07 (8)	0.81	2.94 (8)	0.93	2.93 (10)	1.01	2.64 (10)	0.93	4.1**
5	3.94 (2)	0.71	3.82 (1)	0.81	3.60 (3)	0.86	3.62 (3)	0.98	3.35 (4)	0.93	4.6**
6	3.71 (6)	0.74	3.41 (5)	0.89	3.24 (5)	0.89	2.94 (9)	0.93	2.87 (7)	0.88	7.5**
Ma	3.75	0.56	3.58	0.58	3.58	0.58	3.63	0.67	3.52	0.53	1.4
7	3.55 (7)	0.73	3.31 (7)	0.68	3.34 (4)	0.78	3.48 (4)	0.80	3.41 (3)	0.70	1.3
8	3.75 (4)	0.76	3.70 (3)	0.73	3.69 (2)	0.65	3.73 (1)	0.75	3.59 (1)	0.67	0.5
9	3.95 (1)	0.60	3.71 (2)	0.69	3.75 (1)	0.68	3.67 (2)	0.74	3.58 (2)	0.64	2.6*
De	2.50	0.77	2.44	0.72	2.61	0.75	2.96	0.74	2.87	0.87	6.4**
10	2.77 (10)	0.67	2.85 (10)	0.76	2.90 (9)	0.77	3.04 (6)	0.72	2.94 (6)	0.71	1.2
11	2.11 (12)	0.87	1.93 (12)	0.78	2.22 (12)	0.82	2.70 (11)	0.94	2.70 (8)	0.91	12.1**
12	2.61 (11)	1.18	2.58 (11)	1.05	2.70 (10)	0.99	3.13 (5)	0.93	3.10 (5)	0.96	5.0**

(a) Os números entre parêntesis referem-se à ordenação da média das subescalas.

(b) 1.Cristalizar, 2.Especificar, 3.Implementar, 4.Estabilizar, 5.Consolidar, 6.Promover, 7.Manter, 8.Actualizar, 9.Inovar, 10.Desacelerar, 11.Planear a reforma, 12.Reforma, EX.Exploração, ES.Estabelecimento, MA.Manutenção, DE.Declínio.

(c) ** p<.01

* p<.05

No que se refere às subfases, as médias mais elevadas são, para o grupo de menos de 25 anos: *Inovar*, *Consolidar* e *Especificar*, para o grupo de 25-29 anos: *Consolidar*, *Inovar* e *Actualizar*, para o grupo de 30-39 anos: *Inovar*, *Actualizar* e *Consolidar*, para o grupo 40-45 anos *Actualizar*, *Inovar* e *Consolidar* e para o grupo de mais de 45 anos: *Actualizar*, *Inovar* e *Manter*. Note-se que, considerando as três médias mais elevadas, as preocupações relativas às subfases de *Exploração* surgem somente no grupo de menos de

25 anos e que, para todos os grupos, as preocupações de *Actualizar* e *Inovar* são sempre importantes na medida em que se situam entre as três médias mais elevadas, exceptuando-se o *Actualizar* para o grupo de menos de 25 anos. Assinale-se que, para Super, estas duas preocupações - *Actualizar* e *Inovar* - constituem, mais do que verdadeiras subfases, tarefas cuja relevância é maior em alguns indivíduos e nalguns campos profissionais (Super, Thompson e Lindeman, 1988, pp.4-10).

A análise da importância relativa das preocupações respeitantes às subfases evidencia que as preocupações de *Cristalizar*, *Especificar* e *Implementar*, especialmente a primeira, tendem a diminuir com a idade. Pelo contrário, aumenta a importância relativa das preocupações pelas subfases de *Desacelerar*, *Planear a reforma* e *Reforma*.

A análise de variância mostra que existem efeitos significativos da variável idade nas preocupações de carreira relativas às preocupações por todas as fases, excepto na de *Manutenção*.

As preocupações pela fase de *Exploração* diminuem à medida que aumenta a idade, sendo as médias significativamente diferentes entre os seguintes grupos de idade:

- 18 a 24 anos com 30 a 39 anos, com 40 a 45 anos e com mais de 45 anos;
- 25 a 29 anos com 30 a 39 anos, com 40 a 45 anos e com mais de 45 anos;
- 30 a 39 anos com mais de 45 anos.

Nas preocupações pela fase de *Estabelecimento* assistimos igualmente a uma diminuição das médias com o avanço da idade, observando-se diferenças significativas nos seguintes grupos:

- 18 a 24 anos com 30 a 39 anos, com 40 a 45 anos e com mais de 45 anos;
- 25 a 29 anos com mais de 45 anos.

Nas preocupações pela fase de *Declínio* a tendência observada vai no sentido do aumento das médias acompanhar o aumento da idade. As diferenças significativas entre médias são observadas nas seguintes comparações:

- 18 a 24 anos com 40 a 45 anos;
- 25 a 29 anos com 40 a 45 anos e com mais de 45 anos;
- 30 a 39 anos com 40 a 45 anos.

Quadro 8.3
Inventário das Preocupações de Carreira. Comparações múltiplas das médias nos grupos de idade para as escalas e as subescalas com um efeito significativo da variável idade

Escalas e Subescalas	Grupos de idade					Comparações múltiplas
	A (18-24)	B (25-29)	C (30-39)	D (40-45)	E (>45)	
Exploração	3.66	3.25	2.88	2.78	2.47	A>C**, A>D**, A>E** B>C*, B>D*, B>E** C>E*
Cristalizar	3.40	2.89	2.59	2.39	2.14	A>B*, A>C**, A>D**, A>E** B>D*, B>E* C>E*
Especificar	3.88	3.50	3.02	2.98	2.56	A>C**, A>D**, A>E** B>C*, B>E**
Implementar	3.71	3.36	3.01	2.95	2.65	A>C**, A>D**, A>E** B>C*, B>E**
Estabelecimento	3.65	3.44	3.26	3.16	2.97	A>C*, A>D*, A>E** B>E**
Estabilizar	3.27	3.07	2.94	2.93	2.64	A>E**
Consolidar	3.94	3.82	3.60	3.62	3.35	A>E** B>E*
Promover	3.71	3.41	3.24	2.94	2.87	A>C*, A>D**, A>E** B>D*, B>E**
Inovar	3.95	3.71	3.75	3.67	3.58	-----
Declínio	2.50	2.44	2.61	2.96	2.87	A<D* B<D**, B<E* C<D*
Planejar a reforma	2.11	1.93	2.22	2.70	2.70	A<D**, A<E** B<D**, B<E** C<D**, C<E**
Reforma	2.61	2.58	2.70	3.13	3.10	B<D*, B<E*

** p<.01

* p<.05

No que diz respeito às preocupações pelas subfases, o primeiro dado a reter refere-se ao efeito significativo da variável idade num número elevado de subfases.

Esse efeito observa-se em todas as preocupações pelas subfases da fase de *Exploração* e, também em todas, se assiste a uma diminuição das médias com o aumento da idade. A análise das comparações múltiplas permite verificar que nas preocupações pela subfase *Cristalizar* existem diferenças significativas entre os seguintes grupos de idade:

- 18 a 24 anos com todos os restantes grupos considerados;
- 25 a 29 anos com 40 a 45 anos e com mais de 45 anos;
- 30 a 39 anos com mais de 45 anos.

No que respeita ao *Especificar* e *Implementar*, as médias são significativamente diferentes nos seguintes grupos:

- 18 a 24 anos com 30 a 39 anos, 40 a 45 anos e mais de 45 anos;
- 25 a 29 anos com 30 a 39 anos e com mais de 45 anos.

Registam-se também efeitos significativos da variável idade nas preocupações pelas subfases de *Estabilizar*, *Consolidar* e *Promover*. As médias nas preocupações de *Estabilizar* e de *Promover* diminuem com a idade, enquanto que pelas preocupações de *Consolidar* assiste-se a uma tendência para a sua diminuição, conquanto não seja linear. Nas preocupações por *Estabilizar* existem diferenças significativas entre as médias dos sujeitos de 18 a 24 anos e os de mais de 45 anos, nas preocupações por *Consolidar* entre os sujeitos mais velhos (mais de 45 anos) e os grupos de 18 a 24 anos e de 25 a 29 anos) e, por fim, nas preocupações pela subfase de *Promover* entre os sujeitos de 18 a 24 anos e os de 30 a 39, 40 a 45 e mais de 45 anos e, ainda, entre os sujeitos de 25 a 29 anos e os que tem 40 a 45 anos e mais de 45 anos.

As preocupações de *Inovar* são igualmente afectadas estatisticamente pela variável idade; o sentido de evolução das médias é de diminuição desta

preocupação com o avanço na idade, registando-se todavia que, do ponto de vista da sua importância relativa, ela surge sempre, em todos os grupos etários, no primeiro ou segundo lugar da hierarquia das subfases e não existindo nenhuma diferença significativa entre médias.

Quanto às preocupações incluídas no *Declínio*, assistimos a efeitos significativos da variável idade nas preocupações pelas subfases de *Planear a reforma* e *Reforma* em que, a inspecção das médias revela que tendem a aumentar com o avanço na idade. Para a subfase *Planear a reforma* encontramos diferenças significativas entre as médias dos seguintes grupos:

- 18 a 24 anos com 40 a 45 anos e com mais de 45 anos;
- 25 a 29 anos com 40 a 45 anos e com mais de 45 anos;
- 30 a 39 anos com 40 a 45 anos e com mais de 45 anos.

Na subfase *Reforma* as diferenças são significativas entre o grupo de 25 a 29 anos e os grupos de 40 a 45 anos e mais de 45 anos.

Globalmente, estes resultados confirmam a importância da variável idade como determinante das preocupações de carreira e replicam, em grande parte, os obtidos em investigações anteriores (Duarte, 1993, 2000; Rafael, 1992), dando, desta forma, suporte empírico ao modelo teórico subjacente.

Nas implicações dos dados agora obtidos, em conjunto com os de trabalhos anteriores, decorre a necessidade de construção de normas diferenciadas para o Inventário das Preocupações de Carreira de acordo com a variável idade; naturalmente, essas normas deverão ser utilizadas, no contexto do exame psicológico individual, integrando a história de vida do indivíduo e considerando igualmente que os limites de idade das fases não são, nem teórica nem empiricamente, rígidos.

8.1.3. Grupo profissional

Foram calculadas as médias e os desvios-padrão para os amostras de bancários e de professores. Os resultados figuram no Quadro 8.4.

Quadro 8.4
Inventário das Preocupações de Carreira. Médias e desvios padrão das escalas e das subescalas para os bancários e para os professores. Relação crítica da diferença entre as médias

Escalas e Subescalas	Bancários (N=228)		Professores (N=166)		t (b)
	Média (a)	DP	Média (a)	DP	
Exploração	3.12	0.82	2.68	0.93	5.5**B
Cristalizar	2.82 (10)	0.91	2.27 (12)	1.00	5.6**B
Especificar	3.30 (6)	1.02	2.78 (10)	1.15	4.7**B
Implementar	3.24 (7)	0.80	2.82 (8)	0.92	4.8**B
Estabelecimento	3.44	0.68	3.03	0.81	5.4**B
Estabilizar	3.01 (8)	0.83	2.85 (7)	1.03	1.7
Consolidar	3.80 (2)	0.80	3.42 (3)	0.90	4.4**B
Promover	3.49 (4)	0.83	2.78 (9)	0.85	8.3**B
Manutenção	3.65	0.53	3.49	0.62	2.8**B
Manter	3.42 (5)	0.72	3.35 (4)	0.73	0.9
Actualizar	3.72 (3)	0.64	3.62 (1)	0.73	1.5
Inovar	3.84 (1)	0.62	3.54 (2)	0.71	4.5**B
Declínio	2.53	0.77	2.80	0.74	3.4**P
Desacelerar	2.85 (9)	0.75	2.98 (5)	0.72	1.8
Planear a reforma	2.14 (12)	0.88	2.50 (11)	0.88	4.0**P
Reforma	2.64 (11)	1.07	2.96 (6)	0.93	3.1**P

(a) Os números entre parêntesis referem-se à ordenação da média das subescalas.

(b) **B - Significativa ao nível de probabilidade de 1% em favor dos bancários

**P - Significativa ao nível de probabilidade de 1% em favor dos professores

Ao nível das fases, as médias mais elevadas surgem, para ambos os grupos profissionais, nas preocupações de *Manutenção* seguidas pelas de *Estabelecimento*; por seu lado, a preocupação de *Exploração*, terceira para os bancários é a quarta para os professores, invertendo-se esta ordenação no que se refere à preocupação de *Declínio*. Uma primeira constatação permite, assim, salientar a *Manutenção* como preocupação dominante em ambos os grupos e uma importância relativa mais elevada das preocupações de *Exploração* nos bancários e de *Declínio* nos professores.

Analisando agora os valores do teste *t de student*, verificamos que existem diferenças muito significativas ($p < .01$) favoráveis aos bancários nas

preocupações pelas fases de *Exploração*, *Estabelecimento* e *Manutenção* e favoráveis aos professores nas preocupações pela fase de *Declínio*.

No que respeita às subfases, as três preocupações mais elevadas, embora não surgindo exactamente na mesma ordem são as mesmas nos dois grupos profissionais: nos bancários *Inovar* (3.84), *Consolidar* (3.80) e *Actualizar* (3.72); nos professores *Actualizar* (3.62), *Inovar* (3.54) e *Consolidar* (3.42).

É interessante relacionar estes resultados com os obtidos em estudos anteriores, em que se havia levantado a hipótese de que *Actualizar* e *Inovar* fossem preocupações relevantes para os indivíduos no campo do ensino (Rafael, 1992). Esta hipótese obtém agora alguma confirmação dada a ordenação dessas preocupações na amostra de professores.

Note-se, ainda, que a preocupação *Inovar* surge entre as mais elevadas para vários agrupamentos profissionais (quadros, técnicos intermédios, administrativos, fabricação, ensacagem, transportes, manutenção, pessoal auxiliar) de uma empresa do sector industrial, o que se pode explicar pelo facto das progressões na carreira não serem actualmente lineares nem rigidamente previsíveis (Duarte, 1993, pp.288-289). Assim, considerando que a preocupação *Inovar* é também a mais importante para o grupo de bancários, parece-nos que a hipótese levantada por Duarte encontra neste trabalho alguma legitimação. Pode, ainda, levantar-se a hipótese da existência de uma mais estreita relação com as características das tarefas das subfases de *Actualizar* e *Inovar* do que propriamente com a variável profissão/agrupamento profissional.

Na análise das diferenças entre médias encontram-se diferenças significativas favoráveis aos bancários em subfases da *Exploração* (*Cristalizar*, *Especificar* e *Implementar*), do *Estabelecimento* (*Consolidar* e *Promover*) e da *Manutenção* (*Inovar*) e favoráveis aos professores em subfases do *Declínio* (*Planear a reforma* e *Reforma*).

A explicação destas diferenças é algo complexa e, eventualmente, devida a questões de amostragem. Considerando o efeito muito significativo da variável idade nas preocupações de carreira (cf. Quadros 8.2 e 8.3) e uma certa semelhança com o padrão de diferenças que se verifica para o grupo profissional, efectuou-se uma análise das médias de idades nos dois grupos. As médias de idades são para os bancários de 32.38 (desvio padrão de 8.03) e para os professores de 39.63 (desvio padrão de 7.83), as quais diferem estatisticamente ao nível de significância de 1% ($t_{392}=8.94$; $p<.01$). Assim, pode apontar-se como uma possível explicação para as diferenças entre grupos profissionais, nas preocupações de carreira, as características das amostras dos dois grupos profissionais no que se refere à idade.

8.1.4. Anos de experiência profissional

Os resultados (médias, desvios-padrão e ordenação das médias para as subfases) considerando os grupos definidos pelos anos de experiência profissional apresentam-se no Quadro 8.5; no Quadro 8.6 constam as comparações múltiplas das médias, nos grupos de anos de experiência profissional, para as escalas e as subescalas com um efeito significativo da variável.

Ao nível das fases, constata-se que as médias mais elevadas surgem, em todos os grupos definidos pelos anos de experiência profissional, nas preocupações pela fase de *Manutenção* seguidas pelas de *Estabelecimento*. Quanto às preocupações pela fase de *Exploração*, constata-se uma tendência para a diminuição da sua importância relativa com o avanço na experiência que é, naturalmente, acompanhada pelo aumento da importância relativa das preocupações de *Declínio*.

Na análise dos valores da estatística "F", ao nível das fases, verificamos que a variável anos de experiência parece influenciar os resultados nas fases de *Exploração* ($p<.01$), de *Estabelecimento* ($p<.01$) e de *Declínio* ($p<.01$).

Analisando as médias nessas fases constatamos que, para a fase de *Exploração*, se assiste a uma diminuição das médias à medida que aumenta a experiência profissional, destacando-se as médias mais elevadas nos dois grupos de sujeitos com menos anos de experiência profissional; a análise das comparações entre médias (Quadro 8.6) destaca as seguintes diferenças :

- até 5 anos com 11 a 15 anos, com 16 a 20 anos e com mais de 20 anos;
- 6 a 10 anos com 11 a 15 anos, com 16 a 20 anos e com mais de 20 anos.

Quadro 8.5

Inventário das Preocupações de Carreira. Médias e desvios padrão das escalas e das subescalas para os grupos definidos pelos anos de experiência profissional. Relação crítica da diferença entre as médias.

Grupos de anos de experiência profissional										
(b)	<=5 (N=98)			6-10 (N=111)			11-15 (N=76)			F (c)
	Média (a)	DP		Média (a)	DP		Média (a)	DP		
Ex	3.39	0.72		3.26	0.75		2.77	0.89		16.5**
1	3.06 (9)	0.90		2.94 (9)	0.87		2.49 (11)	0.97		13.1**
2	3.65 (4)	0.82		3.49 (4)	0.93		2.83 (10)	1.11		15.2**
3	3.48 (5)	0.80		3.35 (6)	0.71		2.99 (7)	0.87		12.9**
Es	3.52	0.65		3.41	0.68		3.30	0.72		6.2**
4	3.18 (8)	0.81		3.04 (8)	0.83		2.91 (9)	0.93		3.2*
5	3.85 (1)	0.75		3.74 (2)	0.83		3.66 (3)	0.81		3.3*
6	3.48 (6)	0.88		3.44 (5)	0.82		3.31 (5)	0.85		8.7**
Ma	3.62	0.59		3.59	0.59		3.71	0.52		1.4
7	3.40 (7)	0.72		3.29 (7)	0.77		3.49 (4)	0.69		1.3
8	3.65 (3)	0.76		3.72 (3)	0.69		3.84 (2)	0.57		1.5
9	3.78 (2)	0.64		3.75 (1)	0.71		3.85 (1)	0.61		1.5
De	2.41	0.67		2.48	0.78		2.78	0.79		7.9**
10	2.70 (10)	0.67		2.88 (10)	0.76		3.04 (6)	0.81		2.8*
11	1.98 (12)	0.74		2.09 (12)	0.88		2.33 (12)	0.88		11.9**
12	2.55 (11)	1.04		2.53 (11)	1.08		2.94 (8)	0.98		6.8**

(a) Os números entre parêntesis referem-se à ordenação da média das subescalas.

(b) 1.Cristalizar, 2.Especificar, 3.Implementar, 4.Estabilizar, 5.Consolidar, 6.Promover, 7.Manter, 8.Atualizar, 9.Inovar, 10.Desacelerar, 11.Planear a reforma, 12.Reforma, EX.Exploração, ES.Estabelecimento, MA.Manutenção, DE.Declínio.

(c) ** $p<.01$

* $p<.05$

Nas preocupações pela fase de *Estabelecimento*, observa-se igualmente uma diminuição das médias com a experiência e encontram-se diferenças significativas entre o grupo de sujeitos com menos anos de experiência (até 5) e os dois grupos com mais experiência (16 a 20 e mais de 20).

Quadro 8.6

Inventário das Preocupações de Carreira. Comparações múltiplas das médias nos grupos de anos de experiência profissional para as escalas e as subescalas com um efeito significativo da variável anos de experiência profissional

	Grupos de anos de experiência profissional					
	A (<=5))	B (6-10)	C (11-15)	D (16-20)	E (>20)	Comparações múltiplas
Escalas e Subescalas						
Exploração	3.39	3.26	2.77	2.74	2.59	A>C**, A>D**, A>E** B>C**, B>D**, B>E**
Cristalizar	3.06	2.94	2.49	2.47	2.23	A>C**, A>D**, A>E** B>C*, B>D*, B>E**
Especificar	3.65	3.49	2.83	2.90)	2.74	A>C**, A>D**, A>E** B>C**, B>D**, B>E**
Implementar	3.48	3.35	2.99	2.85	2.76	A>C**, A>D**, A>E** B>D**, B>E**
Estabelecimento						
Estabilizar	3.52	3.41	3.30	3.06	3.09	A>D**, A>E**
Consolidar	3.18	3.04	2.91	2.91	2.74	A>E*
Promover	3.85	3.74	3.66	3.44	3.51	
Reforma	3.48	3.44	3.31	2.86	2.99	A>D**, A>E** B>D**, B>E** C>D*
Declínio						
Desacelerar	2.41	2.48	2.78	2.69	2.93	A<C*, A<E** B<E**
Planear a reforma	2.70	2.88	3.04	2.95	2.97	
Reforma	1.98	2.09	2.33	2.33	2.75	A<E** B<E** C<E* D<E*
Reforma	2.55	2.53	2.94	2.81	3.15	A<E** B<E**

** p<.01

* p<.05

Pelo contrário, nas preocupações pela fase de *Declínio*, as médias aumentam progressivamente acompanhando o aumento dos anos de experiência profissional, exceptuando-se os grupos de 16 a 20 anos de experiência profissional e mais de 20 anos, em que este último apresenta valores ligeiramente mais elevados. Observam-se diferenças significativas entre médias nos seguintes casos:

- até 5 anos com 11 a 15 anos e com mais de 20 anos;
- 6 a 10 anos com mais de 20 anos.

Quanto às subfases, em todos os grupos definidos pela variável anos de experiência profissional, constatamos que as três médias mais altas surgem nas preocupações: *Actualizar*, *Inovar* e *Consolidar*. Note-se que resultados similares se haviam encontrado noutro estudo com uma amostra de alunos de cursos de formação de professores (Rafael, 1992).

Existe um efeito da variável anos de experiência profissional em todas as subfases da *Exploração*, do *Estabelecimento* e do *Declínio*.

Verifica-se que as preocupações de *Cristalizar*, *Especificar* e *Implementar* tendem a diminuir de importância relativa quando aumentam os anos de experiência. Nas subfases *Cristalizar* e *Especificar* o padrão de diferenças entre médias é o seguinte:

- até 5 anos com 11 a 15 anos, com 16 a 20 anos e com mais de 20 anos;
- 6 a 10 anos com 11 a 15 anos, com 16 a 20 anos e com mais de 20 anos.

Na subfase *Implementar* observa-se um padrão de diferenças entre médias muito similar:

- até 5 anos com 11 a 15 anos, com 16 a 20 anos e com mais de 20 anos;
- 6 a 10 anos com 16 a 20 anos e com mais de 20 anos.

Prosseguindo com esta análise, ao nível das subfases, constatamos que para as subfases *Estabilizar*, *Consolidar* e *Promover* existe um efeito significativo da variável anos de experiência profissional; a análise das médias ressalta uma tendência geral, embora não regular, para a sua diminuição com o aumento dos anos de experiência profissional.

Na subfase *Estabilizar* observa-se apenas uma diferença significativa entre as médias dos dois grupos extremos: até 5 anos e mais de 20 anos de experiência profissional. Na subfase *Consolidar* nenhuma das diferenças entre médias é estatisticamente significativa, enquanto para a subfase *Promover* se encontram cinco diferenças estatisticamente significativas entre as médias dos grupos:

- até 5 anos com 16 a 20 anos e com mais de 20 anos;
- 6 a 10 anos com 16 a 20 anos e com mais de 20 anos;
- 11 a 15 anos com 16 a 20 anos.

A variável anos de experiência afecta igualmente os resultados nas preocupações pelas subfases *Desacelerar* ($p < .05$), *Planear a reforma* ($p < .01$) e *Reforma* ($p < .01$); a análise das médias nos grupos definidos pelos anos de experiência profissional revela uma tendência para o seu aumento com o respectivo avanço no número de anos de experiência profissional.

Nas preocupações pela subfase *Desacelerar* não existem diferenças significativas entre as médias dos diferentes grupos considerados, na subfase *Planear a reforma* registam-se diferenças significativas entre as médias do grupo de sujeitos com mais de 20 anos de experiência e todos os outros grupos e, por fim, na subfase *Reforma* as diferenças observam-se entre os sujeitos com mais anos de experiência (mais de 20 anos) e os dois grupos com menos experiência (até 5 anos e 6 a 10 anos).

Finalmente, deve referir-se que a comparação do efeito das variáveis consideradas permite destacar a grande importância da variável idade por

contraposição às variáveis sexo e grupo profissional; releva-se também a importância que assume a variável anos de experiência profissional.

Estes resultados, no seu conjunto, confirmam, em geral, o modelo teórico subjacente ao Inventário das Preocupações de Carreira, destacando claramente a importância da relação entre as preocupações pelas fases e pelas subfases e a idade; mais especificamente, constituem elementos relevantes do ponto de vista da validade de construção, contribuindo para uma melhor compreensão do desenvolvimento e do aconselhamento de carreira em adultos.

8.2. Inventário de Crenças de Carreira

8.2.1. Sexo

Os resultados obtidos para as médias e desvios-padrão no Inventário de Crenças de Carreira para os sexos masculino e feminino constam do Quadro 8.7., no qual se apresenta igualmente a relação crítica da diferença entre médias.

Quadro 8.7
Inventário de Crenças de Carreira. Médias e desvios padrão das escalas para os sexos masculino e feminino.
Relação crítica da diferença entre as médias.

Escalas	Masculino (N=208)		Feminino (N=243)		t (b)
	Média (a)	DP	Média (a)	DP	
1. Situação actual	47.24 (1)	5.83	46.69 (1)	7.55	0.9
2. Planos de carreira	20.48 (25)	7.11	20.31 (25)	7.69	0.2
3. Aceitação da incerteza	21.35 (24)	7.31	20.68 (24)	7.85	0.9
4. Franqueza	38.45 (7)	5.54	39.19 (7)	6.12	1.3
5. Realização	41.66 (2)	6.50	41.95 (2)	6.65	0.5
6. Curso Superior	35.94 (11)	9.37	37.86 (9)	9.13	2.2*F
7. Satisfação intrínseca	37.54 (8)	4.31	38.88 (8)	4.30	3.3**F
8. Igualdade com os pares	25.61 (23)	7.36	28.45 (18)	7.63	4.0**F
9. Ambiente de trabalho estruturado	30.12 (17)	8.58	27.94 (21)	8.90	2.6**M
10. Controle do padrão de carreira	29.40 (18)	6.58	32.39 (15)	7.45	4.5**F
11. Responsabilidade	31.55 (15)	5.46	32.78 (14)	5.92	2.3*F
12. Aprovação de outros	25.89 (22)	7.65	26.58 (23)	8.15	0.9
13. Comparações com outras pessoas	36.92 (9)	6.01	35.80 (10)	6.76	1.8
14. Variedade nas profissões e nas Faculdades	39.71 (6)	4.43	39.92 (5)	4.86	0.5
15. Flexibilidade no padrão de carreira	28.13 (21)	6.25	28.24 (19)	5.19	0.2
16. Transição da formação para o emprego	29.12 (20)	5.09	28.04 (20)	5.09	2.2*M
17. Experimentar empregos	31.59 (14)	4.36	30.98 (16)	5.13	1.3
18. Mudança de local de trabalho	30.35 (16)	7.78	26.91 (22)	7.43	4.8**M
19. Melhorar nível de desempenho/competência	29.28 (19)	8.87	28.46 (17)	8.07	1.0
20. Persistência quando há incerteza	40.11 (5)	4.76	40.30 (3)	5.00	0.4
21. Tomar riscos	36.68 (10)	6.16	35.59 (11)	6.20	1.9
22. Formação profissional	40.84 (4)	5.24	39.79 (6)	6.42	1.9
23. Negociar e/ou procurar emprego	35.34 (12)	4.87	35.16 (12)	4.82	0.4
24. Ultrapassar obstáculos	34.16 (13)	4.47	34.09 (13)	4.35	0.2
25. Esforço	41.04 (3)	4.42	40.18 (4)	4.87	2.0*M

(a) Os números entre parêntesis referem-se à ordenação da média das escalas. Destacam-se a sombreado as três médias mais elevadas e a negro as três médias mais baixas.

(b) *F - Significativa ao nível de probabilidade de 5% em favor do sexo feminino.

**F - Significativa ao nível de probabilidade de 1% em favor do sexo feminino.

*M - Significativa ao nível de probabilidade de 5% em favor do sexo masculino.

**M - Significativa ao nível de probabilidade de 1% em favor do sexo masculino.

Para o sexo masculino as três médias mais elevadas situam-se nas escalas *1.Situação actual*, *5.Realização* e *25.Esforço* enquanto para o sexo feminino se destacam as escalas *1.Situação actual*, *5.Realização* e *20.Persistência quando há incerteza*. As três médias mais baixas são, para o sexo masculino, *2.Planos de carreira*, *3.Aceitação da incerteza* e *8.Igualdade com os pares* e, para o sexo feminino, *2.Planos de Carreira*, *3.Aceitação da Incerteza* e *12.Aprovação de outros*. Constata-se, assim, uma grande semelhança nos dois sexos quer nas escalas com médias mais elevadas quer nas escalas com médias mais baixas.

As médias, quando comparadas, apresentam diferenças a favor do grupo do sexo masculino nas escalas 9, 16, 18 e 25. Do ponto de vista psicológico, as diferenças encontradas significam:

- uma maior disposição média do grupo do sexo masculino por horas fixas de trabalho, com supervisão (escala *9.Ambiente de trabalho estruturado*);
- que em maior grau para o grupo do sexo masculino do que para o feminino, o emprego pode diferir da formação inicial (escala *16.Transição da formação para o emprego*);
- uma maior disposição do grupo do sexo masculino em mudar para um melhor emprego (escala *18.Mudança de local de trabalho*);
- para o grupo do sexo masculino, o esforço, o trabalho árduo, é causa de sucesso (escala *25.Esforço*).

Inspeccionando, agora, a ordenação das médias nas escalas com diferenças favoráveis ao sexo masculino, constatamos que a maior diferença na ordenação se verifica nas escalas 18 (16ª para o sexo masculino e 22ª para o sexo feminino) e 9 (17ª para o sexo masculino e 21ª para o sexo feminino), sendo muito próximas na escala 25 (3ª para o sexo masculino e 4ª para o sexo feminino) e iguais na escala 16 (20ª para ambos os sexos).

As diferenças estatisticamente significativas a favor do grupo do sexo feminino, encontram-se nas escalas 6, 7, 8, 10 e 11. A análise do significado dos resultados indica que o grupo do sexo feminino por comparação com o masculino:

- acredita mais que um curso superior é apenas uma das vias para um bom emprego (escala 6. *Curso Superior*);
- necessita, em maior grau, que as tarefas de trabalho sejam fonte de satisfação (escala 7. *Satisfação intrínseca*);
- tem menor necessidade de superar os outros (escala 8. *Igualdade com os pares*);
- crê num padrão de carreira mais autodeterminado (escala 10. *Controle do padrão de carreira*);
- tem uma crença mais forte de que uma escolha de carreira é uma decisão pessoal (escala 11. *Responsabilidade*).

Analisando a ordenação das médias para o conjunto das escalas em que se observam diferenças estatisticamente significativas favoráveis ao grupo do sexo feminino, verificamos que a ordenação é muito próxima nas escalas 6 (9ª para o sexo feminino e 11ª para o sexo masculino), 8 (18ª para o sexo feminino e 23ª para o masculino), 10 (15ª para o sexo feminino e 14ª para o masculino) e 11 (14ª para o sexo feminino e 15ª para o masculino) e idêntica na escala 7 (8ª para ambos os sexos).

Em síntese, apesar das diferenças entre médias estatisticamente significativas, a estrutura das crenças é muito similar para ambos os grupos definidos pelo sexo, quando se compara a ordenação das médias para a totalidade das escalas, o que permite esboçar a conclusão de que o sexo não é uma variável muito determinante na diferenciação da ordenação das médias. Esta conclusão aproxima-se da que emerge dos estudos efectuados nos Estados Unidos, em que apenas se haviam encontrado diferenças consistentemente favoráveis ao sexo feminino na escala 20 (Krumboltz, 1991b,

p. 22) e destaca, ainda, não existir necessidade de elaboração de normas portuguesas diferenciadas em função do sexo.

8.2.2. Idade

Considerando os grupos definidos pela variável idade apresentam-se no Quadro 8.8 as médias, desvios-padrão e os valores da estatística "F", enquanto no Quadro 8.9 constam as comparações múltiplas das médias nos grupos de idade para as escalas com um efeito significativo da variável idade.

Quadro 8.8
Inventário de Crenças de Carreira. Médias e desvios padrão das escalas para os grupos de idade. Relação crítica da diferença entre as médias

Grupos de idade											
	18-24 (N=59)		25-29 (N=89)		30-39 (N=178)		40-45 (N=62)		>45 (N=63)		
	Média(a)	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	F (c)
1 (b)	44.49 (1)	11.17	46.91 (1)	6.89	47.64 (1)	5.58	47.42 (1)	4.68	46.83 (1)	5.91	2.5*
2	21.36 (25)	9.32	21.40 (25)	8.15	20.06 (25)	7.05	20.00 (24)	6.07	19.37 (24)	6.44	1.1
3	23.81 (24)	8.37	23.48 (24)	8.24	20.31 (24)	6.66	19.03 (25)	7.18	18.65 (25)	7.31	7.7**
4	40.59 (5)	5.91	39.33 (7)	5.86	37.84 (9)	6.03	39.23 (7)	5.29	39.01 (7)	5.55	2.9*
5	43.81 (2)	6.59	43.37 (2)	5.48	41.32 (2)	6.62	41.94 (2)	6.10	39.05 (6)	7.29	5.9**
6	34.24 (13)	10.12	34.21 (13)	10.11	38.29 (7)	8.83	37.82 (9)	7.50	38.89 (8)	8.91	5.1**
7	38.61 (8)	4.89	38.72 (8)	4.07	38.20 (8)	4.44	38.52 (8)	3.80	37.21 (9)	4.42	1.3
8	25.65 (22)	8.49	25.09 (23)	6.78	27.23 (22)	7.85	28.06 (18)	6.92	30.26 (17)	6.94	5.2**
9	28.98 (19)	8.03	29.55 (18)	8.18	28.54 (20)	9.33	27.58 (19)	9.00	30.56 (16)	8.62	1.1
10	31.86 (16)	7.82	30.96 (16)	7.79	30.51 (16)	6.91	31.69 (15)	6.14	31.03 (15)	7.63	0.6
11	30.44 (18)	5.83	31.57 (15)	5.76	32.94 (14)	6.04	33.87 (13)	5.06	31.08 (14)	4.64	4.4**
12	25.17 (23)	9.14	26.69 (22)	8.59	26.01 (23)	7.35	26.69 (22)	7.46	26.98 (22)	7.81	0.6
13	35.00 (12)	8.28	36.49 (10)	6.18	36.57 (10)	6.29	36.69 (10)	6.17	36.23 (10)	5.53	0.8
14	39.46 (6)	4.53	39.35 (6)	4.90	39.83 (5)	4.58	39.65 (6)	4.63	40.98 (2)	4.64	1.3
15	26.65 (21)	5.33	27.22 (21)	5.39	28.78 (19)	5.68	28.31 (17)	6.38	29.21 (19)	5.48	2.7*
16	28.00 (20)	4.53	28.97 (19)	4.96	29.09 (18)	5.18	27.39 (20)	4.99	28.00 (21)	5.61	1.8
17	33.18 (14)	3.55	32.61 (14)	4.24	31.49 (15)	4.68	29.15 (16)	4.83	28.99 (20)	5.28	11.8**
18	32.10 (15)	6.49	30.43 (17)	7.74	27.91 (21)	8.04	25.61 (23)	6.60	26.89 (23)	7.59	8.1**
19	30.68 (17)	8.28	27.47 (20)	7.84	29.24 (17)	8.81	27.34 (21)	7.61	29.37 (18)	8.91	1.9
20	41.83 (3)	4.49	40.31 (5)	4.56	39.70 (6)	5.51	39.94 (4)	3.78	40.25 (3)	4.54	2.2
21	36.86 (9)	6.26	36.57 (9)	6.48	36.35 (11)	6.19	34.80 (11)	6.20	35.24 (11)	5.69	1.4
22	38.64 (7)	6.81	40.79 (4)	6.21	40.93 (3)	5.46	39.76 (5)	6.17	39.76 (4)	5.42	2.1
23	36.48 (10)	5.02	35.65 (11)	5.30	35.14 (12)	4.45	34.80 (12)	4.78	34.25 (12)	4.97	1.9
24	35.21 (11)	4.91	34.65 (12)	4.22	34.15 (13)	4.38	33.75 (14)	3.86	32.68 (13)	4.43	3.1*
25	40.75 (4)	5.09	40.93 (3)	4.50	40.92 (4)	4.95	40.23 (3)	4.41	39.27 (5)	3.82	0.1

(a) Os números entre parêntesis referem-se à ordenação da média das escalas. Destacam-se a sombreado as três médias mais elevadas e a negrito as três médias mais baixas.

(b) 1.Situação actual, 2.Planos de carreira, 3.Aceitação da incerteza, 4.Franqueza, 5.Realização, 6Curso Superior, 7.Satisfação intrínseca, 8.Igualdade com os pares, 9.Ambiente de trabalho estruturado, 10.Controle do padrão de carreira, 11.Responsabilidade, 12.Aprovação de outros, 13.Comparações com outras pessoas, 14.Variedade nas profissões e nas Faculdades, 15.Flexibilidade no padrão de carreira, 16.Transição da formação para o emprego, 17.Experimentar empregos, 18.Mudança de local de trabalho, 19.Melhorar nível de desempenho/competência, 20.Persistência quando há incerteza, 21.Tomar riscos, 22.Formação profissional, 23.Negociar e/ou procurar emprego, 24.Ultrapassar obstáculos, 25.Esforço.

(c) ** p<.01 * p<.05

Em 11 das 25 escalas, encontra-se um efeito da variável idade, o qual se situa ao nível de probabilidade de 1% nas escalas 3, 5, 6, 8, 11, 17 e 18 (Quadro 8.8).

A média diminui com a idade na escala 3. *Aceitação da incerteza*, o que indica que com o aumento da idade existe um aumento da crença de que o indivíduo já deveria ter decidido; a análise das comparações múltiplas das médias nos diferentes grupos de idade (Quadro 8.9), destaca que, a este nível, existem diferenças significativas entre o grupo de 18 a 24 anos quando comparado com o grupos de 30 a 39 anos ($p < .05$), 40 a 45 anos ($p < .05$) e mais de 45 anos ($p < .01$), bem como entre o grupo de 25 a 29 anos e os grupos de 30 a 39 anos ($p < .05$), 40 a 45 anos ($p < .05$) e mais de 45 anos ($p < .01$).

Por seu lado, a diminuição da média com o aumento da idade na escala 5. *Realização* indica um aumento da motivação por outros objectivos que não a realização, mas as diferenças significativas registam-se apenas entre o grupo de mais de 45 anos e os grupos mais jovens, isto é, entre 18 a 24 anos ($p < .01$) e entre 25 a 29 anos ($p < .01$).

Na escala 6. *Curso superior*, constata-se que a média é bastante semelhante para o grupo de 18 a 24 anos e para o grupo de 25 a 29 anos, aumentando nos grupos seguintes. Os resultados sugerem que, cerca dos 30 anos, aumenta a crença de que um curso superior é apenas uma das vias para um bom emprego e que nos grupos de sujeitos mais jovens existe uma crença mais elevada de que um curso superior é necessário para um bom emprego; as diferenças são estatisticamente significativas entre o grupo de mais de 45 anos e os grupos de 18 a 24 anos ($p < .05$) e de 25 a 29 anos ($p < .05$).

O aumento da média na escala 8. *Igualdade com os pares*, é indicador de uma diminuição da necessidade de superar os outros à medida que se avança na idade, sendo interessante notar que as diferenças entre grupos são significativas na comparação do grupo de mais de 45 anos com os grupos de 18 a 24 anos ($p < .05$) e de 25 a 29 anos ($p < .01$).

Quadro 8.9
Inventário de Crenças de Carreira. Comparações múltiplas das médias nos grupos de idades para as escalas com um efeito significativo da variável idade

	Grupos de idade					Comparações múltiplas
	A (18-24)	B (25-29)	C (30-39)	D (40-45)	E (>45)	
1.Situação actual	44.49	46.91	47.64	47.42	46.83	C>A*
3.Aceitação da incerteza	23.81	23.48	20.31	19.03	18.65	A>C*, A>D*, A>E** B>C*, B>D*, B>E**
4.Franqueza	40.59	39.33	37.84	39.23	39.01	A>C*
5.Realização	43.81	43.37	41.32	41.94	39.05	A>E** B>E**
6Curso Superior	34.24	34.21	38.29	37.82	38.89	A<E* B<E*
8.Igualdade com os pares	25.65	25.09	27.23	28.06	30.26	A<E* B<E**
11.Responsabilidade	30.44	31.57	32.94	33.87	31.08	A<D*
15.Flexibilidade no padrão de carreira	26.65	27.22	28.78	28.31	29.21	-----
17 Experimentar empregos	33.18	32.61	31.49	29.15	28.99	A>D**, A>E** B>D**, B>E** C>D*, C>E**
18.Mudança de local de trabalho	32.10	30.43	27.91	25.61	26.89	A>C**, A>D**, A>E** B>D**
24.Ultrapassar obstáculos	35.21	34.65	34.15	33.75	32.68	A>E*

** p<.01

* p<.05

Na escala *11.Responsabilidade* verifica-se que a média aumenta regularmente com o avanço na idade, diminuindo apenas no grupo de mais de 45 anos, o que indica que, exceptuando este grupo etário, se assiste a um aumento da crença de que uma escolha de carreira é uma decisão pessoal e que a ajuda de especialistas é cada vez menos importante à medida que aumenta a idade, alterando-se esta tendência a partir dos 45 anos; verifica-se apenas uma diferença estatisticamente significativa entre o grupo de 18 a 24 anos e o grupo de 40 a 45 anos ($p<.05$).

Quanto à escala 17. *Experimental empregos*, os resultados, no sentido de uma diminuição da média com a idade indicam que, quando aumenta a idade, diminui a disposição para tentar profissões alternativas, sendo as diferenças muito significativas entre o grupo de 18 a 24 anos e os grupos de 40 a 45 anos ($p < .01$) e mais de 45 anos ($p < .01$), o grupo de 25 a 29 anos e os grupos de 40 a 45 anos ($p < .01$) e mais de 45 anos ($p < .01$) e o grupo de 30 a 39 anos e os grupos de 40 a 45 anos ($p < .05$) e mais de 45 anos ($p < .01$), concluindo-se, assim, que a partir dos 39 anos diminui a disposição para tentar profissões alternativas.

Finalmente, quanto à escala 18. *Mudança de local de trabalho*, constata-se que existe, com o aumento de idade, uma disposição cada vez menor para mudar para um emprego melhor; encontram-se diferenças significativas entre o grupo de 18 a 24 anos e os grupos de 30 a 39 anos ($p < .01$), 40 a 45 anos ($p < .01$) e mais de 45 anos ($p < .01$) e entre o grupo de 25 a 29 anos e o de 40 a 45 anos ($p < .01$).

As escalas em que o efeito da variável idade se situa ao nível de probabilidade de 5% são as seguintes: 1, 4, 15 e 24.

Na escala 1. *Situação actual*, a média aumenta com a idade, constatando-se uma diferença significativa entre o grupo de 30 a 39 anos e o grupo de 18 a 24 anos, favorável ao primeiro ($p < .05$).

Na escala 4. *Franqueza*, a média mais elevada surge no grupo mais jovem (18 a 24 anos). Assim, os sujeitos mais jovens são os que estão mais dispostos a revelar as razões das suas escolhas; é interessante notar que a média mais baixa surge no grupo de 30 a 39 anos, sendo a diferença entre estes dois grupos significativa ($p < .05$).

Quanto à escala 15. *Flexibilidade no padrão de carreira* verifica-se uma tendência para o aumento das médias com o avanço na idade, o que significa que a crença de que existem vários caminhos para alcançar um objectivo

aumenta com a idade, mas não se registam diferenças significativas nas comparações múltiplas das médias.

Na escala *24.Ultrapassar obstáculos*, as médias diminuem com o avanço na idade, o que significa que a crença de que os obstáculos podem ser ultrapassados diminui com a idade, sendo significativa a diferença entre os grupos extremos, isto é, de 18 a 24 anos e mais de 45 anos ($p<.05$).

Em síntese, os resultados destacam alguma importância da variável idade nas crenças de carreira (cf. Quadro 8.8). No entanto, essa importância deve ser relativizada pelo facto de o número de diferenças significativas entre médias (nas comparações múltiplas) ser em número reduzido (cf. Quadro 8.9). Mais especificamente, o efeito da variável é mais marcante nas escalas *3.Aceitação da incerteza*, *17.Experimentar empregos* e *18.Mudança de local de trabalho*, dado que se encontra um número mais elevado de diferenças significativas entre as médias nos diferentes grupos etários considerados.

8.2.3. Grupo profissional

No Quadro 8.10 podem consultar-se as médias, desvios padrão e a relação crítica da diferença entre as médias para os bancários e os professores.

As três médias mais elevadas são as mesmas (e na mesma ordem) para ambos os grupos profissionais (*1.Situação actual*, *5.Realização* e *25.Esforço*). Considerando as três médias mais baixas, encontramos duas escalas comuns (*2.Planos de carreira* e *3.Aceitação da incerteza*) e uma diferença no que respeita à terceira escala menos elevada que é, para os bancários, a escala *8.Igualdade com os pares*, e, para os professores, a escala *9.Ambiente de trabalho estruturado*.

Quando se considera o critério estatístico de diferenças entre médias, constatamos que em 14 das 25 escalas existem diferenças significativas a favor de um dos grupos profissionais considerados.

A maioria (9 em 14) são favoráveis ao grupo profissional dos bancários. Mais especificamente, são de destacar, por serem significativas ao nível de probabilidade de 1%, as diferenças, todas favoráveis ao grupo dos bancários, nas escalas 2, 3, 9, 16, 17, 18 e 21.

Quadro 8.10

Inventário de Crenças de Carreira. Médias e desvios padrão das escalas para os bancários e para os professores.
Relação crítica da diferença entre as médias.

Escalas	Bancários (N=228)		Professores (N=166)		t (b)
	Média (a)	DP	Média (a)	DP	
1. Situação actual	46.45 (1)	7.98	47.26 (1)	5.38	1.1
2. Planos de carreira	21.36 (25)	7.46	18.70 (25)	6.15	3.8**B
3. Aceitação da incerteza	21.80 (24)	7.70	19.37 (24)	6.97	3.2**B
4. Franqueza	37.84 (8)	5.77	39.62 (6)	5.78	3.0**P
5. Realização	42.15 (2)	6.12	40.87 (2)	7.11	1.9
6. Curso Superior	34.82 (12)	9.88	40.21 (4)	7.51	5.9**P
7. Satisfação intrínseca	37.88 (7)	4.41	38.70 (9)	4.17	1.9
8. Igualdade com os pares	25.10 (23)	7.42	29.96 (16)	7.13	6.5**P
9. Ambiente de trabalho estruturado	31.36 (15)	8.15	25.33 (23)	8.46	7.1**B
10. Controle do padrão de carreira	29.12 (19)	6.73	32.89 (15)	7.12	5.4**P
11. Responsabilidade	31.06 (16)	5.62	34.31 (13)	5.22	5.8**P
12. Aprovação de outros	25.48 (22)	8.14	26.87 (20)	7.35	1.7
13. Comparações com outras pessoas	36.74 (10)	6.14	36.34 (10)	6.41	0.6
14. Variedade nas profissões e nas Faculdades	39.85 (6)	4.65	40.18 (5)	4.46	0.7
15. Flexibilidade no padrão de carreira	28.57 (21)	5.96	27.91 (19)	5.18	1.2
16. Transição da formação para o emprego	29.88 (17)	4.95	26.73 (21)	4.97	6.2**B
17. Experimentar empregos	32.51 (14)	4.14	28.84 (17)	4.87	8.1**B
18. Mudança de local de trabalho	29.53 (18)	8.05	26.19 (22)	7.23	4.2**B
19. Melhorar nível de desempenho/competência	28.93 (20)	8.83	28.34 (18)	7.66	0.7
20. Persistência quando há incerteza	40.60 (5)	4.87	39.58 (7)	4.71	2.1*B
21. Tomar riscos	36.83 (9)	6.07	34.67 (11)	6.02	3.5**B
22. Formação profissional	40.70 (4)	5.78	39.52 (8)	5.91	2.0*B
23. Negociar e/ou procurar emprego	35.59 (11)	4.64	34.59 (12)	4.87	2.1
24. Ultrapassar obstáculos	34.07 (13)	4.40	33.88 (14)	4.34	0.4
25. Esforço	40.76 (3)	4.69	40.34 (3)	4.41	1.0

(a) Os números entre parêntesis referem-se à ordenação da média das escalas. Destacam-se a sombreado as três médias mais elevadas e a negrito as três médias mais baixas.

(b) *B - Significativa ao nível de probabilidade de 5% em favor dos bancários.

**B - Significativa ao nível de probabilidade de 1% em favor dos bancários.

*P - Significativa ao nível de probabilidade de 5% em favor dos professores.

**P - Significativa ao nível de probabilidade de 1% em favor dos professores.

Significam estes resultados que os bancários apresentam planos de carreira mais abertos à mudança (escala 2.*Planos de carreira*), têm crenças, (em maior grau do que os professores) de que uma indecisão, na actual fase da sua carreira, é compreensível (escala 3.*Aceitação da incerteza*), mostram uma maior preferência por um ambiente de trabalho caracterizado pela existência de horas fixas de trabalho, com supervisão (escala 9.*Ambiente de trabalho estruturado*), crêem que o emprego pode diferir, isto é, pode não ser consistente com a formação inicial (escala 16.*Transição da formação para o emprego*), e estão mais dispostos a tentar profissões alternativas (escala 17.*Experimentar empregos*), a mudar para um emprego melhor (escala 18.*Mudança de local de trabalho*) e a esforçar-se apesar de um eventual fracasso (escala 21.*Tomar riscos*).

As diferenças significativas ao nível de probabilidade de 5% indicam que os bancários se esforçam mais apesar da incerteza (escala 20.*Persistência quando há incerteza*) e que gostam mais de formação profissional do que os professores (escala 22.*Formação profissional*).

No conjunto das escalas que apresentam diferenças significativas favoráveis aos bancários, quando se analisam as ordenações nos dois grupos, destaca-se como as que apresentam maiores diferenças nas ordenações as escalas 9.*Ambiente de trabalho estruturado* (15ª para os bancários e 23ª para os professores), 16.*Transição da formação para o emprego* (17ª para os bancários e 21ª para os professores), 18.*Mudança de local de trabalho* (18ª para os bancários e 22ª para os professores) e 22.*Formação profissional* (4ª para os bancários e 8ª para os professores).

As diferenças favoráveis ao grupo dos professores, tomando o mesmo critério, são indicadoras de uma maior disposição dos professores em revelarem as razões das escolhas (escala 4.*Franqueza*), em acreditarem que um curso superior é apenas uma das vias para um bom emprego (escala 6.*Curso Superior*), terem menor necessidade de superar os outros (escala

8.Igualdade com os pares), em considerarem o padrão de carreira autodeterminado, não influenciado por outros (escala *10.Controle do padrão de carreira*) e que uma escolha de carreira é uma decisão pessoal, pelo que acreditam menos na intervenção de especialistas (escala *11.Responsabilidade*). Note-se que, entre estas escalas, observam-se maiores diferenças nas ordenações da escala *6Curso Superior* (12ª para os bancários e 4ª para os professores) e da escala *8.Igualdade com os pares* (23ª para os bancários e 16ª para os professores).

Se considerarmos, por um lado, o critério do número de escalas em que se detectam diferenças estatisticamente significativas e, por outro, as variáveis sexo, idade e grupo profissional, destaca-se a variável grupo profissional como a que parece assumir uma maior importância nos resultados das crenças de carreira.

8.2.4. Anos de experiência profissional

Os resultados obtidos para as escalas (médias, desvios-padrão) por grupos de sujeitos definidos pela variável anos de experiência profissional são apresentados no Quadro 8.11; as comparações múltiplas das médias nos grupos de anos de experiência profissional para as escalas com um efeito significativo desta variável constam do Quadro 8.12.

Observam-se diferenças significativas ao nível de probabilidade de 1%, nas escalas 3, 5, 6, 15, 17, 18, 20 e 24.

Na escala *3.Aceitação da incerteza* a tendência é de uma diminuição da média com o aumento dos anos de experiência profissional, o que indica que com a experiência existe um aumento da crença de que o indivíduo já deveria

ter decidido. No entanto, esta tendência não é linear destacando-se o grupo de 11 a 15 anos de experiência como o que tem a média mais baixa. Encontram-se diferenças significativas entre as médias dos que têm menos anos de experiência (até 5 anos) quando comparados com os que têm entre 11 a 15 anos e os que têm mais de 20 anos ($p<.01$); são também significativas as diferenças entre as médias do grupo de 11 a 15 anos e os grupos de 6 a 10 anos ($p<.01$) e 16 a 20 anos ($p<.05$).

Quadro 8.11

Inventário de Crenças de Carreira. Médias e desvios padrão das escalas para os grupos definidos pelos anos de experiência profissional. Relação crítica da diferença entre as médias.

Grupos de anos de experiência profissional											
	<=5 (N=98)		6-10 (N=111)		11-15 (N=76)		16-20 (N=70)		>20 (N=96)		F (c)
	Média (a)	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	
1(b)	45.51 (1)	9.59	47.21 (1)	6.31	47.37 (1)	6.45	47.93 (1)	4.30	47.03 (1)	5.50	1.6
2	21.33 (25)	9.15	20.81 (25)	7.12	18.82 (24)	6.78	20.86 (25)	6.76	19.84 (24)	6.59	1.5
3	24.44 (24)	8.40	21.67 (24)	7.24	17.63 (25)	5.91	21.64 (24)	7.16	18.85 (25)	7.05	12.1**
4	40.20 (5)	5.73	38.47 (8)	5.79	38.39 (9)	6.06	37.89 (8)	6.52	38.96 (7)	5.28	2.0
5	43.52 (2)	6.10	43.15 (2)	5.68	41.25 (3)	7.12	40.07 (4)	6.94	40.26 (2)	6.66	5.7**
6	33.93 (13)	10.26	36.40 (10)	9.68	38.95 (7)	9.18	38.86 (6)	7.23	37.81 (8)	8.45	4.7**
7	38.57 (8)	4.47	38.70 (7)	4.50	38.68 (8)	4.16	37.60 (9)	4.36	37.58 (9)	4.14	1.6
8	25.51 (23)	7.81	26.28 (22)	7.27	27.15 (22)	7.81	28.62 (17)	7.39	28.72 (20)	7.55	3.2*
9	28.42 (19)	7.34	29.55 (17)	9.06	28.49 (18)	9.42	26.71 (21)	9.36	30.78 (16)	8.72	2.5*
10	31.94 (15)	8.02	30.63 (16)	7.11	30.99 (15)	6.58	30.29 (16)	6.07	31.04 (15)	7.71	0.7
11	30.82 (17)	5.84	32.47 (14)	5.86	33.32 (14)	6.11	32.80 (14)	5.58	32.04 (14)	5.09	2.4
12	26.68 (21)	8.82	25.32 (23)	7.84	27.04 (23)	6.79	25.93 (22)	7.77	26.56 (23)	8.02	0.7
13	36.20 (11)	7.55	35.65 (11)	6.72	37.60 (10)	5.56	36.21 (10)	6.12	36.28 (10)	5.71	1.1
14	39.39 (7)	4.41	39.57 (6)	4.78	39.84 (6)	4.96	40.71 (2)	4.49	39.90 (5)	4.66	0.9
15	26.28 (22)	5.00	28.60 (21)	5.51	28.49 (19)	5.83	27.46 (19)	5.75	29.95 (17)	5.88	5.8**
16	28.00 (20)	4.74	29.17 (19)	4.51	28.95 (17)	5.83	28.43 (18)	5.38	28.10 (21)	5.34	1.0
17	32.72 (14)	3.84	32.15 (15)	4.03	30.97 (16)	5.70	30.66 (15)	4.17	29.41 (18)	5.46	7.5**
18	31.00 (16)	6.98	29.48 (18)	7.84	27.58 (21)	8.95	25.71 (23)	6.14	27.56 (22)	7.76	6.1**
19	29.95 (18)	7.91	29.14 (20)	8.63	28.36 (20)	8.54	27.00 (20)	8.00	29.06 (19)	8.92	1.4
20	40.88 (3)	4.72	40.63 (4)	4.76	40.42 (5)	4.85	38.31 (7)	5.51	40.25 (4)	4.48	3.4**
21	36.38 (9)	6.21	37.25 (9)	6.22	35.99 (11)	5.99	34.89 (11)	7.03	35.42 (11)	5.54	2.0
22	40.00 (6)	6.26	40.23 (5)	6.23	41.64 (2)	5.06	39.29 (5)	6.10	40.26 (3)	5.64	1.6
23	36.25 (10)	5.08	35.20 (12)	4.67	35.33 (12)	4.53	34.57 (12)	5.04	34.69 (12)	4.80	1.7
24	35.20 (12)	4.51	34.43 (13)	4.17	34.52 (13)	4.57	32.89 (13)	4.41	33.27 (13)	4.12	4.1**
25	40.55 (4)	4.91	41.09 (3)	4.70	41.17 (4)	4.45	40.27 (3)	4.84	39.76 (6)	4.43	1.5

(a) Os números entre parêntesis referem-se à ordenação da média das escalas. Destacam-se a sombreado as três médias mais elevadas e a negrito as três médias mais baixas.

(b) 1. Situação actual, 2. Planos de carreira, 3. Aceitação da incerteza, 4. Franqueza, 5. Realização, 6. Curso Superior, 7. Satisfação intrínseca, 8. Igualdade com os pares, 9. Ambiente de trabalho estruturado, 10. Controle do padrão de carreira, 11. Responsabilidade, 12. Aprovação de outros, 13. Comparações com outras pessoas, 14. Variedade nas profissões e nas Faculdades, 15. Flexibilidade no padrão de carreira, 16. Transição da formação para o emprego, 17. Experimentar empregos, 18. Mudança de local de trabalho, 19. Melhorar nível de desempenho/competência, 20. Persistência quando há incerteza, 21. Tomar riscos, 22. Formação profissional, 23. Negociar e/ou procurar emprego, 24. Ultrapassar obstáculos, 25. Esforço.

(c) ** $p<.01$

* $p<.05$

Assiste-se a uma diminuição da média relativa à escala *5. Realização* o que indica um aumento da motivação por outros objectivos que não a realização, com o aumento dos anos de experiência profissional. Encontram-se diferenças significativas entre, por um lado, o grupo até 5 anos e, por outro, os grupos de 16 a 20 anos ($p < .05$) e mais de 20 anos ($p < .05$), e ainda entre o grupo de 6 a 10 anos e os grupos de 16 a 20 anos ($p < .05$) e de mais de 20 anos ($p < .05$).

Na escala *6. Curso Superior*, constata-se que a tendência é no sentido da média ser superior com o aumento dos anos de experiência profissional, o que indica que se acentua a crença de que um curso superior é apenas uma das vias para um bom emprego à medida que os sujeitos têm mais anos de experiência profissional. Registam-se diferenças significativas entre as médias do grupo de até 5 anos e os grupos de 11 a 15 anos ($p < .05$) e de 16 a 20 anos ($p < .05$).

Na escala *15. Flexibilidade no padrão de carreira*, existe uma tendência, não regular, de aumento da média, o que indica o aumento da crença de que vários caminhos podem levar ao alcançar de um objectivo; é interessante notar que a média mais baixa ocorre no grupo de menos de 5 anos de experiência profissional e a mais elevada no grupo de mais de 20 anos de experiência ($p < .01$), o que indica claramente, para aqueles que têm menos experiência profissional, uma crença de que certos passos devem ser seguidos numa dada sequência, por comparação com o grupo com mais experiência profissional.

Relativamente à escala *17. Experimentar empregos*, os resultados, no sentido de uma diminuição da média com os anos de experiência profissional, significam que, quando aumenta a experiência, diminui a disposição para tentar profissões alternativas. O grupo de mais de 20 anos apresenta diferenças significativas quando comparado com os grupos de até 5 anos ($p < .01$) e 6 a 10 anos ($p < .05$).

Os dados respeitantes à escala *18.Mudança de local de trabalho*, permitem constatar que existe, com o aumento da experiência, uma cada vez menor disposição para mudar para um emprego melhor. Observam-se diferenças significativas entre o grupo de sujeitos com menos anos de experiência - até 5 anos - e os grupos com mais anos de experiência - entre 16 e 20 anos ($p<.01$) e mais de 20 anos ($p<.05$) e entre o grupo de 6 a 10 anos de experiência e o grupo de 16 a 20 anos ($p<.05$).

Quadro 8.12

Inventário de Crenças de Carreira. Comparações múltiplas das médias nos grupos de anos de experiência profissional para as escalas com um efeito significativo da variável anos de experiência profissional

	Grupos de anos de experiência profissional					Comparações múltiplas
	A (<=5)	B (6-10)	C (11-15)	D (16-20)	E (>20)	
3.Aceitação da incerteza	24.44	21.67	17.63	21.64	18.85	A>C**, A>E** B>C** C<D*
5.Realização	43.52	43.15	41.25	40.07	40.26	A>D*, A>E* B>D*, B>E*
6Curso Superior	33.93	36.40	38.95	38.86	37.81	A<C*, A<D*
8.Igualdade com os pares	25.51	26.28	27.15	28.62	28.72	-----
9.Ambiente de trabalho estruturado	28.42	29.55	28.49	26.71	30.78	-----
15.Flexibilidade no padrão de carreira	26.28	28.60	28.49	27.46	29.95	A<E**
17.Experimentar empregos	32.72	32.15	30.97	30.66	29.41	A>E** B>E*
18.Mudança de local de trabalho	31.00	29.48	27.58	25.71	27.56	A>D**, A>E* B>D*
20.Persistência quando há incerteza ..	40.88	40.63	40.42	38.31	40.25	A>D* B>D*
24.Ultrapassar obstáculos	35.20	34.43	34.52	32.89	33.27	A>D*, A>E*

** $p<.01$

* $p<.05$

Na Escala *20.Persistência quando há incerteza* constata-se uma tendência para diminuição da média com os anos de experiência profissional, sendo a mais baixa a que ocorre no grupo com 16 a 20 anos de experiência

profissional (indicador, neste grupo de uma maior necessidade de objectivos claros para se esforçar). É exactamente o grupo de sujeitos com 16 a 20 anos de experiência profissional que apresenta médias significativamente diferentes dos dois grupos com menos experiência profissional – até 5 anos ($p < .05$) e 6 a 10 anos ($p < .05$).

Na Escala 24. *Ultrapassar obstáculos*, as médias mais elevadas situam-se nos grupos até 15 anos de experiência profissional e as mais baixas nos grupos com mais de 16 anos de experiência, o que indica uma crença nos grupos com menos anos de experiência de que os obstáculos podem ser ultrapassados; as diferenças são significativas entre o grupo menos experiente - até 5 anos - e os grupos mais experientes - 16 a 20 anos ($p < .05$) e mais de 20 anos ($p < .05$).

Em apenas duas escalas (escalas 8 e 9) se regista um efeito da variável anos de experiência profissional a um nível de 5%. Na escala 8. *Igualdade com os pares* assiste-se a um aumento da média com o aumento dos anos de experiência profissional, indicador de que o desejo de superar os outros vai diminuindo. Por seu turno, na escala 9. *Ambiente de trabalho estruturado* não se detecta uma regularidade na evolução das médias, sendo a mais elevada a que se observa no grupo de mais de 20 anos de experiência. Em nenhuma destas escalas existem diferenças significativas entre médias dos grupos considerados (cf. Quadro 8.12).

Em síntese, o efeito da variável anos de experiência profissional parece ser moderadamente importante na determinação das crenças de carreira.

8.3. Inventário sobre o *Stress* Profissional

8.3.1. Sexo

Calcularam-se as médias e os desvios-padrão para a variável sexo no Inventário sobre o *Stress* Profissional. O Quadro 8.13 apresenta os valores obtidos para as escalas e para as subescalas e a relação crítica da diferença entre as médias.

Quadro 8.13

Inventário sobre o *Stress* Profissional. Médias e desvios padrão das escalas e das subescalas para os sexos masculino e feminino. Relação crítica da diferença entre as médias

	Masculino (N=208)		Feminino (N=243)		t
	Média	Desvio	Média	Desvio	
Escalas					
<i>Stress</i> Profissional–Severidade	5.45	0.93	5.80	0.82	4.2**F
<i>Stress</i> Profissional–Frequência	4.06	1.71	3.87	1.82	1.1
<i>Stress</i> Profissional–Índice	22.93	10.22	23.27	11.57	0.3
Subescalas Pressão do trabalho					
Pressão do Trabalho–Severidade	5.38	1.15	5.75	1.12	3.5**F
Pressão do Trabalho–Frequência	4.75	2.16	4.59	2.20	0.8
Pressão do Trabalho–Índice	26.37	12.98	26.92	14.00	0.4
Subescalas Falta de suporte					
Falta de Suporte–Severidade	5.64	1.11	5.87	1.04	2.3*F
Falta de Suporte–Frequência	3.68	2.13	3.53	2.29	0.7
Falta de Suporte–Índice	21.72	13.85	22.05	15.38	0.2

*F - Significativa ao nível de probabilidade de 5% a favor do sexo feminino.

**F - Significativa ao nível de probabilidade de 1 % a favor do sexo feminino.

Uma primeira conclusão que se extrai da leitura do Quadro 8.13 é a de que existem diferenças significativas entre médias, sempre favoráveis ao grupo do sexo feminino, na escala *Stress Profissional-Severidade* ($p<.01$), e nas subescalas *Pressão do Trabalho-Severidade* ($p<.01$) e *Falta de Suporte-Severidade* ($p<.05$). Assim, o grupo do sexo feminino vivencia, globalmente, o conjunto dos diferentes acontecimentos de trabalho potencialmente causadores de *stress* de forma significativamente mais elevada que o sexo masculino.

No que respeita à medida de frequência de *stress* profissional constata-se que as médias são sempre mais elevadas no grupo do sexo masculino, não sendo contudo as diferenças estatisticamente significativas.

Quanto ao índice global de *stress* (severidade X frequência) também não se encontram diferenças estatisticamente significativas entre as médias que são ligeiramente mais elevadas para o sexo feminino na Escala de *Stress Profissional-Índice* e nas subescalas de *Pressão do Trabalho* e *Falta de Suporte*..

Em estudos anteriores com a versão norte-americana do instrumento não se detectaram diferenças entre os sexos nas escalas e nas subescalas (Spielberger e Reheiser, 1994b, p. 215), resultados que são bastante próximos dos agora verificados, exceptuando-se naturalmente o que se refere à severidade.

Uma análise ao nível dos itens da escala de *Stress Profissional-Severidade* parece importante dada a relevância que podem assumir acontecimentos específicos de trabalho. Os dados constam do Quadro 8.14 que apresenta os valores obtidos para as médias nos itens da escala *Stress Profissional-Severidade*, a relação crítica da diferença entre as médias e a ordenação das médias nos itens para ambos os sexos.

Ao nível de acontecimentos específicos, verifica-se que itens com médias mais elevadas para o grupo do sexo masculino são o 17A.*Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas* (6.42), o 8A.*Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade* (6.32) e o 3A.*Ausência de oportunidades para promoção* (6.28) e, para o grupo do sexo feminino, são o 17A.*Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas* (6.99), o 16A.*Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento* (6.70) e o 8A.*Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade* (6.61).

As três médias mais baixas surgem nos itens 4A.*Cumprimento de funções novas ou não familiares* e 28A.*Trabalhar por um colega para o proteger* com a mesma ordenação para ambos os sexos. Depois surge o item 9A.*Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções* no grupo

masculino e o item 12A. *Períodos de inatividade* no grupo feminino.

Quadro 8.14

Inventário sobre o Stress Profissional. Médias e desvios padrão dos itens da Escala Stress Profissional-Severidade para os sexos masculino e feminino. Relação crítica da diferença entre as médias

Itens	Masculino (N=208)		Feminino (N=243)		t (b)
	Média (a)	Desvio	Média (a)	Desvio	
2A. Trabalho para além do horário	5.20 (20)	2.03	5.36 (22)	1.91	0.9
3A. Ausência de oportunidades para promoção	6.28 (3)	1.76	6.48 (7)	1.81	1.2
4A. Cumprimento de funções novas ou não familiares	4.60 (28)	1.86	4.68 (28)	1.94	0.5
5A. Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho	5.58 (12)	1.94	5.65 (18)	2.12	0.4
6A. Apoio inadequado por parte do seu supervisor	5.61 (11)	1.92	5.83 (15)	1.94	1.2
7A. Lidar com situações de crise	6.24 (4)	1.88	6.58 (5)	1.76	2.0*F
8A. Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade	6.32 (2)	1.77	6.61 (3)	1.74	1.8
9A. Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções	4.65 (27)	1.75	5.05 (26)	1.88	2.3*F
10A. Equipamento inadequado ou de fraca qualidade	5.87 (9)	1.91	5.78 (16)	1.94	0.5
11A. Cumprimento de responsabilidades acrescidas	5.12 (22)	1.88	5.35 (23)	1.91	1.3
12A. Períodos de inatividade	4.67 (26)	2.26	5.03 (27)	2.38	1.6
13A. Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor ...	5.50 (13)	1.80	5.88 (14)	1.81	2.2*F
14A. Sentir atitudes negativas contra a organização	5.42 (14)	1.82	5.95 (13)	1.68	3.2**F
15A. Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão ..	5.88 (8)	1.67	6.12 (10)	1.65	1.5
16A. Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento	6.10 (6)	1.97	6.70 (2)	1.76	3.4**F
17A. Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas	6.42 (1)	2.00	6.99 (1)	1.98	3.0**F
18A. Falta de participação na política de tomada de decisão ..	5.30 (18)	1.71	5.58 (20)	1.73	1.7
19A. Salário inadequado	6.03 (7)	1.84	6.49 (6)	1.89	2.6*F
20A. Competição para a promoção	5.25 (19)	2.02	6.16 (9)	1.88	5.0**F
21A. Supervisão inadequada ou pobre	5.40 (16)	2.00	5.70 (17)	1.92	1.6
22A. Barulho na área de trabalho	5.39 (17)	2.15	6.06 (11)	2.09	3.3**F
23A. Interrupções frequentes	5.66 (10)	1.97	6.17 (8)	1.93	2.8**F
24A. Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às atividades muito exigentes	5.00 (25)	1.83	5.35 (24)	1.94	2.0
25A. Burocracia excessiva	6.23 (5)	1.80	6.59 (4)	1.78	2.1*F
26A. Cumprir prazos	5.15 (21)	1.98	5.60 (19)	2.10	2.3*F
27A. Tempo pessoal insuficiente (por exemplo, para o café, para o almoço, etc.)	5.09 (23)	2.06	5.47 (21)	2.06	1.9
28A. Trabalhar por um colega para o proteger	4.03 (29)	1.78	4.55 (29)	1.96	2.9**F
29A. Colegas de trabalho pouco motivados	5.09 (24)	1.82	5.23 (25)	1.78	0.8
30A. Conflitos com outros departamentos ou secções	5.40 (15)	1.95	5.96 (12)	1.84	3.2**F

(a) Os números entre parêntesis referem-se à ordenação da média dos itens. Destacam-se a sombreado as três médias mais elevadas e a negrito as três médias mais baixas.

(b) *F - Significativa ao nível de probabilidade de 5% em favor do sexo feminino.

**F - Significativa ao nível de probabilidade de 1% em favor do sexo feminino.

Examinando a relação crítica entre médias dos resultados nos dois grupos verifica-se que existem diferenças em 14 dos 29 itens, sempre a favor do sexo feminino.

Como anteriormente se referiu (cf. capítulo 5) também se encontraram noutros estudos (Spielberger e Reheiser, 1994b, pp. 209-212) diferenças

significativas em 14 dos 29 itens da *Severidade*. No entanto, uma análise mais detalhada dos resultados faz sobressair, na versão americana, um padrão diferente do agora encontrado - 9 itens com diferenças favoráveis ao sexo feminino e 5 ao sexo masculino - enquanto, no caso do estudo com a versão portuguesa, todas as diferenças são, como se viu, favoráveis ao sexo feminino.

Assim, emerge uma conclusão similar dos estudos americanos e dos realizados com amostras portuguesas, isto é, que o sexo é uma variável importante a tomar em consideração na forma como os indivíduos vivenciam acontecimentos específicos de trabalho. Todavia, deve igualmente relevar-se que o sentido dessas diferenças não é totalmente coincidente, o que pode dever-se a características das amostras. Com efeito, noutros trabalhos, quando se procura controlar a variável nível profissional (através de amostras mais homogêneas), encontram-se resultados com a versão americana muito mais próximos dos agora verificados; é o caso de uma amostra de gestores e técnicos superiores em que se encontram 8 diferenças, todas favoráveis ao sexo feminino (Spielberger e Vagg, 1999, p. 24).

As médias e os desvios-padrão para os itens da *Escala Stress Profissional-Frequência* podem ser vistos no Quadro 8.15.

Da análise das médias ressalta que entre as três mais elevadas, a primeira e a segunda se situam, para ambos os sexos, nos itens *2B.Trabalho para além do horário* (7.14 para o grupo masculino e 6.52 para o feminino) e *26B.Cumprir prazos* (respectivamente, 5.95 e 6.51) , e que a terceira é para o sexo masculino *23B.Interrupções frequentes* (5.82) e, para o sexo feminino, *19B.Salário inadequado* (5.80).

É interessante notar que os cinco itens com as médias mais baixas são os mesmos para ambos os sexos, embora a sua ordenação não seja exactamente igual. Esses itens e as suas ordenações para o sexo masculino e sexo feminino são, respectivamente, os seguintes: *12B. Períodos de inactividade* (29º, 27º), *13B. Dificuldades em conseguir o acordo com o*

supervisor (27°, 29°), 17B.Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas (30°, 30°), 28B.Trabalhar por um colega para o proteger (28°, 28°) e 30B.Conflitos com outros departamentos ou secções (26°, 26°).

Quadro 8.15

Inventário sobre o Stress Profissional. Médias e desvios padrão dos itens da Escala Stress Profissional-Frequência para os sexos masculino e feminino. Relação crítica da diferença entre as médias

Itens	Masculino (N=208)		Feminino (N=243)		t (b)
	Média (a)	DP	Média (a)	DP	
1B.Cumprimento de tarefas desagradáveis	4.46 (10)	3.48	4.39 (11)	3.27	0.2
2B.Trabalho para além do horário	7.14 (1)	3.24	6.52 (1)	3.35	2.0*M
3B.Ausência de oportunidades para promoção	3.49 (21)	4.00	3.75 (17)	4.03	0.7
4B.Cumprimento de funções novas ou não familiares	3.69 (19)	3.56	3.68 (19)	3.48	0.0
5B.Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho	4.22 (16)	3.58	3.84 (14)	3.63	1.1
6B.Apoio inadequado por parte do seu supervisor	3.45 (23)	3.49	3.28 (22)	3.61	0.5
7B.Lidar com situações de crise	4.64 (9)	3.18	4.60 (10)	3.27	0.1
8B.Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade	3.36 (25)	3.52	3.62 (20)	3.47	0.8
9B.Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções	4.17 (17)	3.69	3.79 (16)	3.52	1.1
10B.Equipamento inadequado ou de fraca qualidade	4.43 (11)	3.70	4.67 (9)	3.78	0.7
11B.Cumprimento de responsabilidades acrescidas	4.83 (7)	3.53	4.02 (13)	3.38	2.5*M
12B.Períodos de inactividade	1.78 (29)	2.88	1.84 (27)	2.94	0.2
13B.Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor	2.12 (27)	2.73	1.67 (29)	2.55	1.8
14B.Sentir atitudes negativas contra a organização	3.49 (22)	3.33	3.59 (21)	3.35	0.3
15B.Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão	4.25 (15)	3.83	3.80 (15)	3.59	1.3
16B.Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento	4.37 (12)	3.36	3.71 (18)	3.32	2.1*M
17B.Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas	1.73 (30)	2.46	1.64 (30)	2.62	0.4
18B.Falta de participação na política de tomada de decisão ..	3.81 (18)	3.63	3.17 (23)	3.53	1.9
19B.Salário inadequado	5.41 (5)	3.83	5.80 (3)	3.79	1.1
20B.Competição para a promoção	3.39 (24)	3.73	2.38 (25)	3.42	3.0**M
21B.Supervisão inadequada ou pobre	3.52 (20)	3.51	3.02 (24)	3.46	1.5
22B.Barulho na área de trabalho	4.74 (8)	3.63	5.00 (6)	3.59	0.7
23B.Interrupções frequentes	5.82 (3)	3.48	5.30 (5)	3.59	1.5
24B.Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às actividades muito exigentes	4.26 (14)	3.65	4.21 (12)	3.60	0.1
25B.Burocracia excessiva	5.48 (4)	3.48	5.31 (4)	3.29	0.5
26B.Cumprir prazos	5.95 (2)	3.33	6.51 (2)	3.06	1.8
27B.Tempo pessoal insuficiente (por exemplo, para o café, para o almoço, etc.)	4.29 (13)	3.73	4.77 (7)	3.71	1.4
28B.Trabalhar por um colega para o proteger	2.03 (28)	2.96	1.78 (28)	2.61	0.9
29B.Colegas de trabalho pouco motivados	4.91 (6)	3.58	4.70 (8)	3.61	0.6
30B.Conflitos com outros departamentos ou secções	2.57 (26)	3.12	1.87 (26)	2.89	2.5*M

(a) Os números entre parêntesis referem-se à ordenação da média dos itens. Destacam-se a sombreado as três médias mais elevadas e a negro as três médias mais baixas.

(b)*M - Significativa ao nível de probabilidade de 5% em favor do sexo masculino.

**M - Significativa ao nível de probabilidade de 1% em favor do sexo masculino.

Existem diferenças significativas favoráveis ao sexo masculino em 5 dos 30 itens, a saber: *2B.Trabalho para além do horário (p<.05), 11B.Cumprimento de responsabilidades acrescidas (p<.05), 16B. Ter de tomar decisões críticas*

sob pressão, no momento ($p < .05$), 20B. *Competição para a promoção* ($p < .01$) e 30B. *Conflitos com outros departamentos ou secções* ($p < .05$). Confrontando os itens em que se encontram diferenças significativas com as ordenações relativas, constatamos que estas são muito próximas, sendo aqueles em que se encontra uma maior diferença na ordenação os itens 11B. *Cumprimento de responsabilidades acrescidas* (7º para o sexo masculino e 13º para o sexo feminino) e 16B. *Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento* (12º para o sexo masculino e 18º para o sexo feminino).

Em estudos com a versão americana do instrumento encontraram-se igualmente diferenças significativas na frequência de *stress* relativo a acontecimentos específicos de trabalho, cujo número varia em função das amostras consideradas e se situa entre 4 e 18 (Spielberger e Reheiser, 1994b; Spielberger e Vagg, 1999). Com base nos resultados obtidos, os autores salientam a importância do sexo na determinação de como os diferentes acontecimentos são percebidos e que os homens e as mulheres vivem diferentes acontecimentos potencialmente causadores de *stress* com maior ou menor frequência em parte em função do seu nível profissional, como se referiu no capítulo 5.

Esta hipótese parece-nos particularmente interessante como explicação dos resultados agora obtidos, considerando que neste estudo encontramos uma amostra com um nível de habilitações elevado e que nos estudos norte-americanos é nas amostras com um nível profissional mais elevado que se encontra um número menor de acontecimentos em que se detectam diferenças significativas entre os sexos.

Seguidamente, efectua-se o mesmo tipo de análise para os itens relativos à escala de *Stress Profissional-Índice*, cujos resultados podem consultar-se no Quadro 8.16.

As três médias mais elevadas situam-se nos itens 2AB. *Trabalho para além do horário* (37.66), 25AB. *Burocracia excessiva* (35.35) e

23AB. *Interrupções frequentes* (34.47), para o sexo masculino, e nos itens 19AB. *Salário inadequado* (38.88), 26AB. *Cumprir prazos* (37.19) e 25AB. *Burocracia excessiva* (36.51), para o sexo feminino.

Quadro 8.16

Inventário sobre o Stress Profissional. Médias e desvios padrão dos itens da Escala Stress Profissional-Índice para os sexos masculino e feminino. Relação crítica da diferença entre as médias

Itens	Masculino (N=208)		Feminino (N=243)		t (b)
	Média (a)	DP	Média	DP	
1AB.Cumprimento de tarefas desagradáveis	22.31 (16)	17.42	21.95 (18)	16.35	0.2
2AB.Trabalho para além do horário	37.66 (1)	23.33	34.74 (4)	22.94	1.3
3AB.Ausência de oportunidades para promoção	22.44 (15)	27.52	25.79 (11)	29.43	1.2
4AB.Cumprimento de funções novas ou não familiares	16.92 (25)	18.98	16.19 (24)	17.63	0.4
5AB.Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho	24.50 (13)	23.65	24.10 (15)	26.22	0.2
6AB.Apoio inadequado por parte do seu supervisor	20.90 (20)	23.21	21.05 (20)	25.35	0.1
7AB.Lidar com situações de crise	29.13 (6)	22.36	29.92 (7)	23.18	0.4
8AB.Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade	22.00 (17)	25.02	25.27 (12)	26.00	1.4
9AB.Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções	19.21 (23)	19.66	18.79 (21)	19.53	0.2
10AB.Equipamento inadequado ou de fraca qualidade	27.57 (7)	26.06	28.26 (8)	26.03	0.3
11AB.Cumprimento de responsabilidades acrescidas	25.21 (12)	21.73	21.15 (19)	20.56	2.0*M
12AB.Períodos de inactividade	7.77 (29)	15.72	10.40 (28)	18.99	1.6
13AB.Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor	12.11 (27)	16.99	10.20 (29)	16.61	1.2
14AB.Sentir atitudes negativas contra a organização	19.88 (22)	21.01	22.59 (17)	23.63	1.3
15AB.Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão	26.73 (9)	26.06	24.63 (14)	25.41	0.9
16AB.Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento ..	26.67 (10)	23.12	24.74 (13)	23.71	0.9
17AB.Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas ...	10.57 (28)	15.10	11.33 (27)	19.72	0.5
18AB.Falta de participação na política de tomada de decisão ..	21.09 (19)	22.17	18.54 (23)	22.02	1.2
19AB.Salário inadequado	34.36 (4)	27.82	38.88 (1)	29.06	1.7
20AB.Competição para a promoção	19.00 (24)	23.56	15.49 (25)	23.48	1.6
21AB.Supervisão inadequada ou pobre	20.88 (21)	23.18	18.76 (22)	23.77	1.0
22AB.Barulho na área de trabalho	26.99 (8)	24.64	31.43 (6)	26.96	1.8
23AB.Interrupções frequentes	34.47 (3)	24.50	33.67 (5)	26.00	0.3
24AB.Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às actividades muito exigentes	21.64 (18)	21.63	23.05 (16)	22.60	0.7
25AB.Burocracia excessiva	35.35 (2)	25.64	36.51 (3)	26.20	0.5
26AB.Cumprir prazos	31.23 (5)	22.47	37.19 (2)	23.44	2.7**F
27AB.Tempo pessoal insuficiente (por exemplo, para o café, para o almoço, etc.)	23.83 (14)	24.58	28.02 (9)	25.25	1.8
28AB.Trabalhar por um colega para o proteger	7.63 (30)	12.89	7.84 (30)	13.25	0.2
29AB.Colegas de trabalho pouco motivados	25.82 (11)	21.66	25.95 (10)	23.13	0.1
30AB.Conflitos com outros departamentos ou secções	14.13 (26)	19.47	11.54 (26)	19.24	1.4

(a) Os números entre parêntesis referem-se à ordenação da média dos itens. Destacam-se a sombreado as três médias mais elevadas e a negrito as três médias mais baixas.

(b) *M - Significativa ao nível de probabilidade de 5% em favor do sexo masculino.

**F - Significativa ao nível de probabilidade de 1% em favor do sexo feminino.

As médias mais baixas são, para o grupo do sexo masculino, relativas aos itens 17AB. *Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas* (10.57),

12AB.*Períodos de inactividade* (7.77) e 28AB.*Trabalhar por um colega para o proteger* (7.63) e, para o sexo feminino, relativas aos itens 12AB.*Períodos de inactividade* (10.40), 13AB.*Dificuldades em conseguir o acordo o acordo com o supervisor* (10.20) e 28AB.*Trabalhar por um colega para o proteger* (7.84).

Em apenas dois itens existem diferenças significativas, sendo favoráveis ao sexo masculino no item 11AB.*Cumprimento de responsabilidades acrescidas* ($p < .05$) e favoráveis ao sexo feminino no item 26AB.*Cumprir prazos* ($p < .01$).

Encontra-se um menor número de itens em que se detectam diferenças significativas entre os dois sexos por comparação com a versão americana, em que se verificaram diferenças significativas em 6 dos itens do *Índice* para uma amostra de gestores e técnicos superiores e em 7 para uma amostra de administrativos e técnicos especializados (Spielberger e Vagg, 1999, p.23).

Tomados no seu conjunto, os resultados permitem destacar a importância da variável sexo no *stress* no que se refere, em especial, a acontecimentos específicos, com particular destaque para um número relativamente elevado de itens da *Escala de Stress Profissional-Severidade*.

Assim, em confronto com os obtidos com a versão americana, os resultados elicitam questões importantes do ponto de vista da interpretação dos resultados no plano individual, designadamente sobre a utilização de normas diferenciadas em função do sexo bem como, no plano da investigação, no que se refere a hipóteses explicativas. Sobre este último ponto, recorde-se a pertinência dos comentários dos autores da prova que afirmam ser «importante reconhecer que diferenças na severidade e na frequência da ocorrência de acontecimentos causadores de *stress* podem encontrar-se em diferentes locais de trabalho em função do sexo e do nível profissional. Os acontecimentos que se podem encontrar num determinado local de trabalho podem ser raros noutros locais e (...) certas organizações e serviços são inerentemente causadoras de *stress*» (Spielberger e Vagg, 1999, p. 24).

8.3.2. Idade

No Quadro 8.17 apresentam-se as médias e os desvios-padrão para as escalas e as subescalas, considerando os grupos definidos pela variável idade; o quadro inclui igualmente os valores da estatística "F". A análise das comparações múltiplas das médias nos grupos de idade para as escalas e subescalas com um efeito significativo da variável idade consta do Quadro 8.18.

Quadro 8.17
Inventário sobre o Stress Profissional. Médias e desvios padrão das escalas e das subescalas para os grupos de idade. Relação crítica da diferença entre as médias

	Grupos de idade										F (b)
	18-24 (N=59)		25-29 (N=89)		30-39 (N=178)		40-45 (N=62)		>45 (N=63)		
(a)	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	
SP-S	5.85	0.75	5.45	0.90	5.72	0.82	5.51	0.95	5.60	1.06	2.6*
SP-F	3.88	1.59	4.47	1.66	3.91	1.75	3.82	2.05	3.59	1.73	2.7*
SP-I	23.41	10.83	25.29	10.04	22.89	10.92	21.99	11.77	21.50	11.44	1.4
PT-S	5.82	1.07	5.24	1.23	5.67	1.00	5.58	1.19	5.60	1.36	2.9*
PT-F	4.51	1.96	5.16	1.93	4.66	2.15	4.73	2.63	4.08	2.22	2.4
PT-I	26.81	12.69	28.15	12.41	26.81	13.16	26.75	15.70	23.97	14.54	0.9
FSS	5.96	0.96	5.72	1.11	5.90	1.03	5.38	1.15	5.64	1.11	3.4**
FSF	3.36	2.07	4.17	2.21	3.60	2.17	3.26	2.58	3.36	2.03	2.2
FSI	20.99	14.55	25.10	14.54	22.05	14.29	18.99	16.32	20.65	13.96	1.9

(a) SP-S- Stress Profissional-Severidade; SP-F-Stress Profissional-Frequência; SP-I-Stress Profissional-Índice; PT-S-Pressão do Trabalho-Severidade; PT-F-Pressão do Trabalho-Frequência; PT-I-Pressão do Trabalho-Índice; FS-S-Falta de Suporte-Severidade; FS-F-Falta de Suporte-Frequência; FS-I-Falta de Suporte-Índice.

(b) ** p<.01

* p<.05

Ao nível das escalas regista-se efeito da variável idade nos resultados do *Stress Profissional-Severidade* ($p<.05$) e do *Stress Profissional-Frequência* ($p<.05$). Analisando as médias nessas escalas verifica-se que no *Stress Profissional-Severidade* a média é mais elevada para o grupo de 18 a 24 anos, não se registando nenhum padrão da variação, de acordo com a idade, nos restantes grupos etários. Na escala *Stress Profissional-Frequência* destaca-se, com a média mais elevada, o grupo etário dos 25 aos 29 anos.

Quanto às subescalas, existem diferenças significativas na *Pressão do Trabalho-Severidade* ($p<.05$) com o grupo de 18 a 24 anos a registrar a média mais elevada, e na *Falta de Suporte-Severidade* ($p<.01$) em que, não se registrando nenhum padrão regular de evolução com a idade, se constata que as médias são também mais elevadas para o grupo de 18 a 24 anos. No entanto, a análise das comparações múltiplas (Quadro 8.18) destaca que apenas na subescala *Falta de Suporte-Severidade* existe uma diferença significativa ($p<.05$) entre as médias e no que se refere aos grupos de 30 a 39 anos e 40 a 45 anos, favorável ao primeiro.

Quadro 8.18
Inventário sobre o *Stress* Profissional. Comparações múltiplas das médias nos grupos de idade para as escalas e subescalas com um efeito significativo da variável idade

	Grupos de idade					Comparações múltiplas
	A (18-24)	B (25-29)	C (30-39)	D (40-45)	E (>45)	
<i>Stress</i> Profissional-Severidade	5.85	5.45	5.72	5.51	5.60	-----
<i>Stress</i> Profissional-Frequência	3.88	4.47	3.91	3.82	3.59	-----
<i>Pressão do Trabalho-Severidade</i> .	5.82	5.24	5.67	5.58	5.60	-----
<i>Falta de Suporte-Severidade</i>	5.96	5.72	5.90	5.38	5.64	C>D*

* $p<.05$

A análise estende-se também às médias e aos desvios-padrão para os itens da Escala *Stress Profissional-Severidade* que se podem consultar no Quadro 8.19, que inclui igualmente os valores da estatística "F", bem como a ordenação das médias dos itens. Esta análise permite esclarecer, de forma mais concreta, quais os acontecimentos específicos de trabalho que têm um maior peso nos resultados das escalas e das subescalas.

Para o grupo de menos de 18 a 24 anos as médias mais elevadas surgem nos itens 16A.*Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento* (6.92), 17A.*Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas* (6.90) e 3A.*Ausência de oportunidades para promoção* (6.81); para o grupo de 25 a 29 anos registam-se nos itens 17A.*Ofensas pessoais de*

clientes/consumidores/colegas (6.67), *3A.Ausência de oportunidades para promoção* (6.55) e *8A.Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade* (6.40); para o grupo de 30 a 39 anos nos itens *17A.Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas* (6.99), *7A.Lidar com situações de crise* (6.71) e *8A.Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade* (6.66); para o grupo de 40 a 45 anos nos itens *25A.Burocracia excessiva* (6.50), *7A.Lidar com situações de crise* (6.44) e *17A.Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas* (6.40); para o grupo de 45 ou mais anos nos itens *25A.Burocracia excessiva* (6.81), *19A. Salário inadequado* (6.68) e *16A. Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento* (6.37).

Com base na análise de variância efectuada, conclui-se que 9 acontecimentos específicos de trabalho variam significativamente em função do grupo de idade. Ao nível de probabilidade de 1% encontramos os itens *4A.Cumprimento de funções novas ou não familiares*, *20A.Competição para a promoção* e *22A. Barulho na área de trabalho*.

Analisando as médias nesses itens verifica-se que no item *4A.Cumprimento de funções novas ou não familiares* a média é mais baixa no grupo de 25 a 29 anos de experiência, que apresenta diferenças significativas com os grupos de 30 a 39 anos e 40 a 45 anos. Em todos os grupos de idade, é um item que surge como relativamente pouco importante por comparação com outros itens (respectivamente, 29º, 28º, 27º, 24º e 27º, nos diferentes grupos etários).

No item *20A.Competição para a promoção* destaca-se com uma média relativamente mais baixa o grupo de 25 a 29 anos e a análise da sua importância relativa faz notar que, exceptuando o já referido grupo etário, ele tende a aumentar de importância relativa (16º, 23º, 14º, 11º e 8º); existem diferenças significativas entre, por um lado, o grupo de 25 a 29 anos e, por outro, os grupos de 30 a 39 anos e mais de 45 anos (cf. Quadro 8.20).

Quadro 8.19

Inventário sobre o Stress Profissional. Médias e desvios padrão dos itens da Escala Stress Profissional-Severidade para os grupos de idade. Relação crítica da diferença entre as médias

para os grupos de idade: Relação entre as diferenças entre as médias											
Grupos de idade											
	18-24 (N=59)		25-29 (N=89)		30-39 (N=178)		40-45 (N=62)		>45 (N=63)		F (c)
(b)	Média(a)	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	
2A	5.49 (22)	1.81	5.30 (18)	2.12	5.11 (24)	1.97	5.47 (14)	1.91	5.38 (18)	1.95	0.7
3A	6.81 (3)	1.63	6.55 (2)	1.83	6.41 (5)	1.70	5.87 (10)	1.89	6.22 (5)	1.90	2.5*
4A	4.49 (29)	2.16	3.92 (28)	1.86	4.89 (27)	1.82	4.95 (24)	1.67	4.79 (27)	1.93	4.7**
5A	6.14 (10)	2.00	5.73 (11)	2.15	5.71 (16)	1.87	5.10 (23)	2.09	5.22 (23)	2.17	2.8*
6A	5.81 (17)	1.87	5.82 (9)	1.87	5.92 (10)	1.85	5.19 (20)	2.16	5.48 (15)	1.97	2.0
7A	6.47 (7)	1.85	5.98 (8)	1.99	6.71 (2)	1.67	6.44 (2)	1.83	6.14 (7)	1.84	2.9*
8A	6.73 (4)	1.38	6.40 (3)	2.07	6.66 (3)	1.64	6.03 (7)	1.89	6.27 (4)	1.75	2.0
9A	5.02 (26)	1.92	4.76 (27)	1.85	4.97 (26)	1.77	4.81 (26)	1.86	4.62 (28)	1.85	0.6
10A	6.03 (12)	1.95	5.81 (10)	1.87	5.91 (13)	1.95	5.45 (15)	2.12	5.75 (13)	1.74	0.9
11A	5.10 (25)	2.04	5.16 (21)	1.85	5.31 (23)	1.87	5.37 (16)	1.91	5.17 (24)	1.94	0.3
12A	4.78 (27)	2.65	5.11 (22)	2.52	4.75 (28)	2.24	4.68 (28)	2.19	5.11 (26)	2.16	0.6
13A	6.03 (13)	1.65	5.63 (12)	1.87	5.92 (11)	1.69	5.10 (22)	1.84	5.48 (16)	2.06	3.2*
14A	6.10 (11)	1.63	5.43 (15)	1.84	5.67 (17)	1.74	5.95 (9)	1.92	5.60 (14)	1.65	1.7
15A	6.47 (8)	1.54	6.13 (5)	1.67	5.96 (8)	1.59	5.74 (12)	1.92	5.83 (12)	1.65	1.9
16A	6.92 (1)	1.91	6.01 (7)	1.95	6.53 (4)	1.87	6.26 (5)	1.86	6.37 (3)	1.73	2.4
17A	6.90 (2)	1.94	6.67 (1)	2.02	6.99 (1)	1.73	6.40 (3)	2.24	6.21 (6)	2.40	2.4
18A	5.54 (21)	1.76	5.37 (17)	1.79	5.61 (19)	1.68	5.13 (21)	1.64	5.37 (20)	1.77	1.0
19A	6.53 (5)	1.63	6.17 (4)	2.02	6.20 (7)	1.89	6.00 (8)	1.93	6.68 (2)	1.80	1.5
20A	5.90 (16)	2.10	5.03 (23)	2.11	5.90 (14)	1.89	5.79 (11)	1.94	6.10 (8)	1.92	3.8**
21A	5.29 (23)	2.03	5.44 (14)	1.88	5.72 (15)	1.88	5.23 (18)	2.10	5.87 (11)	2.06	1.6
22A	6.02 (14)	2.20	5.18 (20)	2.32	5.63 (18)	2.06	6.37 (4)	1.99	6.02 (9)	2.04	3.6**
23A	6.37 (9)	1.91	5.57 (13)	2.14	5.92 (12)	1.90	6.08 (6)	1.98	5.92 (10)	1.86	1.6
24A	5.66 (20)	1.78	4.84 (26)	2.10	5.11 (25)	1.74	5.27 (17)	2.07	5.37 (19)	1.89	1.9
25A	6.49 (6)	1.66	6.09 (6)	1.90	6.40 (6)	1.71	6.50 (1)	1.80	6.81 (1)	1.96	1.6
26A	5.93 (15)	1.79	4.89 (25)	2.10	5.52 (20)	1.99	5.21 (19)	2.14	5.46 (17)	2.20	2.7*
27A	5.71 (19)	2.12	5.21 (19)	2.24	5.32 (22)	1.93	4.89 (25)	2.11	5.32 (22)	2.06	1.2
28A	4.73 (28)	2.10	3.79 (29)	1.83	4.48 (29)	1.86	4.45 (29)	1.65	4.02 (29)	1.96	3.3*
29A	5.12 (24)	1.69	4.98 (24)	1.69	5.42 (21)	1.71	4.79 (27)	1.96	5.14 (25)	2.06	1.8
30A	5.76 (18)	1.84	5.40 (16)	1.91	5.95 (9)	1.79	5.73 (13)	2.04	5.35 (21)	2.12	1.9

(a) Os números entre parêntesis referem-se à ordenação da média dos itens. Destacam-se a sombreado as três médias mais elevadas e a negrito as três médias mais baixas.

(b) 2A.Trabalho para além do horário, 3A.Ausência de oportunidades para promoção, 4A.Cumprimento de funções novas ou não familiares, 5A.Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho, 6A.Apoio inadequado por parte do seu supervisor, 7A.Lidar com situações de crise, 8A.Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade, 9A.Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções, 10A.Equipamento inadequado ou de fraca qualidade, 11A.Cumprimento de responsabilidades acrescidas, 12A.Períodos de inactividade, 13A.Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor, 14A.Sentir atitudes negativas contra a organização, 15A.Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão, 16A.Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento, 17A.Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas, 18A.Falta de participação na política de tomada de decisão, 19A.Salário inadequado, 20A.Competição para a promoção, 21A.Supervisão inadequada ou pobre, 22A.Barulho na área de trabalho, 23A.Interrupções frequentes, 24A.Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às actividades muito exigentes, 25A.Burocracia excessiva, 26A.Cumprir prazos, 27A.Tempo pessoal insuficiente (por exemplo, para o café, para o almoço, etc.), 28A.Trabalhar por um colega para o proteger, 29A.Colegas de trabalho pouco motivados, 30A.Conflitos com outros departamentos ou secções.

(c)** p<.01

* p<.05

Quanto ao item 22A.*Barulho na área de trabalho* a média mais elevada surge no grupo de 40 a 45 anos, verificando-se que existe uma tendência para

aumentar de importância relativa em função da idade, especialmente se compararmos a sua ordenação nos grupos de 18 a 24 anos (14º), 25 a 29 anos (20º) e 30 a 39 anos (18º) com os de 40 a 45 anos (4º) e mais de 45 anos (9º). No que se refere à comparação entre as médias detecta-se a existência de diferenças significativas entre a média do grupo de 25 a 29 anos e o grupo de 40 a 45 anos.

Ao nível de probabilidade de 5% a influência da variável idade é significativa nos itens 3A, 5A, 7A, 13A, 26A e 28A.

No item 3A. *Ausência de oportunidades para promoção*, a média mais elevada situa-se no grupo de 18 a 24 anos, não se registando um padrão de variação regular, de acordo com a variável idade.

Quadro 8.20

Inventário sobre o Stress Profissional. Comparações múltiplas das médias nos grupos de idade para os itens da Escala Stress Profissional-Severidade com um efeito significativo da variável idade

	Grupos de idade					Comparações múltiplas
	A (18-24)	B (25-29)	C (30-39)	D (40-45)	E (>45)	
3A. Ausência de oportunidades para promoção	6.81	6.55	6.41	5.87	6.22	-----
4A. Cumprimento de funções novas ou não familiares	4.49	3.92	4.89	4.95	4.79	B<C**, B<D*
5A. Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho	6.14	5.73	5.71	5.10	5.22	-----
7A. Lidar com situações de crise.....	6.47	5.98	6.71	6.44	6.14	B<C*
13A. Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor.....	6.03	5.63	5.92	5.10	5.48	-----
20A. Competição para a promoção...	5.90	5.03	5.90	5.79	6.10	B<C, * B<E*
22A. Barulho na área de trabalho.....	6.02	5.18	5.63	6.37	6.02	B<D*
26A. Cumprir prazos.....	5.93	4.89	5.52	5.21	5.46	-----
28A. Trabalhar por um colega para o proteger	4.73	3.79	4.48	4.45	4.02	-----

* $p < .05$

** $p < .01$

No item 5A. *Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho*, constata-se uma tendência para a diminuição da média com o avanço nos grupos de

idade, que é acompanhada com uma diminuição da sua importância relativa (10°, 11°, 16°, 23°, 23°, respectivamente com o aumento da idade).

O item 7A.*Lidar com situações de crise*, apresenta a média mais elevada para o grupo de 30 a 39 anos, não se assinalando uma tendência clara de acordo com a idade. Verifica-se uma diferença significativa entre as médias do grupo de 25 a 29 anos e 30 a 39 anos.

Quanto ao item 13A.*Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor*, existe uma tendência, embora não regular, para a diminuição da média com a idade bem como, em simultâneo, da sua importância relativa.

No item 26A.*Cumprir prazos* não existe uma tendência clara relativa à idade, assinalando-se, todavia que a média mais elevada se regista no grupo de 18 a 24 anos, assim como no item 28A.*Trabalhar por um colega para o proteger*.

No seu conjunto, os resultados destacam o grupo de 25 a 29 anos como tendo as médias mais baixas em vários acontecimentos de trabalho em que existe um efeito da variável idade (cf. Quadro 8.20), designadamente nos seguintes: 4A.*Cumprimento de funções novas ou não familiares*, 7A.*Lidar com situações de crise*, 20A.*Competição para a promoção*, 22A.*Barulho na área de trabalho*, 26A.*Cumprir prazos* e 28A.*Trabalhar por um colega para o proteger*, médias essas que nalguns casos, como se referiu, são significativamente diferentes face a outros grupos etários. Assim, esclarece-se em termos de acontecimentos específicos, a tendência verificada nos resultados da escala de *Stress Profissional-Severidade*, no grupo de 25 a 29 anos, para as médias serem mais baixas (cf. Quadro 8.17).

No que diz respeito aos itens da Escala *Stress Profissional-Frequência* efectuou-se o mesmo tipo de análise (ver Quadros 8.21 e 8.22), observando-se que o efeito da variável idade é significativo em 9 dos 30 itens.

No item 2B.*Trabalho para além do horário* ($p < .01$), constata-se que as médias mais elevadas se encontram nos grupos de 25 a 29 anos e de 30 a 39

anos e que a sua importância relativa tende a diminuir com a idade; note-se ainda que este é o item mais relevante para os grupos de 18 a 24 anos, de 25 a 29 anos e de 30 a 39 anos, sendo o 2º para o grupo de 40 a 45 anos e o 4º para o grupo de mais de 45 anos, no qual se regista a média mais baixa. Existem diferenças significativas entre as médias do grupo mais velho (mais de 45 anos) e os grupos de 25 a 29 anos ($p < .01$) e 30 a 39 anos ($p < .01$).

Para o item *4B.Cumprimento de funções novas ou não familiares* ($p < .01$), assiste-se a uma diminuição, com o avanço na idade, das médias bem como da sua importância relativa, destacando-se a sua ordenação no grupo de 18 a 24 anos (5º) por comparação com os restantes (18º, 20º, 22º e 25º, respectivamente, conforme o aumento da idade). Quanto às diferenças significativas entre as médias registam-se entre o grupo mais velho - mais de 45 anos - e os dois grupos mais jovens - 18 a 24 anos ($p < .05$) e 25 a 29 anos ($p < .05$).

O item *5B.Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho* ($p < .01$), apresenta as médias mais elevadas nos dois grupos etários mais novos (de 18 a 24 anos e 25 a 29 anos) e uma importância relativa (e médias mais baixas) nos grupos de 40 a 45 anos e de mais de 45 anos, observando-se diferença significativa entre as médias do grupo de 25 a 29 anos por comparação com o grupo de mais de 45 anos ($p < .01$).

Quanto ao item *12B.Períodos de inactividade* ($p < .01$), destaca-se claramente a média mais elevada no grupo etário de 18 a 24 anos no qual se salienta também uma importância relativa mais elevada, apresentando este grupo de sujeitos mais jovens uma média significativamente diferente comparado com o grupo de 30 a 39 anos ($p < .01$) e com o grupo de 40 a 45 anos ($p < .05$).

Para o item *19B.Salário inadequado* ($p < .01$) verifica-se que existe uma tendência para a média ser mais elevada com o aumento da idade, o que é acompanhado por um aumento da sua importância relativa (6º, 5º, 4º, 1º, 1º,

respectivamente, de acordo com o grupo etário); existe uma diferença significativa entre as médias do grupo de 18 a 24 anos e do grupo de 40 a 45 anos.

Quadro 8.21

Inventário sobre o Stress Profissional. Médias e desvios padrão dos itens da Escala Stress Profissional-Frequência para os grupos de idade. Relação crítica da diferença entre as médias

partes dos grupos de idade: Relações entre as dimensões entre as médias											
Grupos de idade											
	18-24 (N=59)		25-29 (N=89)		30-39 (N=178)		40-45 (N=62)		>45 (N=63)		F (c)
(b)	Média (a)	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	
1B	5.02 (4)	3.31	5.17 (7)	3.41	4.13 (12)	3.29	4.40 (12)	3.48	3.65 (14)	3.27	2.7*
2B	6.71 (1)	3.49	7.66 (1)	2.56	7.10 (1)	3.14	6.60 (2)	3.46	5.05 (4)	3.81	6.7**
3B	3.92 (16)	4.12	4.39 (19)	4.04	3.39 (21)	3.97	2.97 (21)	3.82	3.59 (15)	4.10	1.5
4B	4.83 (5)	3.08	4.51 (18)	3.54	3.52 (20)	3.54	2.95 (22)	3.67	2.65 (25)	3.16	5.1**
5B	4.10 (14)	3.71	5.07 (8)	3.64	4.06 (13)	3.57	3.60 (16)	3.62	2.73 (24)	3.16	4.2**
6B	3.32 (21)	3.21	3.74 (24)	3.36	3.56 (19)	3.71	2.82 (23)	3.76	2.83 (23)	3.45	1.1
7B	4.41 (12)	3.19	4.85 (14)	3.00	4.82 (8)	3.22	4.52 (11)	3.57	4.03 (9)	3.24	0.9
8B	3.34 (20)	3.29	4.35 (20)	3.60	3.33 (22)	3.50	3.23 (19)	3.57	3.21 (20)	3.31	1.7
9B	4.20 (13)	3.54	4.90 (12)	3.46	3.88 (15)	3.55	3.15 (20)	3.78	3.48 (18)	3.60	2.7*
10B	3.64 (17)	3.63	4.92 (10)	3.42	4.57 (10)	3.78	4.74 (9)	4.06	4.71 (7)	3.81	1.2
11B	3.98 (15)	3.20	4.93 (9)	3.35	4.28 (11)	3.54	4.90 (8)	3.72	3.86 (13)	3.37	1.5
12B	3.17 (23)	3.49	1.91 (30)	2.70	1.49 (30)	2.66	1.53 (27)	3.19	1.59 (28)	2.70	4.1**
13B	1.83 (30)	2.47	2.40 (28)	2.59	1.93 (27)	2.80	1.52 (28)	2.53	1.38 (29)	2.44	1.8
14B	3.07 (24)	3.35	4.01 (21)	3.42	3.29 (23)	3.13	3.66 (15)	3.57	3.95 (10)	3.49	1.3
15B	4.56 (8)	3.76	4.89 (13)	3.50	3.67 (17)	3.63	3.29 (18)	3.88	3.89 (11)	3.76	2.6
16B	3.54 (18)	3.40	4.91 (11)	3.17	3.93 (14)	3.29	3.92 (14)	3.51	3.54 (16)	3.42	2.3
17B	1.92 (29)	2.61	2.27 (29)	2.89	1.51 (29)	2.50	1.18 (30)	1.83	1.62 (27)	2.56	2.2
18B	2.73 (26)	3.32	3.76 (23)	3.33	3.56 (18)	3.73	3.50 (17)	3.77	3.46 (19)	3.62	0.8
19B	4.71 (6)	4.21	5.35 (5)	3.64	5.34 (4)	3.86	6.84 (1)	3.44	6.43 (1)	3.51	3.6**
20B	2.88 (25)	3.56	3.52 (25)	3.66	2.66 (25)	3.57	2.16 (25)	3.48	3.06 (22)	3.69	1.5
21B	3.22 (22)	3.24	3.76 (22)	3.44	3.27 (24)	3.56	2.66 (24)	3.53	3.08 (21)	3.52	1.0
22B	4.54 (9)	3.55	4.67 (17)	3.27	4.83 (7)	3.68	5.61 (5)	3.74	4.90 (6)	3.79	0.9
23B	5.42 (3)	3.35	5.42 (4)	3.40	5.81 (3)	3.52	5.68 (4)	3.74	4.95 (5)	3.82	0.8
24B	4.49 (10)	3.28	4.69 (16)	3.36	3.88 (16)	3.68	4.71 (10)	3.97	3.87 (12)	3.68	1.3
25B	4.71 (7)	3.37	6.28 (3)	2.96	5.16 (5)	3.42	5.42 (7)	3.48	5.37 (3)	3.55	2.4
26B	6.00 (2)	3.31	6.30 (2)	2.91	6.47 (2)	3.11	6.55 (3)	3.25	5.49 (2)	3.59	1.3
27B	3.54 (19)	3.45	4.76 (15)	3.49	4.81 (9)	3.84	5.50 (6)	3.94	3.52 (17)	3.41	3.7*
28B	2.00 (28)	2.68	2.47 (27)	2.94	1.81 (28)	2.79	1.26 (29)	2.37	1.86 (26)	2.89	1.9
29B	4.47 (11)	3.48	5.25 (6)	3.32	5.03 (6)	3.64	3.92 (13)	3.85	4.63 (8)	3.62	1.6
30B	2.12 (27)	3.02	2.82 (26)	2.93	2.31 (26)	3.10	1.90 (26)	3.19	1.33 (30)	2.51	2.5*

(a) Os números entre parêntesis referem-se à ordenação da média dos itens. Destacam-se a sombreado as três médias mais elevadas e a negrito as três médias mais baixas.

(b) 1B.Cumprimento de tarefas desagradáveis, 2B.Trabalho para além do horário, 3B.Ausência de oportunidades para promoção, 4B.Cumprimento de funções novas ou não familiares, 5B.Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho, 6B.Apoio inadequado por parte do seu supervisor, 7B.Lidar com situações de crise, 8B.Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade, 9B.Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções, 10B.Equipamento inadequado ou de fraca qualidade, 11B.Cumprimento de responsabilidades acrescidas, 12B.Períodos de inactividade, 13B.Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor, 14B.Sentir atitudes negativas contra a organização, 15B.Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão, 16B.Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento, 17B.Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas, 18B.Falta de participação na política de tomada de decisão, 19B.Salário inadequado, 20B.Competição para a promoção, 21B.Supervisão inadequada ou pobre, 22B.Barulho na área de trabalho, 23B.Interrupções frequentes, 24B.Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às actividades muito exigentes, 25B.Burocracia excessiva, 26B.Cumprir prazos, 27B.Tempo pessoal insuficiente (por exemplo, para o café, para o almoço, etc.), 28B.Trabalhar por um colega para o proteger, 29B.Colegas de trabalho pouco motivados, 30B.Conflitos com outros departamentos ou secções.

(c)** $p < .01$

* $p < .05$

Ao nível de 5% encontra-se efeito da variável idade nos itens 1B, 9B, 27B e 30B (Quadro 8.21), mas não existem diferenças significativas quando se efectuam comparações múltiplas de médias (Quadro 8.22).

No item *1B.Cumprimento de tarefas desagradáveis*, constata-se uma tendência para a diminuição das médias com a idade e uma diminuição clara da importância relativa (4º, 7º, 12º, 12º e 14º, respectivamente).

Quadro 8.22

Inventário sobre o Stress Profissional. Comparações múltiplas das médias nos grupos de idades para os itens da Escala Stress Profissional-Frequência com um efeito significativo da variável idade

	Grupos de idade					Comparações múltiplas
	A (18-24)	B (25-29)	C (30-39)	D (40-45)	E (>45)	
1B.Cumprimento de tarefas desagradáveis	5.02	5.17	4.13	4.40	3.65	-----
2B.Trabalho para além do horário .	6.71	7.66	7.10	6.60	5.05	B>E** C>E**
4B.Cumprimento de funções novas ou não familiares	4.83	4.51	3.52	2.95	2.65	A>E* B>E*
5B.Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho	4.10	5.07	4.06	3.60	2.73	B>E**
9B.Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções	4.20	4.90	3.88	3.15	3.48	-----
12B.Períodos de inactividade	3.17	1.91	1.49	1.53	1.59	A>C**, A>D*
19B.Salário inadequado	4.71	5.35	5.34	6.84	6.43	A<D*
27B.Tempo pessoal insuficiente	3.54	4.76	4.81	5.50	3.52	-----
30B.Conflitos com outros departamentos ou secções	2.12	2.82	2.31	1.90	1.33	-----

** p<.01

* p<.05

No item *9B.Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções*, sobressaem como mais elevadas as médias nos grupos mais jovens (de 18 a 24 anos e 25 a 29 anos) e é também nestes grupos que a sua importância relativa é maior (respectivamente, 13º e 12º) por comparação com os grupos mais velhos (respectivamente, 15º, 20º e 18º, para 30 a 39 anos, 40 a 45 anos e mais de 45 anos).

Para o item 27B. *Tempo pessoal insuficiente*, assume relevância a média mais elevada no grupo de 40 a 45 anos, no qual também tem uma maior importância relativa.

No item 30B. *Conflitos com outros departamentos ou secções*, a média mais elevada situa-se no grupo de 25 a 29 anos e as mais baixas nos grupos de 40 a 45 anos e mais de 45 anos, sendo um acontecimento de trabalho cuja importância relativa é baixa em qualquer dos grupos considerados.

A análise ao nível da influência da variável idade em acontecimentos específicos de trabalho efectua-se igualmente para os itens relativos à Escala de *Stress Profissional-Índice*, cujos resultados se podem consultar nos Quadros 8.23 e 8.24.

A leitura do Quadro 8.23 permite verificar que nos factores globais de stress (severidade X frequência), assumem-se como tendo maior relevância e situam-se entre as três médias mais elevadas, para o grupo etário de 18 a 24 anos, os aspectos relativos a *cumprir prazos* (item26AB), ao *trabalho para além do horário* (item2AB) e às *interrupções frequentes* (item23AB); para o grupo de 25 a 29 anos são mais salientes o *trabalho para além do horário* (item 2AB), à *burocracia excessiva* (item 25AB) e o *salário inadequado* (item 19AB); entre os 30 e os 39 anos destacam-se o *trabalho para além do horário* (item2AB), o *cumprir prazos* (item26AB) e as *interrupções frequentes* (item23AB); dos 40 aos 45 anos salientam-se o *salário inadequado* (item 19AB), a *burocracia excessiva* (item 25AB) e o *trabalho para além do horário* (item 2AB); finalmente, a partir dos 45 anos destacam-se o *salário inadequado* (item 19AB), a *burocracia excessiva* (item 25AB) e o *barulho na área de trabalho* (item 22AB).

Encontra-se, em síntese, um conjunto de itens com relevância em vários grupos (especialmente os itens 2AB, 19AB e 25AB); é ainda interessante notar que, entre as três médias mais elevadas, o item 22AB. *Barulho na área de trabalho* surge apenas no grupo de sujeitos mais velhos e que o item

2AB.Trabalho para além do horário só não surge, entre as três médias mais elevadas, igualmente no referido grupo.

Quadro 8.23

Inventário sobre o Stress Profissional. Médias e desvios padrão dos itens da Escala Stress Profissional-Índice para os grupos de idade. Relação crítica da diferença entre as médias

os grupos de idade. Relação crítica da diferença entre as médias												
Grupos de idade												
	18-24 (N=59)		25-29 (N=89)		30-39 (N=178)		40-45 (N=62)		>45 (N=63)		F (c)	
(b)	Média (a)	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP		
1AB	25.08 (11)	16.54	25.84 (16)	17.06	20.67 (18)	16.45	22.02 (14)	17.40	18.25 (22)	16.37	2.7*	
2AB	36.63 (2)	23.76	40.94 (1)	22.36	36.55 (1)	22.35	36.68 (3)	24.56	26.86 (7)	22.54	3.6**	
3AB	28.47 (8)	31.96	30.43 (9)	29.86	22.22 (17)	27.54	17.65 (20)	24.64	23.75 (11)	28.60	2.4*	
4AB	21.92 (18)	18.20	16.94 (25)	16.13	16.80 (24)	19.51	13.85 (24)	18.53	12.76 (25)	16.24	2.3	
5AB	26.75 (11)	28.10	30.62 (8)	26.28	24.95 (12)	24.68	20.85 (16)	23.98	14.54 (24)	18.81	4.4**	
6AB	20.37 (20)	21.39	22.88 (21)	22.89	22.51 (15)	24.98	16.60 (21)	25.04	18.90 (20)	26.49	0.9	
7AB	27.80 (9)	21.57	29.71 (11)	22.21	31.87 (6)	23.03	28.16 (8)	23.15	25.79 (9)	23.57	1.0	
8AB	22.53 (16)	23.73	29.34 (12)	27.43	23.08 (13)	25.58	20.60 (17)	24.81	22.08 (14)	24.91	1.4	
9AB	20.44 (19)	20.09	23.39 (19)	19.45	18.58 (23)	18.40	15.76 (22)	21.95	15.71 (23)	18.47	2.1	
10AB	24.73 (13)	27.77	31.07 (6)	25.30	26.97 (10)	25.07	27.66 (9)	27.75	29.56 (6)	26.48	0.7	
11AB	18.90 (23)	16.68	26.39 (15)	21.60	22.43 (16)	21.28	25.68 (10)	23.74	21.19 (17)	21.06	1.5	
12AB	15.97 (25)	21.14	10.57 (29)	18.71	6.73 (30)	14.51	8.40 (27)	20.40	8.60 (27)	15.98	3.3*	
13AB	11.29 (29)	16.42	13.36 (28)	15.16	12.35 (27)	19.06	7.10 (29)	12.24	7.98 (28)	15.69	2.1	
14AB	19.44 (21)	22.91	23.48 (18)	22.65	19.82 (22)	21.46	23.06 (13)	24.92	22.67 (13)	22.38	0.7	
15AB	31.51 (6)	26.82	30.92 (7)	25.30	22.90 (14)	24.15	20.05 (18)	25.90	25.63 (10)	27.65	3.0*	
16AB	24.14 (14)	25.00	30.39 (10)	22.47	25.32 (11)	22.94	23.52 (12)	23.40	23.25 (12)	24.46	1.3	
17AB	13.63 (27)	20.47	13.82 (27)	17.92	10.52 (28)	18.23	7.97 (28)	13.32	8.71 (26)	16.62	1.6	
18AB	15.53 (26)	20.17	21.48 (22)	20.52	20.65 (19)	23.45	19.65 (19)	22.84	18.56 (21)	21.40	0.8	
19AB	32.61 (4)	31.07	35.78 (3)	28.13	34.44 (4)	28.25	41.00 (1)	25.73	44.68 (1)	29.07	2.2	
20AB	18.97 (22)	24.78	18.60 (24)	21.67	16.25 (25)	23.51	13.34 (25)	23.23	19.37 (19)	25.49	0.8	
21AB	18.27 (24)	21.85	21.44 (23)	22.15	20.04 (20)	23.77	15.50 (23)	22.63	22.02 (15)	26.80	0.8	
22AB	28.69 (7)	27.42	25.45 (17)	22.81	27.92 (7)	25.12	36.45 (4)	27.50	32.76 (3)	28.65	2.1	
23AB	36.31 (3)	26.29	31.43 (5)	24.06	35.24 (3)	25.10	35.73 (5)	26.28	30.56 (4)	25.76	0.8	
24AB	27.19 (10)	23.69	23.11 (20)	21.35	19.88 (21)	20.81	24.69 (11)	24.40	21.76 (16)	22.80	1.5	
25AB	31.68 (5)	25.35	39.19 (2)	23.26	34.30 (5)	25.66	37.18 (2)	27.29	39.00 (2)	29.04	1.2	
26AB	36.80 (1)	23.10	32.38 (4)	22.05	36.22 (2)	22.60	34.53 (6)	23.92	30.03 (5)	25.39	1.2	
27AB	22.90 (15)	25.78	28.53 (13)	25.82	27.42 (9)	25.76	28.37 (7)	24.10	19.62 (18)	20.80	1.8	
28AB	8.80 (30)	15.05	8.97 (30)	12.45	7.92 (29)	13.97	5.60 (30)	11.11	6.67 (30)	10.96	0.8	
29AB	22.49 (17)	20.79	26.94 (14)	20.06	27.91 (8)	22.47	21.24 (15)	24.16	26.48 (8)	24.84	1.4	
30AB	12.44 (28)	18.92	15.35 (26)	18.63	14.19 (26)	20.96	10.76 (26)	19.51	7.17 (29)	14.64	2.1	

(a) Os números entre parêntesis referem-se à ordenação da média dos itens. Destacam-se a sombreado as três médias mais elevadas e a negrito as três médias mais baixas.

(b) 1AB.Cumprimento de tarefas desagradáveis, 2AB.Trabalho para além do horário, 3AB.Ausência de oportunidades para promoção, 4AB.Cumprimento de funções novas ou não familiares, 5AB.Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho, 6AB.Apoio inadequado por parte do seu supervisor, 7AB.Lidar com situações de crise, 8AB.Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade, 9AB.Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções, 10AB.Equipamento inadequado ou de fraca qualidade, 11AB.Cumprimento de responsabilidades acrescidas, 12AB.Períodos de inactividade, 13AB.Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor, 14AB.Sentir atitudes negativas contra a organização, 15AB.Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão, 16AB.Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento, 17AB.Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colégas, 18AB.Falta de participação na política de tomada de decisão, 19AB.Salário inadequado, 20AB.Competição para a promoção, 21AB.Supervisão inadequada ou pobre, 22AB.Barulho na área de trabalho, 23AB.Interrupções frequentes, 24AB.Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às actividades muito exigentes, 25AB.Burocracia excessiva, 26AB.Cumprir prazos, 27AB.Tempo pessoal insuficiente (por exemplo, para o café, para o almoço, etc.), 28AB.Trabalhar por um colega para o proteger, 29AB.Colegas de trabalho pouco motivados, 30AB.Conflitos com outros departamentos ou secções.

(c) ** p<.01

* p<.05

Nas médias mais baixas, e portanto constituindo os índices de *stress* menos relevantes, encontramos para o grupo de 18 a 24 anos os *conflitos com outros departamentos ou secções* (item 30AB), as *dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor* (item 13AB) e *trabalhar por um colega para o proteger* (item 28AB); entre os 25 e os 29 anos as *dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor* (item 13AB), os *períodos de inactividade* (item 12AB) e *trabalhar por um colega para o proteger* (item 28AB); entre os 30 e os 39 anos as *ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas* (item 17AB), *trabalhar por um colega para o proteger* (item 28AB) e os *períodos de inactividade* (item 12AB); entre os 40 e os 45 anos as *ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas* (item 17AB), as *dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor* (item 13AB) e *trabalhar por um colega para o proteger* (item 28AB); para os sujeitos com mais de 45 anos são as *dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor* (item 13AB), os *conflitos com outros departamentos ou secções* (item 30AB) e *colegas de trabalho pouco motivados* (item 29AB).

Considerando, em cada um dos grupos definidos pela variável idade, os três itens com as médias mais elevadas, destacam-se os itens 2AB, 19AB, 22AB, 23AB, 25AB e 26AB. Destes, o item 2AB salienta-se na menor importância relativa para o grupo de mais de 45 anos, enquanto o item 22AB assume uma maior relevância nos grupos mais velhos: 40 a 45 anos e mais de 45 anos.

Tomando os três itens com as médias mais baixas sobressaem os itens 12AB, 13AB, 17AB, 28AB e 30AB, que se situam sempre entre as cinco médias mais baixas nos diferentes grupos etários.

A variável idade tem efeito significativo em 6 dos 30 itens da Escala *Stress Profissional-Índice*, a saber: *cumprimento de tarefas desagradáveis* (item 1AB), *trabalho para além do horário* (item 2AB), *ausência de oportunidades para promoção* (item 3AB), *colegas de trabalho que não fazem*

o seu trabalho (item 5AB), períodos de inactividade (item 12AB) e pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão (item 15AB).

Quadro 8.24

Inventário sobre o *Stress* Profissional. Comparações múltiplas das médias nos grupos de idade para os itens da Escala *Stress* Profissional-Índice com um efeito significativo da variável idade

	Grupos de idade					Comparações múltiplas
	A (18-24)	B (25-29)	C (30-39)	D (40-45)	E (>45)	
1AB.Cumprimento de tarefas desagradáveis	25.08	25.84	20.67	22.02	18.25	-----
2AB.Trabalho para além do horário	36.63	40.94	36.55	36.68	26.86	B>E*
3AB. Ausência de oportunidades para promoção	28.47	30.43	22.22	17.65	23.75	-----
5AB.Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho	26.75	30.62	24.95	20.85	14.54	B>E**
12AB.Períodos de inactividade	15.97	10.57	6.73	8.40	8.60	A>C*
15AB.Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão	31.51	30.92	22.90	20.05	25.63	-----

** p<.01

* p<.05

É interessante notar que nos itens *1AB.Cumprimento de tarefas desagradáveis*, *2AB.Trabalho para além do horário* e *5AB.Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho*, as médias mais elevadas situam-se sempre no grupo de 25 a 29 anos e as mais baixas no grupo de mais de 45 anos, sendo as diferenças significativas entre estes dois grupos nos itens 2AB ($p<.05$) e 5AB ($p<.01$).

No item *3AB.Ausência de oportunidades para promoção*, a média mais alta também se situa no grupo de 25 a 29 anos, observando-se a mais baixa no grupo de 40 a 45 anos.

No item *12AB.Períodos de inactividade*, destaca-se o grupo de sujeitos mais jovem (18 a 24 anos) como o que tem a média mais elevada e regista uma diferença significativa com a média apresentada pelo grupo de 30 a 39 anos ($p<.05$).

No item 15AB. *Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão*, a média mais alta regista-se igualmente no grupo de 18 a 24 anos e assiste-se a uma tendência para a diminuição das médias com o aumento da idade, bem como da sua importância relativa.

Numa visão de conjunto, pode referir-se que o efeito da variável idade não é muito saliente; esta conclusão aplica-se, em especial, aos indicadores globais de *stress* (*severidade X frequência*). Com efeito registam-se, em apenas 3 dos 30 itens constituintes da *Escala Stress Profissional-Índice*, diferenças entre médias de grupos etários, conforme se constata através da análise do Quadro 8.24. É uma conclusão num sentido diferente da verificada noutros trabalhos (cf. Osipow, Doty e Spokane, 1985), devendo contudo ressaltar-se questões relativas às amostras utilizadas, assim como ao facto de o instrumento de avaliação utilizado ser outro.

8.3.3. Grupo profissional

No Quadro 8.25 apresentam-se as médias e os desvios-padrão para as escalas e as subescalas do Inventário sobre o *Stress* Profissional, considerando os grupos definidos pela variável profissão - bancários e professores.

Quadro 8.25
Inventário sobre o *Stress* Profissional. Médias e desvios padrão das escalas e das subescalas para os bancários e os professores. Relação crítica da diferença entre as médias.

Escalas	Bancários (N=228)		Professores (N=166)		t
	Média	Desvio	Média	Desvio	
<i>Stress</i> Profissional-Severidade	5.53	.85	5.76	.91	2.6**P
<i>Stress</i> Profissional-Frequência	4.37	1.65	3.28	1.74	6.3**B
<i>Stress</i> Profissional-Índice	25.07	10.42	19.82	11.30	4.8**B
Subescalas Pressão do trabalho					
Pressão do Trabalho-Severidade	5.31	1.06	5.95	1.15	5.7**P
Pressão do Trabalho-Frequência	5.07	2.01	3.95	2.25	5.2**B
Pressão do Trabalho-Índice	27.80	11.95	24.37	15.44	2.5 *B
Subescalas Falta de suporte					
Falta de Suporte-Severidade	5.84	1.11	5.62	1.04	2.0 *B
Falta de Suporte-Frequência	4.04	2.18	2.83	2.10	5.5**B
Falta de Suporte-Índice	24.94	15.04	16.96	13.33	5.5**B

*B - Significativa ao nível de probabilidade de 5% em favor dos bancários.

**B - Significativa ao nível de probabilidade de 1% em favor dos bancários.

*P - Significativa ao nível de probabilidade de 5% em favor dos professores.

**P - Significativa ao nível de probabilidade de 1% em favor dos professores.

No seu conjunto, o primeiro dado interessante refere-se ao facto de em todas as escalas e subescalas existirem diferenças estatisticamente significativas entre as médias.

Ao nível das escalas as diferenças são favoráveis aos professores para o *Stress Profissional-Severidade* ($p<.01$), e favoráveis aos bancários no *Stress Profissional-Frequência* ($p<.01$) e *Stress Profissional-Índice* ($p<.01$), o que indica que os professores vivenciam os acontecimentos com um maior nível de *stress* que os bancários, mas que, em contrapartida, os bancários apresentam uma maior frequência de dias em que esses acontecimentos são sentidos como causadores de *stress*, bem como um índice global de *stress* (*severidade X frequência*) mais elevado.

Quanto às subescalas todas as diferenças são favoráveis aos bancários, excepto no que respeita à subescala *Pressão do Trabalho-Severidade*. Assim, os bancários apresentam, por comparação com os professores, níveis globais de *stress* mais elevado na *Pressão do Trabalho-Frequência*, *Pressão do Trabalho-Índice* e em todas as subescalas da *Falta de Suporte*.

A análise efectua-se igualmente ao nível dos itens constituintes das escalas, que se podem consultar nos Quadros 8.26 (*Severidade*), 8.27 (*Frequência*) e 8.28 (*Índice*).

Constituem, para os bancários, factores de maior intensidade de *stress* o *não reconhecimento pelo trabalho de qualidade* (item 8A), as *ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas* (item 17A) e a *ausência de oportunidades para promoção* (item 3A). Para os professores, as *ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas* (item 17A) assumem o primeiro lugar em termos de importância, seguidas do *lidar com situações de crise* (item 7A) e do *ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento* (item 16A).

Quadro 8.26

Inventário sobre o Stress Profissional. Médias e desvios padrão dos itens da Escala Stress Profissional-Severidade para os bancários e para os professores. Relação crítica da diferença entre as médias

Itens	Bancários (N=228)		Professores (N=166)		t (b)
	Média (a)	DP	Média	DP	
2A.Trabalho para além do horário	5.28 (20)	2.08	5.41 (22)	1.79	0.7
3A.Ausência de oportunidades para promoção	6.49 (3)	1.78	6.13 (10)	1.74	2.0*B
4A.Cumprimento de funções novas ou não familiares	4.26 (28)	1.81	5.25 (25)	1.79	5.4**P
5A.Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho	5.79 (11)	1.95	5.27 (24)	2.11	2.5*B
6A. Apoio inadequado por parte do seu supervisor	5.92 (10)	1.86	5.36 (23)	1.99	2.9**B
7A.Lidar com situações de crise	6.12 (7)	1.91	6.83 (2)	1.65	3.8**P
8A.Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade	6.64 (1)	1.73	6.28 (6)	1.80	2.0*B
9A.Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções	4.49 (27)	1.69	5.23 (26)	1.93	4.1**P
10A.Equipamento inadequado ou de fraca qualidade	6.07 (9)	1.94	5.57 (18)	1.88	2.5*B
11A.Cumprimento de responsabilidades acrescidas	4.94 (25)	1.86	5.76 (14)	1.82	4.3**P
12A.Períodos de inactividade	4.93 (26)	2.28	4.57 (29)	2.29	1.6
13A.Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor	5.64 (14)	1.85	5.69 (16)	1.82	0.3
14A.Sentir atitudes negativas contra a organização	5.51 (16)	1.84	5.92 (12)	1.66	2.3*P
15A.Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão ..	6.10 (8)	1.57	5.79 (13)	1.81	1.8
16A.Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento	6.21 (5)	1.90	6.75 (3)	1.73	2.9**P
17A.Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas	6.51 (2)	1.96	6.98 (1)	2.03	2.3*P
18A.Falta de participação na política de tomada de decisão..	5.42 (18)	1.76	5.57 (19)	1.66	0.9
19A.Salário inadequado	6.13 (6)	1.91	6.52 (5)	1.86	2.0*P
20A.Competição para a promoção	5.43 (17)	1.98	6.25 (7)	1.94	4.1**P
21A.Supervisão inadequada ou pobre	5.69 (12)	1.90	5.43 (21)	1.92	1.3
22A.Bárrulho na área de trabalho	5.32 (19)	2.07	6.22 (8)	2.09	4.2**P
23A.Interrupções frequentes	5.68 (13)	1.96	6.14 (9)	1.92	2.3*P
24A.Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às actividades muito exigentes	4.95 (24)	1.87	5.44 (20)	1.88	2.6*P
25A.Burocracia excessiva	6.29 (4)	1.75	6.67 (4)	1.81	2.1*P
26A.Cumprir prazos	5.15 (22)	1.97	5.72 (15)	2.23	2.7**P
27A.Tempo pessoal insuficiente	4.99 (23)	2.04	5.68 (17)	1.94	3.4**P
28A.Trabalhar por um colega para o proteger	4.08 (29)	1.82	4.59 (28)	1.88	2.7**P
29A.Colegas de trabalho pouco motivados	5.26 (21)	1.78	4.96 (27)	1.83	1.6
30A.Conflitos com outros departamentos ou secções	5.56 (15)	1.96	5.93 (11)	1.90	1.9

(a) Os números entre parêntesis referem-se à ordenação da média dos itens. Destacam-se a sombreado as três médias mais elevadas e a negrito as três médias mais baixas.

(b) *B - Significativa ao nível de probabilidade de 5% em favor dos bancários.

**B - Significativa ao nível de probabilidade de 1% em favor dos bancários.

*P - Significativa ao nível de probabilidade de 5% em favor dos professores.

**P - Significativa ao nível de probabilidade de 1% em favor dos professores.

Através da análise de variância efectuada verificamos que a variável profissão determina os resultados em 21 dos 29 itens, sendo 16 diferenças favoráveis aos professores e 5 aos bancários, o que surge em conformidade com a diferença significativa das médias, favorável aos professores, na Escala de Stress Profissional-Severidade.

Se analisarmos a hierarquia destes itens, constatamos que existem nalguns casos ordenações bastante diferentes. As maiores dissimilaridades surgem para os itens 5A.Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho

(11º para os bancários, 24º para os professores), 6A.*Apoio inadequado por parte do seu supervisor* (10º para os bancários, 23º para os professores), 11A.*Cumprimento de responsabilidades acrescidas* (25º para os bancários, 14º para os professores), 20A.*Competição para a promoção* (17º para os bancários, 7º para os professores) e 22A.*Barulho na área de trabalho* (19º para os bancários, 8º para os professores).

Os resultados obtidos para os itens relativos à frequência de *stress* percebido nos últimos seis meses para a variável grupo profissional são apresentados no Quadro 8.27.

Para os bancários constituem, por ordem, factores de maior frequência de *stress* o *trabalho para além do horário*, as *interrupções frequentes* e *cumprir prazos*. No caso dos professores, e adoptando o mesmo critério, salientam-se o *salário inadequado*, *cumprir prazos* e o *trabalho para além do horário*. Assim, entre os três acontecimentos que se assumem como sendo mais frequentes, dois são comuns para os dois grupos profissionais. Nos acontecimentos não comuns aos dois grupos profissionais, considerando o critério, verifica-se que as *interrupções frequentes* são oitavo para os professores e o *salário inadequado* surge em quinto lugar para os bancários.

Efectuada a análise da significância de valores médios, surge uma primeira constatação relevante: em 30 itens, 24 apresentam diferenças estatisticamente significativas. Aprofundando o sentido dessas diferenças, é marcante notar que 23 dessas diferenças são favoráveis ao grupo dos bancários e apenas uma (*salário inadequado*) é favorável ao grupo dos professores. Note-se que na Escala de *Stress Profissional-Frequência* se haviam encontrado diferenças significativas entre as médias favoráveis aos bancários (cf. Quadro 8.25).

Na análise das ordenações constatamos que, nos itens em que existem diferenças estatisticamente significativas, as maiores diferenças nas ordenações surgem nos itens 8B.*Não reconhecimento pelo trabalho de*

qualidade (24^a para os bancários e 17^a para os professores) e 9B.Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções (11^a para os bancários e 18^a para os professores).

Quadro 8.27

Inventário sobre o Stress Profissional. Médias e desvios padrão dos itens da Escala Stress Profissional-Frequência para os bancários e para os professores. Relação crítica da diferença entre as médias

Itens	Bancários (N=228)		Professores (N=166)		t (b)
	Média (a)	Desvio	Média	Desvio	
1B.Cumprimento de tarefas desagradáveis	4.70 (10)	3.45	3.93 (11)	3.07	2.3*B
2B.Trabalho para além do horário	7.68 (1)	2.69	5.81 (3)	3.61	5.9**B
3B.Ausência de oportunidades para promoção	3.96 (22)	3.92	2.84 (20)	3.92	2.8**B
4B.Cumprimento de funções novas ou não familiares	4.20 (18)	3.54	2.42 (22)	3.11	5.2**B
5B.Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho	4.54 (14)	3.64	2.94 (16)	3.29	4.5**B
6B.Apoio inadequado por parte do seu supervisor	4.00 (21)	3.54	2.10 (23)	3.24	5.5**B
7B.Lidar com situações de crise	4.91 (8)	3.12	4.04 (10)	3.25	2.7**B
8B.Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade	3.86 (24)	3.45	2.92 (17)	3.44	2.7**B
9B.Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções	4.64 (11)	3.59	2.91 (18)	3.35	4.9**B
10B.Equipamento inadequado ou de fraca qualidade	4.60 (12)	3.71	4.57 (7)	3.82	0.1
11B.Cumprimento de responsabilidades acrescidas	5.00 (7)	3.38	3.36 (14)	3.33	4.8**B
12B. Períodos de inactividade	1.93 (30)	2.92	1.42 (26)	2.75	1.8
13B.Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor	2.39 (27)	2.74	.92 (30)	1.95	5.9**B
14B.Sentir atitudes negativas contra a organização	3.56 (25)	3.30	3.47 (12)	3.32	0.3
15B.Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão	4.43 (17)	3.70	2.90 (19)	3.43	4.2**B
16B.Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento	4.43 (16)	3.32	3.34 (15)	3.27	3.3**B
17B.Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas	1.94 (29)	2.62	1.21 (27)	2.32	2.9**B
18B.Falta de participação na política de tomada de decisão .	4.11 (19)	3.53	2.58 (21)	3.48	4.3**B
19B.Salário inadequado	5.31 (5)	3.79	6.23 (1)	3.74	2.4*P
20B.Competição para a promoção	3.87 (23)	3.73	1.57 (25)	2.92	6.6**B
21B. Supervisão inadequada ou pobre	4.08 (20)	3.52	1.98 (24)	3.08	6.2**B
22B.Barulho na área de trabalho	4.82 (9)	3.59	5.08 (4)	3.71	0.7
23B.Interrupções frequentes	6.37 (2)	3.20	4.28 (8)	3.74	5.9**B
24B.Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às actividades muito exigentes	4.60 (13)	3.51	3.42 (13)	3.65	3.2**B
25B.Burocracia excessiva	5.69 (4)	3.24	4.77 (6)	3.48	2.7**B
26B.Cumprir prazos	6.37 (3)	3.10	6.13 (2)	3.31	0.7
27B.Tempo pessoal insuficiente	4.50 (15)	3.67	4.88 (5)	3.82	1.0
28B.Trabalhar por um colega para o proteger	2.24 (28)	2.89	1.14 (28)	2.25	4.1**B
29B.Colegas de trabalho pouco motivados	5.24 (6)	3.43	4.05 (9)	3.70	3.3**B
30B.Conflitos com outros departamentos ou secções	2.89 (26)	3.25	1.05 (29)	2.16	6.3**B

(a) Os números entre parêntesis referem-se à ordenação da média dos itens. Destacam-se a sombreado as três médias mais elevadas e a negrito as três médias mais baixas.

(b) *B - Significativa ao nível de probabilidade de 5% em favor dos bancários

**B - Significativa ao nível de probabilidade de 1% em favor dos bancários

*P - Significativa ao nível de probabilidade de 5% em favor dos professores

Se compararmos os resultados relativos ao *Stress Profissional-Severidade* (Quadro 8.26) e ao *Stress Profissional-Frequência* (Quadro 8.27) é notória uma diferença no sentido das mudanças. Assim, enquanto para a intensidade percebida do stress a maioria das diferenças são favoráveis aos

professores, quando analisamos a frequência emerge um padrão em que a totalidade das diferenças (à exceção de uma) é favorável aos bancários. Poder-se-á, assim, levantar a hipótese de que os professores sentem com mais intensidade o *stress* profissional mas, em contrapartida, existe uma frequência mais elevada nos bancários.

Globalmente, parece também poder concluir-se que a variável grupo profissional influencia mais o *stress* profissional do que as variáveis sexo e idade.

Através da leitura do Quadro 8.28, verifica-se que para os bancários, os três índices mais elevados de *stress* (*severidade X frequência*) situam-se no *trabalho para além do horário* (item 2AB), na *burocracia excessiva* (item 25AB) e nas *interrupções frequentes* (item 23AB). Para os professores, o *salário inadequado* (item 19AB) surge em primeiro lugar, seguido de *cumprir prazos* (item 26AB) e da *burocracia excessiva* (item 25AB).

Pelo contrário, constituem os menores índices de *stress* para os bancários as *ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas* (item 17AB), os *períodos de inactividade* (item 12AB) e *trabalhar por um colega para o proteger* (item 28AB); no caso dos professores, os *conflitos com outros departamentos ou secções* (item 30AB), *dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor* (item 13AB) e *trabalhar por um colega para o proteger* (item 28AB) revelam-se os índices globais de *stress* profissional (*severidade X frequência*) menos importantes.

A análise das diferenças entre médias revela que em 23 dos 30 itens existem diferenças significativas (à 1% e a 5%) entre os dois grupos profissionais. Inspeccionando o sentido dessas diferenças constatamos que apenas 3 são favoráveis aos professores ($p < .05$) e se registam nos itens 19AB. *Salário inadequado*, 22AB. *Barulho na área de trabalho* e 27AB. *Tempo pessoal insuficiente*.

Quadro 8.28

Inventário sobre o Stress Profissional. Médias e desvios padrão dos itens da Escala Stress Profissional-Índice para os bancários e para os professores. Relação crítica da diferença entre as médias

Itens	Bancários (N=228)		Professores (N=166)		t (b)
	Média (a)	DP	Média	DP	
1AB.Cumprimento de tarefas desagradáveis	23.49 (20)	17.23	19.64 (14)	15.33	2.3 *B
2AB.Trabalho para além do horário	41.25 (1)	22.26	31.17 (5)	23.04	4.4**B
3AB.Ausência de oportunidades para promoção	26.89 (12)	28.78	18.30 (17)	26.39	3.0**B
4AB.Cumprimento de funções novas ou não familiares	18.04 (25)	18.24	12.28 (23)	17.06	3.2**B
5AB.Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho	27.96 (10)	25.70	16.84 (19)	21.40	4.5**B
6AB.Apoio inadequado por parte do seu supervisor	25.40 (16)	24.80	12.83 (22)	21.91	5.2**B
7AB.Lidar com situações de crise	30.23 (6)	22.39	27.62 (8)	23.05	1.1
8AB.Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade	26.63 (14)	25.96	19.96 (13)	24.84	2.6 *B
9AB.Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções.....	20.71 (24)	18.58	15.54 (20)	19.97	2.6**B
10AB.Equipamento inadequado ou de fraca qualidade	29.54 (7)	26.91	26.43 (9)	24.88	1.2
11AB.Cumprimento de responsabilidades acrescidas	25.73 (15)	21.32	19.34 (15)	21.47	2.9**B
12AB.Períodos de inactividade	9.40 (29)	16.56	6.81 (27)	15.82	1.6
13AB.Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor	14.23 (27)	18.15	5.29 (29)	11.13	5.6**B
14AB.Sentir atitudes negativas contra a organização	20.91 (23)	21.75	22.04 (11)	23.54	0.5
15AB.Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão	28.66 (9)	26.00	18.04 (18)	23.39	4.2**B
16AB.Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento ..	27.75 (11)	23.62	22.66 (10)	23.56	2.1 *B
17AB.Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas ...	12.43 (28)	18.18	8.61 (26)	17.31	2.1 *B
18AB.Falta de participação na política de tomada de decisão	23.59 (19)	22.62	14.67 (21)	20.57	4.0**B
19AB.Salário inadequado	34.47 (4)	28.11	41.78 (1)	28.87	2.5 *P
20AB.Competição para a promoção	22.78 (22)	24.36	10.37 (25)	20.84	5.3**B
21AB.Supervisão inadequada ou pobre	25.14 (17)	24.44	11.93 (24)	19.71	5.7**B
22AB.Barulho na área de trabalho	26.70 (13)	23.77	33.37 (4)	28.22	2.5 *P
23AB.Interrupções frequentes	37.30 (3)	23.29	27.77 (7)	26.51	3.8**B
24AB.Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às actividades muito exigentes	22.88 (21)	20.73	19.31 (16)	22.81	1.6
25AB.Burocracia excessiva	37.40 (2)	24.97	33.54 (3)	27.69	1.4
26AB.Cumprir prazos	33.64 (5)	21.87	35.77 (2)	25.37	0.9
27AB.Tempo pessoal insuficiente.....	24.28 (18)	24.12	29.84 (6)	25.94	2.2*P
28AB.Trabalhar por um colega para o proteger	8.79 (30)	13.32	5.08 (30)	10.91	2.9**B
29AB.Colegas de trabalho pouco motivados	29.11 (8)	22.31	21.33 (12)	22.43	3.4**B
30AB.Conflitos com outros departamentos ou secções	16.89 (26)	21.53	6.51 (28)	14.45	5.4**B

(a) Os números entre parêntesis referem-se à ordenação da média dos itens. Destacam-se a sombreado as três médias mais elevadas e a negrito as três médias mais baixas.

(b) *B - Significativa ao nível de probabilidade de 5% em favor dos bancários.

**B - Significativa ao nível de probabilidade de 1% em favor dos bancários.

*P - Significativa ao nível de probabilidade de 5% em favor dos professores.

Analisando a hierarquia das médias em cada um dos grupos profissionais, e considerando os itens em que se encontram diferenças estatisticamente significativas, destacam-se as maiores diferenças nas ordenações nos itens 5AB.Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho (10º para os bancários e 19º para os professores), 15AB.Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão (9º para os bancários e 18º para os

professores), 22AB.*Barulho na área de trabalho* (13º para os bancários, 4º para os professores) e 27AB.*Tempo pessoal insuficiente* (18º para os bancários e 6º para os professores); são resultados que podem encontrar uma eventual explicação na forma como estas profissões são exercidas em Portugal.

Em termos gerais, pode extrair-se a conclusão de que a variável grupo profissional parece ser especialmente importante nas diferenças do *stress* profissional, quer no que se refere às escalas e às subescalas quer no que respeita a acontecimentos específicos de trabalho. Assim, retiram-se importantes implicações para a intervenção, designadamente sobre a pertinência de elaboração de normas portuguesas diferenciadas no aconselhamento individual; adicionalmente, um cuidado particular na análise dos contextos profissionais deverá ser considerado, por exemplo, nas intervenções de gestão de *stress*.

8.3.4. Anos de experiência profissional

Os resultados obtidos para as escalas e subescalas (médias, desvios-padrão) por grupos de sujeitos definidos pela variável anos de experiência profissional são apresentados no Quadro 8.29, enquanto no Quadro 8.30 se apresentam as comparações múltiplas das médias nos grupos de anos de experiência profissional para as escalas e as subescalas com um efeito significativo da variável.

Ao nível das escalas encontra-se um efeito significativo da variável anos de experiência profissional nas Escalas de *Stress Profissional-Frequência* e *Stress Profissional-Índice*. O grupo de sujeitos com 6 a 10 anos de experiência destaca-se com as médias mais elevadas e na Escala de *Stress Profissional-*

Frequência com uma média significativamente mais elevada que o grupo com 5 ou menos anos de experiência.

Quadro 8.29

Inventário sobre o *Stress* Profissional. Médias e desvios padrão das escalas e das subescalas para os grupos definidos pelos anos de experiência profissional. Relação crítica da diferença entre as médias

Grupos de anos de experiência profissional											
(a)	<=5 (N=98)		6-10 (N=111)		11-15 (N=76)		16-20 (N=70)		>20 (N=96)		F (b)
	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	
SP-S	5.68	.89	5.67	.85	5.66	.77	5.62	.79	5.54	1.08	0.4
SP-F	3.71	1.51	4.52	1.64	3.84	1.94	3.77	1.76	3.80	1.91	3.4**
SP-I	22.12	10.33	26.18	10.03	22.09	11.51	21.98	10.52	22.22	11.99	2.9*
PT-S	5.68	1.19	5.46	1.08	5.64	1.05	5.67	.98	5.51	1.34	0.7
PT-F	4.39	1.86	5.28	1.99	4.56	2.32	4.42	2.16	4.49	2.48	3.0*
PT-I	26.26	13.22	29.22	12.08	25.70	13.04	25.72	13.52	25.58	15.55	1.4
FS-S	5.77	.99	5.96	1.12	5.81	.98	5.65	1.03	5.57	1.19	1.9
FS-F	3.22	2.00	4.27	2.11	3.40	2.38	3.55	2.23	3.41	2.27	3.7**
FS-I	19.57	13.44	26.53	14.32	20.47	15.20	21.16	14.14	20.59	15.38	3.9**

(a) SP-S - *Stress* Profissional-Severidade; SP-F - *Stress* Profissional-Frequência; SP-I - *Stress* Profissional-Índice; PT-S - Pressão do Trabalho-Severidade; PT-F - Pressão do Trabalho-Frequência; PT-I - Pressão do Trabalho-Índice; FS-S - Falta de Suporte-Severidade; FS-F - Falta de Suporte-Frequência; FS-I - Falta de Suporte-Índice.

(b) ** p<.01

* p<.05

No que respeita às subescalas verificam-se efeitos da variável anos de experiência profissional na *Pressão do Trabalho-Frequência*, *Falta de Suporte-Frequência* e *Falta de Suporte-Índice*. Destaca-se, tal como nas escalas, o grupo de 6 a 10 anos com as médias mais elevadas apresentando, nas subescalas *Falta de Suporte-Frequência* e *Falta de Suporte-Índice*, diferenças significativas face ao grupo de sujeitos com menos anos de experiência profissional (até 5 anos).

Quadro 8.30

Inventário sobre o *Stress* Profissional. Comparações múltiplas das médias nos grupos de anos de experiência profissional para as escalas e subescalas com um efeito significativo da variável anos de experiência profissional

	Grupos de anos de experiência profissional					Comparações múltiplas
	A (<=5)	B (6-10)	C (11-15)	D (16-20)	E (>20)	
<i>Stress</i> Profissional-Frequência	3.71	4.52	3.84	3.77	3.80	A<B*
<i>Stress</i> Profissional-Índice	22.12	26.18	22.09	21.98	22.22	-----
Pressão do Trabalho-Frequência	4.39	5.28	4.56	4.42	4.49	-----
Falta de Suporte-Frequência	3.22	4.27	3.40	3.55	3.41	A<B*
Falta de Suporte-Índice	19.57	26.53	20.47	21.16	20.59	A<B*

*p<.05

Nos Quadros 8.31 e 8.32 apresenta-se o mesmo tipo de análise para os itens da Escala de *Stress Profissional-Severidade*.

Quadro 8.31

Inventário sobre o Stress Profissional. Médias e desvios padrão dos itens da Escala de Stress Profissional-Severidade para os grupos definidos pelos anos de experiência profissional. Relação crítica da diferença entre as médias

Grupos de anos de experiência profissional											
(b)	<=5 (N=98)		6-10 (N=111)		11-15 (N=76)		16-20 (N=70)		>20 (N=96)		F (c)
	Média (a)	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	
2A	5.36 (21)	1.88	5.17 (23)	2.22	5.21 (24)	1.93	5.47 (18)	1.82	5.27 (20)	1.91	0.3
3A	6.46 (3)	1.77	6.71 (2)	1.69	6.70 (3)	1.61	5.76 (14)	1.83	6.17 (6)	1.90	4.2**
4A	4.44 (28)	2.03	4.40 (28)	1.94	4.89 (27)	1.76	5.09 (25)	1.95	4.61 (27)	1.77	2.0
5A	5.76 (14)	2.15	5.93 (11)	1.99	5.58 (15)	1.82	5.71 (17)	1.79	5.08 (24)	2.22	2.5*
6A	5.64 (16)	1.93	6.24 (7)	1.77	5.68 (13)	1.81	5.73 (15)	1.92	5.24 (21)	2.09	3.7**
7A	6.43 (4)	1.79	6.26 (6)	1.91	6.72 (1)	1.77	6.77 (2)	1.63	6.09 (8)	1.88	2.2
8A	6.35 (6)	1.78	6.71 (3)	1.73	6.67 (4)	1.72	6.40 (4)	1.82	6.24 (4)	1.75	1.3
9A	5.05 (25)	1.95	4.76 (27)	1.72	5.00 (26)	1.93	5.00 (26)	1.74	4.59 (28)	1.79	1.1
10A	6.12 (9)	1.87	5.73 (15)	1.97	5.74 (10)	1.86	5.86 (10)	1.93	5.66 (14)	1.96	0.9
11A	5.39 (20)	1.95	4.97 (25)	1.89	5.46 (20)	1.91	5.37 (19)	1.76	5.14 (22)	1.94	1.1
12A	5.00 (26)	2.60	5.09 (24)	2.39	4.46 (29)	2.09	4.53 (28)	2.31	5.04 (26)	2.16	1.4
13A	6.04 (11)	1.75	5.77 (13)	1.69	5.49 (18)	1.79	5.84 (11)	1.85	5.33 (19)	1.96	2.3
14A	5.82 (13)	1.89	5.61 (17)	1.68	5.55 (16)	1.68	5.96 (7)	1.82	5.66 (13)	1.76	0.7
15A	6.31 (7)	1.66	6.16 (9)	1.50	5.86 (9)	1.71	5.77 (13)	1.60	5.84 (11)	1.81	1.8
16A	6.62 (2)	2.02	6.21 (8)	1.83	6.39 (5)	1.86	6.76 (3)	1.82	6.23 (5)	1.84	1.5
17A	6.70 (1)	1.97	6.95 (1)	1.77	6.70 (2)	1.82	6.96 (1)	2.13	6.33 (3)	2.29	1.5
18A	5.31 (23)	1.85	5.73 (16)	1.69	5.53 (17)	1.61	5.14 (23)	1.63	5.45 (16)	1.76	1.5
19A	6.21 (8)	1.88	6.49 (4)	1.83	6.21 (7)	1.84	5.90 (9)	1.94	6.42 (2)	1.92	1.2
20A	5.66 (15)	2.08	5.55 (18)	2.10	6.00 (8)	1.87	5.71 (16)	2.03	5.86 (10)	1.87	0.7
21A	5.27 (24)	1.94	5.77 (14)	1.90	5.72 (11)	1.87	5.19 (21)	1.98	5.77 (12)	2.07	2.0
22A	5.90 (12)	2.16	5.39 (20)	2.36	5.43 (21)	1.93	5.93 (8)	2.01	6.14 (7)	2.05	2.2
23A	6.07 (10)	2.03	6.01 (10)	2.05	5.64 (14)	1.76	5.81 (12)	2.02	6.02 (9)	1.91	0.7
24A	5.33 (22)	1.94	4.95 (26)	1.99	5.11 (25)	1.60	5.21 (20)	1.94	5.36 (17)	1.94	0.8
25A	6.39 (5)	1.70	6.32 (5)	1.84	6.34 (6)	1.65	6.36 (5)	1.74	6.68 (1)	2.00	0.6
26A	5.57 (17)	1.96	5.42 (19)	2.18	5.39 (23)	1.95	5.19 (22)	2.08	5.34 (18)	2.09	0.4
27A	5.55 (18)	2.16	5.27 (22)	2.08	5.41 (22)	1.94	5.13 (24)	1.97	5.07 (25)	2.13	0.8
28A	4.28 (29)	2.14	4.26 (29)	1.99	4.59 (28)	1.72	4.33 (29)	1.56	4.16 (29)	1.87	0.6
29A	4.95 (27)	1.66	5.37 (21)	1.79	5.49 (19)	1.54	4.90 (27)	1.87	5.10 (23)	2.03	1.7
30A	5.53 (19)	1.94	5.89 (12)	1.79	5.70 (12)	1.77	5.96 (6)	1.83	5.48 (15)	2.18	1.1

(a) Os números entre parêntesis referem-se à ordenação da média dos itens. Destacam-se a sombreado as três médias mais elevadas e a negrito as três médias mais baixas.

(b) 2A.Trabalho para além do horário, 3A.Ausência de oportunidades para promoção, 4A.Cumprimento de funções novas ou não familiares, 5A.Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho, 6A.Apoio inadequado por parte do seu supervisor, 7A.Lidar com situações de crise, 8A.Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade, 9A.Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções, 10A.Equipamento inadequado ou de fraca qualidade, 11A.Cumprimento de responsabilidades acrescidas, 12A.Períodos de inactividade, 13A.Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor, 14A.Sentir atitudes negativas contra a organização, 15A.Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão, 16A.Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento, 17A.Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas, 18A.Falta de participação na política de tomada de decisão, 19A.Salário inadequado, 20A.Competição para a promoção, 21A.Supervisão inadequada ou pobre, 22A.Barulho na área de trabalho, 23A.Interrupções frequentes, 24A.Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às actividades muito exigentes, 25A.Burocracia excessiva, 26A.Cumprir prazos, 27A.Tempo pessoal insuficiente (por exemplo, para o café, para o almoço, etc.), 28A.Trabalhar por um colega para o proteger, 29A.Colegas de trabalho pouco motivados, 30A.Conflitos com outros departamentos ou secções.

(c)** p<.01

* p<.05

Um dado interessante refere-se ao facto da análise de variância efectuada destacar um efeito da variável anos de experiência profissional em

apenas 3 dos 29 itens: *item 3A.Ausência de oportunidades para promoção* ($p<.01$), *item 5A.Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho* ($p<.05$) e *item 6A.Apoio inadequado por parte do seu supervisor* ($p<.01$). Analisando essas médias verificamos que, para a *ausência de oportunidades de promoção* (item 3A), as médias mais elevadas se registam nos sujeitos com 6 a 10 anos e 11 a 15 anos de experiência profissional, cujas médias são significativamente diferentes do grupo de sujeitos com 16 a 20 anos de experiência ($p<.05$); para os acontecimentos *colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho* (item 5A) e *apoio inadequado por parte do seu supervisor* (item 6A) é no grupo de 6 a 10 anos que se encontram as médias mais elevadas, sendo que apenas no item 6A se verifica uma diferença significativamente diferente ($p<.01$) do grupo com mais experiência (mais de 20 anos).

Globalmente, os resultados obtidos no total da Escala (Quadro 8.29) e os que se verificam em acontecimentos específicos de trabalho (Quadros 8.31 e 8.32), ressaltam a conclusão de que a variável número de anos de experiência profissional não parece influenciar muito a severidade do *stress*.

Quadro 8.32

Inventário sobre o Stress Profissional. Comparações múltiplas das médias nos grupos de anos de experiência profissional para os itens da Escala Stress Profissional-Severidade com um efeito significativo da variável anos de experiência profissional

	Grupos de anos de experiência profissional					Comparações múltiplas
	A (<=5)	B (6-10)	C (11-15)	D (16-20)	E (>20)	
3A Ausência de oportunidades para promoção	6.46	6.71	6.70	5.76	6.17	B>D* C>D*
5A.Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho ..	5.76	5.93	5.58	5.71	5.08	—
6A.Apoio inadequado por parte do seu supervisor	5.64	6.24	5.68	5.73	5.24	B>E**

** $p<.01$

* $p<.05$

A leitura dos Quadros 8.33 e 8.34 relativos aos itens da Escala de *Stress Profissional-Frequência* permite constatar que na frequência de stress profissional verifica-se, por comparação com a severidade, um maior número

de itens (15 em 30) em que o efeito da variável anos de experiência profissional é significativo.

Quadro 8.33

Inventário sobre o Stress Profissional. Médias e desvios padrão dos itens da Escala Stress Profissional-Frequência para os grupos definidos pelos anos de experiência profissional. Relação crítica da diferença entre as médias

Grupos de anos de experiência profissional											
(b)	<=5 (N=98)		6-10 (N=111)		11-15 (N=76)		16-20 (N=70)		>20 (N=96)		F (c)
	Média (a)	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	
1B	4.74 (5)	3.38	4.86 (13)	3.36	4.29 (11)	3.24	3.89 (14)	3.32	4.09 (12)	3.47	1.4
2B	7.09 (1)	3.24	7.40 (1)	2.78	7.07 (1)	3.18	6.16 (3)	3.54	6.09 (2)	3.71	3.0*
3B	3.93 (14)	4.09	4.05 (21)	4.02	3.39 (19)	3.88	3.09 (22)	3.93	3.41 (18)	4.08	0.9
4B	4.13 (9)	3.24	4.79 (16)	3.56	3.22 (20)	3.44	3.17 (21)	3.55	2.69 (25)	3.41	6.0**
5B	3.88 (17)	3.67	4.80 (15)	3.53	3.91 (15)	3.74	4.46 (10)	3.51	3.00 (23)	3.41	3.6**
6B	2.97 (22)	3.09	4.34 (19)	3.49	3.18 (23)	3.74	2.89 (24)	3.70	3.10 (21)	3.67	2.9*
7B	4.10 (10)	3.04	5.26 (9)	2.99	4.93 (6)	3.36	4.40 (11)	3.31	4.32 (11)	3.41	2.2
8B	3.27 (20)	3.43	4.18 (20)	3.47	3.22 (21)	3.49	3.31 (19)	3.50	3.31 (20)	3.53	1.4
9B	4.14 (8)	3.48	4.66 (17)	3.44	3.71 (16)	3.64	3.24 (20)	3.66	3.71 (15)	3.74	2.0
10B	3.77 (18)	3.53	5.32 (7)	3.52	4.11 (12)	3.85	4.49 (9)	3.84	4.93 (7)	3.90	2.8*
11B	4.03 (12)	3.26	4.86 (14)	3.38	4.30 (10)	3.65	4.11 (13)	3.66	4.50 (9)	3.50	0.9
12B	2.58 (26)	3.26	1.79 (30)	2.76	1.26 (30)	2.56	1.46 (28)	2.86	1.75 (27)	2.89	2.7*
13B	1.85 (28)	2.50	2.60 (26)	2.81	1.59 (29)	2.49	1.46 (27)	2.36	1.60 (29)	2.77	3.1*
14B	2.80 (23)	3.12	4.02 (22)	3.50	3.64 (17)	3.14	3.60 (16)	3.31	3.65 (16)	3.46	1.9
15B	3.88 (16)	3.46	4.87 (12)	3.63	4.11 (13)	3.66	3.56 (17)	3.90	3.39 (19)	3.79	2.5*
16B	3.54 (19)	3.30	5.04 (10)	3.12	3.59 (18)	3.25	3.49 (18)	3.12	4.05 (13)	3.67	3.9**
17B	1.69 (30)	2.40	2.12 (29)	2.93	1.97 (27)	2.88	1.03 (30)	1.70	1.41 (30)	2.36	2.5*
18B	2.71 (24)	3.22	3.94 (24)	3.60	3.00 (24)	3.41	4.17 (12)	3.94	3.55 (17)	3.68	2.6*
19B	4.43 (7)	4.10	5.77 (5)	3.54	5.29 (4)	3.87	6.30 (2)	3.64	6.43 (1)	3.59	4.3**
20B	2.59 (25)	3.42	3.21 (25)	3.65	2.68 (26)	3.53	2.91 (23)	3.65	2.77 (24)	3.79	0.5
21B	3.04 (21)	3.19	3.96 (23)	3.54	3.22 (22)	3.61	2.69 (25)	3.53	3.07 (22)	3.53	1.8
22B	4.45 (6)	3.45	4.95 (11)	3.47	4.41 (9)	3.68	5.16 (7)	3.68	5.40 (6)	3.78	1.3
23B	5.06 (4)	3.34	5.85 (4)	3.45	5.82 (3)	3.60	5.56 (4)	3.60	5.46 (5)	3.79	0.8
24B	4.07 (11)	3.40	4.43 (18)	3.50	3.97 (14)	3.64	3.73 (15)	3.72	4.74 (8)	3.86	1.0
25B	5.20 (3)	3.37	5.86 (3)	3.11	5.20 (5)	3.51	4.89 (8)	3.39	5.55 (4)	3.53	1.1
26B	5.77 (2)	3.19	6.75 (2)	2.90	6.42 (2)	3.21	6.43 (1)	3.12	5.91 (3)	3.51	1.6
27B	3.89 (15)	3.52	5.29 (8)	3.64	4.47 (8)	3.79	5.21 (6)	3.91	3.96 (14)	3.68	3.1*
28B	1.72 (29)	2.62	2.47 (28)	3.01	1.79 (28)	2.76	1.61 (26)	2.49	1.70 (28)	2.82	1.6
29B	4.01 (13)	3.39	5.49 (6)	3.28	4.70 (7)	3.92	5.33 (5)	3.66	4.48 (10)	3.69	2.8*
30B	2.11 (27)	2.83	2.56 (27)	2.97	2.84 (25)	3.50	1.43 (29)	2.39	1.90 (26)	3.13	2.7*

(a) Os números entre parêntesis referem-se à ordenação da média dos itens. Destacam-se a sombreado as três médias mais elevadas e a negrito as três médias mais baixas.

(b) 1B.Cumprimento de tarefas desagradáveis, 2B.Trabalho para além do horário, 3B.Ausência de oportunidades para promoção, 4B.Cumprimento de funções novas ou não familiares, 5B.Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho, 6B.Apoio inadequado por parte do seu supervisor, 7B.Lidar com situações de crise, 8B.Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade, 9B.Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções, 10B.Equipamento inadequado ou de fraca qualidade, 11B.Cumprimento de responsabilidades acrescidas, 12B.Períodos de inactividade, 13B.Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor, 14B.Sentir atitudes negativas contra a organização, 15B.Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão, 16B.Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento, 17B.Ofensas pessoais de clientes/consumidores/ colegas, 18B.Falta de participação na política de tomada de decisão, 19B.Salário inadequado, 20B.Competição para a promoção, 21B.Supervisão inadequada ou pobre, 22B.Barulho na área de trabalho, 23B.Interrupções frequentes, 24B.Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às actividades muito exigentes, 25B.Burocracia excessiva, 26B.Cumprir prazos, 27B.Tempo pessoal insuficiente (por exemplo, para o café, para o almoço, etc.), 28B.Trabalhar por um colega para o proteger, 29B.Colegas de trabalho pouco motivados, 30B.Conflitos com outros departamentos ou secções.

(c)** p<.01

* p<.05

Quadro 8.34

Inventário sobre o Stress Profissional. Comparações múltiplas das médias nos grupos de anos de experiência profissional para os itens da Escala Stress Profissional-Frequência com um efeito significativo da variável anos de experiência profissional

	Grupos de anos de experiência profissional					Comparações múltiplas
	A (<=5)	B (6-10)	C (11-15)	D (16-20)	E (>20)	
2B.Trabalho para além do horário	7.09	7.40	7.07	6.16	6.09	—
4B.Cumprimento de funções novas ou não familiares	4.13	4.79	3.22	3.17	2.69	B>E**
5B.Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho.....	3.88	4.80	3.91	4.46	3.00	B>E*
6B.Apoio inadequado por parte do seu supervisor	2.97	4.34	3.18	2.89	3.10	—
10B.Equipamento inadequado ou de fraca qualidade.....	3.77	5.32	4.11	4.49	4.93	—
12B.Periodos de inactividade.....	2.58	1.79	1.26	1.46	1.75	—
13B.Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor	1.85	2.60	1.59	1.46	1.60	—
15B.Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão	3.88	4.87	4.11	3.56	3.39	—
16B.Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento	3.54	5.04	3.59	3.49	4.05	A<B**
17B.Ofensas pessoais de clientes/consumidores/ colegas	1.69	2.12	1.97	1.03	1.41	—
18B.Falta de participação na política de tomada de decisão	2.71	3.94	3.00	4.17	3.55	—
19B.Salário inadequado	4.43	5.77	5.29	6.30	6.43	A<D* A<E**
27B Tempo pessoal insuficiente	3.89	5.29	4.47	5.21	3.96	—
29B.Colegas de trabalho pouco motivados	4.01	5.49	4.70	5.33	4.48	—
30B.Conflitos com outros departamentos ou secções	2.11	2.56	2.84	1.43	1.90	—

** p<.01

* p<.05

Destaca-se o facto do grupo de 6 a 10 anos apresentar as médias mais elevadas em 13 desses 15 itens. Entre esses itens encontram-se 3 em que existem diferenças estatisticamente significativas entre médias: *item 4B.Cumprimento de funções novas ou não familiares* (com os sujeitos de mais de 20 anos), *item 5B.Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho* (igualmente com o grupo de sujeitos com mais de 20 anos) e *16B.Ter de tomar*

decisões críticas sob pressão, no momento (com o grupo de sujeitos com até 5 anos de experiência).

Nos itens *12B.Períodos de inactividade* e *19B.Salário inadequado*, que não seguem o mesmo padrão, detecta-se uma tendência para a sua diminuição com o aumento do número de anos de experiência profissional. Enquanto no item 12B não se encontram diferenças significativas entre médias, no item 19B existem diferenças significativas entre as médias dos sujeitos com menos anos de experiência profissional (menos de 5 anos) com os grupos de 16 a 20 anos de experiência ($p < .05$) e mais de 20 anos ($p < .01$).

Nos Quadros 8.35 e 8.36 apresentam-se os dados relativos aos itens da Escala de *Stress Profissional-Índice*.

Existe um efeito da variável anos de experiência profissional em 11 dos 30 itens. Tal como se verificou para a frequência de *stress* destaca-se, em geral, o grupo de sujeitos de 6 a 10 anos que, em 9 desses 11 itens, apresenta as médias mais elevadas.

Na análise das comparações múltiplas de médias encontra-se um número relativamente baixo de médias entre grupos de anos de experiência profissional que sejam significativas: nos itens *5AB.Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho* e *13AB.Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor* as médias do grupo de 6 a 10 anos são significativamente mais elevadas do que as do grupo de mais de 20 anos ($p < .05$); nos itens *6AB.Apoio inadequado por parte do seu supervisor* e *29AB.Colegas de trabalho pouco motivados* o grupo de 6 a 10 anos apresenta médias mais elevadas que o grupo com até 5 anos de experiência ($p < .05$); finalmente, no item *12AB.Períodos de inactividade*, destaca-se o grupo com menos anos de

experiência profissional com a média mais elevada, que é significativamente diferente do grupo de 11 a 15 anos ($p < .05$).

Quadro 8.35

Inventário sobre o Stress Profissional. Médias e desvios padrão dos itens da Escala Stress Profissional-Índice para os grupos definidos pelos anos de experiência profissional. Relação crítica da diferença entre as médias

Grupos de anos de experiência profissional											
(b)	<=5 (N=98)		6-10 (N=111)		11-15 (N=76)		16-20 (N=70)		>20 (N=96)		F (c)
	Média (a)	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	
1AB	23.72 (13)	16.89	24.28 (17)	16.81	21.45 (17)	16.18	19.43 (18)	16.61	20.47 (19)	17.34	1.4
2AB	37.54 (1)	22.76	39.00 (2)	23.12	37.83 (1)	22.82	33.86 (4)	24.07	31.50 (5)	22.75	1.8
3AB	27.57 (7)	30.83	27.61 (16)	28.949	23.09 (13)	27.67	19.37 (19)	26.93	21.42 (15)	27.33	1.5
4AB	18.97 (20)	18.50	19.77 (24)	18.27	15.17 (26)	17.62	15.67 (25)	19.60	11.99 (25)	16.63	3.0*
5AB	23.47 (14)	26.16	30.95 (10)	25.73	23.37 (12)	25.14	25.34 (11)	22.98	17.38 (23)	22.80	4.0**
6AB	17.51 (21)	19.84	28.92 (14)	25.34	18.84 (21)	23.62	18.79 (20)	24.85	18.66 (21)	26.04	4.1**
7AB	26.62 (8)	21.68	32.44 (6)	22.07	32.39 (6)	23.31	30.74 (7)	24.67	26.08 (10)	22.48	1.8
8AB	20.74 (18)	23.99	29.68 (13)	26.25	22.62 (15)	26.24	21.47 (16)	23.47	22.57 (13)	26.70	2.1
9AB	20.99 (17)	20.91	22.00 (23)	18.58	16.87 (22)	18.17	16.19 (24)	19.79	17.18 (24)	19.87	1.7
10AB	25.65 (10)	26.84	31.05 (8)	24.48	24.38 (10)	25.44	27.63 (10)	25.87	29.73 (7)	27.37	1.1
11AB	22.32 (16)	20.71	23.76 (19)	20.39	22.89 (14)	21.38	21.80 (15)	21.86	23.89 (12)	22.25	0.2
12AB	13.73 (26)	20.87	8.96 (30)	15.91	5.28 (30)	12.83	6.57 (30)	16.92	9.81 (27)	18.72	3.1*
13AB	11.28 (28)	16.58	15.68 (26)	18.15	9.54 (28)	16.62	9.21 (26)	15.16	8.15 (29)	15.83	3.3*
14AB	17.26 (22)	21.14	24.14 (18)	23.58	20.82 (18)	20.60	23.09 (13)	23.90	21.40 (16)	22.48	1.4
15AB	26.18 (9)	24.90	31.26 (7)	25.78	24.84 (9)	24.76	21.46 (17)	24.25	22.08 (14)	27.43	2.3
16AB	24.67 (11)	25.39	31.02 (9)	21.88	22.32 (16)	20.58	22.67 (14)	22.04	25.16 (11)	25.50	2.2
17AB	10.99 (29)	17.02	14.32 (28)	20.38	13.21 (27)	20.24	6.99 (29)	12.35	8.24 (28)	15.54	2.8*
18AB	15.30 (25)	19.53	23.37 (21)	22.88	16.82 (23)	20.53	23.39 (12)	23.49	19.61 (20)	22.73	2.6*
19AB	30.28 (5)	30.70	39.22 (1)	27.15	33.64 (4)	27.91	37.44 (1)	27.08	42.57 (1)	28.39	2.7*
20AB	16.07 (24)	22.38	17.86 (25)	22.85	16.53 (25)	22.98	17.57 (22)	25.04	17.40 (22)	25.27	0.1
21AB	17.13 (23)	20.69	23.59 (20)	23.78	19.43 (20)	23.35	16.44 (23)	23.57	20.58 (18)	25.61	1.4
22AB	27.80 (6)	25.53	27.64 (15)	25.69	23.66 (11)	21.45	31.90 (6)	25.97	35.72 (3)	28.93	2.8*
23AB	32.61 (4)	24.76	35.84 (5)	25.81	33.20 (5)	24.01	34.50 (3)	26.12	33.74 (4)	26.01	0.2
24AB	23.16 (15)	22.90	22.08 (22)	20.85	20.36 (19)	20.88	18.10 (21)	19.60	26.73 (9)	25.00	1.8
25AB	34.65 (2)	25.32	37.52 (3)	24.11	34.24 (3)	25.82	33.07 (5)	26.03	39.03 (2)	28.51	0.8
26AB	33.98 (3)	23.06	37.43 (4)	23.36	34.53 (2)	21.44	34.67 (2)	23.52	31.22 (6)	24.11	0.9
27AB	24.61 (12)	26.34	30.39 (11)	25.83	25.04 (8)	24.30	29.77 (8)	25.40	20.77 (17)	21.96	2.4*
28AB	7.15 (30)	13.37	10.04 (29)	15.29	7.87 (29)	13.17	7.01 (28)	11.71	6.14 (30)	10.47	1.3
29AB	19.79 (19)	19.07	30.33 (12)	21.10	25.80 (7)	23.28	26.83 (9)	21.95	26.89 (8)	25.65	3.0*
30AB	11.70 (27)	17.59	15.15 (27)	20.02	16.68 (24)	22.10	8.43 (27)	14.61	11.01 (26)	20.46	2.4

(a) Os números entre parêntesis referem-se à ordenação da média dos itens. Destacam-se a sombreado as três médias mais elevadas e a negrito as três médias mais baixas.

(b) 1AB.Cumprimento de tarefas desagradáveis, 2AB.Trabalho para além do horário, 3AB.Ausência de oportunidades para promoção, 4AB.Cumprimento de funções novas ou não familiares, 5AB.Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho, 6AB.Apoio inadequado por parte do seu supervisor, 7AB.Lidar com situações de crise, 8AB.Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade, 9AB.Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções, 10AB.Equipamento inadequado ou de fraca qualidade, 11AB.Cumprimento de responsabilidades acrescidas, 12AB.Períodos de inactividade, 13AB.Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor, 14AB.Sentir atitudes negativas contra a organização, 15AB.Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão, 16AB.Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento, 17AB.Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas, 18AB.Falta de participação na política de tomada de decisão, 19AB.Salário inadequado, 20AB.Competição para a promoção, 21AB.Supervisão inadequada ou pobre, 22AB.Barulho na área de trabalho, 23AB.Interrupções frequentes, 24AB.Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às actividades muito exigentes, 25AB.Burocracia excessiva, 26AB.Cumprir prazos, 27AB.Tempo pessoal insuficiente (por exemplo, para o café, para o almoço, etc.), 28AB.Trabalhar por um colega para o proteger, 29AB.Colegas de trabalho pouco motivados, 30AB.Conflitos com outros departamentos ou secções.

(c)** $p < .01$

* $p < .05$

Quadro 8.36

Inventário sobre o *Stress* Profissional. Comparações múltiplas das médias nos grupos de anos de experiência profissional para os itens da Escala *Stress* Profissional-Índice com um efeito significativo da variável anos de experiência profissional

	Grupos de anos de experiência profissional					Comparações múltiplas
	A (<=5)	B (6-10)	C (11-15)	D (16-20)	E (>20)	
4AB.Cumprimento de funções novas ou não familiares	18.97	19.77	15.17	15.67	11.99	——
5AB.Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho.....	23.47	30.95	23.37	25.34	17.38	B>E**
6AB.Apoio inadequado por parte do seu supervisor	17.51	28.92	18.84	18.79	18.66	A<B*
12AB.Períodos de inactividade	13.73	8.96	5.28	6.57	9.81	A>C*
13AB.Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor	11.28	15.68	9.54	9.21	8.15	B>E*
17AB.Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas	10.99	14.32	13.21	6.99	8.24	——
18AB.Falta de participação na política de tomada de decisão	15.30	23.37	16.82	23.39	19.61	——
19AB.Salário inadequado	30.28	39.22	33.64	37.44	42.57	——
22AB.Barulho na área de trabalho	27.80	27.64	23.66	31.90	35.72	——
27AB.Tempo pessoal insuficiente	24.61	30.39	25.04	29.77	20.77	——
29AB.Colegas de trabalho pouco motivados	19.79	30.33	25.80	26.83	26.89	A<B*

** p<.01

* p<.05

Para o Inventário sobre o *Stress* Profissional, os resultados das análises em função das variáveis consideradas (sexo, idade, grupo profissional e anos de experiência profissional) destacam a importância da variável sexo na determinação dos resultados, em especial, no que respeita à *severidade*; destacam ainda a grande importância da variável grupo profissional dado que diferenças obtidas, quer ao nível de indicadores gerais (escalas) quer ao nível de indicadores específicos (itens), indicam diferenças assinaláveis entre os professores e os bancários.

No seu conjunto, as análises efectuadas, enquadradas no âmbito do Modelo Desenvolvimentista de Avaliação e Aconselhamento de Carreira,

contribuem para caracterizar a importância diferenciada das variáveis estudadas nas preocupações de carreira, nas crenças de carreira e no *stress* profissional. Mais concretamente, e como se referiu oportunamente neste capítulo, permitem fundamentar decisões sobre quais as situações em que há maior necessidade de elaboração de normas portuguesas em função de grupos, e permitem ainda a ponderação, no plano do aconselhamento individual, de aspectos de natureza normativa.

Conclusões

As expressões desenvolvimento de carreira e aconselhamento de carreira, frequentemente utilizadas na actualidade, encerram concepções claras sobre o desenvolvimento humano que se traduzem na proposta de teorias, instrumentos de avaliação e estratégias de intervenção em orientação que abrangem um largo espectro de temáticas e de populações.

Na história ainda relativamente recente da orientação, enquanto problema científico, as abordagens desenvolvimentistas de carreira emergem na década de 50 do século XX, contrapondo-se às concepções parsonianas vigentes até essa época. No entanto, se as concepções desenvolvimentistas começam progressivamente a nortear a prática da orientação, a população de adultos só mais recentemente recebe uma crescente atenção da comunidade científica e da sociedade.

Essa atenção é consequência de um conjunto de factores de natureza demográfica, tecnológica e psicológica (Campbell e Heffernan, 1983; McCrae e Costa, 1990; Watts, 1980a), que vêm sobrelevar a importância das mudanças que ocorrem no indivíduo adulto e na sociedade. Efectivamente, mudança é a palavra chave: mudança no mundo do trabalho, mudança nas visões pessoais sobre a importância do trabalho, mudança nas necessidades, nos valores e nas expectativas dos indivíduos, aliadas à mudança nos próprios modelos teóricos. A criação de serviços de aconselhamento especialmente dirigidos ao adulto e a identificação de problemas inerentes a esta população, constituem exemplos reais da importância do seu estudo (Arnold, 1997, Campbell e Cellini, 1981; Darkenwald, 1980; Gerstein, 1982, Watts, 1980a, 1980b).

Várias abordagens dos comportamentos vocacionais, apesar de diversas nos seus fundamentos, metodologias e técnicas propostas, são úteis para a compreensão do adulto. Entre essas abordagens, cujos contributos principais para a compreensão do adulto se referiram no Capítulo 1, situam-se

as de traço e factor (cf. Dawis, 1994; Dawis e Lofquist, 1977; Holland, 1973, 1994, 1995; Lofquist e Dawis, 1991; Swanson, 1996), desenvolvimentistas (cf. Herr e Cramer, 1996; Marko e Savickas, 1998; Ringle e Savickas, 1983; Riverin-Simard, 1990a, 1990b; Savickas, 1991a), de aprendizagem social (Krumboltz, 1981, 1991b; Sharf, 1992a) e dinâmicas (cf. Bordin, 1990, 1994; Walsh, 1990).

Nas abordagens desenvolvimentistas distingue-se o Modelo Desenvolvimentista de Avaliação e Aconselhamento de Carreira (C-DAC) (Osborne, Brown, Niles, e Miner, 1997; Super, 1983a; Super, Osborne, Walsh, Brown, e Niles, 1992), apresentado no Capítulo 2. É um modelo que deriva de um conjunto extenso de investigações realizadas por Donald Super e assume que certos aspectos do desenvolvimento da carreira podem ser avaliados e influenciados através do recurso à interpretação de provas psicológicas e ao aconselhamento de carreira. As teorizações que estão na base do modelo C-DAC agrupam-se em três grandes categorias - Modelo de desenvolvimento da carreira, maturidade ou adaptabilidade; Modelo do arco-íris de carreira e Modelo do arco normando de carreira - (Osborne, Brown, Niles e Miner, 1997), destacando-se os seguintes aspectos:

a) uma componente diferencialista manifesta no significado atribuído às características pessoais, às diferenças individuais e à interacção entre o indivíduo e o meio, num entendimento da pessoa como agente activo no processo de desenvolvimento (Super, 1953, 1957, 1990);

b) uma forte vertente desenvolvimentista claramente enunciada na formulação de uma teoria em fases e subfases de desenvolvimento, caracterizadas por comportamentos vocacionais típicos (maxi-ciclo), por sobreposições possíveis, por limites de idade flexíveis, por transições igualmente flexíveis e ainda por reciclagens através de mini-ciclos; é uma compreensão do processo vocacional numa perspectiva desenvolvimentista,

considerando uma relação muito próxima entre desenvolvimento vocacional e desenvolvimento pessoal (Super, 1953, 1957, 1990);

c) os conceitos de maturidade e/ou de adaptabilidade e os respectivos modelos teóricos, com um significado particular no aconselhamento individual pela sua relevância na prontidão do indivíduo para a tomada de decisão e para a sua interpretação de resultados em provas psicológicas (Super, 1985; Super, Crites, Hummel, Moser, Overstreet e Warnath, 1957; Super e Kidd, 1979; Super e Knasel, 1981; Super, Thompson e Lindeman, 1988);

d) a inovação conceptual, em psicologia das carreiras, com a introdução do conceito de saliência dos papéis (ou seja, da importância relativa dos papéis), bem expresso no modelo do arco-íris da carreira; efectivamente, a carreira, visualizada através de uma sequência de fases, é igualmente caracterizada pelo desempenho de uma variedade de papéis num conjunto diversificado de palcos (Super, 1976b, 1980a, 1984b, 1988, 1990, 1995);

e) a importância dada aos vários determinantes (biológicos, psicológicos e socio-económicos) das escolhas, integrados compreensivamente no ciclo de vida e no espaço de vida e na sua relação com os auto-conceitos, bem patentes no modelo do arco normando de carreira; trata-se de um modelo que representa claramente uma síntese que reúne contributos de vários autores e teorias, de uma forma que permite a convergência de conceitos, modelos e teorias, com vista ao estudo do comportamento e do desenvolvimento do indivíduo (Super, 1990; Super, 1994b);

f) a tónica no processo de ajuda, ao longo do ciclo de vida (com problemas de carreira e populações diversificadas) e em diferentes contextos (escolar, organizacional) concilia os novos modelos explicativos do funcionamento psicológico no adulto e as também novas realidades (na sociedade e no mundo do trabalho) com formas de intervenção, desenvolvimentistas e flexíveis. Assim, preconiza-se, no modelo C-DAC, um

conjunto de instrumentos que avaliam as dimensões psicológicas mais directamente relacionadas com as escolhas vocacionais. Propõem-se sequências de utilização desses mesmos instrumentos, numa perspectiva de flexibilidade em que a sua substituição ou a adição de outros permite avaliar dimensões em função de necessidades de intervenção ou de investigação (Osborne, Brown, Niles, e Miner, 1997; Super, 1983a; Super, Osborne, Walsh, Brown, e Niles, 1992).

Na intervenção, o modelo C-DAC integra variáveis como a saliência do papel, os valores, a maturidade/adaptabilidade, os auto-conceitos, as aptidões e os interesses, bem como o *stress* profissional e as crenças de carreira (Osborne, Brown, Niles, e Miner, 1997; Super, Osborne, Walsh, Brown, e Niles, 1992; Super, Thompson e Lindeman, 1988). Ao nível da investigação, é um modelo que oferece uma vasta gama de possibilidades em populações e contextos diversificados, assim como em metodologias e instrumentos de avaliação já existentes, ou construídos, de forma a responder às necessidades e solicitações específicas dos indivíduos ou dos grupos.

A presente investigação inseriu-se no âmbito do modelo C-DAC e, procurando responder a objectivos gerais que se enunciaram na *Introdução*, utilizou a operacionalização de variáveis relevantes em psicologia das carreiras através do Inventário das Preocupações de Carreira, do Inventário de Crenças de Carreira e do Inventário sobre o *Stress* Profissional.

O Inventário das Preocupações de Carreira (Super, Thompson e Lindeman, 1988) é descrito no Capítulo 3. Adaptado para a língua portuguesa por Duarte (1993), destina-se a ser aplicado quer a adultos quer a adolescentes e fundamenta-se no modelo da adaptabilidade na carreira; avalia as preocupações de carreira pelas fases de *Exploração*, *Estabelecimento*, *Manutenção* e *Declínio* (e respectivas subfases), cujas tarefas de desenvolvimento estão na base da formulação dos itens (Super, Thompson e

Lindeman, 1988). As investigações realizadas com o Inventário das Preocupações de Carreira a nível internacional (Gelpe, 1997) e em Portugal (Bruto da Costa, 1997; Duarte, 1993; Rafael, 1992) destacam um instrumento sólido do ponto de vista psicométrico e com grandes potencialidades no plano da investigação em psicologia das carreiras e da intervenção em aconselhamento de carreira.

No Capítulo 4 descreveu-se o Inventário de Crenças de Carreira (Krumboltz, 1991a) no que respeita aos seus fundamentos teóricos, objectivos, processo de construção, estudos realizados e aplicações no âmbito da avaliação psicológica e do aconselhamento de carreira. Da teoria da aprendizagem social de Krumboltz, salientaram-se, entre os factores explicativos da tomada de decisão na carreira, aspectos de natureza genética e ambiental, experiências de aprendizagem e competências de abordagem das tarefas que, no seu conjunto, conduzem ao desenvolvimento de um sistema de crenças que o indivíduo utiliza nos processos de tomada de decisão (Krumboltz, 1981; Mitchell e Krumboltz, 1990; Sharf, 1992a). A identificação, a análise e a consciencialização sobre as crenças, bem como sobre as suas origens e consequências, assumem-se como pontos essenciais no processo de aconselhamento de carreira. Neste contexto, o Inventário de Crenças de Carreira constitui um elemento facilitador do processo de exploração (por parte do psicólogo) e de auto-exploração (pelo indivíduo). É um instrumento constituído por 25 escalas relativas a crenças de carreira, organizadas em cinco grandes categorias: 1ª - *A minha actual situação de carreira*; 2ª - *O que parece ser necessário para a minha felicidade*; 3ª - *Factores que influenciam as minhas decisões*; 4ª - *Mudanças que estou disposto a efectuar* e 5ª - *Esforços que estou disposto a realizar* (Krumboltz, 1991b). É utilizável em várias fases do ciclo de vida com o objectivo de ajudar a identificar e explorar crenças de carreira que constituam obstáculos e impeçam os indivíduos de

alcançar os seus objectivos (Krumboltz, 1991b; 1994a). O ensaio experimental da adaptação portuguesa foi realizado com uma amostra de 90 adultos empregados, com idades compreendidas entre os 22 e os 51 anos; os resultados (médias, desvios padrão, amplitude de resultados, coeficientes de consistência interna) e as questões e sugestões apresentadas pelos participantes conduziram à alteração na formulação de alguns itens da versão inicial.

No Capítulo 5 apresentou-se o Inventário sobre o *Stress* Profissional (Spielberger e Vagg, 1992, 1999). Discutiu-se a importância do estudo do *stress* profissional, dos modelos teóricos mais directamente relacionados com o instrumento (concepções teóricas de Lazarus - teoria transaccional do *stress* - e de Spielberger - teoria estado-traço de ansiedade) (Spielberger, Reheiser, Reheiser e Vagg, 1999). Referiram-se as principais conclusões existentes na literatura sobre a origem do *stress* profissional e sobre os seus efeitos adversos para o indivíduo, para as organizações e para a sociedade. Os estudos mencionados destacam com muita nitidez a importância do *stress* no desenvolvimento de carreira e a necessidade de operacionalização de conceitos, operacionalização essa que é particularmente conseguida no Inventário sobre o *Stress* Profissional. Este instrumento é constituído por itens que descrevem fontes de *stress* comunmente vividas pelos trabalhadores numa variedade de contextos profissionais (Spielberger e Reheiser, 1994a) e distingue duas dimensões: a *Severidade* e a *Frequência* de *stress*. Uma tradução e adaptação efectuada por Couto e Ferreira Marques foi aplicada, nesta investigação, a uma amostra experimental de 63 adultos empregados; os resultados (médias, desvios padrão, amplitudes de resultados e coeficientes de consistência interna) foram, no seu conjunto, metricamente bastante satisfatórios e encorajadores e, do ponto de vista prático, destacaram uma compreensão fácil por parte dos sujeitos e um tempo de resposta

relativamente curto, sustentando-se, assim, claramente a sua utilização com amostras de maior dimensão.

O Inventário das Preocupações de Carreira, o Inventário das Crenças de Carreira e o Inventário sobre o *Stress* Profissional foram aplicados a uma amostra de 451 adultos empregados com idades compreendidas entre os 18 e os 64 anos, e seis meses a quarenta anos de experiência profissional, que se descreveu no Capítulo 6, no qual se explicitaram também os critérios de recolha de dados, as etapas do plano de investigação, assim como alguns dos constrangimentos impostos pela realidade na sua execução. É uma amostra relativamente equilibrada segundo a variável sexo, com uma média de idades que se situa nos 34 anos, organizada em cinco grupos etários (18 a 24 anos, 25 a 29 anos, 30 a 39 anos, 40 a 45 anos e mais de 45 anos). Quanto à profissão, salientam-se dois grupos relativamente homogéneos – bancários e professores dos 2º e 3º ciclos do ensino básico e do ensino secundário - e um terceiro grupo (heterogéneo) que incluiu várias actividades profissionais. A média de anos de experiência profissional situa-se nos 13 anos, efectuando-se uma repartição por cinco grupos (até 5 anos, 6 a 10 anos, 11 a 15 anos, 16 a 20 anos e mais de 20 anos de experiência profissional). A amostra é, ainda, caracterizada em função de variáveis que assumem particular relevância na interpretação de dados em psicologia das carreiras ou que, mais especificamente, estão directamente relacionadas com as características dos instrumentos de avaliação utilizados; nestas variáveis, incluíram-se o nível de escolaridade, o estado civil, a zona de residência, o tempo de trabalho na mesma categoria, e ainda a satisfação quanto ao emprego actual, quanto ao progresso global na carreira até agora e quanto às perspectivas futuras da carreira.

O estudo das características psicométricas dos instrumentos utilizados, fundamental como base para a sua utilização em aconselhamento de carreira,

foi apresentado no Capítulo 7. Dessas análises, referem-se seguidamente algumas das principais conclusões.

A análise das médias no Inventário das Preocupações de Carreira realçou que aquelas correspondem ao que seria esperado de acordo com a formulação teórica (Super, Thompson e Lindeman, 1988) e confirmam dados obtidos em investigações anteriores com amostras portuguesas de adultos (Duarte, 1993; Rafael, 1992). Os coeficientes de precisão para as fases (entre .89 e .94) e subfases (de .73 a .94) confirmaram uma consistência interna elevada. A análise factorial das subescalas isolou três factores (Exploração/Estabelecimento, Manutenção e Declínio), bastante semelhantes aos obtidos anteriormente com amostras de adultos em contextos industrial e de ensino (Duarte, 1993; Rafael, 1992). A análise de itens comprovou a consistência interna das medidas proporcionadas pelo instrumento, e destacou o agrupamento homogéneo e consistente dos itens, por preocupações por fases e por subfases.

No Inventário de Crenças de Carreira, os coeficientes de precisão obtidos, entre .09 e .72, são relativamente baixos face às exigências que habitualmente se impõem do ponto de vista psicométrico, obtendo-se, todavia, nalgumas escalas índices de consistência interna superiores aos da versão americana. Nas implicações práticas, referiram-se as limitações consequentes na utilização de algumas escalas no aconselhamento individual (Walsh, 1995), a pertinência da especulação sobre a natureza dos construtos medidos (Fuqua e Newman, 1994; Walsh, 1994) e as precauções a tomar na interpretação de resultados de diferenças inter-grupais. A análise factorial ao nível das escalas isolou oito factores que não confirmam a estrutura obtida em estudos com amostras norte-americanas nem a proposta de Krumboltz de organização das escalas em cinco grandes categorias (Krumboltz, 1991b); a análise factorial de itens, em conjugação com os obtidos nos coeficientes de precisão, reforçou o

cuidado a ter na interpretação de resultados individuais nalgumas escalas.

Quanto ao Inventário sobre o Stress Profissional, uma primeira conclusão que se extrai é a de que a opção de considerar a *severidade* e a *frequência* como dimensões separadas em termos de avaliação, obtém suporte na análise das médias e ordenações (bastante diferentes) dos itens das duas escalas. Os coeficientes de precisão são bastante satisfatórios, variam entre .88 e .90 (escalas) e entre .78 e .83. (subescalas) e próximos dos obtidos em várias amostras norte-americanas (Spielberger e Reheiser, 1994a; Spielberger e Reheiser, 1994b; Spielberger, Reheiser, Reheiser e Vaag, 1999; Spielberger e Vaag, 1999; Turnage e Spielberger, 1991), concluindo-se pela elevada consistência interna das escalas e das subescalas e pela homogeneidade dos itens constituintes (com base na análise complementar ao nível dos itens). Na análise factorial, para os itens relativos às três escalas, ressalta uma estrutura que segue, na amostra portuguesa, uma solução factorial que não reúne, em dois factores claros, as subescalas *Pressão do Trabalho* e *Falta de Suporte*, mas antes uma estrutura em 7 ou 8 factores que representa, com ligeiras sobreposições, uma subdivisão daquelas subescalas em pequenos factores.

As análises conjuntas dos três instrumentos (intercorrelações e análises factoriais) revelaram independência entre os três instrumentos utilizados, os quais avaliam, assim, dimensões psicológicas diferentes.

No Capítulo 8 efectuaram-se análises de diferenças inter-grupais segundo as variáveis sexo, idade, grupo profissional e anos de experiência profissional.

Nas preocupações de carreira, o efeito das variáveis consideradas é diverso; destaca-se a grande importância das variáveis idade e anos de experiência profissional o que confirma, no seu conjunto, o modelo teórico subjacente. A análise de variância mostrou efeitos significativos da variável

idade nas preocupações de carreira relativas às preocupações por todas as fases, excepto na *Manutenção*; as preocupações pela fase de *Exploração* diminuem à medida que aumenta a idade, o que sucede igualmente com as de *Estabelecimento*, enquanto nas preocupações pela fase de *Declínio* a tendência observada vai no sentido de um aumento das médias acompanhando o aumento da idade. As preocupações *Actualizar* e *Inovar* são sempre importantes na medida em que se situam, em geral, entre as três médias mais elevadas nos vários grupos etários. Assinalou-se que, para Super, estas duas preocupações - *Actualizar* e *Inovar* - constituem, mais do que verdadeiras subfases, tarefas cuja relevância é maior em alguns indivíduos e nalguns campos profissionais (Super, Thompson e Lindeman, 1988, pp.4-10). Nas implicações dos dados agora obtidos, em conjunto com os de trabalhos anteriores, decorre a necessidade de construção de normas diferenciadas para o Inventário das Preocupações de Carreira de acordo com a variável idade; naturalmente, essas normas deverão ser utilizadas, no contexto do exame psicológico individual, integrando a história de vida do indivíduo e considerando que limites etários das fases não são, nem teórica, nem empiricamente rígidos.

Nas crenças de carreira, os resultados revelam que a variável sexo é pouco determinante dado que, apesar de se encontrarem diferenças significativas em 9 das 25 escalas, a estrutura das crenças (ordenação de médias) é muito similar para ambos os sexos, o que surge em conformidade com os resultados obtidos nos Estados Unidos (Krumboltz, 1991b). O efeito da variável idade destacou-se em 11 das 25 escalas, sobressaindo as escalas *Aceitação da incerteza*, *Experimentar empregos* e *Mudança de local de trabalho* pelo facto de apresentarem, nas comparações múltiplas, um número mais elevado de diferenças significativas entre as médias nos diferentes grupos etários considerados. Quanto à variável grupo profissional, entre as que

apresentam diferenças significativas favoráveis aos bancários, estão as escalas *Ambiente de trabalho estruturado*, *Transição da formação para o emprego*, *Mudança de local de trabalho* e *Formação profissional* pela maior diferença na sua ordenação relativa por comparação com a respectiva ordenação nos professores; utilizando o mesmo critério, nas escalas que apresentam diferenças favoráveis aos professores, destacaram-se o *Curso Superior* e a *Igualdade com os pares*. Finalmente, a variável anos de experiência profissional é moderadamente importante tendo determinado os resultados em 10 escalas.

No *stress* profissional, os resultados apontam com muita nitidez para a importância da variável grupo profissional, com diferenças estatisticamente significativas para todas as escalas e subescalas entre bancários e professores. A variável grupo profissional determina os resultados em 21 dos 29 itens da *Severidade de Stress* e em 24 dos 30 itens da *Frequência de Stress* e com alguns dados interessantes relativos ao sentido das diferenças; efectivamente, enquanto para a *severidade*, a maioria das diferenças são favoráveis aos professores, para a *frequência* emerge um padrão em que a totalidade das diferenças (à excepção de uma) é favorável aos bancários. Destacam-se implicações importantes para a intervenção, designadamente sobre a elaboração de normas para utilização em aconselhamento individual e sobre a pertinência da análise dos contextos de trabalho. Deve ainda considerar-se o efeito da variável sexo na determinação dos resultados, em especial, no que respeita aos indicadores de *severidade*. Pode ainda dizer-se que os efeitos das variáveis idade e anos de experiência profissional não são particularmente relevantes.

Em síntese, os instrumentos estudados apresentam potencialidades, psicométricas e de interpretação psicológica, na utilização em aconselhamento individual, bem como na avaliação de necessidades de grupos distintos, numa

perspectiva de apoio no desenvolvimento de carreira.

Entre os aspectos susceptíveis de atenção em futuras investigações destacam-se os seguintes: estudo de especificidades dos períodos de transição entre fases na carreira, designadamente no que se refere ao papel que assumem as crenças de carreira e o *stress* profissional; aprofundamento do estudo do *stress* profissional de acordo com a variável grupo profissional/profissão, integrando aspectos de natureza qualitativa relativos aos contextos específicos de trabalho; estudo da relação entre *stress* profissional e saliência dos papéis; estudo da importância da variável nível profissional enquanto mediadora das diferenças entre sexos no *stress* profissional.

Retomando, no seu conjunto, a revisão de literatura, conclui-se que a natureza do “trabalho” é agora diferente do passado (e de um passado ainda recente), sendo os fenómenos da competição global, da diversidade cultural, das novas tecnologias e dos novos processos de gestão realidades que requerem indivíduos com pensamento crítico, competências de resolução de problemas e de comunicação, assim como níveis elevados de competência profissional (Lankard, 1996). Por seu lado, o significado do trabalho varia de indivíduo para indivíduo (Ferreira Marques, 1998; Herriot, 2001) e no mesmo indivíduo ao longo do tempo (Herriot, 2001). Estas realidades suscitam naturalmente a necessidade de uma crescente e sistemática colaboração entre teóricos do desenvolvimento da carreira e os conselheiros, enquanto membros de equipas de investigação, com vista à compreensão do comportamento vocacional em contextos específicos e com populações também específicas (Herr e Cramer, 1996).

É pouco provável que uma única teoria de desenvolvimento de carreira seja adequada para explicar o comportamento vocacional ao longo do ciclo de vida, em todas as circunstâncias e com todas as pessoas. Mas o Modelo Desenvolvimentista de Avaliação e Aconselhamento de Carreira oferece, na

actualidade, possibilidades de intervenção e de investigação solidamente apoiadas por dados empíricos.

Finalmente, entendendo a ciência (e a psicologia da carreira) numa perspectiva dinâmica, em que no seu processo de desenvolvimento se descobrem, em cada momento, hesitações, dúvidas e contradições que, depois de solucionadas, suscitam outras hesitações, outras dúvidas e outras contradições, esperamos que esta dissertação suscite interrogações que constituam um estímulo à evolução do conhecimento em psicologia da carreira de forma a que a carreira (a vida) seja cada vez mais a concretização do sonho que, nas palavras do poeta, comanda a vida.

Bibliografia

Abreu, M. V. (1997). Conclusões. In *Actas da Conferência Internacional "A Informação e a Orientação Escolar e Profissional no Ensino Superior. Um desafio da Europa"* (pp.315-316). Coimbra: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.

Afonso, M. J. (1987). *Estudo da maturidade vocacional e da saliência das actividades em estudantes do ensino secundário*. Trabalho de síntese apresentado nas Provas de Aptidão Pedagógica e Capacidade Científica. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa (policopiado).

Allport, G. W., Vernon, P. E., e Lindzey, G. (1960). *Manual. Study of Values. A scale for measuring dominant interests in personality* (3rd. ed.). Boston: Houghton Mifflin Company.

American Psychologist (1984). Distinguished scientific award for the publication of psychology: 1983. *American psychologist*, 39 (3), 274-280.

Anastasi, A., e Urbina, S. (1997). *Psychological testing* (7th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

Arnold, J. (1997). *Managing careers into the 21st century*. London: Paul Chapman Publishing Company.

Avedon, L. (1995). *Older workers in transition. ERIC Digest*. Columbus: ERIC Clearinghouse on Adult, Career and Vocational Education (ED400474).

Axelrod, W. L., e Gavin, J. F. (1980). Stress and strain in blue-collar and white-collar management staff. *Journal of Vocational Behavior*, 17 (1), 41-49.

Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs.

Barone, D. F. (1995). Work stress conceived and researched transactionally. In R. Crandall e P. L. Perrewé (Eds.), *Occupational stress: A handbook* (pp.29-37). Washington: Taylor & Francis.

Barros, A. (1997). *Os valores e o modelo dos cinco factores da personalidade: Aplicação de dois instrumentos de medida a uma amostra de adultos trabalhadores*. Dissertação de Mestrado em Psicologia da Orientação e Desenvolvimento de Carreira. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa (policopiado).

Beck, A. T. (1976). *Cognitive therapy and the emotional disorders*. New York: International Universities Press.

Bennet, N. (1989). Stress among employee assistance program administrators: The influence of role and organizational characteristics. *The Journal of Drug Issues*, 19 (3), 403-418.

Bingham, W. C. (1986). Estratégias para uma intervenção eficaz. *Revista Portuguesa de Psicologia*, 23, 55-83.

Bingham, W. C. (1999). Human development and school guidance: Challenges for the century ahead. *Revista Portuguesa de Psicologia*, 34, pp. 7-28.

Bordin, E. S. (1990). Psychodynamic model of career choice and satisfaction. In D. Brown e L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed.) (pp. 102-144). San Francisco: Jossey Bass.

Bordin, E. S. (1994). Intrinsic motivation and the active self: convergence from a psychodynamic perspective. In M. Savickas, e R. Lent, *Convergence in career development theories: implications for science and practice* (pp. 53-61). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

Brammer (1992). *Coping with life transitions*. ERIC Digest. Columbus: ERIC Clearinghouse on Counseling and Personnel Services (ED350527).

Brief, A. P., e Aldag, R. J. (1976). Correlates of role indices. *Journal of Applied Psychology*, 61 (4), 468-472.

Brief, A. P., e George, J. M. (1995). Psychological stress in the workplace: A brief comment on Lazarus' outlook. In R. Crandall e P. L. Perrewé (Eds.), *Occupational stress: A Handbook* (pp.15-19). Washington: Taylor & Francis.

Brizzi, J. S. (1990, March). *Career adaptability in adult vocational development*. Paper presented at the Annual Meeting of the American Association for Counseling and Development, Cincinnati.

Brown, B. L. (1998). *Career mobility. A choice or necessity?*. Columbus: ERIC Clearinghouse on Adult, Career and Vocational Education (ED414436).

Brown, D., e Brooks, L. (1991). *Career counseling techniques*. Boston: Allyn & Bacon.

Bruto da Costa, A.(1997). *As preocupações de carreira e os valores: estudo com candidatos ao curso de promoção a comissário e ao curso de promoção a chefe de esquadra*. Dissertação de Mestrado em Psicologia da Orientação e Desenvolvimento de Carreira. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa (policopiado).

Campbell , R. E., e Cellini, J. V. (1981). A diagnostic taxonomy of adult career problems. *Journal of Vocational Behavior*, 19 (2), 175-190.

Campbell, R. E., e Heffernan, J. M. (1983). Adult vocational behavior. In W. B. Walsh e S. H. Osipow (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology: Vol. 1. Foundations* (pp. 223-260). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Caplan, R. D. (1983). Person-Environment Fit: Past, present and future. In C. L. Cooper (Ed.), *Stress research: Issues for the eighties* (pp.35-78). Chicester, England: Wiley.

Chartrand, J. M. (1996). Linking theory with practice. A Sociocognitive interactional model for career counseling. In M. L. Savickas e W. B. Walsh (Eds.), *Handbook of career counseling. Theory and practice* (pp. 121-134). Palo Alto: Davies-Black Publishing.

Chartrand, J. M., e Camp, C. C. (1991). Advances in the measurement of career development constructs: A 20-year review. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 1-39.

Chesney, M. A., e Rosenman, R. H. (1983). Specificity in stress models: Examples draw from type A behavior. In C. L. Cooper (Ed.), *Stress research: Issues for the eighties* (pp.35-78). Chicester, England: Wiley.

Child, D. (1990). *The essentials of factor analysis* (2nd ed.). London: Cassell Educational Limited.

Collin, A. (1979). 'Mid-life crisis' and its implications in counselling. *British Journal of Guidance and Counselling*, 7 (2), 144-152.

Cooke, R. A., e Rousseau, D. M. (1983). Relationship of life events and personal orientations to symptoms of strain. *Journal of Applied Psychology*, 68 (3), 446-458.

Cooke, R. A., e Rousseau, D. M. (1984). Stress and strain from family roles and work-role expectations. *Journal of Applied Psychology*, 69 (2), 252-260.

Cooper, C. L. (1983). Problem areas for future research: Cancer and working woman. In C. L. Cooper (Ed.), *Stress research: Issues for the eighties* (pp.103-119). Chicester, England: Wiley.

Cooper, C. L., e Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49, (1), 11-28.

Cooper, C. L., e Sadri, G. (1995). The impact of stress counseling at work. In R. Crandall e P. L. Perrewé (Eds.), *Occupational stress: A handbook* (pp.271-282). Washington: Taylor & Francis.

Cooper, S. E., e O'Connor, R. M. Jr. (1993). Standards for organizational consultation assessment and evaluation instruments. *Journal of Counseling and Development*, 71, 651-660.

Crites, J. O. (1969). *Vocational psychology. The study of vocational behavior and development*. New York: McGraw-Hill.

Crites, J. O. (1976). A comprehensive model of career development in early adulthood. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 105-118.

Crites, J. O. (1981). *Career counseling. Models, methods and materials*. New York: McGraw-Hill Book Company.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th. ed.). New York: HarperCollins Publishers.

Darkenwald, G. G. (1980). Educational and career guidance for adults: Delivery system alternatives. *The Vocational Guidance Quarterly*, 28 (3), 200-207.

Dawis, R. V. (1994). The theory of work adjustment as convergent theory. In M. Savickas, e R. Lent, *Convergence in career development theories: implications for science and practice* (pp. 33-43). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

Dawis, R. V., e Lofquist, L. H. (1977). Personality style and the process of work adjustment. In H. J. Peters e J. C. Hansen (Eds.), *Vocational guidance and career development-selected readings* (3rd ed.) (pp.329-335). New York: McMillan Publishing Co. Inc.

Descombes, J. P. (1977). Role et signification des valeurs professionnelles dans la psychologie vocationnelle contemporaine. *Revue de Psychologie Appliquée*, 27 (4), 285-296.

Descombes, J. P. (1980). Cinquante ans d' études et d'évaluation des valeurs professionnelles (1925-1975). *Revue de Psychologie Appliquée*, 30 (1), 1-101.

Dickes, P., Tournois, J., Flieller, e Kop, J-L. (1994). *La psychométrie*. Paris: Presses Universitaires de France.

Di Salvo, V., Lubbers, C., Rossi, A. M., e Lewis, J. (1995). Unstructured perceptions of work-related stress: An exploratory qualitative study. In R. Crandall e P. L. Perrewé (Eds.), *Occupational stress: A handbook* (pp.39-50). Washington: Taylor & Francis.

Duarte, M. E. (1984). *Estudo sobre a Escala de Valores WIS em duas amostras de estudantes do ensino secundário*. Trabalho de síntese apresentado nas Provas de Aptidão Pedagógica e Capacidade Científica. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa (policopiado).

Duarte, M. E. (1993). *Preocupações de carreira, valores e saliência das actividades em adultos empregados*. Dissertação de doutoramento em Psicologia da Orientação Escolar e Profissional. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa (policopiado).

Duarte, M. E. (1994). O desenvolvimento da carreira em adultos. Modelo de avaliação e aconselhamento. *Separata da Revista de Psicologia Militar*, 8, 3-16.

Duarte, M. E. (1995). *O desenvolvimento da carreira nos adultos: da maturidade vocacional à adaptabilidade*. In J. Ferreira Marques, e M. Rafael (Eds.), *Career guidance services for the 90's. Proceedings* (pp. 248-255). Lisboa.

Duarte, M. E. (1998a, Novembro). *Deontologia na avaliação psicológica*. Comunicação apresentada na Forum Psicólogo: Ética e Identidade: Lisboa: Arquivo da Torre do Tombo, Sindicato Nacional dos Psicólogos.

Duarte, M. E. (1998b). *Inventário das Preocupações de Carreira. Manual*. Lisboa: Universidade de Lisboa. Centro de Psicometria e Psicologia da Educação.

Duarte, M. E. (1999). Centralité des activités et développement vocationnel de l'adulte. In M. Huteau e J. Lautrey (Eds.), *Psychologie et Différences Individuelles* (pp.413-417). Rennes: Presses Universitaires de Rennes.

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.

Duarte, M. E. (no prelo). A avaliação psicológica na intervenção vocacional: Princípios, técnicas e instrumentos. In *Obra não publicada*. Coimbra: Quarteto.

Duarte, M. E., e Ferreira Marques, J. H. (1992, Julho). *Career concerns and role salience in employed women*. Comunicação apresentada no International Symposium on Career Development, Ghent, Bélgica.

Dunham, J. (1984). *Stress in teaching*. London: Croom Helm.

Ferreira-Marques, J. H. (1969). *Estudos sobre a Escala de Inteligência de Weschler para crianças (WISC): Sua adaptação e aferição para Portugal*. Dissertação de doutoramento em Filosofia. Lisboa: Faculdade de Letras.

Ferreira Marques, J. H. (1971). O problema da validade em psicologia diferencial. *Separata da Revista da Faculdade de Letras de Lisboa*, III série, 14, 7-31.

Ferreira Marques, J. H. (1982, July). *The planning and instrument development processes of the work importance study*. Paper presented at the 20th International Congress of Applied Psychology, Edinburgh.

Ferreira Marques, J. H. (1983). A investigação psicológica sobre os valores. Desenvolvimento de uma nova escala de valores. *Revista Portuguesa de Psicologia*, 17-19, 135-155.

Ferreira Marques, J. H. (1989). Advances in the assessment of values and role salience. *Evaluación Psicológica/Psychological Assessment*, 5 (2), 147-160.

Ferreira Marques, J. H. (1993). El compromiso de la orientación escolar y profesional con los cambios de la sociedad. In *Actas do V Seminário Iberoamericano de Orientación* (pp.67-75), Tenerife: Asociación Española para la Orientación Escolar y Profesional.

Ferreira Marques, J. H. (1995). The Portuguese Work Importance Study. In D. E. Super, e D. Šverko (Eds.), *Life Roles, Values and Careers: International Findings of the Work Importance Study* (pp.181-187). San Francisco: Jossey-Bass.

Ferreira Marques, J. H. (1996/1997). Da filosofia à psicologia dos valores. *Memórias da Academia das Ciências de Lisboa. Classe de Letras*. Tomo XXXIII, 7-22.

Ferreira Marques, J. H. (1997). The importance of work and leisure: Cross-national comparisons. In R. G. Sultana e J. M. Sammut (Eds.), *Careers education and guidance in Malta: issues and challenges* (pp. 377-391). Malta: PEG Publications.

Ferreira Marques, J. H. (1998). Challenges for guidance in the world. In E. R. Repetto Talavera, e C. Vélaz de Medrano (Eds.), *Career Development, Human Resources and Labour Market* (pp. 393-403). Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia, Vol. II.

Ferreira Marques, J. H. (1999). Exposé introductif. In *Pratiques européennes comparées de l'orientation* (pp. 7-10). Paris: Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris.

Ferreira Marques, J. H., Alves, J. H., Duarte, M. E., e Afonso, M. J. (1985). A Escala de Valores WIS e sua utilização em orientação. In J. F. Cruz, L. S. Almeida, e O. F. Gonçalves (Eds.), *Intervenção psicológica na educação* (pp.447-455). Porto: A.P.L.P.

Ferreira Marques, J. H., e Caeiro, L. A. (1979). O Inventário de Desenvolvimento Vocacional (CDI) em Portugal: Estudo preliminar. *Biblos*, LV, 501-514.

Ferreira Marques, J. H., e Caeiro, L. A. (1981). Le Career Development Inventory au Portugal: Étude préliminaire. *International Review of Applied Psychology*, 30, 479-490.

Ferreira Marques, J. H., e Caeiro, L. A. (1988). *Inventário de Desenvolvimento Vocacional-Forma para Estudantes Universitários*. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa.

Ferreira Marques, J. H., Caeiro, L. A., Alves, J. H., Pinto, H. R., Duarte, M. E., Afonso, M. J., Teixeira, M. O., e Lima, M. R. (1998). *Programa de Orientação da Carreira (POC) para o 9º ano*. Nova edição revista. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.

Ferreira Marques, J. H., Caeiro, L. A., e Pinto (1985). O Programa de Orientação da Carreira (POC) para o 9º ano: organização geral e avaliação em 1982/83. In J. F. Cruz, L.S. Almeida e O. F. Gonçalves (Eds.), *Intervenção Psicológica na Educação* (pp. 423-429. Porto: Associação Portuguesa de Licenciados em Psicologia.

Ferreira Marques, J. H., e Duarte, M. E. (1992, Julho). *Career concerns and values in employed adults*. Comunicação apresentada no 25th International Congress of Psychology, Bruxelas.

Ferreira Marques, J. H., e Miranda, M. J. (1995). Developing the Work Importance Study. In D. E. Super, e D. Šverko (Eds.), *Life Roles, Values and Careers: International Findings of the Work Importance Study*. (pp.62.74). San Francisco: Jossey-Bass.

Ferreira Marques, J. H., e Teixeira, M. O. (1993). *Educational and vocational guidance services in Portugal*. A contribution to a study co-ordinated by A. C. Watts, J. Guichard, P. Plant e M. L. Rodriguez for the Comission of the European Communities (Task Force for Human Resources, Education and Youth) (policopiado).

Ferreira Marques, J. H., e Watts, A. G. (1988). *Educational and vocational guidance services for the 14-25 age group in Portugal*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Firth, J. (1985). Personal meanings of occupational stress: Cases from the clinic. *Journal of Occupational Psychology*, 58, (2), 139-148.

Firth, J., e Shapiro, D. A. (1986). An evaluation of psychoterapy for job-related distress. *Journal of Occupational Psychology*, 59, (2), 111-119.

Fisher, C. D., e Gitelson, R. (1983). A meta-analysis of the correlates of role conflict and ambiguity. *Journal of Applied Psychology*, 68 (2), 320-333.

Fleming, R., Baum, A., e Singer, J. E. (1984). Toward an integrative approach to the study of stress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46 (4), 939-949.

Fuqua, D. L., e Newman, J. L. (1994). An evaluation of the Career Beliefs Inventory. *Journal of Counseling & Development*, 72, 429-430.

Gelpe, D. (1997). Les préoccupations de carrière d'adultes en situation de transition professionnelle: Effets de trois types de déterminantes. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 26 (1), 137-156.

Gerstein, M. (1982). Vocational counseling for adults in varied settings: A comprehensive view. *The Vocational Guidance Quarterly*, 30 (4), 315-322.

Ginzberg, E. (1952). Toward a theory of occupational choice. *The Personnel and Guidance Journal*, 30 (8), 491-494.

Ginzberg, E. (1966). *Occupational choice. An approach to a general theory* (4th. ed.). New York: Columbia University Press.

Ginzberg, E. (1984). Career development. In D. Brown e L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (pp. 169-191). San Francisco: Jossey Bass.

Goodman, J., e Hoppin, J. (1988). *Adult career counseling - new clientele. Highlights: An ERIC/CAPS Digest*. Columbus: ERIC Clearinghouse on Counseling and Personnel Services (ED3044624).

Goodson, W. D. (1982). Status of career programs on college and university campuses. *The Vocational Guidance Quarterly*, 30 (3), 230-235.

Greenhaus, J. H., e Simon, W. E. (1977). Career salience, work values, and vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 10, 104-110.

Gupta, N., e Jenkins, G. D., Jr. (1984). Substance use as an employee response to the work environment. *Journal of Vocational Behavior*, 24 (1), 84-93.

Gysbers, N. (1988). *Career development: The contemporary scene and the future. Highlights: An ERIC/CAPS Digest*. Columbus: ERIC Clearinghouse on Counseling and Personnel Services (ED304632).

Hackett, G., Lent, R. W., e Greenhaus, J. H. (1991). Advances in vocational theory and research: A 20-year retrospective. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 3-38.

Hall, D. T., e Kram, K. E. (1981). Development in midcareer. In D. H. Montross e C. J. Shinkman (Eds.), *Career development in the 1980s: Theory and practice* (pp. 406-423). Springfield: Charles Thomas.

Halpin, G., e Halpin, G. (1989, November). *Factor structure of the Adult Career Concerns Inventory*. Paper presented at the Annual Meeting of the Mid-South Educational Research, Little Rock, Arkansas.

Halpin, G., Ralph, J., e Halpin, G. (1987, November). *A study of the validity and reliability of the Adult Career Concerns Inventory*. Paper presented at the Annual Meeting of the Mid-South Educational Research, Mobile.

Halpin, G., Ralph, J., e Halpin, G. (1990). The Adult Career Concerns Inventory: validity and reliability. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 22, 196-202.

Hanson, M. C. (1981). Career counseling in organizational groups. In D. H. Montross e C. J. Shinkman (Eds.), *Career development in the 1980s: Theory and practice* (pp. 379-392). Springfield: Charles Thomas.

Harris, J. R. (1995). An examination of the transaction approach in occupational stress research. In R. Crandall e P. L. Perrewé (Eds.), *Occupational stress: A handbook* (pp.21-28). Washington: Taylor & Francis.

Hartung, P. J. (1993). Balancing work and love: The case of Rosie. *The Career Development Quarterly*, 42, 56-60.

Hatfield, M. O. (1990). Stress and the american worker. *American Psychologist*, 45 (10), 1162-1164.

Herr, E. L., e Cramer, S. H. (1996). *Career guidance and counseling through the life span* (5th. ed.). New York: Harper Collins.

Herriot, P. (2001). *The employment relationship. A psychological perspective*. Philadelphia: Routledge Ltd.

Herzberg, F. (1978). *Le travail et la nature de l'homme* (4^a ed.) (Trad. de C. Voraz). Paris: Entreprise Moderne D'Édition (trabalho original publicado em 1966).

Herzberg, F., Mausner, B., e Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.

Hiew, C. H. (1995). Job stress in the shifting canadian economy. In Spielberger, C. D., Saranson, I. G., Brebner, J. M., Greenglass, E., Laungani, P. e O'Roark, A. M. (Eds.), *Stress and emotion. Anxiety, anger and curiosity*. Vol 15. (pp. 103-119) New York: Hemisphere Publishing Corporation.

Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. New Jersey: Prentice-Hall.

Holland, J. L. (1994). Separate but unequal is better. In M. Savickas e R. Lent, *Convergence in career development theories: implications for science and practice* (pp. 45-51). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

Holland, J. L. (1995). *Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environments*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Hopson, B. (1985). Adult life and career counselling. *British Journal of Guidance and Counselling*, 13 (1), 49-59.

Hopson, B., e Scally, M. (1980). Change and development in adult life: Some implications for helpers. *British Journal of Guidance and Counselling*, 8 (2) 175-187.

Huberman, M. (1989a). Les phases de la carrière enseignante: Un essai de description et de prévision. *Revue Française de Pédagogie*, 86, 5-16.

Huberman, M. (1989b). *La vie des enseignants: Évolution et bilan d'une profession*. Neuchâtel: Delachaux et Niestlé.

Imel, S. (1996). *Myths and realities: Older workers*. Columbus: ERIC Clearinghouse on Adult, Career and Vocational Education (ED392894).

Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., Freedman, S. M., e Phillips, J. S. (1990). Worksite stress management interventions. *American Psychologist*, 45 (2), 252-261.

Jepsen, D. A. (1990). Developmental career counseling. In B. Walsh, e S.H. Osipow (Eds.), *Career counseling: Contemporary topics in vocational psychology* (pp. 117-157). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Jepsen, D. A. (1996). Relationships between developmental career counseling theory and practice. In M. L. Savickas e W. B. Walsh (Eds.), *Handbook of career counseling. Theory and practice* (pp. 135-153). Palo Alto: Davies-Black Publishing.

Jex, S. M., Spector, P. E., Gudanowski, D. M., e Newman, R. A. (1995). Relations between exercise and employee responses to work stressors: A summary of two studies. In R. Crandall e P. L. Perrewé (Eds.), *Occupational stress: A handbook* (pp.283-301). Washington: Taylor & Francis.

Jordaan, J. P., e Heyde, M. B. (1979). *Vocational maturity during the high school years*. New York: Teachers College Press.

Johnston, J. A., e Heppner, M. J. (1984). *Adult career development: an overview. Highlights: An ERIC/CAPS fact sheet*. Columbus: ERIC Clearinghouse on Counseling and Personnel Services (ED260370).

Kasl, S. V. (1983). Pursuing the link between stressful life experiences and disease: A time for reappraisal. In C. L. Cooper (Ed.), *Stress research: Issues for the eighties* (pp.79-102). Chicester, England: Wiley.

Kellett, R, e Conger, S. (1995). A three-tiered model of career counseling services. ERIC Digest. Greensboro: ERIC Clearinghouse on Counseling and Student Services (ED414515).

- Kerka, S. (1995). *Adult career counseling in a new age*. Columbus: ERIC Clearinghouse on Adult, Career and Vocational Education (ED389881).
- Kidd, J. M. (1998a). The career counselling interview. In A. G. Watts, B. Law, J. Killeen, J. M. Kidd, e R. Hawthorn (Eds), *Rethinking carers education and guidance: theory, policy and practice* (pp.189-209). London and New York: Routledge.
- Kidd, J. M. (1998b). Career planning within work organisations. In A. G. Watts, B. Law, J. Killeen, J. M. Kidd, e R. Hawthorn (Eds), *Rethinking carers education and guidance: theory, policy and practice* (pp.142-154). London and New York: Routledge.
- Kidd, J. M., e Knasel, E. G. (1979). *Work values and work salience: A review of research*. Hertford: National Institute for Careers Education and Counselling.
- Kline, P. (2000). *Handbook of psychological testing*. (2nd ed.). London: Routledge.
- Knasel, E. G., Super, D. E., e Kidd, J. M. (1981). *Work salience and work values: Their dimensions, assessment and significance. Final technical report*. Hertford: National Institute for Careers Education and Counselling.
- Krumboltz, J. D. (1981). A social learning theory of career decision making. In D. H. Montross e C. J. Shinkman (Eds.), *Career development in the 1980s: Theory and practice* (pp. 43-66). Springfield: Charles Thomas.
- Krumboltz, J. D. (1991a). *Career Beliefs Inventory*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Krumboltz, J. D. (1991b). *Manual for the Career Beliefs Inventory*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Krumboltz, J. D. (1992a). Challenging troublesome career beliefs. Columbus: ERIC Clearinghouse on Adult, Career and Vocational Education (ED347481).
- Krumboltz, J. D. (1992b). The wisdom of indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 41, 239-244.

Krumboltz, J. D. (1993). Integrating career and personal counseling. *The Career Development Quarterly*, 42 (2), 143-148.

Krumboltz, J. D. (1994a). The Career Beliefs Inventory. *Journal of Counseling & Development*, 72, 424-428.

Krumboltz, J. D. (1994b). Improving career development theory from a social learning perspective. In M. Savickas, e R. Lent, *Convergence in career development theories: implications for science and practice* (pp. 9-31). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

Krumboltz, J. D. (1994c). Potencial value of the Career Beliefs Inventory. *Journal of Counseling & Development*, 72, 432-433.

Krumboltz, J. D., e Nichols, C. W. (1990). Integrating the social learning theory of career decision making. In B. Walsh e S. Osipow (Eds.), *Contemporary topics in vocational psychology* (pp. 159-192). New Jersey: Lawrence Erlbaum Publishers.

Lankard, B. A. (1993). Career development through self-renewal. ERIC Digest. ERIC Clearinghouse on Adult, Career and Vocational Education (ED358378)

Lankard, B. A. (1996). *Job training versus career development: What is vocational education's role?*. ERIC Clearinghouse on Adult, Career and Vocational Education (ED395217).

Law, B. (1981). Community interaction: A 'Mid-Range' focus for theories of career development in young adults. *British Journal of Guidance and Counseling*, 9 (2), pp. 142-158.

Law, B. (1998). A career-learning theory. In A. G. Watts, B. Law, J. Killeen, J. M. Kidd, e R. Hawthorn (Eds), *Rethinking careers education and guidance: theory, policy and practice* (pp.46-71). London and New York: Routledge.

Lazarus, R. S. (1995). Psychological stress in the workplace. In R. Crandall e P. L. Perrewé (Eds.), *Occupational stress: A Handbook* (pp.3-14). Washington: Taylor & Francis.

Lazarus, R. S., e Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Company.

Lent, E. B. (1996). The person focus in career theory and practice. In M. L. Savickas e W. B. Walsh (Eds.). *Handbook of career counseling. Theory and practice* (pp. 109-120). Palo Alto: Davies-Black Publishing.

Levin, S. A., Krumboltz, J. D., e Krumboltz, B. T. (1995). *Exploring your career beliefs: A Workbook for the Career Beliefs Inventory with techniques for integrating your Strong and MBTI results*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

Levinson, D. J., Darrow, C. N., Klein, E. B., Levinson, M. H., e McKee, B. (1978). *The seasons of a man's life*. New York: Alfred A. Knopf.

Lima, M. R. (1989). *Estudo da maturidade vocacional em estudantes universitários*. Trabalho de síntese apresentado nas provas de acesso à categoria de Assistente de Investigação. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação (policopiado).

Lima, M. R. (1997). Aconselhamento de carreira a estudantes do ensino superior. In *Actas da Conferência Internacional "A Informação e a Orientação Escolar e Profissional no Ensino Superior. Um desafio da Europa"* (pp.201-209). Coimbra: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.

Lima, M. R. (1998). *Orientação e desenvolvimento da carreira em estudantes universitários. Estudo das atitudes de planeamento e exploração, identidade vocacional, saliência dos papéis e factores de carreira*. Dissertação de doutoramento em Psicologia da Orientação Escolar e Profissional. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa (policopiado).

Lofquist, L. H., e Dawis, R. V. (1991). *Essentials of person environment correspondence counseling*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

London, M., e Greller, M. M. (1991). Demographic trends and vocational behavior: A twenty year retrospective and agenda for the 1990s. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 125-164.

London, P., e Spielberger, C. D. (1983). Job stress, hassles and medical risk. *American Health* (March/April), 58-61.

Mahoney, D. J. (1986). *An exploration of the construct validity of a measure of adult vocational maturity*. Unpublished doctoral dissertation, Teachers College, Columbia University.

Manuele, C. A. (1984). Modifying vocational maturity in adults with delayed career development: A life skills approach. *The Vocational Guidance Quarterly*, 33 (2), 101-112.

Marino, K. E., e White, S. E. (1985). Departmental structure, locus of control, and job stress: The effect of a moderator. *Journal of Applied Psychology*, 70 (4), 782-784.

Marko, K. W., e Savickas, M. L. (1998). Effectiveness of career time perspective intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 106-119.

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper & Row.

Matteson, M. T., e Ivancevich, J. M. (1987). *Controlling work stress. Effective human resource and management strategies*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

McCrae, R. R., e Costa, P. T. Jr. (1990). *Personality in adulthood*. New York: Guilford Press.

McNemar, Q. (1949). *Psychological statistics*. New York: Wiley.

Meichenbaum, D., e Novaco, R. (1978). Stress inoculation. In C. D. Spielberger e I. G. Saranson (Eds.), *Stress and anxiety* (vol.5) (pp.317-330). New York: John Wiley & Sons.

Meichenbaum, D., Turk, D., e Burstein, S. (1975). The nature of coping with stress. In I. G. Saranson e C. D. Spielberger (Eds.), *Stress and anxiety* (vol. 2) (pp. 337-360). New York: John Wiley and Sons.

Miranda, M. J. (1983). Amostragem de indivíduos: Algumas questões sobre a organização de amostras para a aferição de testes psicológicos em Portugal. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, Coimbra, 241-257.

Mitchell, L. K., e Krumboltz, J. D. (1987). The effects of cognitive restructuring and decision-making training on career indecision. *Journal of Counseling and Development*, 66 (4), 171-174.

Mitchell, L. K., e Krumboltz, J. D. (1990). Social learning theory approach to career decision making: Krumboltz's theory. In D. Brown e L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd. ed.) (pp.145-196). San Francisco, CA: Jossey Bass.

Mitchell, T. R., e Larson, J. R. (1987). Job stress. In T. R. Mitchell e J. R. Larson (Eds.), *People in organizations: An introduction to organizational behavior* (3rd ed) (pp. 188-220). New York: McGraw-Hill.

Monat, A., e Lazarus, R. (1977). Stress and coping. Some current issues and controversies. In A. Monat e R. Lazarus (Eds.), *Stress and coping: An anthology* (pp.1-11). New York: Columbia University Press.

Motowidlo, S. J. , Packard, J. S., e Manning, M. R. (1986). Occupational stress: Its causes and consequences for job performance. *Journal of Applied Psychology*, 71 (4), 618-629.

Murphy, L. R. (1984). Occupational stress management: A review and appraisal. *Journal of Occupational Psychology*, 57, (1), 1-15.

National Career Development Association (1985). *Consumer guidelines for selecting a career counseling*. Alexandria: NCDA.

Neapolitan, J. (1980). Occupational change in mid-career: An exploratory investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 16, pp. 212-225.

Nevill, D. D., e Super, D. E. (1986a). *The Salience Inventory. Theory, application and research*. Palo Alto: Consulting Psychologist Press.

Nevill, D. D., e Super, D. E. (1986b). *The Values Scale. Theory, application, and research. Manual (Research Edition)*. Palo Alto: Consulting Psychologist Press.

Nicholson, N. (1996). Careers in a new context. In P. B. Warr (Ed.), *Psychology at work* (4th ed.) (pp.161-187). London: Penguin Books.

Niles, S. G. (no prelo). Using Super's Career Development and Counselling (C-DAC) model to link theory and practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 00, 1-9.

Niles, S. G., Lewis, D. M., e Hartung, P. J. (1997). Using the Adult Career Concerns Inventory to measure task involvement. *The Career Development Quarterly*, 46 (1), 87-97.

Niles, S. G., e Usher, C. H. (1993). Applying the Career-Development Assessment and Counseling Model to the case of Rosie. *The Career Development Quarterly*, 42, 61-66.

Nunnally, J. C., e Bernstein, I. R. (1994). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.

O'Driscoll, M. P., e Cooper, C. L. (1996). Sources and management of excessive job stress and burnout. In P. B. Warr (Ed.), *Psychology at work* (4th ed.) (pp.188-223). London: Penguin Books.

O'Roark, A. M. (1995). Occupational stress and informed interventions. In C. D. Spielberger, I. G. Saranson, J. M. Brebner, E. Greenglass, P. Laungani, e A.M. O'Roark (Eds.), *Stress and emotion. Anxiety, anger and curiosity*. Vol. 15 (pp. 121-136). New York: Hemisphere Publishing Corporation.

Osborne, W. L., Brown, S., Niles, S., e Miner, C. U. (1997). *Career development, assessment & counseling: Applications of the Donald E. Super C-DAC Model*. Alexandria: American Counseling Association.

Osipow, S. H. (1983). *Theories of career development* (3rd ed.). Englewood Cliffs: Prentice Hall, Inc.

Osipow, S. H. (1990). Convergence in theories of career choice and development. *Journal of Vocational Behavior*, 36, 122-131.

Osipow, S. H. (1994). Moving career theory into the twenty-first century. In M. L. Savickas, e R. W. Lent (Eds.), *Convergence in career development theories: implications for science and practice* (pp. 217-224). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

Osipow, S. H., Doty, R. E., e Spokane, A. R. (1985). Occupational stress, strain, and coping across the life span. *Journal of Vocational Behavior*, 27 (1), 98-108.

Palmer, S., e Dryden, W. (1994). Stress management. Approaches and interventions. *British Journal of Guidance and Counselling*, 22 (1), 5-12.

Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.

Phillips, S. D. (1982a). Career exploration in adulthood. *Journal of Vocational Behavior*, 20, 129-140.

Phillips, S. D. (1982b). The development of career choices: The relationship between patterns of commitment and career outcomes in adulthood. *Journal of Vocational Behavior*, 20, 141-152.

Piaget, J., e Inhelder, B. (1979). *A psicologia da criança* (trad. Moraes Editores). Lisboa: Moraes Editores (trabalho original publicado em 1966).

Pinto, H. R. (1984). *Programa de Orientação da Carreira para o 9º ano de escolaridade*. Relatório apresentado nas Provas de Aptidão Pedagógica e Capacidade Científica. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa (policopiado).

Pinto, H. R. (1992). *A bateria de testes de aptidões GATB e a orientação da carreira em contexto educativo*. Dissertação de doutoramento em Psicologia da Orientação Escolar e Profissional. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa (policopiado).

Pinto, H. R., Afonso, M. J., Teixeira, M. O., e Ferreira Marques, J. F. (1995). As dimensões da maturidade vocacional no Programa de Orientação da Carreira. In J. Ferreira Marques, e M. Rafael (Eds.), *Career guidance services for the 90's. Proceedings* (pp. 426-433). Lisboa.

Rafael, M. (1992). *Estudo das preocupações de carreira e dos valores em alunos de cursos de formação de professores*. Dissertação de Mestrado em Ciências da Educação (Psicologia da Educação). Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação (policopiado).

Rafael, M. (1995). Preocupações de carreira de professores em formação inicial e em serviço. *Revista Portuguesa de Psicologia*, 30, 137-152.

Rafael, M. (1997a, Dezembro). *A avaliação em orientação e desenvolvimento da carreira: Considerações sobre a utilização do modelo C-DAC em adultos*. Comunicação apresentada na V Conferência Internacional de Avaliação Psicológica: Formas e Contextos. Braga.

Rafael, M. (1997b). O modelo desenvolvimentista de avaliação e aconselhamento na carreira (C-DAC): Implicações para a intervenção e investigação nas escolas e nas empresas. *Revista Portuguesa de Psicologia*, 32, 57-70.

Rafael, M., Simas, F. M., e Carvalho, M. A. (1995). *Desenvolvimento vocacional no ensino superior e formação de professores*. In J. Ferreira Marques, e M. Rafael (Eds.), *Career guidance services for the 90's. Proceedings* (pp. 434-442). Lisboa.

Ralph, J., Halpin, G., e Halpin, G. (1987, April). *Personality and demographic variables related to career development and career concerns*. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, Washington.

Randolfi, E. A. (1997). Developing a stress management and relaxation center for the worksite. *AWHP's Worksite Health*, vol 4, (3), 40-44 (reprinted March 2000 on the Worl Web Wide: <http://imt.net/workstress.html>).

Reuchlin, M. (1971). *L'orientation scolaire et professionnelle*. Paris: Presses Universitaires de France.

- Ringle, P. M., e Savickas, M.L. (1983). Administrative leadership. Planning and time perspective. *Journal of Higher Education*, 54 (6), pp. 649-661.
- Riverin-Simard, D. (1990a). Adult vocational trajectory. *The Career Development Quarterly*, 39 (2), 129-142.
- Riverin-Simard, D. (1990b). *Carrières et classes sociales*. Montréal: Édition Saint-Martin.
- Riverin-Simard, D. (1995). *Career transitions*. *ERIC Digest*. Greensboro: ERIC Clearinghouse on Counseling and Student Services (ED414526).
- Sauter, S. L., Murphy, L. R., e Hurrell, J. L, Jr. (1990). Prevention of work-related psychological disorders: A national strategy proposed by the National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). *American Psychologist*, 45 (10), 1146-1158.
- Savickas, M. L. (1991a, August). *Career time perspective: Turning a model into a intervention*. Paper presented at the "Career development research: turning theoretical constructs into counseling interventions". Symposium conducted at the 99th annual convention of the American Psychological Association, San Francisco.
- Savickas, M. L. (1991b) The meaning of work and love: Career issues and interventions. *Career Development Quarterly*, 39, 317-324.
- Savickas, M. L. (1992). New directions in career assessment. In D. H. Montross, e C. J. Shinkman (Eds.), *Career development: Theory and practice* (pp. 336-355). Springfield: Charles C. Thomas.
- Savickas, M. L. (1994a, July). *A new model for career services*. Paper presented at the XV Congress of the International Association for Educational and Vocational Guidance, Madrid.
- Savickas, M. L. (1994b, August). *An epistemology for converging the sciences of career theory and practices*. Paper presented at the meeting of the American Psychological Association, Los Angeles.

Savickas, M. L. (1995a). Current theoretical issues in vocational psychology: Convergence, divergence and schism. In W. B. Walsh e S. H. Osipow (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology: Theory, research & practice* (2nd ed.) (pp.1-34). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Savickas, M. L., (1995b). *Uma nova epistemologia para a psicologia vocacional* (trad. de E. Santos do original "A new epistemology for Vocational Psychology"). Cadernos de Psicologia Educacional: Lisboa: Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias.

Savickas, M. L., e Lent, R. W. (1994). Introduction. A convergence project for career psychology. In M. L. Savickas, e R. W. Lent, *Convergence in career development theories: implications for science and practice* (pp.1-6). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

Savickas, M. L., Passen, A. J., e Jarjoura, D. G. (1988). Career concern and coping as indicators of adult vocational development. *Journal of Vocational Behavior*, 33, 82-98.

Schein, E. H. (1981). The individual, the organization and the career: A conceptual scheme. In D. H. Montross e C. J. Shinkman (Eds.), *Career development in the 1980s: Theory and practice* (pp. 259-276). Springfield: Charles C.Thomas.

Schuler, R. S. (1975). Role perceptions, satisfaction, and performance: A partial reconciliation. *Journal of Applied Psychology*, 60 (6), 683-687.

Scholssberg, N. K. (1981). A model for analysing human adaptation to transition. *The Counseling Psychologist*, 9 (2), 2-18.

Segal, Z. V. (1988). Appraisal of the self-schema construct in cognitive models of depression. *Psychological Bulletin*, 103 (2), 147-162.

Selye, H. (1977). Selections from the Stress of Life. In A. Monat e R. Lazarus (Eds.), *Stress and coping: An anthology* (pp.16-35). New York: Columbia University Press.

Selye, H. (1983). The stress concept: Past, present and future. In C. L. Cooper (Ed.), *Stress research: Issues for the eighties* (pp.1-20). Chicester, England: Wiley.

Sharf, R. S. (1992a). Krumboltz social learning theory. In R. S. Sharf. *Applying career development theory to counseling* (pp.274-301). California: Brooks/Cole Publishing Company.

Sharf, R. S. (1992b). Work adjustment theory. In R. S. Sharf. *Applying career development theory to counseling* (pp.94-117). California: Brooks/Cole Publishing Company.

Shertzer e Stone (1974). *Fundamentals of guidance* (2nd. ed.). Boston: Houghton Mifflin Company.

Silva, J. T. (1997). *Dimensões da indecisão da carreira. Investigações com adolescentes*. Dissertação de doutoramento em Psicologia da Orientação Vocacional. Coimbra: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.

Simas, F. (1986). *Estudo da maturidade vocacional dos jovens de uma escola secundária açoriana*. Trabalho de síntese apresentado nas Provas de Aptidão Pedagógica e Capacidade Científica. Açores: Universidade dos Açores (policopiado).

Spielberger, C. D., Gonzalez, H. P., Taylor, C. J., Algaze, B., e Anton, W. D. (1978). *Examination stress and test anxiety*. In C. D. Spielberger e I. G. Saranson (Eds.), *Stress and anxiety* (vol. 5) (pp. 167-191). New York: John Wiley and Sons.

Spielberger, C. D., e Reheiser, E. C. (1994a). Job stress in university, corporate, and military personnel. *International Journal of Stress Management*, 1 (1), 19-31.

Spielberger, C. D., e Reheiser, E. C. (1994b). The Job Stress Survey: Measuring gender differences in occupational stress. *Journal of Social Behavior and Personality*, 9 (2), 199-218.

Spielberger, C. D., e Reheiser, E. C. (1995). Measuring occupational stress: The Job Stress Survey. In R. Crandall e P. L. Perrewé (Eds.), *Occupational stress: A Handbook* (pp.51-69). Washington: Taylor & Francis.

Spielberger, C. D., Reheiser, E. C., Reheiser, E. C., e Vagg, P. R. (1999). Measuring stress in the workplace: The Job Stress Survey. In D. T. Kenny, F. J. McGuigan, e J. L. Sheppard (Eds), *Stress and health research and clinical applications* (pp.481-495). North Ride, Australia: Gordon and Breach.

Spielberger, C. D., Ritterband, L. M., Sydeman, S. J., Reheiser, E. C., e Unger, K. K. (1995). Assessment of emotional states and personality traits: Measuring psychological vital signs. In J. N. Butcher (Ed.), *Clinical personality assessment: Practical approaches* (pp. 42-58). New York: Oxford University Press.

Spielberger, C. D., Saranson, I. G., Kulcsár, Z., e Heck, G. L. (1991) (Eds.). *Stress and emotion. Anxiety, anger and curiosity*. Vol 14. New York: Hemisphere Publishing Corporation.

Spielberger, C. D., Saranson, I. G., Brebner, J. M., Greenglass, E., Laungani, P. e O'Roark, A. M. (1995) (Eds.). *Stress and emotion. Anxiety, anger and curiosity*. Vol 15. New York: Hemisphere Publishing Corporation.

Spielberger, C. D., e Vagg, P. R. (1992, 1999). *Job Stress Survey - Form HS*. Odessa: Psychological Assessment Resources.

Spielberger, C. D., e Vagg, P. R. (1992, 1999). *Job Stress Survey - Form SP*. Odessa: Psychological Assessment Resources.

Spielberger, C. D., e Vagg, P. R. (1999). *Job Stress Survey. Professional Manual*. Odessa: Psychological Assessment Resources.

Storey, W. D. (1981). Strategic personal career management. In D. H. Montross e C. J. Shinkman (Eds.), *Career development in the 1980s: Theory and practice* (pp. 353-362). Springfield: Charles Thomas.

Super, D. (1939). Occupational level and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 23 (5), 547-564.

Super, D. E. (1942). *The dynamics of vocational adjustment*. New York: Harper & Brothers.

Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8 (4), 185-190.

Super, D. E. (1957). *The psychology of careers. An introduction to vocational development*. New York: Harper & Brothers.

Super, D. E. (1962). The structure of work values in relation to status, achievement, interests, and adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 46 (4), 231-239.

Super, D. E. (1963a). Self-concepts in vocational development. In D. E. Super, R. Starishevsky, N. Matlin, e J. P. Joordan (Eds.), *Career development: Self-concept theory. Essays in vocational development* (pp. 1-16). Teachers College: Columbia University.

Super, D. E. (1963b). Toward making self-concept theory operational. In D. E. Super, R. Starishevsky, N. Matlin, e J. P. Joordan (Eds.), *Career development: Self-concept theory. Essays in vocational development* (pp. 17-32). Teachers College: Columbia University.

Super, D. E. (1963c). Vocational development in adolescence and early adulthood: Tasks and behaviors. In D. E. Super, R. Starishevsky, N. Matlin, e J. P. Joordan (Eds.), *Career development: Self-concept theory. Essays in vocational development* (pp. 79-93). Teachers College: Columbia University.

Super, D. E. (1968). Vocational development theory: Persons, positions, and processes. Lisboa: *Separata da Revista da Faculdade de Letras de Lisboa*, 3ª série, 11, 5-27.

Super, D. E. (1969). Vocational development theory. *Counseling Psychologist*, 1, 2-30.

Super, D. E. (1970). *Work Values Inventory*. Boston: Houghton-Mifflin.

Super, D. E. (1973a). The Career Development Inventory. *British Journal of Guidance and Counselling*, 1 (2), 37-50.

Super, D. E. (1973b). Psychological determinants of vocational choice. In *Association Internationale d'Orientation Scolaire et Professionnelle, 5^e Congrès Mondial, Actes* (pp. 75-85). Quebec.

Super, D. E. (1973c). The Work Values Inventory. In D. G. Zytowski, (Ed.), *Contemporary approaches to interests measurement* (pp. 189-205). Minneapolis: University of Minnesota Press.

Super, D. E. (1974). Vocational maturity theory: Toward implementing a psychology of careers in career education and guidance. In Super, D. E. (Ed.), *Measuring vocational maturity for counseling and evaluation* (pp.9-23). Washington: National Vocational Guidance Association.

Super, D. E. (1976a). *Career education and the meanings of work*. Washington: U. S. Government Printing Office.

Super, D. E. (1976b). Vocational guidance: Emergent decision-making in a changing society. In *Actas do VIII Seminário da Associação Internacional de Orientação Escolar e Profissional, Vol. 1* (pp. 123-153). Lisboa: Sociedade Portuguesa de Psicologia.

Super, D. E. (1977). Vocational maturity in mid-career. *The Vocational Guidance Quarterly*, 25, 294-302.

Super, D. E. (1978). Career patterns and life stages. In L. S. Hansen, e R. S. Rapoza (Eds.), *Career development and counseling of women* (pp.69-77). Springfield: Charles C. Thomas.

Super, D. E. (1980a). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.

Super, D. E. (1980b). Perspectives on the motivation to work: Some recent research on work values and work salience. In *Actes du IX Congrès Mondial de l'AIOSP* (pp.70-87). Königstein/Taunus, Nurnberg.

Super, D. E. (1980/82). Um novo modelo prático de avaliação dos indivíduos em orientação escolar e profissional. *Revista Portuguesa de Psicologia*, 17-19, 119-133.

Super, D. E. (1981). A developmental theory: Implementing a self-concept. In D. H. Montross e C. J. Shinkman (Eds.), *Career development in the 1980s: Theory and practice* (pp. 28-42). Springfield: Charles Thomas.

Super, D. E. (1982a). Comments on Herr, Good, McCloskey, and Weitz: "Career behavior". *Journal of Vocational Behavior*, 21, 254-256.

Super, D. E. (1982b). The relative importance of work: Models and measures for meaningful data. *The Counseling Psychologist*, 10, 95-103.

Super, D. E. (1983a). Assessment in career guidance: Toward truly developmental counseling. *The Personnel and Guidance Journal*, 61 (9), 555-562.

Super, D. E. (1983b). The history and development of vocational psychology: A personal perspective. In W. B. Walsh, e S. H. Osipow (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology* (pp. 5-34). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Super, D. E. (1984a). Career and life development. In D. Brown, e L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (1st Ed.) (pp. 192-234). San Francisco: Jossey-Bass.

Super, D. E. (1984b). Leisure: What it is and might be. *Journal of Career Development*, 11 (2), 71-80.

Super, D. E. (1985). Coming on age in Middletown: Careers in the making. *American Psychologist*, 40 (4) 405-414.

Super, D. E. (1988). Travail et loisir dans une économie en flux. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 17 (1) 23-32.

Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, e L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed.) (pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.

Super, D. E. (1994). A life span, life space perspective in convergence. In Mark L. Savickas, e Robert W. Lent (Eds.), *Convergence in career development theories: implications for science and practice* (pp. 63-74). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

Super, D. E. (1995). Models of career development. In J. Ferreira Marques, e M. Rafael (Eds.), *Career guidance services for the 90's. Proceedings* (pp. 47-66). Lisboa.

Super, D. E., e Bohn, M. J., Jr. (1980). *Psicologia ocupacional* (trad.de E. Nascimento e J. F. Santos). São Paulo: Editora Atlas (trabalho original publicado em 1970).

Super, D. E., Crites, J. O., Hummel, R. C., Moser, H. P., Overstreet, P. L., e Warnath, C. F. (1957). *Vocational development: A framework for research*. New York: Teachers College, Columbia University.

Super, D. E., e Hall, D. T. (1978). Career development: Exploration and planning. *Annual Review of Psychology*, 29, 333-372.

Super, D. E., e Kidd, J. M. (1979). Vocational maturity in adulthood: Toward turning a model into a measure. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 255-270.

Super, D. E., e Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance and Counselling*, 9 (2) 194-201.

Super, D. E., Osborne, W. L., Walsh, D. J., Brown, S. D., e Niles, S. G. (1992). Developmental career assessment and counseling: The C-DAC model. *Journal of Counseling & Development*, 71, 74-79.

Super, D. E., e Overstreet, P. L. (1960). *The vocational maturity of ninth-grade boys*. New York: Teachers College Press.

Super, D. E. e Šverko, D. (1995) (Eds.) *Life Roles, Values and Careers: International Findings of the Work Importance Study*. San Francisco: Jossey-Bass.

Super, D. E., e Thompson, A. S. (1979). A six-scale, two-factor measure of adolescent career or vocational maturity. *The Vocational Guidance Quarterly*, 27, 6-15.

Super, D. E., Thompson, A. S., e Lindeman, R. H. (1985). *Adult Career Concerns Inventory*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press. (Tradução e adaptação para Portugal por M. Eduarda Duarte, Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, 1987).

Super, D. E., Thompson, A. S., e Lindeman, R. H. (1988). *Adult Career Concerns Inventory: Manual for research and exploratory use in counseling*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

Super, D. E., Thompson, A. S., Lindeman, R. H., Jordaan, J. P., e Myers, R. A. (1981). *Career Development Inventory: College and University Form*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

Super, D. E., e Zerkowitz, R. S. (1973). La madurez vocacional en la tercera década de la vida: Definición y medida del enfrentamiento con las tareas del desarrollo profesional en mitad de la carrera individual. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 29, 690-710.

Super, D. E., Zerkowitz, R. S., e Thompson, A. S. (1975). *Career Development Inventory, Adult Form I. Preliminary manual for research and field trial*. New York: Teachers College, Columbia University.

Sverko, B. (1987). The structure of work values: A cross-national comparison. *Acta Inst. Psychol. Univ. Zagreb*, 17, 23-29.

Swanson, J. L. (1996). The theory is the practice. Trait-an-factor/person environment fit counseling. In M. L. Savickas e W. B. Walsh (Eds.), *Handbook of career counseling. Theory and practice* (pp. 93-108). Palo Alto: Davies-Black Publishing.

Swanson, J. L., e Parcover, J. A. (1998). Annual review: Practice and research in career counseling and development-1997. *The Career Development Quarterly*, 47, 98-134.

Taché, J., e Selye, H. (1978). On stress and coping mechanisms. In C. D. Spielberger e I. G. Saranson (Eds.), *Stress and anxiety* (vol.5) (pp.3-24). New York: John Wiley & Sons.

Teixeira, M. O. (1988). *Estudo dos valores e dos interesses em estudantes do ensino secundário*. Trabalho de síntese apresentado nas Provas de Aptidão Pedagógica e Capacidade Científica. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação (policopiado).

Teixeira, M. O. (1997a). Adaptação do Inventário de Interesses Vocacionais JVIS: Um ensaio experimental. In M. M. Gonçalves, I. Ribeiro, S. Araújo, C. Machado, L. Almeida e M. Simões (Eds.), *Avaliação Psicológica: formas e contextos* (Vol V). (pp.299-312). Braga.

Teixeira, M. O. (1997b). Um estudo exploratório das relações entre necessidades, valores e interesses em estudantes do ensino superior. In *Actas da Conferência Internacional "A Informação e a Orientação Escolar e Profissional no Ensino Superior. Um desafio da Europa"* (pp. 234-248). Coimbra: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.

Thomas, E. L. (1980). A typology of mid-life career changers. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 173-182.

Thompson, A. S., e Lindeman, R. H. (1981). *Career Development Inventory. Vol. 1: User's manual*. Palo Alto: Consulting Psychologist Press.

Thompson, A. S., e Lindeman, R. H. (1982). *Career Development Inventory: College and University Form: Supplement to user's manual*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

Thompson, A. S., e Lindeman, R. H. (1984). *Career Development Inventory: Vol. 2: Technical manual*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

Tinsley, H. E. A., e Tinsley, D. J. (1987). Uses of factor analysis in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, 34 (4), 414-424.

Turnage, J. J., e Spielberger, C. D. (1991). Job stress in managers, professionals, and clerical workers. *Work & Stress*, 5 (3), 165-176.

- Vaag, P. R., e Spielberger, C.D. (1998). Occupational stress: Measuring pressure and organizational support in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3 (4), 294-305.
- Vaag, P. R., e Spielberger, C.D. (1999). The Job Stress Survey: Assessing perceived severity and frequency of occurrence of generic sources of stress in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4 (3), 1-5.
- Vasconcelos, F. (1936). *A escolha da carreira para os nossos filhos*. Lisboa: Livraria Clássica Editora.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- Walsh, B. D. (1995). The Career Beliefs Inventory: A review and a critique. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 28, 61-64.
- Walsh, W. B. (1990). A summary and integration of career counseling approaches. In B. Walsh e S. Osipow (Eds.), *Contemporary topics in vocational psychology* (pp. 263-282). New Jersey: Lawrence Erlbaum Publishers.
- Walsh, W. B. (1994). The Career Beliefs Inventory: Reactions to Krumboltz, *Journal of Counseling & Development*, 72, 431.
- Watts, A. G. (1980a). Educational and careers guidance services for adults: A rationale and conceptual framework. *British Journal of Guidance and Counselling*, 8 (1) 11-22.
- Watts, A. G. (1980b). Educational and career guidance services for adults: II. A review of current provision. *British Journal of Guidance and Counselling*, 8 (2) 188-202.
- Young, R. A., e Chen, C. P. (1999). Annual review: Practice and research in career counseling and development -1998. *The Career Development Quarterly*, 48, 98-141.
- Zelkowitz, R. S. (1975). *The construction and validation of a measure of vocational maturity for adult males*. (Doctoral dissertation, Columbia University).

Índice de Quadros

Quadro nº		Pág.
2.1	Resumo das proposições de Super sobre o desenvolvimento de carreira	53
2.2	Reciclagem das tarefas de desenvolvimento ao longo do ciclo de vida	59
2.3	Modelo da adaptabilidade na carreira	70
2.4	Modelo clássico de avaliação	78
2.5	Modelo desenvolvimentista de avaliação e aconselhamento de carreira (C-DAC)	81
2.6	Valores e definições dos valores	88
2.7	Sequências de aplicação dos instrumentos de avaliação psicológica	96
3.1	Inventário das Preocupações de Carreira: designações das escalas (fases) e das subescalas (subfases) e exemplos de itens	110
4.1	Inventário de Crenças de Carreira. Designação e significado dos resultados nas escalas integradas na categoria <i>A minha actual situação de carreira</i>	134
4.2	Inventário de Crenças de Carreira. Designação e significado dos resultados nas escalas integradas na categoria <i>O que parece ser necessário para a minha felicidade</i>	136
4.3	Inventário de Crenças de Carreira. Designação e significado dos resultados nas escalas integradas na categoria <i>Factores que influenciam as minhas decisões</i>	139
4.4	Inventário de Crenças de Carreira. Designação e significado dos resultados nas escalas integradas na categoria <i>Mudanças que estou disposto a efectuar</i>	141
4.5	Inventário de Crenças de Carreira. Designação e significado dos resultados nas escalas integradas na categoria <i>Esforços que estou disposto a realizar</i> .	143
4.6	Inventário de Crenças de Carreira. Número de itens de cada escala que são cotados directa e inversamente.....	145
4.7	Inventário de Crenças de Carreira (Versão experimental). Médias e desvios padrão das escalas (N=90)	159
4.8	Inventário de Crenças de Carreira (Versão experimental). Coeficientes alfa de Cronbach (N=90)	160
4.9	Inventário de Crenças de Carreira (Versão experimental). Análise de itens. Coeficiente alfa de Cronbach das escalas 7, 11, 15 e 23, caso o item seja excluído (N=90)	161
4.10	Inventário de Crenças de Carreira. Itens alterados na versão experimental e novas formulações	162
5.1	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Itens das subescalas <i>Pressão do Trabalho</i> e <i>Falta de Suporte Organizacional</i>	180
5.2	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional (Versão Experimental). Médias e desvios padrão das escalas e das subescalas (N=63)	185

5.3	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional (Versão Experimental). Médias, desvios padrão e amplitude de resultados dos itens da escala <i>Stress</i> Profissional-Severidade (N=63)	187
5.4	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional (Versão experimental). Médias, desvios padrão e amplitude de resultados dos itens da escala <i>Stress</i> Profissional-Frequência (N=63)	188
5.5	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional (Versão experimental). Médias, desvios padrão e amplitude de resultados dos itens da escala <i>Stress</i> Profissional-Índice (N=63)	189
5.6	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional (Versão experimental). Coeficientes alfa de Cronbach para as escalas e as subescalas (N=63)	190
5.7	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional (Versão experimental). Escala <i>Stress</i> Profissional-Severidade. Análise da consistência interna (N=63)	191
5.8	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional (versão experimental). Escala <i>Stress</i> Profissional-Frequência. Análise da consistência interna (N=63)	193
5.9	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional (versão experimental). Escala <i>Stress</i> Profissional-Índice. Análise da consistência interna (N=63)	194
6.1	Distribuição da amostra por grupos de idade	202
6.2	Distribuição da amostra por grupos profissionais	203
6.3	Distribuição da amostra por anos de experiência profissional	204
6.4	Distribuição da amostra por anos de escolaridade	206
6.5	Distribuição da amostra por estado civil	206
6.6	Distribuição da amostra por zona de residência (distrito)	207
6.7	Distribuição da amostra por "tempo de trabalho na mesma categoria" (em anos)	208
6.8	Distribuição da amostra por "pensa mudar de categoria daqui a um ano?" ...	209
6.9	Distribuição da amostra por "item 61". Escolhas das alternativas de resposta com base nas variáveis sexo, idade, profissão e anos de experiência profissional	210
6.10	Distribuição da amostra por "o que sente sobre o seu emprego actual"	212
6.11	Distribuição da amostra por "o que sente sobre o progresso global da sua carreira até agora"	213
6.12	Distribuição da amostra por "o que sente sobre as perspectivas futuras da sua carreira"	214
7.1	Inventário das Preocupações de Carreira. Médias e desvios padrão das escalas e das subescalas	222
7.2	Inventário das Preocupações de Carreira. Coeficientes alfa de Cronbach para as escalas e as subescalas na amostra total e segundo o sexo	224

7.3	Inventário das Preocupações de Carreira. Análise de consistência interna. Alfa se item excluído e correlação item-total da escala	226
7.4	Inventário das Preocupações de Carreira. Análise de consistência interna. Alfa se item excluído e correlação item-total da subescala	227
7.5	Inventário das Preocupações de Carreira. Intercorrelações das subescalas e das escalas	229
7.6	Inventário das Preocupações de Carreira. Análise factorial das subescalas em componentes principais. Matriz dos factores	230
7.7	Inventário das Preocupações de Carreira. Análise factorial das subescalas em componentes principais. Matriz dos factores rodada	231
7.8	Inventário das Preocupações de Carreira. Síntese da análise factorial das subescalas em componentes principais. Saturações nos factores por ordem	232
7.9	Inventário das Preocupações de Carreira. Médias e desvios padrão na satisfação dos grupos que apresentam adequação e não adequação entre a idade e a preocupação de carreira. Relação crítica da diferença entre as médias	234
7.10	Inventário das Preocupações de Carreira. Correlações entre os itens e as escalas	236
7.11	Inventário das Preocupações de Carreira. Correlações entre os itens e as subescalas	238- 239
7.12	Inventário das Preocupações de Carreira. Correlações entre os itens	241- 243
7.13	Inventário das Preocupações de Carreira. Análise factorial de itens. Matriz dos factores	246
7.14	Inventário das Preocupações de Carreira. Análise factorial de itens. Matriz dos factores rodada	247
7.15	Inventário das Preocupações de Carreira. Síntese da análise factorial	248
7.16	Inventário de Crenças de Carreira. Médias, desvios padrão e amplitude de resultados das escalas	250
7.17	Inventário de Crenças de Carreira. Coeficientes alfa de Cronbach para a amostra total e segundo o sexo	253
7.18	Inventário de Crenças de Carreira. Comparação entre os coeficientes alfa de Cronbach do estudo português com as amostras norte-americanas	255
7.19	Inventário de Crenças de Carreira. Análise de consistência interna. Valor de alfa de Cronbach se item excluído da escala, correlação item-escala e intercorrelações entre os itens da escala	257- 259
7.20	Inventário de Crenças de Carreira. Intercorrelações entre as escalas	261
7.21	Inventário de Crenças de Carreira. Análise factorial das escalas em componentes principais. Matriz dos factores	263
7.22	Inventário de Crenças de Carreira. Análise factorial das escalas em componentes principais. Matriz dos factores rodada	264

7.23	Inventário de Crenças de Carreira. Síntese da análise factorial em componentes principais. Matriz dos factores rodada	265
7.24	Inventário de Crenças de Carreira. Comparação entre a análise factorial das escalas nas amostras americana e portuguesa	267
7.25	Inventário de Crenças de Carreira. Correlações entre as escalas e os itens de satisfação	270
7.26	Inventário de Crenças de Carreira. Análise factorial dos itens em componentes principais. Matriz dos factores rodada	272- 275
7.27	Inventário de Crenças de Carreira. Correspondência entre os itens da escala, os factores encontrados e respectivas saturações	276- 278
7.28	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Médias e desvios padrão das escalas e das subescalas	279
7.29	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Médias, desvios padrão e amplitude de resultados dos itens da Escala <i>Stress</i> Profissional-Severidade	280
7.30	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Médias, desvios padrão e amplitude de resultados dos itens da Escala <i>Stress</i> Profissional-Frequência	283
7.31	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Médias, desvios padrão e amplitude de resultados dos itens da Escala <i>Stress</i> Profissional-Índice	284
7.32	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Coeficientes alfa de Cronbach para as escalas e as subescalas na amostra total e segundo o sexo	285
7.33	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Comparação entre os coeficientes alfa de Cronbach do estudo português com as amostras norte-americanas ..	287
7.34	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Análise de consistência interna nas escalas. Alfa de Cronbach se o item excluído da escala e correlação item-escala	288
7.35	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Análise de consistência interna nas subescalas. Alfa de Cronbach se o item excluído das subescalas e correlação item-subescala	290
7.36	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Correlações entre as escalas e as subescalas	291
7.37	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Correlações entre os itens da Escala <i>Stress</i> Profissional-Severidade	294
7.38	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Correlações entre os itens da Escala <i>Stress</i> Profissional-Frequência	295
7.39	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Correlações entre os itens da Escala <i>Stress</i> Profissional-Índice	296
7.40	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Análise factorial em componentes principais da Escala <i>Stress</i> Profissional-Severidade. Matriz dos factores	297
7.41	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Análise factorial em componentes principais da Escala <i>Stress</i> Profissional-Severidade. Matriz dos factores rodada	298

7.42	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Síntese da análise factorial em componentes principais da escala <i>Stress</i> Profissional-Severidade. Matriz dos factores rodada. Saturações nos factores por ordem	299
7.43	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Comparação entre itens das subescalas Pressão do Trabalho-Severidade e Falta de Suporte-Severidade e a análise factorial com a amostra portuguesa	302
7.44	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Análise factorial em componentes principais da Escala <i>Stress</i> Profissional-Frequência. Matriz dos factores	304
7.45	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Análise factorial em componentes principais da Escala <i>Stress</i> Profissional-Frequência. Matriz dos factores rodada	305
7.46	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Síntese da análise factorial em componentes principais da escala <i>Stress</i> Profissional-Frequência. Matriz dos factores rodada. Saturações nos factores por ordem	306
7.47	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Comparação entre itens das subescalas Pressão do Trabalho-Frequência e Falta de Suporte-Frequência e a análise factorial com a amostra portuguesa	308
7.48	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Análise factorial em componentes principais da Escala <i>Stress</i> Profissional-Índice. Matriz dos factores	309
7.49	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Análise factorial em componentes principais da Escala <i>Stress</i> Profissional-Índice. Matriz dos factores rodada ...	311
7.50	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Síntese da análise factorial em componentes principais da Escala <i>Stress</i> Profissional-Índice. Matriz dos factores rodada. Saturações nos factores por ordem	312
7.51	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Comparação entre itens das subescalas Pressão do Trabalho-Índice e Falta de Suporte-Índice e a análise factorial com a amostra portuguesa	313
7.52	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Correlações das escalas e das subescalas com os itens de satisfação	314
7.53	Intercorrelações: Inventário das Preocupações de Carreira (escalas), Inventário de Crenças de Carreira (escalas) e Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional (escalas)	318
7.54	Intercorrelações: Inventário das Preocupações de Carreira (subescalas), Inventário de Crenças de Carreira (escalas) e Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional (subescalas)	319
7.55	Análise factorial em componentes principais (matriz dos factores): Inventário das Preocupações de Carreira (escalas), Inventário de Crenças de Carreira (escalas) e Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional (escalas)	321
7.56	Análise factorial em componentes principais (matriz dos factores rodada): Inventário das Preocupações de Carreira (escalas), Inventário de Crenças de Carreira (escalas) e Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional (escalas)	322
7.57	Análise factorial em componentes principais (matriz dos factores): Inventário das Preocupações de Carreira (subescalas), Inventário de Crenças de Carreira (escalas) e Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional (subescalas)	324

7.58	Análise factorial em componentes principais (matriz dos factores rodada): Inventário das Preocupações de Carreira (subescalas), Inventário de Crenças de Carreira (escalas) e Inventário sobre o Stress Profissional (subescalas)	325
8.1	Inventário das Preocupações de Carreira. Médias e desvios padrão das escalas e das subescalas para os sexos masculino e feminino. Relação crítica da diferença entre as médias	330
8.2	Inventário das Preocupações de Carreira. Médias e desvios padrão das escalas e das subescalas para os grupos de idade. Relação crítica da diferença entre as médias	333
8.3	Inventário das Preocupações de Carreira. Comparações múltiplas das médias nos grupos de idade para as escalas e as subescalas com um efeito significativo da variável idade	335
8.4	Inventário das Preocupações de Carreira. Médias e desvios padrão das escalas e das subescalas para os bancários e para os professores. Relação crítica da diferença entre as médias	338
8.5	Inventário das Preocupações de Carreira. Médias e desvios padrão das escalas e das subescalas para os grupos definidos pelos anos de experiência profissional. Relação crítica da diferença entre as médias	341
8.6	Inventário das Preocupações de Carreira. Comparações múltiplas das médias nos grupos de anos de experiência profissional para as escalas e as subescalas com um efeito significativo da variável anos de experiência profissional	342
8.7	Inventário de Crenças de Carreira. Médias e desvios padrão das escalas para os sexos masculino e feminino. Relação crítica da diferença entre as médias	346
8.8	Inventário de Crenças de Carreira. Médias e desvios padrão das escalas para os grupos de idade. Relação crítica da diferença entre as médias	349
8.9	Inventário de Crenças de Carreira. Comparações múltiplas das médias nos grupos de idade para as escalas com um efeito significativo da variável idade	351
8.10	Inventário de Crenças de Carreira. Médias e desvios padrão das escalas para os bancários e para os professores. Relação crítica da diferença entre as médias	354
8.11	Inventário de Crenças de Carreira. Médias e desvios padrão das escalas para os grupos definidos pelos anos de experiência profissional. Relação crítica da diferença entre as médias	357
8.12	Inventário de Crenças de Carreira. Comparações múltiplas das médias nos grupos de anos de experiência profissional para as escalas com um efeito significativo da variável anos de experiência profissional	359
8.13	Inventário sobre o Stress Profissional. Médias e desvios padrão das escalas e das subescalas para os sexos masculino e feminino. Relação crítica da diferença entre as médias	361
8.14	Inventário sobre o Stress Profissional. Médias e desvios padrão dos itens da Escala Stress Profissional-Severidade para os sexos masculino e feminino. Relação crítica da diferença entre as médias	363

8.15	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Médias e desvios padrão dos itens da Escala <i>Stress</i> Profissional-Frequência para os sexos masculino e feminino. Relação crítica da diferença entre as médias	365
8.16	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Médias e desvios padrão dos itens da Escala <i>Stress</i> Profissional-Índice para os sexos masculino e feminino. Relação crítica da diferença entre as médias	367
8.17	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Médias e desvios padrão das escalas e das subescalas para os grupos de idade. Relação crítica da diferença entre as médias	369
8.18	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Comparações múltiplas das médias nos grupos de idade para as escalas e subescalas com um efeito significativo da variável idade	370
8.19	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Médias e desvios padrão dos itens da Escala <i>Stress</i> Profissional-Severidade para os grupos de idade. Relação crítica da diferença entre as médias	372
8.20	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Comparações múltiplas das médias nos grupos de idade para os itens da Escala <i>Stress</i> Profissional-Severidade com um efeito significativo da variável idade	373
8.21	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Médias e desvios padrão dos itens da Escala <i>Stress</i> Profissional-Frequência para os grupos de idade. Relação crítica da diferença entre as médias	376
8.22	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Comparações múltiplas das médias nos grupos de idade para os itens da Escala <i>Stress</i> Profissional-Frequência com um efeito significativo da variável idade	377
8.23	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Médias e desvios padrão dos itens da Escala <i>Stress</i> Profissional-Índice para os grupos de idade. Relação crítica da diferença entre as médias	379
8.24	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Comparações múltiplas das médias nos grupos de idade para os itens da Escala <i>Stress</i> Profissional-Índice com um efeito significativo da variável idade	381
8.25	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Médias e desvios padrão das escalas e das subescalas para os bancários e os professores. Relação crítica da diferença entre as médias	382
8.26	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Médias e desvios padrão dos itens da Escala <i>Stress</i> Profissional-Severidade para os bancários e para os professores. Relação crítica da diferença entre as médias	384
8.27	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Médias e desvios padrão dos itens da Escala <i>Stress</i> Profissional-Frequência para os bancários e para os professores. Relação crítica da diferença entre as médias	386
8.28	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Médias e desvios padrão dos itens da Escala <i>Stress</i> Profissional-Índice para os bancários e para os professores. Relação crítica da diferença entre as médias	388
8.29	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Médias e desvios padrão das escalas e das subescalas para os grupos definidos pelos anos de experiência profissional. Relação crítica da diferença entre as médias	390

8.30	Inventário de sobre o <i>Stress</i> Profissional. Comparações múltiplas das médias nos grupos de anos de experiência profissional para as escalas e subescalas com um efeito significativo da variável anos de experiência profissional	390
8.31	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Médias e desvios padrão dos itens da Escala de <i>Stress</i> Profissional-Severidade para os grupos definidos pelos anos de experiência profissional. Relação crítica da diferença entre as médias	391
8.32	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Comparações múltiplas das médias nos grupos de anos de experiência profissional para os itens da Escala <i>Stress</i> Profissional-Severidade com um efeito significativo da variável anos de experiência profissional	392
8.33	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Médias e desvios padrão dos itens da Escala <i>Stress</i> Profissional-Frequência para os grupos definidos pelos anos de experiência profissional. Relação crítica da diferença entre as médias	393
8.34	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Comparações múltiplas das médias nos grupos de anos de experiência profissional para os itens da Escala <i>Stress</i> Profissional-Frequência com um efeito significativo da variável anos de experiência profissional	394
8.35	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Médias e desvios padrão dos itens da Escala <i>Stress</i> Profissional-Índice para os grupos definidos pelos anos de experiência profissional. Relação crítica da diferença entre as médias	396
8.36	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Comparações múltiplas das médias nos grupos de anos de experiência profissional para os itens da Escala <i>Stress</i> Profissional-Índice com um efeito significativo da variável anos de experiência profissional	397
A1.1	Inventário das Preocupações de Carreira. Coeficientes alfa de Cronbach na amostra total e segundo o grupo profissional	465
A2.1	Inventário de Crenças de Carreira. Coeficientes alfa de Cronbach para a amostra total e segundo o grupo profissional	469
A2.2	Inventário de Crenças de Carreira. Correlações entre itens	470- 473
A2.3	Inventário de Crenças de Carreira. Análise factorial dos itens em componentes principais. Matriz dos factores	474- 477
A3.1	Inventário sobre o <i>Stress</i> Profissional. Coeficientes alfa de Cronbach para as escalas e as subescalas na amostra total e segundo o grupo profissional	481

Índice de Figuras

Figura nº		Pág.
2.1	Exemplificação do modelo do arco-íris de carreira	73
2.2	Modelo do arco normando de carreira	76
2.3	Modelo da importância dos papéis	91
2.4	Exemplificação do modelo gráfico da saliência dos papéis	92

Anexo 1

Inventário das Preocupações de Carreira

Quadro A1.1
Inventário das Preocupações de Carreira
Coeficientes alfa de Cronbach na amostra total e segundo o grupo profissional

Escalas e Subescalas	Total (a) (N=451)	Bancários (N=228)	Professores (N=166)
Exploração	94	93	94
Cristalizar	87	85	87
Especificar	91	90	90
Implementar	81	78	81
Estabelecimento	91	89	92
Estabilizar	84	81	88
Consolidar	82	79	84
Promover	84	84	82
Manutenção	89	87	92
Manter	78	77	80
Actualizar	81	78	85
Inovar	85	84	86
Dedínio	91	91	91
Desacelerar	73	73	76
Planear a reforma	86	87	86
Reforma	89	91	86

(a) Decimais omitidos.

Anexo 2

Inventário de Crenças de Carreira

Quadro A2.1
Inventário de Crenças de Carreira
Coeficientes alfa de Cronbach para a amostra total e segundo o grupo profissional

Escalas	Nº itens na escala	Total (N=451)	Bancários (N= 228)	Professores (N=166)
1.Situação actual	2	69	79	32
2.Planos de carreira	2	64	66	40
3.Aceitação da incerteza	2	34	38	30
4.Franqueza	4	63	57	69
5.Realização	2	36	36	31
6Curso Superior	2	66	68	61
7.Satisfação intrínseca	5	20	21	14
8.Igualdade com os pares	3	52	58	38
9.Ambiente de trabalho estruturado	2	45	38	40
10.Controle do padrão de carreira	2	30	31	22
11.Responsabilidade	5	52	51	40
12.Aprovação de outros	2	46	55	25
13.Comparações com outras pessoas	4	41	36	42
14.Variedade nas profissões e nas Faculdades	5	38	33	44
15.Flexibilidade no padrão de carreira	4	39	47	32
16.Transição da formação para o emprego	5	41	40	36
17.Experimentar empregos	8	61	50	60
18.Mudança de local de trabalho	5	72	73	67
19.Melhorar nível de desempenho/competência	2	51	60	29
20.Persistência quando há incerteza	5	55	58	50
21.Tomar riscos	4	37	36	32
22.Formação profissional	2	31	30	24
23.Negociar e/ou procurar emprego	4	09	03	13
24.Ultrapassar obstáculos	8	48	50	48
25.Esforço	7	61	61	56

(a) Decimais omitidos.

Quadro A2.2

Inventário de Crenças de Carreira. Correlações entre itens

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
2	-19																													
3	13	-29																												
4	-19	25	-20																											
5	-08	-03	09	-02																										
6	05	-13	14	-03	13																									
7	-17	15	-14	24	-02	06																								
8	03	-08	06	-01	04	09	-13																							
9	01	-10	04	-17	05	04	-16	09																						
10	-07	22	11	00	04	-07	-13	07	19																					
11	-07	04	-04	08	-02	02	15	11	-11	-08																				
12	-04	07	14	04	07	08	-04	00	-04	06	07																			
13	27	-17	17	-14	-06	-07	-07	-04	02	-18	05	-04																		
14	-17	29	-09	06	01	-09	09	-01	-07	12	02	06	-24																	
15	-07	-10	06	-01	02	18	07	09	-03	-10	13	16	-06	01																
16	05	-02	06	04	-06	03	-01	10	00	-09	07	07	12	-01	15															
17	-12	11	-15	07	11	-02	15	-10	11	01	03	-08	-13	08	07	-05														
18	-05	04	-11	17	04	08	29	03	-05	-05	20	-03	-10	12	13	00	15													
19	-15	-02	01	03	02	02	00	17	-05	14	14	10	-13	12	10	05	02	03												
20	-04	-03	06	-08	18	-01	-01	13	15	11	04	06	-05	04	12	03	04	-02	17											
21	13	-02	-09	03	-11	00	02	-03	-01	-19	-03	-10	24	-09	02	10	-03	00	-18	-12										
22	-01	-08	10	-02	05	13	-05	06	-02	04	12	13	-06	08	27	02	09	00	08	04	-16									
23	02	-04	-02	-03	14	06	00	00	-06	05	08	-03	-03	-03	-01	-06	-03	-01	13	03	-02	-05								
24	-19	11	-04	19	16	07	13	03	-08	03	01	07	-28	14	06	-01	09	09	09	06	-19	13	07							
25	-10	-03	11	-02	09	13	04	06	09	23	-04	15	-19	12	06	-01	-03	-03	16	14	-20	06	12	11						
26	-23	11	-03	22	08	03	10	02	-09	08	08	15	-21	17	14	03	10	15	05	-01	-17	21	00	35	06					
27	-11	07	-10	17	06	07	06	06	-07	-04	06	-01	-08	08	-06	-08	-04	-04	04	02	04	00	01	19	03	15				
28	01	04	-07	14	-03	19	09	04	-08	-21	09	08	-03	-11	08	19	-06	21	01	-11	10	-03	-03	10	-04	02	07			
29	-10	00	-08	05	16	09	07	-07	05	-01	04	08	-07	07	11	12	27	10	09	05	-02	11	02	07	13	12	00	11		
30	09	-01	09	-02	-05	11	07	08	-13	-07	02	03	10	01	07	06	-13	02	04	02	12	-02	-07	-07	-02	-13	-11	13	-10	
31	03	-01	00	00	11	07	09	07	01	-04	09	03	-03	-07	00	-04	01	05	07	08	-19	05	01	05	09	15	05	05	00	01
32	-02	-06	16	-08	12	05	-06	06	20	05	01	03	-04	-02	11	00	02	15	-02	11	-06	12	03	10	-01	-02	-11	08	-05	06
33	-07	00	01	-02	04	08	06	09	14	06	09	-10	12	18	05	07	01	09	12	-05	09	03	09	13	08	13	-04	08	08	
34	02	-05	-05	04	09	06	15	-09	00	-04	-03	02	-06	02	07	05	06	14	02	08	02	03	-02	09	02	04	-01	14	07	14
35	-03	-02	03	02	06	06	05	05	04	02	11	01	00	01	02	-02	02	-02	05	09	04	08	-01	14	07	06	10	01	14	-07
36	-14	19	-16	11	06	-06	12	-06	-03	06	00	-08	-11	15	-03	00	09	09	06	05	06	-03	03	09	01	10	04	04	18	-07
37	-03	00	00	06	12	08	04	06	-08	04	04	14	-15	11	07	-01	00	09	08	11	-16	19	06	14	12	20	12	04	02	-05
38	-11	-02	01	06	08	-01	09	09	-07	05	19	06	-13	15	17	04	03	12	14	09	-13	15	08	19	11	12	17	00	05	00
39	-01	-11	05	-02	-01	10	-09	09	-03	-03	04	-01	05	-12	06	04	-11	-02	01	-02	07	-02	04	09	-03	05	08	13	-07	15
40	-01	04	01	-09	02	-01	05	00	02	00	00	-05	05	03	-05	01	00	-01	-06	06	-09	02	01	00	04	02	03	-05	-02	00
41	-20	09	00	08	05	03	07	03	04	06	15	18	-18	17	02	01	11	09	17	13	-05	08	-03	13	11	19	12	-01	10	-09
42	-02	00	-05	10	-04	02	14	04	-05	-16	07	07	05	-04	04	50	01	11	-04	-07	09	-05	-08	03	-11	09	-05	33	06	02
43	08	-04	08	05	01	06	00	08	-08	-06	-09	03	07	-12	04	04	04	00	-03	-02	02	03	07	00	02	-07	-07	12	00	34
44	00	-11	12	01	-04	03	01	01	-13	05	07	12	-10	06	33	-04	04	-01	-06	07	00	-06	-03	-08	-01	-09	08	-03	04	
45	-07	03	-08	09	02	02	12	05	-03	-11	10	01	02	-09	22	06	08	12	-05	-02	05	23	01	13	-02	19	-04	04	05	03
46	01	-05	03	09	-07	04	03	-03	-03	-02	10	08	-02	-01	12	13	-01	12	02	05	04	03	-02	-01	-04	07	-06	23	02	10
47	-15	14	-07	05	-11	-03	02	06	04	09	-01	16	-09	30	07	05	06	00	18	09	-06	-02	01	04	13	06	03	-05	02	-02
48	-08	04	-06	13	-04	01	05	02	-01	05	05	02	-10	01	25	05	05	14	-01	04	07	07	-03	00	02	15	-07	-04	11	-10
49	-10	04	08	11	19	10	04	19	-05	04	06	12	-22	05	16	00	06	04	12	01	-10	18	-04	24	17	09	10	00	03	05
50	11	-10	07	-09	00	10	-10	05	-03	-15	01	-03	08	-11	00	06	-07	03	06	-04	01	-03	-06	-05	-02	-13	00	18	-10	06
51	-19	15	00	12	02	02	03	-01	-01	07	13	24	-21	19	05	07	01	05	13	08	-04	06	-01	15	02	22	06	05	11	-07
52	13	-11	07	-02	01	07	01	08	-02	-06	-01	-10	09	00	16	08	-06	10	-05	-04	21	-03	01	-01	01	-11	-07	08	-03	14
53	04	-03	-06	21	03	16	14	02	-14	-28	11	02	00	-09	08	19	-09	19	-15	-04	10	-04	-03	07	-09	02	-01	46	00	09
54	-22	15	-05	06	03	01	05	07	-04	12	17	14	-18	22	04	00	-02	08	08	08	-14	10	-03	27	13	19	16	04	05	-04
55	-03	-01	02	-03	02	01	-04	-07	-02	07	03	00	03	-07	01	-04	-03	06	05	00	02	-07	56	00	05	03	02	01	10	-05
56	04	01	04	03	-07	04	07	-06	-15	-10	02	06	04	07	00	08	01	15	02	-09	05	03	-01	-08	01	03	-10	10	05	14
57	-16	-01	02	11	10	09	01	15	00	05	11	16	-15	12	20	-01	03	15	17	07	-11	20	07	15	11	22	11	05	05	-05
58	-11	00	00	05	05	08	01	14	-03	03	08	09	-12	00	16	-01	04	08	04	04	-09	21	02	11	00	16	-02	01	00	06
59	-08	12	05	16	10	-01	07	10	-06	12	10	18	-18	15	11	06	06	08	08	10	-17	16	-01	19	16	14	02	-02	05	-02
60	01	04	07	02	02	-01	-08	09	08	23	-03	-02	-04	16	-04	-10	-03	-03	02	14	-07	07	02	-01	12	-01	-01	-13	04	-06

(continua)

Quadro A2.2 (continuação)

Inventário de Crenças de Carreira. Correlações entre itens

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
61	02	17	01	10	-03	-01	-01	-03	01	25	03	02	00	04	-11	-05	-08	02	-05	-07	-10	-05	04	-02	04	05	06	-05	-08	01
62	-10	03	-12	17	03	04	34	-16	-15	-12	14	02	01	02	03	07	11	28	-04	-08	11	00	02	10	-05	11	00	22	09	07
63	00	-10	14	-06	12	12	-08	00	06	01	-05	05	02	-01	05	-01	-04	-02	01	10	-10	07	05	03	09	-03	-01	00	04	12
64	02	-24	07	-01	04	12	-01	12	-06	-09	00	-03	01	-21	15	04	02	03	09	-03	02	09	-08	06	-03	09	-11	09	-05	05
65	-02	-06	-01	-11	02	08	-02	-05	22	-05	-05	-04	05	-04	06	-01	24	02	-03	04	00	14	-08	04	06	-03	-06	02	15	-02
66	-15	05	05	06	05	02	05	07	-11	04	10	03	-13	00	11	08	05	10	13	01	-10	16	01	20	07	22	10	09	06	-06
67	05	-03	13	-04	07	10	00	20	01	-07	09	08	02	03	11	-08	-09	03	17	12	-08	11	-03	11	08	-03	05	-05	-06	16
68	02	-15	07	-37	12	-02	-26	-01	40	10	-04	02	06	-08	08	-02	04	-15	03	21	-05	10	00	-04	01	-09	-09	-16	16	-09
69	03	03	05	-05	13	-05	-01	02	06	09	07	07	05	03	-01	05	-02	00	01	52	-06	01	06	00	03	-02	01	-03	10	-04
70	-05	02	-09	22	09	12	29	03	-15	-10	11	07	-06	11	11	09	04	21	-05	07	-03	14	03	13	-04	22	-03	15	12	09
71	-03	14	07	-03	22	07	00	11	11	37	07	08	-15	15	15	-03	-02	01	13	14	-14	16	06	19	22	08	06	-05	12	01
72	-08	12	-01	04	45	09	10	09	02	13	05	10	-21	15	12	02	17	14	01	07	-17	11	09	24	19	13	06	04	27	-01
73	-19	09	-12	29	-06	08	14	03	-13	00	06	04	-19	08	16	06	20	10	08	-07	00	15	01	18	-06	41	10	04	12	-10
74	-03	01	-02	15	-02	13	15	01	-07	-05	09	14	-09	09	10	10	03	28	02	01	01	06	-03	11	-03	14	00	26	03	07
75	-05	14	-11	18	-10	00	08	04	-09	-03	15	06	-03	03	09	08	09	10	12	-09	-03	09	-02	12	-10	17	02	13	-01	-08
76	-10	21	01	05	12	-07	-03	06	02	24	-01	05	-17	25	12	-01	05	-14	12	09	-16	16	01	15	10	05	08	-20	05	03
77	-09	02	-03	07	01	11	15	14	-04	03	15	00	-18	11	09	04	05	34	17	05	-09	01	03	09	13	01	-03	11	05	05
78	-07	09	-10	16	00	08	20	10	-12	-08	11	07	-16	06	14	04	06	30	15	-02	-03	-05	-06	06	05	14	-03	20	-01	04
79	00	-08	07	-05	02	15	08	08	12	-04	19	-01	-03	01	15	01	08	24	03	05	00	08	00	04	04	-02	-14	10	03	09
80	-01	00	04	-02	18	05	06	05	-01	-05	01	09	09	04	-01	01	04	02	-01	06	-01	-04	02	-04	06	00	-01	02	14	01
81	02	-02	08	-01	09	05	-04	16	03	11	08	12	-12	-02	03	-15	05	-01	06	14	-16	13	03	03	13	04	07	02	03	01
82	-05	06	-12	16	-06	-03	02	-05	-02	-09	11	03	-01	06	-01	01	03	10	-03	-07	11	-07	-04	02	-06	12	08	07	-01	-18
83	-05	-09	20	-06	02	08	-06	13	16	06	11	14	-10	04	11	04	-06	-05	05	12	03	16	01	11	06	14	11	-03	00	-09
84	-02	06	-09	13	-01	05	14	-10	-16	-20	04	01	05	-07	04	01	02	09	-03	-09	02	-01	04	07	-08	03	-05	18	-05	22
85	00	01	-02	02	11	-04	-04	-04	07	02	-08	-01	-01	00	11	03	-02	-03	06	00	-03	-05	-01	03	02	-02	-03	03	09	12
86	03	08	-03	16	-11	-10	03	07	03	02	13	03	07	04	00	05	-10	04	05	08	08	-09	-03	-09	-05	-07	12	06	-15	-01
87	22	-03	-06	-02	-16	-05	04	-13	-07	-23	-05	-07	47	-17	-06	00	-14	-03	-17	-13	44	-12	00	-27	-26	-26	-02	08	-12	17
88	-03	-04	-04	06	-02	05	-01	02	-07	-11	19	-05	-04	-08	04	05	02	14	01	04	-03	20	-02	-02	-05	11	01	02	03	-07
89	-02	-13	11	-05	02	13	04	01	-05	-08	03	-04	-08	-06	17	08	14	08	07	00	-14	15	-02	13	00	14	-10	04	06	03
90	02	-17	10	-10	10	11	-14	18	04	-02	01	04	-10	-07	03	-07	-12	-06	17	-01	-06	00	05	07	13	07	00	07	-06	08
91	-09	01	17	10	15	15	06	08	04	00	06	08	-08	02	11	13	03	14	08	00	-08	11	07	27	12	24	10	10	09	01
92	-03	-01	02	04	-02	00	07	-03	-10	-08	02	09	03	06	08	55	-01	07	05	-02	01	-01	-07	07	-02	10	-06	16	10	05
93	-13	14	-08	24	03	04	14	13	-13	00	13	13	-13	08	08	08	-01	16	08	03	-06	04	-03	22	02	22	19	07	02	-06
94	12	-09	04	05	-04	19	14	-02	-19	-24	12	10	10	-12	10	13	-09	17	-11	-11	06	01	03	00	-02	01	-01	31	01	26
95	-20	06	10	15	12	07	11	07	00	13	04	14	-25	17	09	04	07	10	06	10	-22	10	02	29	23	23	17	06	15	-05
96	-04	07	06	04	02	-02	-05	09	11	10	06	03	-03	04	-07	-06	-03	-04	06	13	-03	-06	05	-07	-02	-08	06	04	-07	-04

(continua)

Quadro A2.2 (continuação). Inventário de Crenças de Carreira. Correlações entre itens

	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	
32	-01																													
33	03	08																												
34	-01	12	09																											
35	09	-08	03	07																										
36	-08	-01	02	04	05																									
37	22	01	14	05	15	-07																								
38	12	13	15	09	08	00	25																							
38	07	-04	05	-03	12	-08	04	07																						
40	17	-07	14	-08	18	-01	10	-06	-04																					
41	-02	-03	15	-02	23	06	10	08	05	10																				
42	04	-02	-05	07	-03	01	02	09	07	-07	02																			
43	-05	09	06	11	-07	-03	03	-06	04	-14	-17	01																		
44	-03	09	-02	-05	02	-05	-03	-04	08	-02	03	45	18																	
45	01	11	-02	09	08	-03	06	01	-07	00	06	07	00	01																
46	-04	08	-04	10	-01	01	-02	05	-07	-10	-02	16	09	06	11															
47	-06	08	08	-06	04	04	06	05	-10	-01	13	-06	-03	02	-01	-08														
48	01	14	12	07	04	14	03	08	-09	-02	07	02	-08	01	17	12	-04													
49	10	08	12	07	12	10	16	14	05	-02	09	01	06	06	03	-08	09	05												
50	12	-03	07	04	00	-06	02	-03	35	-05	-09	04	00	07	-04	-10	-05	-09	06											
51	-01	-02	13	04	18	13	08	09	-03	00	63	11	-09	07	09	06	12	08	07	-17										
52	-18	07	-04	03	-06	00	-11	01	00	-07	-09	06	03	04	08	15	-07	02	08	00	-18									
53	04	07	-04	15	-03	09	02	11	05	-06	-04	36	09	20	05	19	-10	07	06	18	-01	08								
54	16	-07	12	-07	11	-05	15	21	02	11	22	-02	-20	-09	02	-02	10	00	16	-12	25	-18	-03							
55	06	-04	-02	-06	06	-01	07	-04	01	04	00	-06	04	-04	-01	-04	-04	-04	-12	-04	03	-10	-01	-01						
56	01	03	-03	02	-09	09	-05	04	02	-02	-02	19	03	14	00	15	-02	14	01	01	07	07	18	-02	-05					
57	12	00	21	08	08	04	27	20	04	00	14	-08	01	01	05	-04	10	07	21	-03	16	-07	-05	19	07	-15				
58	02	12	15	07	-03	-09	08	10	01	-09	03	03	08	06	15	-01	01	07	17	03	09	00	09	10	04	-03	22			
59	05	04	08	09	04	07	15	13	-07	00	16	04	-01	-06	03	04	07	-01	21	-16	17	-05	00	19	-02	-01	18	20		
60	-01	08	10	-03	-02	01	00	01	-05	03	09	-08	-10	-12	-01	-08	01	14	09	-03	10	02	-18	00	-06	01	04	-01	06	
61	-02	03	-06	-04	02	05	-04	-10	01	-02	-01	-02	-01	04	-02	-01	-04	-03	-06	-02	00	-01	-02	03	02	08	-09	-04	-02	
62	-01	08	-09	28	08	07	-05	13	-04	03	02	16	08	08	14	17	-04	10	02	-07	02	06	23	04	00	11	-07	04	01	
63	08	02	13	03	04	-09	06	05	12	02	07	-04	15	-02	-04	-06	11	-03	06	10	06	-03	-05	-03	10	-06	11	07	03	
64	05	12	00	-07	09	-11	04	00	05	-05	-03	06	13	16	13	09	-04	07	10	01	01	02	04	-06	00	01	17	15	02	
65	08	12	11	16	02	-01	-10	-02	-05	-02	07	01	06	02	02	01	05	02	03	05	04	06	-01	-16	-01	00	08	06	-08	
66	15	08	-01	01	10	00	24	13	03	07	08	08	-04	05	08	00	09	07	18	-03	09	-01	04	19	09	-01	12	21	19	
67	11	11	18	01	04	-02	03	12	10	02	00	-06	13	-05	01	-11	02	-06	20	18	00	01	00	09	-07	-03	07	10	08	
68	02	14	09	-10	12	-01	-04	03	-03	01	00	-15	-05	-02	-02	-06	08	-01	-05	-01	01	-05	-18	-01	-01	-11	03	-04	-09	
69	08	10	04	06	16	07	13	07	-08	12	18	04	-07	-03	07	10	09	05	-05	-15	18	-08	04	10	10	-03	04	05	05	
70	09	-04	00	06	10	03	07	02	-04	03	12	14	03	09	16	11	02	-01	06	-06	09	-02	18	17	04	00	11	12	12	
71	05	16	14	02	04	07	15	13	00	06	05	-09	-03	-08	05	-08	10	02	21	-09	08	02	-09	22	03	-05	13	08	24	
72	11	06	16	10	09	06	16	21	-01	01	11	06	04	03	09	-02	07	04	24	-05	13	-01	06	16	03	-06	21	19	22	
73	01	-08	05	08	10	06	17	04	04	02	13	13	-03	09	18	07	02	16	12	-07	12	-01	03	10	03	03	13	15	12	
74	05	08	-03	12	04	05	04	11	05	-01	03	20	-03	10	07	36	-03	11	03	-01	07	14	27	11	-05	19	-01	12	20	
75	01	06	-03	08	01	-09	04	11	05	-03	15	18	-06	08	10	09	08	09	00	-01	08	06	07	12	-03	09	03	13	10	
76	00	-01	15	-06	07	05	06	08	-06	04	09	-15	00	-12	04	-02	18	-01	19	-14	12	02	-24	17	-03	-08	16	06	22	
77	10	04	00	11	00	08	00	14	-05	03	10	08	-02	06	02	04	06	12	15	02	09	02	14	16	07	19	06	04	19	
78	21	-06	01	07	04	-01	14	16	06	06	09	17	-06	04	-02	03	-05	09	06	07	09	01	20	22	04	12	20	10	13	
79	06	26	07	05	-01	03	01	10	08	-03	00	-02	07	12	03	07	02	-01	11	14	00	12	13	04	01	12	09	07	06	
80	07	-14	00	-03	05	-05	05	-06	05	14	04	04	04	-05	-08	-05	-06	-10	-01	-06	06	-11	00	13	05	-06	03	00	02	
81	22	08	08	00	07	-09	16	16	03	-07	08	-13	05	-12	-10	-04	-05	-01	11	02	01	-05	01	15	06	-10	23	14	14	
82	04	-10	02	-06	-05	04	03	08	-03	01	08	13	-22	01	05	-06	-04	09	-07	00	12	-04	07	17	-04	05	12	-06	00	
83	-01	09	11	05	18	-07	11	14	06	-04	36	-02	-10	05	07	01	07	-01	14	01	35	01	-04	09	00	-18	16	14	11	
84	05	-06	-09	15	00	02	03	-04	03	00	-04	15	28	03	06	16	-05	-05	00	-01	-01	00	18	-09	04	02	-02	03	02	
85	02	14	08	10	-04	30	-09	03	05	-10	-07	-01	12	08	-06	01	05	-04	15	-01	07	06	03	-10	-03	06	03	00	00	
86	06	-04	-10	-14	-06	-07	-02	-03	-02	-04	12	06	-09	01	01	02	09	-01	02	-03	08	00	06	08	01	00	02	-10	-01	
87	-07	-02	-07	-01	-10	-07	-19	-24	01	-06	-23	01	11	03	04	02	-12	-06	-20	15	-23	11	10	-23	-01	10	-16	-16	-36	
88	10	-01	03	01	11	-07	12	19	06	11	08	07	-14	09	10	04	-06	07	06	04	03	-07	12	08	00	02	07	12	07	
89	09	12	05	04	-03	-06	07	09	02	-11	-10	09	18	09	17	05	-01	08	08	05	-03	09	01	-04	02	05	13	19	05	
90	24	04	05	-03	02	-07	09	02	07	06	03	-01	01	-02	-05	-08	04	-05	07	08	03	-05	-01	11	04	-03	08	07	02	
91	17	10	11	04	08	06	19	22	07	06	11	14	07	13	03	-01	03	00	21	03	08	-01	15	13	06	02	17	07	14	
92	-03	-04	-06	06	03	05	-01	06	-04	-02	06	55	01	44	05	10	00	-04	01	02	07	11</								

Quadro A2.2 (continuação).
Inventário de Crenças de Carreira. Correlações entre itens

	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	
61	01																																				
62	-20	08																																			
63	05	-09	-10																																		
64	-08	-21	-01	04																																	
65	04	-14	01	18	11																																
66	02	-03	05	09	08	04																															
67	14	-03	-08	21	01	04	07																														
68	05	-10	-22	16	-02	17	-09	16																													
69	06	05	03	01	-12	02	16	02	10																												
70	-10	00	23	03	04	-04	19	-01	-16	23																											
71	16	14	00	15	-06	06	20	13	14	13	-02																										
72	00	-02	07	15	-04	07	22	05	07	14	19	37																									
73	04	01	11	-08	09	-02	14	-01	-24	-03	17	04	04																								
74	-06	01	26	-09	00	-03	13	01	-19	08	24	03	08	20																							
75	-06	10	12	-18	-03	-02	13	-11	-21	-01	13	-07	-08	26	30																						
76	16	-07	-15	05	-04	01	13	02	05	03	05	28	18	04	-01	-01																					
77	-13	03	10	00	05	00	11	08	-13	00	10	02	13	10	26	16	-05																				
78	-10	00	12	00	09	-03	14	05	-17	05	20	01	14	18	26	17	-10	42																			
79	-01	-06	04	05	17	06	02	10	03	-07	-05	08	08	-04	11	01	-03	18	15																		
80	-04	05	-03	06	-08	-09	-06	-02	-01	04	11	02	16	-07	-03	-04	07	06	07	-05																	
81	10	-06	-11	10	06	08	10	13	03	06	02	20	16	-03	-01	02	07	03	13	04	01																
82	-09	01	00	-03	-03	02	08	-06	-07	-03	-01	-06	-05	06	11	11	-06	09	22	-08	01	-07															
83	08	-12	-08	11	08	01	07	07	15	09	-02	08	03	03	00	01	13	-07	-04	03	-10	15	-07														
84	-20	-02	20	03	03	-04	02	01	-25	-05	21	-11	05	10	12	07	-04	00	01	-08	09	-11	-08	-11													
85	-05	-03	-04	-02	00	06	-11	02	08	-12	-10	10	07	-07	-09	-11	17	-03	-11	07	-04	-09	-10	00	-03												
86	-02	06	-07	-03	01	-08	02	00	-07	12	06	-01	-10	00	-01	-04	-02	06	06	01	03	01	10	06	-01	-11											
87	-10	01	04	-04	-09	00	-21	-04	-01	-07	-06	-26	-26	-22	-01	-04	-24	-14	-10	-03	10	-25	02	-22	13	-02	14										
88	-02	-10	09	-05	04	01	13	00	-06	17	18	-05	03	24	10	13	-09	09	20	03	00	08	10	06	-01	-12	12	-15									
89	-06	-12	01	14	29	14	19	01	02	-11	03	-04	06	09	10	07	10	05	06	15	-07	07	-08	05	07	-07	-14	-10	-01								
90	-04	-05	-10	05	10	02	09	03	10	-08	-08	08	05	-10	-03	-03	01	03	09	10	07	15	06	12	-03	01	06	-10	-06	08							
91	-08	00	09	00	03	03	17	10	-03	-01	11	16	20	10	05	08	04	20	17	16	00	14	06	10	06	12	-09	-17	06	12	12						
92	-08	-03	18	-04	04	03	04	-11	-08	03	15	-09	03	15	15	10	-03	07	05	-08	00	-11	02	00	15	06	00	-03	07	09	-08	11					
93	-01	-03	07	-05	-01	-10	13	-01	-15	03	22	06	12	20	14	10	02	10	15	-09	04	-04	14	05	09	-02	08	-14	17	-02	-03	10	11				
94	-15	00	28	-04	03	-07	09	08	-21	01	19	-09	04	07	30	08	-23	10	13	08	12	-05	-10	-04	38	-03	03	15	09	06	-03	01	22	03			
95	05	00	00	17	-03	05	21	08	-02	11	09	27	28	09	08	11	12	16	12	08	02	18	05	24	-04	-02	-04	-43	-01	10	07	25	03	19	-02		
96	04	09	-09	-12	-10	-16	-02	07	06	17	06	-01	-06	-04	09	01	-02	01	03	-10	04	04	00	08	03	-02	14	-07	09	-13	01	-07	-06	10	05	00	

Nota: Decimais omitidos

Quadro A2.3
Inventário de Crenças de Carreira
Análise factorial dos itens em componentes principais. Matriz dos factores

Itens	Factores															
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	XVI
1	-35	-07	-27	-14	-01	12	-03	-08	11	06	-16	-04	-02	15	03	-07
2	18	03	51	14	14	15	16	-04	02	-11	-08	06	05	-02	-16	-15
3	-01	15	-43	-13	-15	13	14	03	17	21	05	-07	-16	20	11	04
4	29	-28	37	03	16	-07	14	02	08	-18	02	-13	08	-11	-04	-13
5	24	18	-19	11	18	24	-23	17	-10	05	-15	-22	11	-10	17	-13
6	18	-12	-35	-07	11	01	-06	01	-04	-06	11	-10	-13	16	29	-08
7	24	-33	21	13	22	07	-15	-04	-06	-15	-04	17	-05	03	-03	11
8	19	09	-24	-25	-06	00	23	-19	07	-07	-10	-01	28	-17	16	-07
9	-08	34	-18	13	-28	09	-15	-16	-22	01	00	-15	-09	-13	-04	-18
10	15	46	15	11	00	17	17	-16	13	29	07	-13	02	09	-02	-06
11	26	-17	02	-23	-10	01	-10	-22	05	-11	07	07	18	08	-07	05
12	28	01	-06	-08	-15	19	16	11	15	-03	14	12	-22	11	01	-23
13	-45	-17	-19	-13	-16	14	-13	08	08	-10	-11	10	15	24	-13	-07
14	31	16	34	17	01	15	21	-10	-04	-09	-05	25	-07	15	-03	06
15	32	-11	-30	16	-14	-13	-03	-11	13	-18	03	13	23	17	12	-12
16	10	-33	-13	08	-47	18	22	23	-10	14	-11	08	22	07	-07	-01
17	19	01	11	38	03	-19	-32	00	-18	02	-06	16	-01	-11	03	-03
18	32	-36	02	08	13	01	-17	-35	-18	-01	05	07	01	05	-05	-05
19	28	14	-05	-08	-03	-01	20	-11	-07	01	25	23	26	-10	06	33
20	19	26	-12	-04	-21	34	-24	-16	09	-06	-10	08	10	-23	-11	22
21	-31	-29	04	03	-15	02	-06	-04	-04	-42	11	-10	15	14	06	-20
22	33	08	-22	09	-11	-24	-11	01	30	-04	-17	06	-02	23	05	00
23	05	08	-03	-07	23	16	-20	06	07	16	50	-14	40	18	-15	09
24	50	02	03	10	16	-09	08	19	-02	-05	-02	-25	-04	-03	-06	08
25	28	27	-11	03	13	19	09	-02	-09	16	11	05	-06	14	15	07
26	51	-06	17	04	-02	-26	-03	20	07	06	06	-12	-02	13	03	-05
27	19	08	20	-23	12	-02	07	16	-05	-32	-04	-30	04	06	-12	03
28	15	-50	-14	-09	05	15	04	00	-16	-10	12	-18	-11	-14	-02	-16
29	25	02	01	33	-08	13	-31	17	-22	01	03	04	08	12	21	-07
30	-06	-22	-31	03	23	27	24	-06	20	-22	01	27	-07	02	02	11
31	24	02	-16	-33	17	-02	-17	03	-18	12	-18	09	00	-06	-06	04
32	11	03	-34	25	-09	05	-03	-35	07	05	02	-21	-05	-05	-31	-05
33	27	20	-17	09	-02	01	03	03	-12	-30	-06	10	-02	22	-10	02
34	17	-19	-11	27	12	12	-13	-05	00	-14	-03	-12	-27	-05	-11	21
35	22	07	-01	-14	-15	06	-26	16	00	-18	04	-12	-01	05	23	30
36	12	-01	25	34	04	18	02	-05	-23	-16	06	-18	23	-10	15	17
37	40	08	-07	-22	10	-06	-09	16	07	05	-09	-01	02	11	-14	05
38	43	02	-09	-05	00	-04	02	-11	-10	-03	-11	-08	05	11	-29	20
39	02	-08	-24	-28	07	-06	15	13	-13	-18	06	-20	01	18	03	17
40	05	09	09	-21	-01	12	-24	08	-06	04	-20	16	02	20	18	20
41	40	13	19	-11	-36	07	-06	07	-08	-24	31	08	-27	03	10	07
42	14	-54	-05	02	-36	13	17	22	-18	19	-12	-03	06	-05	-09	-06
43	-06	-18	-37	22	30	13	13	17	22	-07	13	14	02	-15	-11	-01
44	04	-36	-22	04	-38	05	21	20	-11	17	00	00	12	-01	-07	02
45	19	-19	-04	15	-13	-19	-23	-04	31	-14	-04	-05	15	09	02	-11
46	08	-34	-05	15	-16	13	-04	-19	27	08	14	-07	-11	-12	09	01
47	20	19	11	12	-13	07	22	-02	-03	-13	31	09	09	-07	-26	03
48	18	-09	07	19	-17	-17	-15	-29	07	-03	01	-09	11	14	13	-06

(continua)

Quadro A2.3 (continuação)
 Inventário de Crenças de Carreira
 Análise factorial dos itens em componentes principais. Matriz dos factores

Itens	Factores															
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	XVI
49	42	08	-19	05	12	-02	24	01	01	-18	-18	-11	11	-07	18	04
50	-11	-12	-31	-25	09	-10	14	-01	-29	-16	-13	-10	00	07	-08	18
51	42	07	19	-02	-37	12	03	11	-02	-22	36	05	-24	-03	08	-03
52	-09	-19	-20	21	-04	04	14	-26	12	-06	-04	-15	13	13	16	-05
53	13	-59	-14	-07	03	16	00	-04	-14	-07	-06	-24	-04	-13	-08	-07
54	46	12	20	-29	-01	07	05	-03	-05	00	-06	11	-10	09	02	-13
55	04	04	-02	-13	18	11	-29	13	03	20	57	-03	32	14	-17	-02
56	02	-32	00	12	-05	09	16	-22	-13	14	04	13	-04	28	10	10
57	45	14	-14	-09	05	-16	-02	05	02	-18	11	09	13	-06	-03	-16
58	34	-04	-21	04	04	-19	01	-01	25	00	-02	01	02	-09	-12	-15
59	48	08	04	04	04	08	15	-04	17	13	-08	05	-07	-10	05	-07
60	05	33	04	07	-11	02	07	-19	14	-05	-13	-06	-02	21	06	04
61	-03	00	23	-05	12	24	14	-11	09	21	04	-21	-05	27	-05	-08
62	17	-48	10	20	12	12	-22	-02	02	-01	03	-08	-15	08	-09	16
63	10	19	-34	-02	08	09	-06	17	-05	-14	06	21	-11	08	-18	-07
64	09	-13	-37	00	-07	-39	-01	03	07	04	15	10	10	-26	17	-04
65	04	07	-26	31	-12	-13	-24	00	-23	-11	-03	11	-17	-04	-16	-07
66	43	-03	-05	-10	01	-10	-05	06	11	17	-09	-01	12	03	-17	-04
67	15	13	-32	-15	13	09	12	-15	03	-29	-18	09	01	07	-04	18
68	-10	44	-29	11	-31	08	-23	-02	-17	-05	-03	-01	06	-04	-03	-06
69	19	10	05	-12	-29	44	-40	-08	20	04	-11	00	05	-12	-21	12
70	35	-32	09	-06	04	15	-24	12	22	-02	-11	14	03	-10	05	-04
71	38	35	-10	12	10	26	07	-10	06	05	-13	-13	12	21	-05	-19
72	49	11	-12	19	19	26	-15	15	-10	05	-17	-05	08	-01	04	-24
73	39	-22	22	07	-05	-34	-01	11	16	01	01	-07	11	11	14	10
74	31	-43	02	01	-04	10	00	-28	11	12	00	-06	-18	04	09	00
75	24	-29	18	-05	-11	-22	08	-13	10	13	05	-01	-08	11	-12	02
76	27	38	07	22	01	04	20	09	22	-08	-10	17	17	02	08	-05
77	35	-21	-01	-06	11	08	04	-38	-27	19	11	20	04	-03	13	08
78	38	-30	04	-27	12	-05	-04	-26	-27	10	-01	20	00	-05	10	-08
79	16	-09	-35	09	05	-04	02	-38	-22	-03	13	06	00	04	-03	-01
80	04	00	03	-18	13	32	-16	23	-06	01	-07	25	03	04	31	-27
81	27	24	-22	-22	15	-05	-07	-11	05	07	-03	-03	-13	-16	-09	-11
82	09	-13	28	-21	-14	-17	-03	-07	-32	-04	-05	-02	03	12	-06	-30
83	28	22	-18	-13	-38	-06	03	07	13	-24	23	-21	-20	-06	-01	03
84	03	-41	-02	04	28	13	-04	26	26	-08	07	12	-06	-17	00	09
85	-01	06	-13	38	05	16	24	06	-20	-18	05	-16	21	-12	08	10
86	-01	-06	16	-35	-18	13	09	-20	06	-16	06	10	18	-19	-13	-23
87	-56	-32	-03	-06	04	11	-09	-04	03	-33	01	10	12	20	-12	-18
88	23	-17	02	-27	-18	-19	-27	-09	05	05	-23	-03	09	-01	-02	21
89	19	-11	-36	20	04	-36	-02	07	08	20	05	16	02	-05	-06	00
90	11	14	-28	-28	08	-06	11	02	-19	08	18	01	-01	-14	13	-13
91	41	-07	-20	-02	07	03	07	14	-23	09	01	-17	07	11	-07	01
92	14	-42	-03	14	-40	17	22	33	-09	24	-13	07	09	00	-03	12
93	37	-16	20	-14	-01	-02	11	07	04	-10	-18	-10	17	-10	-02	00
94	07	-58	-22	-11	11	23	-05	05	22	00	06	-02	-13	04	07	-02
95	57	17	-03	00	05	06	10	08	-07	05	03	-06	-21	02	-17	-08
96	02	06	14	-21	-11	24	-03	-24	21	00	00	-22	09	-29	23	06
Expl.Var	6,93	5,33	3,79	2,73	2,58	2,42	2,29	2,22	2,10	1,95	1,75	1,74	1,64	1,56	1,48	1,47
Prp.Totl	07	06	04	03	03	03	02	02	02	02	02	02	02	02	02	02

Quadro A2.3 (continuação)
Inventário de Crenças de Carreira
Análise factorial dos itens em componentes principais. Matriz dos factores

Itens	Factores															
	XVII	XVIII	XIX	XX	XXI	XXII	XXIII	XXIV	XXV	XXVI	XXVII	XXVIII	XXIX	XXX	XXXI	XXXII
1	11	00	-07	05	-04	23	-05	07	02	20	08	09	-13	-10	-08	17
2	-18	21	04	-08	-03	15	09	-08	10	03	-01	-06	01	-03	18	03
3	-06	-14	00	23	-02	-09	-01	16	-15	04	18	13	09	-04	10	-02
4	02	17	-02	19	00	05	-06	22	-06	-08	08	03	05	-04	-02	02
5	-03	-13	03	03	-13	-07	08	-02	-28	-01	05	10	-24	-01	01	-22
6	05	13	-10	-06	11	-22	04	10	17	04	08	07	-06	07	-17	02
7	-11	-14	-13	19	09	-10	-13	15	00	-16	-04	-11	-07	-08	12	09
8	-02	13	-17	-04	04	-03	-15	-03	-09	-01	-03	-14	-14	21	-16	13
9	-17	20	-06	-13	12	-12	-27	00	09	-01	10	-09	13	-13	-04	-06
10	-09	23	-05	00	02	11	-13	03	04	-18	-15	12	07	-11	-03	-07
11	-18	-21	03	-12	-35	05	04	18	05	-12	-07	-22	03	-06	04	04
12	16	04	32	-08	-13	-11	-04	17	01	15	-05	14	-04	02	17	-01
13	-12	-06	03	03	-06	09	-10	20	-18	08	08	05	09	00	05	08
14	07	-11	-08	-08	02	-06	09	-11	10	-01	22	07	-21	-04	-05	-08
15	15	-07	11	-12	04	-12	-10	-02	05	-04	-10	03	09	-13	09	04
16	10	03	-12	-06	06	02	-10	00	06	-05	-05	-09	01	-05	05	16
17	-11	15	-15	-12	-16	03	-08	15	-05	02	20	-08	01	11	14	-15
18	-07	-02	-07	12	-07	-13	-03	-01	02	-10	09	07	-10	-15	02	03
19	08	07	05	-25	-01	02	-01	25	-19	02	-12	01	-10	00	-06	-03
20	17	08	02	00	11	-05	-05	01	-20	-19	09	10	-07	06	06	-05
21	04	-07	-22	06	08	18	-09	-09	-06	08	-07	12	05	16	00	11
22	-04	00	17	-13	-17	02	07	15	17	11	05	02	-03	-02	-20	06
23	13	-02	-08	-02	-05	-07	04	-10	-02	12	10	-16	-10	-05	-05	-07
24	-13	-12	-01	-12	19	-09	12	00	-15	-09	09	-02	-02	04	-08	13
25	17	03	-09	06	19	-14	-04	26	15	01	-22	-08	-02	-02	02	-02
26	-05	07	24	-01	12	-04	-01	03	-10	-15	14	04	-09	-10	-15	08
27	10	-08	-10	-08	13	-03	-03	21	00	-02	14	-08	09	22	-11	-13
28	09	10	00	-22	12	12	13	05	21	-03	00	-02	-05	06	05	16
29	17	08	-03	-16	-16	07	09	21	08	-04	-01	-04	05	19	01	14
30	-07	03	04	-02	07	16	-05	-16	-04	-10	-09	-03	06	01	-17	-06
31	-09	10	27	01	18	27	00	15	-01	01	05	-15	-06	-20	06	-05
32	-22	-03	18	05	07	-09	-03	-08	-02	06	08	-01	-15	13	04	-08
33	18	20	05	07	14	-06	-30	-26	02	-01	10	-17	06	10	-03	-01
34	18	05	-04	-04	02	05	-24	-01	-18	20	-26	05	-12	-24	00	02
35	-23	01	-11	-05	08	20	-07	08	06	00	-15	21	11	11	18	03
36	01	03	19	12	-02	12	17	-01	01	08	10	08	08	01	00	24
37	17	00	12	08	12	11	-14	01	17	01	06	15	-20	03	23	-08
38	24	-33	04	-04	-13	06	-11	00	-04	-15	-03	-08	09	05	-02	-23
39	-10	21	-06	-20	-13	08	03	-20	-10	-33	-01	19	09	-04	10	-10
40	-24	01	05	09	33	04	-11	-23	18	17	11	-14	04	-02	04	-02
41	-15	03	-11	11	-10	09	05	-02	-09	02	-01	-06	-15	01	-04	-06
42	03	08	-08	02	01	06	02	-03	-06	-07	-02	-19	-07	-04	03	-02
43	-05	20	04	10	-04	07	-14	06	-03	-04	08	-06	13	23	-03	-04
44	-24	09	00	20	-10	-10	-09	-04	05	-01	01	06	02	10	01	-17
45	-19	-03	10	-04	15	-11	09	01	-07	01	-21	-17	-12	-14	04	12
46	19	-06	14	-18	12	15	-01	05	08	-23	17	03	14	-06	-06	-13
47	-08	01	-03	-14	19	-21	04	09	21	21	00	24	-11	16	07	-06
48	21	17	23	23	16	01	01	-05	-08	-06	-20	-12	08	10	24	-11

(continua)

Quadro A2.3 (continuação)
Inventário de Crenças de Carreira
Análise factorial dos itens em componentes principais. Matriz dos factores

Itens	Factores															
	XVII	XVIII	XIX	XX	XXI	XXII	XXIII	XXIV	XXV	XXVI	XXVII	XXVIII	XXIX	XXX	XXXI	XXXII
49	-12	-04	-04	15	-06	00	07	11	06	23	-08	01	-01	08	13	-18
50	00	28	-04	-18	-12	-10	18	-02	02	00	-04	14	-16	-18	23	06
51	-08	02	12	16	-11	11	13	-13	-11	03	-02	-08	-05	-02	-04	00
52	05	-20	-41	-07	16	06	05	00	-07	05	09	01	-02	-13	-02	-13
53	12	01	09	07	-03	-01	14	-07	18	03	01	-04	-06	08	-02	09
54	-10	-21	08	-17	04	02	00	-14	04	-15	-06	-09	12	14	-07	08
55	05	08	-09	04	-02	04	06	-13	08	10	05	-04	09	-08	01	06
56	07	05	26	15	-03	13	23	02	-08	05	08	02	-02	21	-08	-17
57	13	03	05	09	-06	03	-22	01	09	-01	05	14	-04	-14	04	01
58	-01	13	-02	-02	-21	-11	-01	-33	-08	13	-15	-04	-04	11	-08	03
59	06	-12	-10	09	-15	08	-04	-04	-03	21	03	-01	20	-08	10	24
60	13	26	-13	24	-01	10	19	04	-03	-11	13	-26	-28	-03	06	01
61	-32	27	08	-01	-05	-09	-11	13	-09	-10	-12	07	00	00	-10	03
62	-15	-19	-01	-02	02	-03	-11	09	-01	-04	-27	02	-02	06	-07	-08
63	06	15	-13	12	05	-09	32	-04	-08	-11	-02	10	25	-18	-05	-09
64	-11	-05	03	22	13	09	00	02	00	-17	-06	15	01	10	-03	01
65	-05	21	-13	-04	09	15	13	20	-02	20	-01	-03	08	-10	-22	-15
66	-13	-02	-10	00	19	15	32	-02	-02	13	-12	11	10	15	12	00
67	-09	11	04	03	-07	-18	19	07	-17	05	07	-22	17	01	-07	16
68	-05	-03	19	-24	-01	-11	07	-02	03	-06	-02	-02	16	02	-01	00
69	07	08	01	08	10	07	06	-07	-10	00	01	17	-06	15	-04	09
70	-09	02	-08	02	01	-10	05	-04	03	-05	10	22	-08	-06	24	15
71	-13	00	-04	-05	05	13	05	02	09	-05	-21	04	07	-05	-09	01
72	-02	-04	-11	00	-14	-01	08	-11	01	-02	-13	03	-09	02	02	-17
73	00	30	-07	01	01	00	-09	01	02	00	09	03	03	-03	-12	-06
74	08	01	-04	-23	09	05	07	-10	-07	03	20	14	10	01	03	-05
75	-10	12	-08	-35	-07	11	-19	00	-22	22	09	-01	-09	11	08	00
76	-06	-13	-06	-15	05	27	04	-11	01	-01	14	03	02	-14	04	-08
77	-04	-01	-10	07	-02	-11	-04	-01	-11	18	-07	04	16	02	-07	04
78	06	09	-05	06	01	09	-08	-13	-09	00	-07	14	07	-10	02	02
79	-26	-12	00	05	-10	02	-04	-07	22	-15	19	05	-11	02	12	10
80	-02	01	02	-09	-15	-08	-17	-04	-16	-09	09	-05	-08	05	10	-09
81	15	08	-09	03	-19	35	-07	15	07	-04	01	-09	-01	11	-02	04
82	11	-08	10	01	10	-01	09	-02	-25	11	02	02	17	-10	-09	-04
83	-04	-15	-16	05	-07	00	-04	-05	05	05	02	-05	-06	-16	08	02
84	-08	06	07	-08	06	-01	00	01	-02	09	05	-13	10	-16	06	-16
85	-05	-06	33	02	-12	18	-09	-07	04	10	04	06	05	-19	-10	01
86	-09	-01	-05	15	08	02	07	26	11	-09	02	02	-03	-16	-09	-20
87	-04	02	10	-05	07	03	-04	09	-12	05	04	07	-08	02	06	-03
88	03	07	00	08	-25	00	00	-10	25	10	-01	04	10	-04	-22	-23
89	-02	-04	-05	-04	12	01	16	02	-15	-14	12	-03	03	00	21	04
90	-05	-10	16	-13	28	14	01	-05	-09	12	-12	-12	-24	01	-12	-09
91	-18	-11	08	10	05	06	-21	09	-04	14	23	00	07	01	-06	09
92	04	-02	-10	-02	00	-01	01	03	01	-03	-05	-09	-06	-12	-06	-02
93	15	04	13	05	00	-27	-03	04	-01	06	-01	11	06	-05	-01	-06
94	00	02	04	-03	-01	-07	07	-03	16	01	-03	-21	04	03	07	-09
95	10	-08	-15	12	03	-08	-04	03	-06	03	04	-06	19	04	11	10
96	-05	12	03	-12	03	-16	04	01	-02	16	15	-13	17	-07	22	-13
Expl.Var	1,44	1,42	1,39	1,34	1,31	1,24	1,24	1,21	1,14	1,13	1,11	1,10	1,08	1,04	1,02	1,00
Prp.Totl	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01

Anexo 3

Inventário sobre o *Stress* Profissional

Quadro A3.1

Inventário sobre o Stress Profissional. Coeficientes alfa de Cronbach para as escalas e as subescalas na amostra total e segundo o grupo profissional

	Total (a) (N=451)	Bancários (N=228)	Professores (N=166)
Escalas			
Stress Profissional-Severidade	88	87	89
Stress Profissional-Frequência	90	89	91
Stress Profissional-Índice	89	87	90
Subescalas Pressão do trabalho			
Pressão do Trabalho-Severidade	80	76	82
Pressão do Trabalho-Frequência	83	80	85
Pressão do Trabalho-Índice	80	73	85
Subescalas Falta de suporte			
Falta de Suporte-Severidade	78	80	76
Falta de Suporte-Frequência	83	83	83
Falta de Suporte-Índice	82	82	81

(a) Decimais omitidos.

Reprodução e Encadernação



Colibri – Soc. de Artes Gráficas, Lda.
Faculdade de Letras de Lisboa
Alameda da Universidade
1600-214 Lisboa
Tel./Fax: 21 796 40 38
colibri@edi-colibri.pt