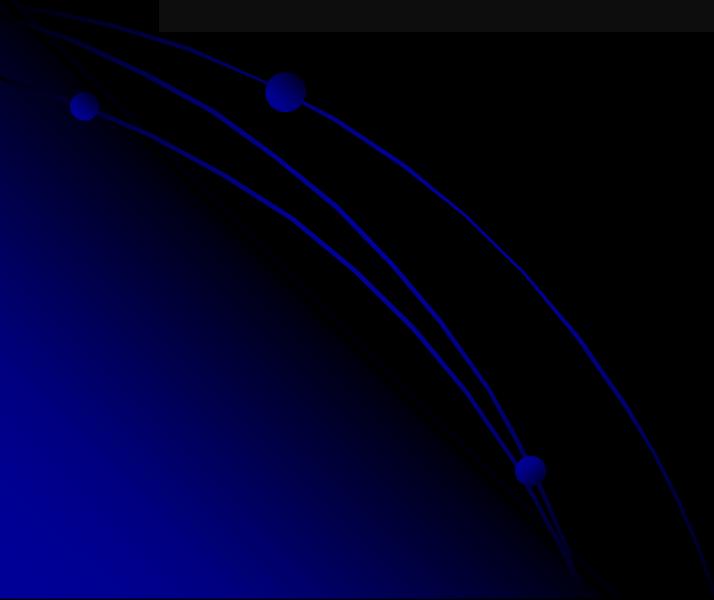


# **Simpósio Carreiras Proteanas – Que desafios para a Orientação?**

## **Adolescência**



**Compreensão das trajetórias de desenvolvimento,  
da etiologia desenvolvimental quer dos  
comportamentos de risco, quer dos  
comportamentos saudáveis na adolescência**

**3 guias fundamentais do ponto de vista da ciência  
psicológica:**

- Estudos sobre a construção da identidade psicossocial;**
- Estudos sobre o desenvolvimento psicológico positivo;**
- Estudos sobre o desenvolvimento da resiliência (modelo compensatório, modelo de proteção e modelo de desafio)**

**Novos conceitos de trabalho e carreira** – a **gestão pessoal da carreira** em resposta a expectativas múltiplas e de curta duração, que emergem de contextos em mudança, imprevisibilidade e incerteza (critérios internos de sucesso) – **construção de um repertório de competências** que mantêm e aumentam o valor do indivíduo para o mercado de trabalho (processo regulatório, eventualmente com **conteúdos** que podem ser identificados a partir de variáveis motivacionais):

- **sem fronteiras** (“boundaryless”, Arthur & Rousseau) – mobilidade física e psicológica
- **proteana** ou multiforme (“protean”, Hall) – autodireção e orientação em função dos valores pessoais
- papéis de trabalho como unidades descritivas dos múltiplos processos de transação (Hoekstra)
- **portefólio** (Hopson)



Carreira “em série”



Carreira “estilo de vida”



A carreira portefólio (“Jack of many trades and master of some”)



- ✓ Os conceitos de **carreira proteana** (multiforme) e **sem fronteiras** constituem os **2 símbolos dominantes das novas formas de organização da carreira** (Çakmak-Otluoğlu, 2012);
- ✓ Estes conceitos podem ser vistos como **metáforas**, processos interpretativos (com uma textura física/visual) de situações de vida que facilitam o **desenvolvimento de visões inovadoras** acerca das realidades complexas com que somos confrontados e das **implicações** de que essas visões se revestem para a **investigação** e para a **intervenção** (Inkson, 2006) ;
- ✓ Como metáforas, estes conceitos descrevem **tipos ideais de carreira** que são considerados **funcionais** nas sociedades contemporâneas, pois incorporam as **2 metacompetências** nucleares associadas aos trajetos de desenvolvimento otimais – a **adaptabilidade e a identidade**;
- ✓ Expressam, ainda, **indicadores de desenvolvimento humano positivo** (Ford, in press): **bem-estar, eficácia e atribuição de sentido à vida**, que traduzem o investimento em atividades que estão alinhadas com os objetivos pessoais com significado e impacto social, e com um orientação motivacional “florescente”, positiva.

Table 2

Interactive effects of two metacompetencies: Adaptability and self-awareness

		<i>Adaptability</i>	
		HI	LO
<i>Behavioral Responses</i>	HI	PRO-ACTIVITY; "SMART" PERFORMANCE;	Paralysis; Blocking; Avoidance
	LO	<i>Reactivity;</i> <i>Chameleon</i> <i>Behavior</i>	RIGIDITY; PERFORMING TO ORDERS

(In collaboration with Jon Briscoe and Robert Schwartzman)

**Hall, 2004**

✓ **A carreira proteana:** as 2 metacompetências permitem que os sujeitos **aprendam com as suas próprias experiências** e que sejam **capazes de desenvolver as suas próprias competências** ;

**Inkson, 2006**

✓ **Designação alternativa:** **carreira autônoma, autodirigida**

## ✓ Interpretações reducionistas:

- **Carreira proteana**: flexibilidade, variabilidade, adaptabilidade (adaptação rápida às circunstâncias do meio através da mudança de forma) – **sem “bússola” ou “âncoras”, qual o significado destes conceitos** (a adaptação pode ser imposta ou resultar de um sentimento de amotivação ou de desânimo aprendido)?

- **Carreira sem fronteiras** – a mobilidade e a ausência de fronteiras intra e interorganizações pode apenas corresponder a situações de transitoriedade, de “nomadismo”, ou de marginalização, que estão longe representar uma mais-valia quer para as organizações quer, sobretudo, para o desenvolvimento dos indivíduos – **sem uma atitude proativa de mobilidade psicológica**, de vontade de ultrapassar diversas fronteiras que definem as carreiras tradicionais, **qual a mais-valia do conceito de mobilidade?**

- Ambas as metáforas salientam a ideia de que a **carreira é ação** e não tanto estrutura e, tendo ambas tido origem em escolas de economia e gestão dos EUA, devemos ter sempre presente a **distinção/complementaridade** entre a vertente humanista (desenvolvimento humano/carreira) e a vertente economicista (gestão da carreira) destes conceitos, sobretudo em virtude das críticas apontadas por alguns autores de que se aplicam apenas a uma minoria dos trabalhadores (aqueles que dispõem de liberdade e de capacidade de volição)

- ✓ Ambas as metáforas se relacionam (**expandem**) com outras já existentes (do **ajustamento** - proteana, e da **jornada** - sem fronteiras);
- ✓ São **complementares** (Inkson, 2006): a adaptabilidade (c. proteana) é um traço, providencia uma orientação de carreira psicológica capaz de mobilizar comportamentos de carreira específicos (mobilidade), enquanto que os comportamentos observáveis de mobilidade (c. sem fronteiras) têm origem numa forma particular interna de olhar o mundo (identidade);
- ✓ Têm uma estreita associação com outros **conceitos** identificados na literatura como promovendo **a gestão autodirigida de carreira** (Hirschi, 2012) - **adaptabilidade de carreira** (as 4 dimensões da adaptabilidade identificadas pelo modelo do *life design* de Savickas e col.), **empregabilidade** (as 4 dimensões da empregabilidade identificadas por Fugate e col.), **autogestão da carreira** (comportamentos específicos de gestão da carreira), **capital de carreira** (*knowing-how, knowing-why, knowing whom*), **motivação de carreira** (*insight* e resiliência);
- ✓ **Discrepâncias** entre estes conceitos: abrangência (integração de variáveis de personalidade), caracterização de conceitos com a mesma designação (os conceitos de competências e de empregabilidade vistos como atitudes, comportamentos ou ambos), etc.

## ✓ Alguns resultados de investigações realizadas:

- A atitude de **carreira proteana** está mais focada nos **fatores internos**, facilitando a autoexploração e a construção da identidade, enquanto que a **atitude de carreira sem fronteiras** está mais focada nos **fatores externos**, permitindo aos sujeitos a organização de suportes e de oportunidades externas (Briscoe *et al.*, 2012);
- A atitude de **carreira proteana** parece ter uma associação mais forte com **indicadores de sucesso subjetivo** (satisfação, atribuição de sentido), e a atitude de carreira sem fronteiras com **indicadores de sucesso objetivo** (e.g. salário) (Volmer & Spurk, 2011);
- A atitude de **carreira proteana** facilita a percepção de acontecimentos normalmente vistos como **adversos** (e.g. desemprego) como **acontecimentos positivos** (oportunidades de aprendizagem que podem potenciar o sucesso futuro), e como eventos num ciclo contínuo de aprendizagem ao longo da vida (vs, descontinuidades) (Waters, Briscoe & Hall, 2014)

## **Desafios para a Intervenção**

### **Ideias-chave (na atualidade) acerca dos modelos de intervenção do psicólogo na escola**

- Caráter sistémico e compreensivo;
- Promoção da saúde mental;
- Promoção da aprendizagem ao longo da vida (e a remoção das barreiras à aprendizagem);
- O psicólogo como membro integrante de uma equipa multidisciplinar que tem em vista o alcance das metas referidas anteriormente

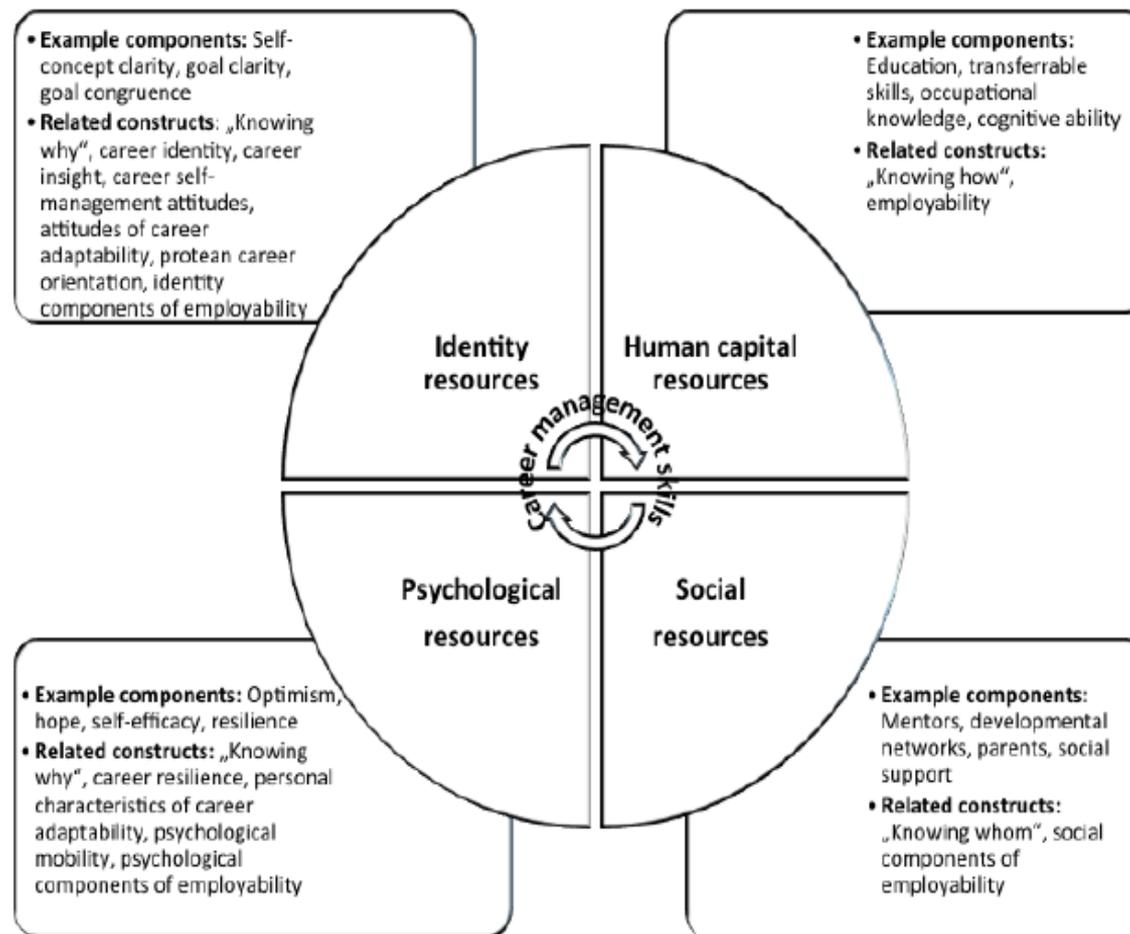
## Hirschi, 2012 – O modelo de recursos de carreira

- ✓ As mudanças no mundo do trabalho levam a uma necessidade de **gestão autodirigida do trajeto de vida/carreira**, isto é, de uma carreira autónoma e autodeterminada e que “cruza” as fronteiras entre diversas dimensões e contextos de vida do indivíduo;
- ✓ Para possibilitar esse processo de construção é necessário investir, na adolescência, em **intervenções compreensivas e integradas** que permitam a aquisição de 4 tipos ou categorias de recursos:
  1. Recursos de **capital humano**;
  2. Recursos **sociais (capital social)** ;
  3. Recursos **psicológicos gerais**;
  4. Recursos de **identidade de carreira**;
- ✓ Constitui uma proposta de modelo integrado porque os diferentes tipos de recursos **atuam articuladamente** para promover o sucesso no processo de desenvolvimento da carreira, **reforçando-se mutuamente** em momentos específicos e ao longo do tempo.

## Hirschi, 2012 – O modelo de recursos de carreira

- ✓ Recursos de **capital humano**: educação, experiência, formação, aquisição de conhecimentos e competências, etc.;
- ✓ Recursos **sociais (capital social)**: estrutura e conteúdo das relações sociais dos indivíduos – figuras significativas (adultos com os quais se estabelecem relações psicológicas positivas), mentores e outras figuras integrando redes sociais que disponibilizam influência, informação e suporte;
- ✓ Recursos **psicológicos gerais**: traços (características de personalidade, afeto positivo) e estados (autoeficácia, esperança) psicológicos positivos (cognições, motivações e afeto) generalizados e que se expressam em diferentes contextos, nomeadamente no que se refere ao significado do trabalho;
- ✓ Recursos **identitários de carreira**: consciência dos recursos associados ao papel de trabalhador, tais como interesses, capacidades, objetivos e valores, etc.

Figure Caption



**Figure 1.** Integrative framework of four career resources, with example components and related construct of each resource domain. The arrows indicate that the resources are not static entities but do change in a dynamic process of mutual reinforcement over time.

## **Implicações para a intervenção de carreira:**

- 1. Avaliar o nível de recursos em cada área** e identificar os procedimentos necessários para a obtenção de informação sobre esse nível;
- 2. Aconselhar os jovens, estabelecendo um “plano de tratamento”** que tenha em consideração o nível de recursos existentes;
- 3. O desenvolvimento dos recursos psicológicos** pode requerer um plano de tratamento mais intensivo e a utilização de técnicas de **avaliação da estrutura motivacional**, como o PACI (“Personal Aspirations Concerns Inventory”, a título de ex. ilustrativo):
  - a) parte dos objetivos ou projetos referidos pelo sujeito, ou permite apoiar o sujeito a identificar objetivos e projetos em diferentes contextos de vida;**
  - b) Pede ao sujeito para os hierarquizar;**
  - c) Relativamente aos objetivos/projetos mais importantes permite avaliá-los em diversas dimensões: aproximação/evitamento,, extrínseca/intrínseca, probabilidade de sucesso/fracasso, etc.**
  - d) Permite a avaliação do carácter mais ou menos adaptativo do perfil motivacional obtido.**

Este é o perfil de procura do objectivo para o seu 1º objectivo (EXEMPLO)

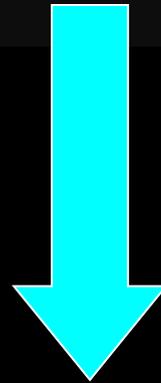
Dimensões	Resultados Médios										
● Obter ou alcançar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
● Livrar-se ou evitar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
● Compromisso	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
● Felicidade por ter sucesso	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
● Infelicidade por ter sucesso (ambivalência / mistura de sentimentos)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
● Tristeza por não ter sucesso	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
● Sensação de controlo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
● Conhecimento sobre os passos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
● Probabilidade de sucesso se tentar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
● Sorte (como oposto de tentar)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
● Objectivo como meio para um outro fim	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
● Objectivo agradável (que dá prazer ou alegria)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
● Determinação pessoal (eu quero)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
● Distância temporal (quanto tempo)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Este é o seu perfil para o 1º objectivo:

Escala	Resultado	Escala	Resultado
Obter ou alcançar		Conhecimento sobre os passos	
Livrar-se ou evitar		Probabilidade de sucesso se tentar	
Compromisso		Sorte (como oposto de tentar)	
Felicidade por ter sucesso		Objectivo como meio para um outro fim	
Infelicidade por ter sucesso (ambivalência / mist. sent.)		Objectivo agradável (que dá prazer ou alegria)	
Tristeza por não ter sucesso		Determinação pessoal (eu quero)	
Sensação de controlo		Distância temporal (quanto tempo)	

## Implicações para a intervenção de carreira (cont.):

4. O desenvolvimento de recursos **de capital humano**: para além da aprendizagem efetuada em contextos formais, a que é efetuada em contextos não formais e informais - **aprendizagem efetuada a partir do envolvimento em atividades voluntárias estruturadas** (funcionam como “organizadores do desenvolvimento”), **promotoras do desenvolvimento psicológico positivo**



Linha teórica e de investigação que tem procurado um conhecimento mais profundo acerca dos processos através dos quais as crianças e os adolescentes se transformam em adultos mais motivados, auto-dirigidos, socialmente competentes e preocupados com o bem-estar dos seus semelhantes (Larson, 2000)

## **Perfis de desenvolvimento em diferentes tipos de actividades voluntárias estruturadas (Larson, Hansen & Moneta, 2006)**

✓ **envolvimento em sistemas normativos, objectivos, tipos de relação e culturas organizacionais distintos, providenciando oportunidades desenvolvimentais diferentes**

- ▶ **Desportos (desenvolvimento da iniciativa)**
- ▶ **Atividades de expressão artística (desenvolvimento da identidade e da iniciativa)**
- ▶ **Clubes e organizações académicas (desenvolvimento de competências académicas)**
- ▶ **Atividades orientadas para a comunidade (desenvolvimento do comportamento pró-social, do capital social e de competências de liderança)**
- ▶ **Atividades de serviço, voluntariado (desenvolvimento da responsabilidade social e da identidade pessoal e de cidadania)**
- ▶ **Grupos religiosos (desenvolvimento da identidade)**

## **Implicações para a intervenção de carreira (cont.):**

**5. O desenvolvimento de recursos sociais (capital social):** abertura da escola à comunidade em diferentes planos, criação de parcerias diversas, sempre com o objetivo de ampliar os suportes (e as suas diversas modalidades) disponíveis para o sujeito:

- ✓ **redes de antigos alunos;**
  - ✓ **redes de pais/figuras da comunidade;**
  - ✓ **envolvimento em programas de mobilidade;**
  - ✓ **envolvimento em atividades de verão para estudantes dos diferentes ciclos de ensino (universidade de verão, universidade júnior, etc.);**
  - ✓ **criação de programas de "job-shadowing",:**
  - ✓ **criação de redes de mentorado a partir de empresas/instituições da comunidade;**
- etc...**

## **Implicações para a intervenção de carreira (cont.):**

**6. O desenvolvimento de recursos de identidade de carreira: reomendação da utilização de modelos inovadores de consulta psicológica de carreira**

- a) Predominantemente não diretivos e assentando na ativação das emoções positivas e da flexibilidade cognitiva, tendo em vista o *empowerment* motivacional**
- b) Modelos que têm em conta os factores não previsíveis e não antecipados, e a complexidade dos sistemas onde ocorre o desenvolvimento humano**
- c) Importância atribuída ao processo de consulta, nomeadamente ao envolvimento dos indivíduos nesse processo, no sentido do reforço da autonomia e da internalização da regulação comportamental**

**Ex: modelo do acaso planeado e o modelo assente na teoria do "caos"**

# O modelo do "acaso planejado" (Krumboltz & Mitchell)

✓ Os profissionais devem ajudar os jovens a desenvolverem 5 competências nucleares

✓ **curiosidade**: explorar novas oportunidades de aprendizagem



✓ **persistência**: esforço, sobretudo na presença de obstáculos



✓ **flexibilidade**: mudar as atitudes e as circunstâncias



✓ **otimismo**: ver novas oportunidades como possibilidades



✓ **correr riscos**: agir, mesmo perante a incerteza dos resultados

## Como?

✓ **utilizar instrumentos de avaliação dos interesses como geradores de novas oportunidades:** “porque é que não desenvolveste interesse por essas áreas?”; “alguém desencorajou o teu interesse por essas áreas?”; “o que é que teria que mudar para teres algum interesse por essas áreas?”; “como é que as pessoas que trabalham nessas áreas desenvolveram os seus interesses?”; “se quisesses desenvolver interesse por uma dessas áreas o que é que farias?”



✓ **utilizar o encorajamento:** ajudar o jovem a desenvolver uma visão otimista do processo e a assumir riscos



✓ **reformular a utilização da informação** modalidades experienciais e reestruturação cognitiva de acontecimentos passados, atuais e futuros (p.ex.: que questões é que gostaria que a tua formação ajudasse a responder vs qual é o teu curso)



✓ **ajudar a ultrapassar obstáculos:** reformulação das questões colocadas pelos jovens



✓ **Ajudar a reconhecer o papel do “acaso planeado” no trajeto vida das pessoas:** “o que é que gostarias que acontecesse e como é que isso seria possível”; “como é que a tua vida seria diferente se realizasses ou não tal acção”

**Perspetivas convergentes (estabilidade) e emergentes (mudança) no aconselhamento de carreira (modelo do caos) – a complementaridade das perspetivas no processo de tomada de decisão (Pryor, Amundson & Bright)**

✓ *perspetiva convergente* – identificação do resultado provável (convergir através de processos de análise, eliminação e lógica)

- ✓ **realizar análises detalhadas e pormenorizadas de informação recolhida;**
- ✓ **utilização “tradicional” dos instrumentos de avaliação psicológica;**
- ✓ **utilização de estratégias “racionais” de tomada de decisão (análise do campo de forças, eliminação por aspetos, folhas de balancete, etc)**

**etc.....**

**Perspetivas convergentes (estabilidade) e emergentes (mudança) no aconselhamento de carreira – a complementaridade das perspetivas no processo de tomada de decisão (Pryor, Amundson & Bright)**

✓ *perspetiva emergente* – identificação dos resultados possíveis (criatividade, intuição, abertura)

- ✓ **encorajar a realização e o envolvimento em experiências de aprendizagem;**
- ✓ **utilização dos instrumentos de avaliação psicológica como situações de aprendizagem;**
- ✓ **adotar, simultaneamente, descrições múltiplas de uma situação;**
- ✓ **criar situações de trabalho e de aprendizagem em situações de incerteza (ex: “e se”);**
- ✓ **apreciação da aprendizagem com o fracasso;**
- ✓ **apreciação de situações críticas ou de exceção, etc....**

## **Perspetivas convergentes (estabilidade) e emergentes (mudança) no aconselhamento de carreira – a complementaridade das perspetivas no processo de tomada de decisão**

▶ Mudanças múltiplas de perspetivas no decurso de um processo de aconselhamento em função das necessidades do jovem e das próprias características do processo

- jovens “indecisivos” (mudança da perspetiva da possibilidade para a probabilidade)
- após a redução de um leque de opções (mudança da perspetiva da probabilidade para a perspetiva da possibilidade) – ex.: que possibilidades na associação entre medicina e engenharia?
- recolha e processamento da informação – exploração externa de IEP (perspetiva convergente) associada a exploração interna através da imaginação, da metáfora e da criatividade
- jovens que não reconhecem alternativas (p. ex. jovens com insucesso escolar marcado) – utilização da perspetiva emergente inicialmente (identificação de possibilidades) e da perspetiva convergente mais tarde (identificação de instituições para a formação e de planos para a implementação de uma decisão).