



**SALIÊNCIA DE PAPEL, VALORES DE TRABALHO E TAREFAS DE  
DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA**

Maria Célia Pacheco Lassance

Tese de Doutorado

Porto Alegre/RS, 2010

**SALIÊNCIA DE PAPEL, VALORES DE TRABALHO E TAREFAS DE  
DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA**

**Maria Célia Pacheco Lassance**

Tese apresentada como requisito parcial  
para obtenção do Grau de Doutor em Psicologia

Sob Orientação do  
Prof. Dr. Jorge Castelá Sarriera

**Universidade Federal do Rio Grande do Sul  
Instituto de Psicologia  
Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento  
Maio, 2010.**

## Agradecimentos

Um doutoramento após 30 anos de trabalho requer muito cuidado quando se pensa nas pessoas que fizeram parte importante deste processo, pois seria impossível nomeá-las todas. Como toda situação de carreira, não é um fato isolado, mas parte de um processo de toda a vida.

Venho de uma linhagem de mulheres trabalhadoras. Minha bisavó materna, como professora primária criou cinco filhos: destes, duas eram professoras e uma delas, Graciema Pacheco, foi uma pioneira na psicologia da educação no RS. Minha avó paterna, Célia Lassance, foi fundadora do Instituto de Artes da UFRGS. Minha mãe foi professora alfabetizadora. Agradeço a estas mulheres o seu pioneirismo e, fundamentalmente, o seu exemplo concreto.

Agradeço especialmente aos meus pais. Minha mãe, Regina Pacheco Lassance, aprendeu com a sua avó que “o melhor marido é o trabalho”, ensinamento de grande sabedoria que nos foi passado e repassado ao longo de toda a nossa vida e que para as três filhas teve significado vital. Meu pai, Carlos Alberto Ferreira Lassance, foi dedicado à família *através* do trabalho, um esquema de saliência que herdei diretamente de um homem admirável e pai muito amado. Eu agradeço a valorização do trabalho que com eles aprendi.

Agradeço à minha equipe de gerenciamento da esfera doméstica, de cuidados da casa e criação de filhos: mãe, tias, Cláudia, e especialmente à Maria da Conceição Saraiva, a nossa Cocoli, que fazem parte significativa do meu papel de mãe e dona de casa.

Aos meus filhos agradeço a compreensão e peço desculpas publicamente pelas ausências em casa, aos finais de semana, na porta da escola no horário de saída. Pelos raros passeios aos finais de semana, pelas férias sempre curtas. Mas precisamos reconhecer que conseguimos e eu não saberia fazer diferente. Aos meus filhos, Regina, Natália e Frederico, razão e significado de todos os meus esforços, eu dedico este trabalho.

Agradeço aos colegas e amigos Ângela Paradiso, Cíntia Benso, Cristiane Mertins, Marúcia Bardagi, Marco Teixeira e Mauro Magalhães tudo o que aprendi com sua competência e principalmente com a sua amizade incondicional. Nossas relações

são um exemplo de multiplicidade, alternância e simultaneidade de papéis: fui ora sua professora, ora aluna, ora colega, parceira de pesquisa, ora chefe, ora subordinada, ora confidente, ora supervisora..... Mas uma coisa é certa: mais aprendi do que ensinei.

Aos colegas do Departamento de Psicologia do Desenvolvimento e da Personalidade e do PPG em Psicologia, agradeço a pressão, a oportunidade para este doutorado, e a confiança. Como previsto, o meu desenvolvimento profissional foi, sim, significativo.

A todos os colegas, alunos e estagiários que construíram comigo o Serviço de Orientação Profissional (hoje CAP-SOP). Cada contribuição que seus conhecimentos especiais trouxeram foi importante.

A todos os clientes que passaram pelo Serviço, agradeço pela oportunidade de construir conhecimento através de suas histórias de vida, da exposição de suas dificuldades e da confiança dos seus sonhos mais preciosos.

Agradeço à Prof Dra Maria Eduarda Duarte, minha orientadora de estágio de doutoramento na Universidade de Lisboa, por ter ampliado meus horizontes com sua amizade e competência.

Um agradecimento muito especial ao meu amigo e orientador, Prof. Dr. Jorge Castellá Sarriera, pela sua visão ampla das coisas, pela sua amizade e paciência com as minhas ignorâncias e dificuldades. Especialmente pela oportunidade de rever papéis e expandir o meu mundo pessoal e profissional.

Agradeço imensamente à Universidade Federal do Rio Grande do Sul pela sua atitude sempre positiva em relação aos projetos que apresentei e pela oportunidade de poder estar afastada para estudos durante dois anos.

Agradeço a todos os cidadãos brasileiros que através dos impostos financiam a universidade pública e a pesquisa científica. É com esta consciência que tenho realizado meu trabalho e emitido todos os esforços para devolver à sociedade este investimento na forma de ciência e intervenção de qualidade no âmbito do aconselhamento de carreira.

## SUMÁRIO

Lista de tabelas.....	8
Lista de figuras.....	9
Resumo.....	10
Abstract.....	11
Apresentação.....	12

### CAPÍTULO I

INTRODUÇÃO.....	16
1.1. Evolução histórica do significado do trabalho.....	16
1.2. O significado e a centralidade do trabalho.....	21
1.3. Valores de trabalho.....	28
1.4. Espaço de vida e ciclo vital.....	32
1.4.1. O ciclo vital: a trajetória de vida ( <i>Life-span</i> ).....	32
1.4.2. O espaço de vida: cenários e papéis ( <i>Life-space</i> ).....	35
1.5. Adaptabilidade e preocupações de carreira.....	44
1.6. Problematização.....	47

### CAPÍTULO II

MÉTODO.....	49
2.1. Participantes.....	49
2.2. Instrumentos.....	50
2.2.1. Questionário sociodemográfico.....	50
2.2.2. Inventário de Saliência (IS).....	50
2.2.3. Escalas de saliência do papel conjugal e parental da LRSS.....	52

2.2.4. Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT).....	53
2.2.5. Inventário de Preocupações e Envolvimento de Carreira - IPC-r (forma reduzida).....	54
2.3. Procedimentos.....	58
2.4. Considerações éticas.....	60

### CAPÍTULO III

RESULTADOS.....	62
3.1. Estudo preliminar de adaptação das subescalas de papel conjugal e parental da <i>Life Role Salience Scales</i> .....	62
3.2. Estudo preliminar de adaptação do Inventário de Preocupações de Carreira – versão reduzida (IPC-r) para as grades de resposta de preocupação e envolvimento de carreira.....	64
3.3. Estudo 1: Adaptação e validação do Inventário de Saliência ( <i>Salience Inventory</i> ) para adultos brasileiros (Artigo 1).....	67
3.4. Estudo 2: Padrões de saliência dos papéis de trabalho e familiares e satisfação no trabalho (Artigo 2).....	87
3.5. Estudo 3: Saliência de papel de trabalhador, valores de trabalho e tarefas de desenvolvimento de carreira (Artigo 3).....	108

### CAPÍTULO IV

CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	136
REFERÊNCIAS.....	142

### ANEXOS

Anexo A . Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	154
Anexo B. Questionário sociodemográfico.....	155
Anexo C. Inventário de Saliência (IS) .....	157
Anexo D. Life Role Salience Scales – subescalas de papel conjugal e parental adaptadas – forma final .....	162

Anexo E. Escala de Valores Relativos ao Trabalho.....	163
Anexo F. Inventário de Preocupações e Envolvimento de Carreira – (reduzido) adaptado .....	165
Anexo G. Artigo: Carreira e saliência dos papéis: integrando o desenvolvimento pessoal e profissional.....	167

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Itens das subescalas da LRSS na forma final e respectivas cargas Fatoriais.....	62
Tabela 2. Cargas fatoriais e índices de consistência interna das grades de resposta de preocupação de carreira e envolvimento de carreira para o IPC-r .....	64
<b><u>Estudo 1</u></b>	
Tabela 1. Cargas fatoriais dos itens da subescala de Participação nos cinco papéis....	75
Tabela 2. Cargas fatoriais dos itens da subescala de Comprometimento nos cinco papéis .....	75
Tabela 3. Cargas fatoriais dos itens da subescala de Expectativa de Valor nos cinco papéis.....	76
Tabela 4. Distribuição das cargas componenciais, considerando-se as médias para cada papel, para cada uma das subescalas.....	77
Tabela 5. Médias, DP e ordem de saliência para a uma medida de saliência geral para cada papel e para cada uma das subescalas por papel no WIS e no presente estudo.....	79
<b><u>Estudo 2</u></b>	
Tabela 1. Médias, DP e diferenças entre homens e mulheres casados e com filhos para saliência nos papéis de Trabalho, Casa e Família, Conjugal e Parental.....	95
Tabela 2. Médias, DP e diferenças entre homens e mulheres solteiros e sem filhos para saliência nos papéis de Trabalho, Casa e Família, Conjugal e Parental.....	97
<b><u>Estudo 3</u></b>	
Tabela 1. Médias e DP para Preocupação e Envolvimento de Carreira e valores de trabalho para grupos de baixa saliência (estáveis e em transição) e alta saliência (estáveis e em transição).....	118
Tabela 2. Resultados das análises de variância para preocupação e envolvimento de carreira, valores de trabalho e satisfação com o trabalho.....	125



## LISTA DE FIGURAS

Figura 1. O modelo de Importância de Papel do WIS.....	28
Figura 2. Arco-iris de Carreira.....	35
<b><u>Estudo 3</u></b>	
Figura 1. Médias para preocupação com as tarefas de exploração.....	119
Figura 2. Médias para envolvimento com as tarefas de exploração .....	120
Figura 3. Médias para preocupação com as tarefas de gerenciamento .....	121
Figura 4. Médias para envolvimento com as tarefas de gerenciamento .....	121
Figura 5. Médias para preocupação com as tarefas de desengajamento .....	122
Figura 6. Médias para envolvimento com as tarefas de desengajamento .....	122
Figura 7. Médias para realização profissional .....	123
Figura 8. Médias para relações sociais .....	123
Figura 9. Médias para prestígio .....	124
Figura 10. Médias para estabilidade .....	124
Figura 11. Médias para satisfação no trabalho .....	125

## Resumo

Saliência de papel é a importância que uma pessoa atribui a um papel em relação aos demais papéis que desempenha no seu contexto social e alguma saliência no papel de trabalhador é requerida para se realizar escolhas adequadas de carreira. A presente tese objetivou identificar e compreender padrões de saliência para uma amostra de adultos brasileiros e verificar algumas associações entre saliência no papel de trabalhador e outras dimensões do desenvolvimento de carreira em adultos. Foram realizados três estudos. O primeiro adaptou e validou para uma amostra brasileira de adultos o Inventário de Saliência, que avalia saliência a partir das dimensões participação (envolvimento ativo com atividades no papel), comprometimento (ligação afetiva ao papel) e expectativa de valor (expectativa de realização de valores no papel), para cinco papéis principais: estudo, trabalho, serviço comunitário, casa e família e tempo livre. O segundo verificou padrões de saliência nos papéis de trabalhador e familiares e especialmente no papel conjugal e parental, e seu impacto na satisfação no trabalho entre homens e mulheres casados e com filhos e homens e mulheres solteiros e sem filhos. O terceiro verificou associações entre saliência no papel de trabalhador, valores de trabalho e tarefas de desenvolvimento de carreira. Os estudos foram realizados a partir de uma coleta única, constituída de 111 homens e 388 mulheres, com idades entre 21 e 65 anos, com nível superior de escolaridade. De forma ampla, os resultados apontaram para adequação do Inventário de Saliência, que demonstrou boas qualidades psicométricas e sensibilidade às mudanças no contexto de vida e trabalho: estudo como parte integrante do papel de trabalhador e algumas mudanças nos padrões de saliência tradicionais de gênero. Alta saliência no papel de trabalhador associou-se a maior importância aos valores de trabalho em geral e, especialmente, realização profissional, bem como a maior satisfação no trabalho e maior envolvimento nas tarefas de exploração e gerenciamento da carreira. Discute-se a importância da avaliação da saliência nas intervenções de carreira, as limitações dos estudos e recomenda-se temas para pesquisas futuras.

Palavras-chave: saliência de papel, valores de trabalho, desenvolvimento de carreira, psicologia intercultural

## Abstract

Role salience is the importance one gives to a role among other roles that one performs in his /her social context, and a certain amount of some work role salience is required in order to achieve adequate career choices. The present thesis aimed to identify and understand salience patterns in a Brazilian sample of adults and verify some associations between work role salience and other dimensions of career development in adults. Three studies were conducted. The first one adapted and validated the Salience Inventory, which measures salience from three dimensions: participation (active involvement to a role), commitment (affective attachment to a role) and value expectation (values expected to be found in a role) to five major roles: study, work, community service, home and family and spare time. The second study verified salience patterns on work and family roles, especially the marital and parental roles and its impact on work satisfaction among two groups: between married men and women with children / single men and women without children. The third study verified associations between work role salience, work values and career development tasks. The sample of participants comprised 111 men and 388 women with a college education, ages from 21 to 65 years old. The results showed that the Salience Inventory was adequate, that it had good psychometric properties and sensibility to work and life context changes: studying was regarded as part of the worker role and some changes in the traditional gender salience patterns were noticed. High work salience was associated with a bigger importance attributed to working values in general; mainly work achievement, work satisfaction and exploration and management career tasks. The importance of salience assessment to career interventions and study limitations is discussed and issues for further research are recommended.

Key-words: role salience, work values, career development, intercultural psychology

## APRESENTAÇÃO

O presente estudo deriva de uma preocupação construída na prática em orientação profissional com adolescentes e adultos. A experiência no Serviço de Orientação Profissional da UFRGS (atualmente Centro de Avaliação Psicológica, Seleção e Orientação profissional – CAP-SOP), vem demonstrando um aumento significativo na demanda de atendimento por parte de adultos, especialmente a partir da década de 1990. São adultos, em geral, desempregados ou insatisfeitos com a posição ocupacional atual, com dificuldades de adaptação ao trabalho e de inserção ou progresso no mercado de trabalho. A percepção de barreiras, as queixas acerca das dificuldades do mercado e da falta de oportunidades mesclam-se com dificuldades pessoais em atitudes ativas ou em motivação para enfrentar os esforços necessários para o ingresso e permanência em um mercado de trabalho cada vez mais exigente.

A estrutura do mercado de trabalho atual é complexa, caracterizada por incertezas e apresenta aos trabalhadores barreiras cada vez mais frequentes e maiores (Coimbra, Parada & Imaginário, 2001; Lassance, 2005). A carreira, que já não pertence à organização e sim ao trabalhador (Duarte, 2006) termina por constituir-se, então, em uma permanente construção do próprio indivíduo, que deve formular e reformular atitudes e comportamentos de enfrentamento de demandas muitas vezes inesperadas.

A intervenção em desenvolvimento de carreira, ao longo do tempo, alinhou-se às mudanças contextuais, de forma a atender com mais eficiência aos temas de carreira com os quais os trabalhadores se defrontam. O aconselhamento vocacional surgiu como resposta às mudanças demográficas e necessidades econômicas do século passado e, como prática que essencialmente articula indivíduos e suas realidades concretas, tem acompanhado a configuração das estruturas sócio-econômicas mutantes. Estas mudanças para a prática da intervenção de carreira ficam claras quando observamos o crescimento de fenômenos como o afrouxamento do contrato social e, conseqüentemente psicológico, entre empregados e empregadores, calcado nos processos de desemprego global, redução estrutural das corporações e mudanças nas relações de trabalho, como a oferta de serviços de cuidados de crianças nas empresas ou a extensão de períodos de licença-maternidade aos pais, o número de famílias que necessitam ter dupla renda e o número de pessoas que trabalham em casa, entre outros. Fica evidente que as pessoas devem lidar com novas tarefas e adquirir novas estratégias

de enfrentamento, e os modelos simplistas combinatórios já não dão conta destas necessidades (Niles & Harris-Bowlsbey, 2005). As teorias de carreira contemporâneas apontam para uma mudança nas dimensões a serem consideradas, todas na direção de se oportunizar ao cliente condições de auto-afirmação pelo encorajamento a um compromisso com a própria cultura e com a comunidade, tanto quanto oportunizar a aprendizagem de como desenvolver e expressar seus valores num mundo concreto. Orientadores de carreira devem auxiliar seus clientes a interpretar e formatar seu próprio desenvolvimento de carreira (Duarte et al., in press; Savickas, 1993, 2002).

Estas dimensões podem ser identificadas a partir das teorias denominadas pós-modernas (Brown, 2002b), que salientam mudanças em relação a: (a) maior atenção à importância dos valores culturais e pessoais nas decisões de carreira (Brown, 2002b; Gottfredson, 2002, 2005); (b) à substituição da objetividade das propostas de combinação pelo aconselhamento que auxilia o cliente no esclarecimento e articulação dos significados que buscam para expressar suas atividades de trabalho e, assim, construir sua carreira (Anderson & Niles, 2000; Duarte et al., in press; Savickas, 2002; Young, Valach & Collin, 2002); (c) ênfase na questão multicultural (Duarte et al., in press; Niles & Harris-Bowlsbey, 2005; Sue, Arredondo & McDavis, 1992) e (d) foco na multiplicidade de papéis que um indivíduo desempenha ao longo da vida (Duarte et al., in press; Niles & Harris-Bowlsbey 2005; Savickas, 2002; Super, 1980, 1990).

Entretanto, estes novos paradigmas teóricos e de intervenção, largamente pesquisados e validados no cenário internacional, não têm sido suficientemente explorados no Brasil, onde a pesquisa empírica em intervenção de carreira é incipiente. A produção científica sistemática brasileira é recente, contando com apenas um periódico específico, a Revista Brasileira de Orientação Profissional, publicada pela Associação Brasileira de Orientação Profissional (ABOP), fundada em 1993. Análises críticas de boa parte da produção científica publicada neste periódico e em livros organizados a partir de Simpósios realizados pela ABOP (Rueda, 2009; Sarriera, 2007; Souza, 2007; Teixeira, Bardagi, Lassance & Silva, 2007) apontam para dificuldades quanto ao rigor metodológico verificado nos trabalhos empíricos, a escassez de trabalhos de construção teórica e a prevalência de estudos de caso e relatos de experiência, que, muitas vezes, apresentam-se desconectados das teorias de carreira contemporâneas, bem como uma acentuada atenção às questões de carreira da população adolescente.

É consenso entre teóricos e pesquisadores que o trabalho ocupa uma posição central na vida das pessoas (Sverko & Super, 1995) posição alcançada historicamente através do nascimento de ideologias a serviço das necessidades econômicas, que desenvolveram sistemas de valores legitimadores de uma naturalização da produção de sentido da vida pelo trabalho. Ao longo de toda a vida, o indivíduo constrói e reformula significados relacionados ao trabalho e desenvolve estratégias adaptativas cognitivas e emocionais em conformidade com as estruturas sócio-econômicas e culturais específicas dos grupos a que pertence, especialmente a família de origem, que, por sua vez, faz a clivagem das injunções culturais no processo de socialização primária. Na esteira desta socialização primária, o indivíduo seleciona e interpreta as experiências, escolhendo os grupos intersubjetivos a que deverá pertencer e cujos significados deverá interiorizar, justificar e legitimar (Berger & Luckmann, 2002). O desenvolvimento de carreira, uma vez que é um processo de implementação de autoconceitos (Super, 1963) que ocorre ao longo de toda a vida, dá-se, essencialmente, na indissociabilidade entre os diversos significados construídos a partir destas injunções sociais interiorizadas gerais e, sendo assim, não se pode tomá-lo como um processo singular que ocorre fora do contexto concreto de vida dos indivíduos. Nessa perspectiva, apesar da centralidade que o trabalho ocupa na vida do homem contemporâneo, outros papéis sociais também são constituintes da definição de vida das pessoas, criando, assim, uma rede intrincada de atividades, compromissos e afetos cotidianos muitas vezes complementares e, outras, concorrentes e conflitivos. É esta integração e relação hierárquica entre os desempenhos em vários papéis que caracteriza o estilo de vida de um indivíduo (Super, 1980). Saliência de papel de trabalhador será o foco principal deste estudo.

Nesta perspectiva, a presente tese pretende investigar a percepção que adultos possuem sobre os papéis que desempenham, suas relações com valores de trabalho e com o desenvolvimento da sua carreira profissional. Inicialmente serão apresentadas as bases conceituais do estudo, partindo-se de uma contextualização do trabalho na vida do indivíduo, sob uma perspectiva histórica. Em seguida, busca-se uma compreensão acerca dos aspectos constituintes do estudo da centralidade e significado do trabalho, da noção de valores de trabalho, saliência de papel e, finalmente, da adaptabilidade de carreira. A seguir, apresenta-se a metodologia utilizada neste trabalho que se constituiu em três estudos realizados a partir de uma única coleta. Os resultados estão apresentados na forma de artigos a serem publicados em periódicos científicos.

O primeiro artigo refere-se ao estudo de adaptação e validação do Inventário de Saliência para uma amostra de adultos. O segundo artigo discute padrões de saliência nos papéis de trabalho e familiares, em especial os papéis conjugal e parental, para homens e mulheres adultos casados e com filhos, e solteiros e sem filhos. Finalmente, o terceiro artigo verifica associações entre saliência no papel de trabalhador, valores de trabalho, preocupações de carreira e envolvimento com tarefas evolutivas.

Espera-se, com este trabalho, contribuir para a área dos estudos de carreira e estimular a pesquisa qualificada que possibilite a compreensão das relações dos trabalhadores com suas carreiras com fins de se construir intervenções qualificadas em aconselhamento de carreira.

# CAPÍTULO I

## INTRODUÇÃO

### 1.1. Evolução histórica do significado do trabalho

Historicamente, o significado do trabalho sofreu mudanças engendradas nas transformações do trabalho e das relações de trabalho (Gonçalves & Coimbra, 2002; Masi, 1999). Crenças acerca do trabalho desenvolvem-se a partir da experiência cotidiana cujas delimitações e significados estão circunscritos em padrões socialmente construídos. Assim, grandes diferenças podem ser encontradas em relação ao significado do trabalho em diferentes culturas e em diferentes períodos históricos (Gouws, 1995).

Na Antigüidade, o trabalho era considerado atividade desprezada, típica dos que não gozavam de liberdade, os escravos e os pobres, significando sofrimento, infortúnio, visível ou invisível, uma vez que representava o fardo social através da ausência de liberdade. O ócio, as atividades políticas e contemplativas estavam garantidas aos cidadãos (Lassance & Sparta, 2003).

No ocidente, o significado do trabalho está fortemente associado à ideologia das tradições religiosas judaico-cristãs. Referências ao significado do trabalho para o indivíduo já constavam na Bíblia, associadas ao castigo divino imposto ao casal primordial pelo pecado capital, a desobediência que cometem ao comer do fruto proibido.

*"(Deus) Disse também à mulher: 'multiplicarei os sofrimentos do teu parto; darás à luz com dores, teus desejos te impelirão para o teu marido e tu estarás sob o seu domínio'. E disse em seguida ao homem: 'Porque ouviste a voz de tua mulher e comeste do fruto da árvore que eu te havia proibido comer, maldita seja a terra por tua causa. Tirarás dela com trabalhos penosos o teu sustento todos os dias de tua vida. Ela te produzirá espinhos e abrolhos, e tu comerás a erva da terra. Comerás o pão com o suor de teu rosto, até que voltes à terra de que foste tirado; porque és pó, e em pó te hás de tornar" (Gn, 3, 16-19).*



Através deste mito fundante da experiência humana com o provento material, o trabalho passa a significar uma obrigação, um castigo, um dever, uma responsabilidade, um sacrifício que os homens deveriam realizar como forma de redimir-se e mostrarem-se tementes a Deus. Assim, para os primeiros cristãos, o trabalho significa redenção, forma de servir a um nobre fim: o perdão Divino e a possibilidade de retorno ao Paraíso. Para os católicos, o trabalho significava uma atividade benéfica para a integridade moral e espiritual; o lazer e a indolência levariam ao mal. (Sverko & Vizek-Vidovic, 1995).

Na Idade Média o trabalho era uma atividade corporal (*opera servilia*), exclusividade dos servos da gleba, os escravos, e os pobres. Os nobres, donos das terras e do poder, ocupavam-se com atividades lúdicas e bélicas (*opera liberaria*), sustentados pelo trabalho da população que vivia à volta dos castelos feudais (Lassance & Sparta, 2003; Masi, 1999).

Esta noção de trabalho como castigo e atividade desprezada, perdura como significado até meados do séc XIX, quando ocorre a Primeira Revolução Industrial.

*"As grandes invenções medievais, o salto científico e artístico cumpridos pelos gênios do Renascimento, o impulso técnico-social que imprimiram Bacon e Descartes, a abertura de horizontes devida à descoberta da América e às outras grandes viagens e o acúmulo de riquezas obtidas graças às conquistas coloniais, criaram a corrida necessária ao Ocidente para cumprir o salto épico para a sociedade profundamente nova: a sociedade industrial"* (Masi, 1999, p 116).

Assim, a sociedade industrial tem suas raízes nos séculos XV e XVI, com o notável aumento da dimensão da atividade comercial e uma conseqüente necessidade de se alimentar os pequenos negócios burgueses de uma elite emergente que surgia na Europa.

A nova ética fundada pela reforma Protestante, que transformou o significado do trabalho, de castigo para virtude, criaria este contingente burguês necessário para produzir bens e serviços para a nova classe social emergente, rica e ávida de consumo (Masi, 1999). Assim, para produzir o proletariado necessário, para além da ética protestante, o não-trabalho passa a ser castigado e funda-se uma cultura da produção. O trabalho é transformado em centro da existência: para Martinho Lutero, o trabalho e a

devoção são as melhores maneiras de servir a Deus, o trabalho é um chamado e o caminho para a salvação; para Calvino, o trabalho como obrigação religiosa é a virtude mais elevada, e os eleitos estariam dentre os que atingissem maiores ganhos econômicos. Entretanto, todos os seres humanos deveriam trabalhar, mas não aproveitar o resultado de seu esforço, pois a preguiça e o prazer são desaprovados por Deus (Sverko & Vizek-Vidovic, 1995), instalando assim a visão utilitarista da glorificação do trabalho, que nutriria a acumulação capitalista (Borges & Yamamoto, 2004).

O lugar na cadeia produtiva passa a ser identificador do indivíduo e definidor de valor. O industrialismo traz uma ruptura importante no modelo da economia medieval. O lugar do trabalho já não é mais o lugar de viver. O chefe da família já não é mais o chefe do local de trabalho, cria-se, assim, uma estranheza e um conflito entre contingentes de empregados e patrões, agora separados abissalmente não só no lugar na cadeia produtiva, como também por estilo de vida e universo simbólico partilhado. As tarefas especializam-se, os trabalhadores passam a constituir-se em peças de uma engrenagem cuja totalidade desconhecem. Cria-se uma sociedade fria e impessoal. A ciência e a tecnologia passam a balizar os processos produtivos e cargos ou postos de trabalho substituem as pessoas na cadeia produtiva. A vida pública estava delegada aos homens e, às mulheres, passam a caber as atividades domésticas e reprodutivas, criando espaços de formação de uma cultura de gênero bastante institucionalizada. A produção passa, cada vez mais, a ser feita de partes, e o mercado amplia-se e coordena-se, até tornar-se planetário (Masi, 1999).

Borges e Yamamoto (2004), ao analisar as transformações ideológicas advindas do desenvolvimento do capitalismo, apontam, citando as idéias marxistas, que a estrutura capitalista transformou o trabalho, que deveria ser atividade humanizadora em atividade desumanizadora, por transformar o trabalho em atividade alienante, exploradora, humilhante, monótona, discriminante, embrutecedora e submissa. Estas condições precárias de trabalho, aliadas à alocação maciça de trabalhadores no ambiente das fábricas, estimulou a emergência da consciência de classe entre os trabalhadores e, principalmente entre o final do século XVIII e início do século XIX, a criação do movimento sindical, nutridos pelas idéias marxistas. A organização dos trabalhadores e as ações sindicais ganham força a partir do final do século XIX, quando o trabalho passa a ser regulamentado e o trabalhador passa a receber proteção através da mediação do estado, que, até então, mantinha-se afastado das questões que envolviam as relações trabalhistas. No Brasil, o sindicalismo data do início do século XX, dominado pela ação

estatal, o que favorece o surgimento de uma legislação protecionista quanto ao contrato de trabalho (remuneração, jornada, regras de dispensa etc) e benefícios aos trabalhadores, que, na esteira da nova organização mundial, “estabelece um equilíbrio baseado na proteção social e na distribuição de ganhos de produtividade” (p. 39).

A passagem de uma sociedade industrial para uma sociedade pós-industrial ou Revolução da Tecnologia da Informação (Castells, 1999) dá-se, basicamente pelo processo de difusão do consumo de massa e da sociedade de massa. Este é o tom da nossa era, a qual Masi (1999) assim define:

*"Os parâmetros de referência da sociedade pós-industrial são constituídos pela tecnologia eletrônica; pelo predomínio do trabalho intelectual, sobretudo de tipo criativo; por uma epistemologia da complexidade e da descontinuidade; pelo predomínio das necessidades "fracas", principalmente as de natureza estética; pelo subjetivismo; pela dimensão transnacional e pós-internacional dos problemas e das suas possíveis soluções; pela difusão de valores andróginos; pela recusa das ideologias" (p. 221).*

Entretanto, seu pensamento nos leva a crer em uma sociedade na qual a produção de bens imateriais e a tecnologia avançada levariam o ser humano a repensar suas estruturas institucionais na direção de uma reorganização do binômio trabalho/lazer-ócio. A idéia, desde Taylor, passando por Ford e Peter Druck, é a de que a tecnologia permitiria ao ser humano o trabalho criativo em substituição do trabalho enfadonho, repetitivo e de longas jornadas. A reestruturação do capitalismo, engendrada a partir da década de 70, com características marcantemente centradas na lógica capitalista de busca de lucro nas relações capital-trabalho, no aumento da produtividade do trabalho e do capital, da globalização da produção, da circulação e dos mercados que ofereçam melhores condições de lucratividade, termina por criar as condições para a perda da proteção social do trabalho (Castells, 1999).

Os princípios valorativos fundamentais da era pós-industrial concentram-se na intelectualidade crescente da atividade humana, confiança, ética, especialmente no setor de serviços, que exigem qualidade e confiabilidade; valores estéticos, ligados ao belo e à funcionalidade; a subjetividade como respeito à individualidade de posicionamento; e

ressurge a importância da emoção como motor da possibilidade de criatividade, pilar fundamental da sociedade pós-industrial. Além destes, verifica-se também valores como a virtualidade nas relações, a globalização como apropriação do mundo como espaço próprio e imediato, a desinstitucionalização do trabalho e do lazer, todos culminando em um valor primordial e integrador: a qualidade de vida (Masi, 1999). O que antes era certeza, organização e previsibilidade, passa a ser incerteza como possibilidade de construção.

Na esteira do alastramento dos novos modelos de produção industrial, esperava-se que se formasse uma massa de trabalhadores com um novo perfil: participativo, criativo, mais escolarizado, pró-ativo. Entretanto, observou-se a formação de uma nova burguesia, os trabalhadores do teletrabalho, os trabalhadores por projetos, os trabalhadores produtores de bens imateriais (Masi, 1999), em contraposição a uma grande massa de trabalhadores para os quais "... a crescente precarização nas formas de inserção no mercado de trabalho, a elevação do desemprego e o relativo desmonte da proteção social sob a responsabilidade do Estado, vêm sobrepor-se a problemas econômicos e sociais preexistentes", como a heterogeneidade das formas de produção, a exigüidade dos mecanismos de proteção e a pobreza (Toni, 2003, p.250).

Toni (2003) ao discutir a questão da centralidade do trabalho na organização da sociedade contemporânea, contrapõe duas ordens de teóricos que analisam esta questão. De um lado, autores como o americano Jeremy Rifkin, o sociólogo alemão Ulrich Beck, que fundamentam sua análise social na direção do fim do emprego como forma essencial do trabalho, argumentando que as novas tecnologias diminuiriam a quantidade de trabalho pessoal para a produtividade necessária, com conseqüente dificuldade de adaptação e inserção dos trabalhadores no sistema de empregos tradicional. Propõem novas formas de inserção laboral, como a organização no terceiro setor (Rifkin, 1995) e o trabalho público (Beck, 1997), como forma de absorver o contingente de desempregados. Ao lado destes autores, cita o trabalho da filósofa francesa Dominique Meda, que compreende que o trabalho mantém sua centralidade na organização social, mas argumenta a necessidade de se liberar esta atividade humana da carga de exigência e de definição identitária que possui, buscando-se alternativas ao "acesso, para os indivíduos, à sociabilidade, à utilidade social, à integração" (Meda in Toni, 2003, p.259). A autora argumenta que estas abordagens devem ser vistas com certa cautela, uma vez que generalizam situações pontuais, focadas nos países desenvolvidos, sendo, assim, apressada a transposição para realidades diferenciadas. Em segundo lugar,

aponta para uma falácia na idéia do aumento do tempo livre como forma de dar mais criatividade e espaço para outras atividades sociais, argumentando que nos países em desenvolvimento, o tempo livre está, via de regra, dedicado "... ao desemprego e à busca angustiante e desoladora por um trabalho, via de regra inexistente ou, na melhor das hipóteses, precário" (Meda in Toni, 2003, p. 261).

De outro lado, Toni (2003) destaca o pensamento de Manuel Castells, Robert Castel e Boaventura Santos, que argumentam a favor da centralidade do trabalho como forma de organização, de integração e de laço social. Entretanto, sua análise aponta para algumas diferenças de ênfase atribuída à centralidade, desde a ameaça de fratura social pelo afrouxamento de uma centralidade que é tanto social, psicológica e cultural quanto econômica (Castells, 1999), passando pela recomendação de Santos, de que o trabalho deva perder sua centralidade exclusiva, de forma a dividir com outras dimensões da existência sua responsabilidade na estruturação do laço social.

Assim, mesmo com sua estrutura modificada, o trabalho permanece como fator de organização social e referência para a distribuição das diversas atividades relativas às várias dimensões da existência humana em sociedade (Antunes, 1995). A perda de força da ética protestante do trabalho a que se poderia aludir, face ao contexto dos anos 70 e 80, foi rejeitada a partir de muitos indicadores empíricos de que a ética do trabalho permanecia como ideologia prevalente no mundo ocidental e, em certas situações, os trabalhadores sustentam um alto comprometimento com seu papel de trabalhador, devotando alta energia e tempo a suas atividades de trabalho (Sennet, 2008), a partir da qual cunha-se o termo "*workaholism*" (Harpaz & Snir, 2003), conceito que legitima a questão do elevado envolvimento com o trabalho.

## 1.2. O significado e a centralidade do trabalho

É um consenso entre teóricos e pesquisadores que o trabalho ocupa uma posição fundamental na vida das pessoas (Harpaz & Fu, 2002). De acordo com Sverko e Vizek-Vidovic (1995) assume-se que o trabalho cumpre três funções básicas. Em primeiro lugar, uma função econômica, enquanto fonte de provimento material para o indivíduo e seus dependentes. A função social diz respeito a duas ordens de recursos: como fonte de reconhecimento social, status e prestígio e fonte de satisfação das necessidades de convivência e interação. E, finalmente, uma função psicológica, enquanto fonte de identidade, auto-estima e realização. Entretanto, estes autores relativizam a universalidade desta proposição, argumentando que grande parte da população ativa não

percebe estes valores como possíveis de serem realizados, submetendo-se a um trabalho monótono e repetitivo, uma rotina destituída de significado.

Ao longo do tempo, o estudo do significado do trabalho tem tomado muitas formas, tanto na estruturação das dimensões quanto nas denominações utilizadas. Para Tamayo et al. (2001), “o vínculo do indivíduo com o seu trabalho é multidimensional e complexo” (p.27), constituindo-se de dimensões pessoais como a relação com o trabalho em si ou com a ocupação, com o emprego, com a carreira, dimensões organizacionais como a relação com a cultura e valores organizacionais e dimensões sociais como a relação com a organização do trabalho. A literatura é rica em estudos sobre a relação do indivíduo com o trabalho a partir de conceitos como valores de trabalho, envolvimento com o trabalho, saliência, importância, centralidade do trabalho e comprometimento, denotando um esforço teórico e metodológico para identificar as dimensões e operacionalizar a medida das relações com o trabalho.

Vários estudos dedicaram-se a estabelecer dimensões e medidas acerca da importância do trabalho. Um dos principais projetos sobre o significado do trabalho, o MOW - *Meaning of Work International Research Team* (MOW, 1987), um projeto transnacional que abrangeu oito países (Bélgica, Inglaterra, Japão, Holanda, Estados Unidos, Alemanha Ocidental, Ex-Iugoslávia e Israel), resultou em modelo heurístico, baseado na concepção de que o significado do trabalho é determinado pelas escolhas e experiências dos indivíduos e pelos contextos organizacionais e ambientais em que trabalham e vivem. O estudo identificou cinco dimensões principais de significados do trabalho, que constituiriam uma medida da importância que as pessoas atribuem ao trabalho: centralidade do trabalho como papel social, normas societárias acerca do trabalho, retornos do trabalho, importância dos objetivos de trabalho e identificação com o papel de trabalhador.

*Centralidade* foi definida como o grau de importância geral que o trabalho possui na vida de um indivíduo em determinado momento, independentemente das razões pelas quais esta importância é atribuída. A avaliação da centralidade incluiu medidas de envolvimento, comprometimento, identificação com o trabalho e escolha do trabalho como um modo relevante de auto-expressão. Os estudos do MOW identificaram correlações positivas entre alta centralidade e variáveis organizacionais como satisfação no trabalho e participação em tomada de decisão (Kanungo, 1982) bem como com a intenção de trabalhar por um tempo mais longo que o necessário para aposentadoria (Dubin, Champoux & Poter, 1975).

A primeira etapa do MOW, realizada no início dos anos 80, verificou que o trabalho era o papel central e hierarquicamente superior para os iugoslavos e japoneses e, para os restantes (belgas, ingleses, alemães, israelenses, holandeses e norte-americanos), o trabalho estava em segundo lugar em importância, logo abaixo dos papéis familiares (MOW, 1987). Uma segunda investigação, no início dos anos 90, realizada na Bélgica, Israel, Japão e EUA, verificou que, exceto na Alemanha (onde o trabalho despontou em terceiro lugar em importância, logo abaixo da família e lazer), nos outros cinco países o trabalho manteve-se em segundo lugar, abaixo da família (England, 1991; Harpaz, 1999).

Harpaz e Fu (2002), em um estudo longitudinal realizado em Israel, verificaram que, entre as duas investigações, em 1981 e 1993, a centralidade foi a dimensão com menor variabilidade, comprovando que o trabalho, apesar das mudanças ocorridas entre as duas aplicações, permanecia um aspecto central na vida dos israelenses. Estes autores investigaram uma medida absoluta de centralidade e uma medida relativa, em comparação a outras quatro dimensões de vida: lazer, comunidade, religião e família. O trabalho permanecia, como na medida original, como a segunda dimensão em importância, logo abaixo da família.

*As normas societárias acerca do trabalho* referem-se a padrões que balizam as avaliações individuais acerca das recompensas obtidas através do trabalho, a partir de noções de deveres (de contribuir com a sociedade, de fazer o trabalho da melhor maneira e de aceitar qualquer trabalho desde que ofereça remuneração adequada) e direitos (a um trabalho com sentido, a treinamento para melhor desempenho e a participar das decisões que envolvam as suas tarefas). Os estudos do MOW demonstraram que o trabalho torna-se central e altamente desejável quando a sociedade genericamente possui normas e valores positivos em relação ao trabalho. O estudo longitudinal de Harpaz e Fu (2002) indicou que, como a centralidade, direitos e deveres mantiveram estabilidade nas amostras pesquisadas em 1981 e 1993.

Os *retornos do trabalho* dizem respeito às finalidades que as atividades de trabalho possuem e sua importância relativa, constituindo o componente motivacional. Identifica funções e significados do trabalho, como status e prestígio, ganhos econômicos, ocupação – estar em atividade, contato social, contribuição social e uma função expressiva de atendimento a motivações intrínsecas (interesse e satisfação).

A *dimensão importância dos objetivos de trabalho* avalia objetivos e valores que as pessoas buscam no trabalho. A importância ou preferência de um objetivo ou valor

depende de sua centralidade cognitiva, da dependência que outros valores e objetivos possuem do valor ou objetivo em questão, da relevância do objetivo e de sua saliência. Esta dimensão refere-se às razões pelas quais as pessoas trabalham e quais são os valores que buscam através do trabalho. Estes objetivos ou valores foram distribuídos em três categorias: valores expressivos (p.e.: variedade, interesse, autonomia), instrumentais (remuneração), conforto (exigência de disponibilidade de tempo, condições de trabalho) e aprendizagem (oportunidade para aprendizagem e progresso). Os estudos do MOW identificaram, em sete dos oito países investigados, uma prevalência dos valores expressivos (interesse) e instrumentais (remuneração).

Por fim, a *identificação com o papel de trabalhador* refere-se ao modo como as pessoas avaliam e identificam o trabalho em relação a outros papéis sociais. Os principais fatores que desencadeiam a identificação com o papel de trabalhador seriam a tarefa, a organização, o produto ou serviço, a ocupação e o dinheiro obtido com o trabalho.

Os estudos do MOW apontaram para a existência de seis padrões de significados do trabalho, três positivos, dois negativos e um neutro. Os padrões positivos referem-se ao trabalho como uma condição agradável que acrescenta valor a alguma coisa (padrão A); que é central na vida de uma pessoa, que proporciona sentimento de vinculação (Padrão B) e que beneficia as outras pessoas, contribui para a sociedade e gera valor (Padrão C). A amostra japonesa obteve os maiores escores nos padrões positivos dentre os países envolvidos no estudo. Os padrões negativos atribuíam ao trabalho a característica de desagradável, que é realizado por alguém sob supervisão (Padrão D) ou que exige física e mentalmente do trabalhador (Padrão E). Finalmente, o padrão neutro descreve o trabalho como atividade a ser realizada em horários regulares e pela qual se recebe salário (Padrão F). Este último caracterizou as amostras alemã e americana.

Apesar de algumas dificuldades estruturais e conceituais, como as apontadas por Borges (1997, 1999) e Soares (1992), a saber, uma ênfase sociológica nos pressupostos e natureza híbrida de construção de itens, - alguns medidos por uma escala tipo *Likert* e outros de avaliação qualitativa -, este estudo constituiu-se no principal modelo para pesquisas sobre o significado do trabalho no Brasil. Estudos sobre o significado do trabalho são recentes na literatura brasileira, gerando, ainda alguma confusão conceitual e, portanto, ainda há necessidade de definições dos construtos avaliados sob o termo. O estudo de Bastos, Pinho e Costa (1995), utilizando o instrumento proposto pelo MOW, investigou o significado do trabalho em 20 organizações públicas e privadas de



Salvador. Estes autores encontraram dados expressivamente semelhantes aos encontrados pelo estudo original, como alto grau de centralidade do trabalho e trabalho como função expressiva e econômica, com destaque para uma diferença significativa com relação às normas societárias, sendo que a amostra baiana apresentou mais altos escores na atribuição do sentido de direitos do que de deveres principalmente em relação às amostras japonesa e americana, indicando uma menor força da ética protestante do trabalho na amostra baiana.

O trabalho de Soares (1992) utilizou o modelo do MOW e sugeriu alterações para melhor adaptação para a população brasileira, propondo um modelo especialmente consistente com as especificidades culturais brasileiras, que levou ao desenvolvimento do Inventário de Significados do Trabalho (IST - Borges, 1997, 1999). Borges e Alves Filho (2001) desenvolveram, a partir do IST, um inventário que avaliou significados do trabalho e motivação em bancários e profissionais de saúde (Inventário de Motivação e Significado do Trabalho –IMST), numa tentativa de estender o conceito de significado do trabalho a uma dimensão mais concretamente afetiva. Cite-se também o estudo teórico de Tolfo e Piccinini (2007), que buscou diferenciar e contextualizar os construtos de significado e sentido do trabalho, enfatizando as condições da atividade de trabalho para a atribuição de significado e as condições psicológicas do indivíduo que trabalha para a atribuição de sentidos ao trabalho.

Sentidos do trabalho também têm sido estudados a partir de uma perspectiva das variáveis de contexto da atividade de trabalho. O modelo de Hackman e Oldham (1976) tenta explicar como as interações, as características de um emprego e as diferenças individuais influenciam a atribuição de sentido ao trabalho, a motivação, a satisfação e a produtividade dos trabalhadores. O modelo propõe três características do emprego que dão sentido ao trabalho: variedade das tarefas, identidade do trabalho (resultado tangível ao trabalhador) e significado do trabalho (percepção de que o trabalho que realiza tem impacto significativo sobre o bem-estar ou sobre o trabalho de outros). Enfatiza, ainda, a autonomia como fonte de responsabilidade pelos resultados e o feedback como forma de conhecer os resultados e oportunidade para realizar os ajustes necessários para melhoria do desempenho. Estudos sobre significados do trabalho a partir deste modelo foram realizados por Morin (2001), e Morin, Tonelli e Pliopas (2007), o primeiro com administradores e estudantes de administração e o último com alunos de um curso de especialização em uma universidade brasileira. Ambos os estudos corroboraram os achados do MOW em relação aos padrões de significados e o modelo de Hackman e

Oldham (1976) em relação a características do contexto de trabalho para a construção do sentido do trabalho.

O conceito de sentido do trabalho como função do contexto também está contido em estudos que procuram definir e compreender a extensão explicativa do comprometimento com o trabalho (*Work Commitment*). No modelo de Hackett, Lapierre e Hausdorf (2001), em artigo que buscou identificar as relações causais entre as dimensões do comprometimento e intenções de abandonar a ocupação ou o emprego, comprometimento com o trabalho é definido como um construto multidimensional com quatro dimensões distintas e inter-relacionadas: (a) Comprometimento com a Ocupação (*Occupational Commitment*), (b) Comprometimento com a Organização (*Organizational Commitment*), (c) Envolvimento com as tarefas do trabalho em um emprego (*Job Involvement*) e (d) Envolvimento com o trabalho (*Work Involvement*), determinante das atitudes de trabalho.

Kanungo (1982) definiu envolvimento com o trabalho como uma atitude inespecífica, uma crença normativa, acerca da importância relativa do trabalho na vida de uma pessoa. Uma revisão da pesquisa sobre o envolvimento com o trabalho, realizada por Rabinowitz e Hall (in Sverko & Vizek-Vidovic, 1995), identificou duas vertentes de definições utilizadas pelos estudos. De um lado, autores que descreviam envolvimento com o trabalho como um componente da auto-imagem (importância do trabalho para a auto-imagem) e, de outro, autores que o descreviam como uma contingência da relação entre desempenho e auto-estima (o grau em que o desempenho de uma pessoa afeta sua auto-estima). Apontam algumas características de pessoas envolvidas com o trabalho, que são comuns aos achados dos estudos pesquisados: pessoas envolvidas com o trabalho acreditam que o trabalho é central em suas vidas, numa perspectiva da ética protestante do trabalho, são mais maduras, apresentam locus de controle interno, possuem alta necessidade de crescimento, possuem um emprego estimulante (autonomia, variedade, identidade com a tarefa e *feedback*), participam das decisões relativas ao seu trabalho, estão satisfeitas com seu trabalho, possuem uma história de sucessos e estão menos propensas a sair da organização.

A dimensão sentido do trabalho a partir das variáveis de contexto, embora estejam muito presentes na literatura da área da Psicologia Organizacional, têm utilizado variáveis psicológicas como dimensões de predição para comportamento organizacional, como nos estudos brasileiros sobre comprometimento organizacional

(Bandeira, Marques & Veiga, 2000; Bastos & Borges-Andrade, 1995; Brandão & Bastos, 1993; Tamayo et al., 1993; Tamayo et al., 2001).

Partindo de uma vertente que privilegia as dimensões psicológicas do significado do trabalho, Gonçalves e Coimbra (2004) desenvolveram, para a população portuguesa, a Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho (ESAT), constituída de 50 itens, que mede significados distribuídos em quatro dimensões: realização pessoal do trabalho, dimensão emocional positiva do trabalho, dimensão econômica do trabalho e dimensão emocional negativa do trabalho. Com o objetivo de avaliar significado do trabalho para adolescentes e seus pais, a validação da ESAT para a população portuguesa foi realizada com 731 adolescentes e seus pais (327 pais e 358 mães) e a escala apresentou boa qualidade psicométrica. A pesquisa demonstrou que tanto os adolescentes quanto os adultos atribuem ao trabalho um significado mais instrumental e econômico do que emocional ou intrínseco, sugerindo que a estruturação atual do mundo do trabalho requer uma postura instrumental, como forma de enfrentar a escassez de oportunidades. Os adolescentes obtiveram escores significativamente mais altos na dimensão emocional positiva e significativamente mais baixos na dimensão emocional negativa do trabalho, sugerindo que a vivência no mercado de trabalho transforma as expectativas iniciais a partir de realidades de concorrência, estresse e dificuldades de permanência e progresso.

Dentre os projetos internacionais sobre a importância do trabalho, entretanto, destaca-se o *Work Importance Study* (WIS) que, sob a direção geral de Donald Super, investigou a “importância relativa do trabalho em comparação com outras atividades e recompensas que jovens e adultos buscam em seus principais papéis sociais, especialmente o papel de trabalhador” (Ferreira-Marques & Miranda, 1995, p. 62). O estudo objetivou, especificamente, clarificar o construto de saliência do trabalho e relacioná-lo a valores de trabalho e motivação para o trabalho, entretanto, diferencia-se de outros projetos na medida em que considera o trabalho em relação a outras atividades de vida, como o estudo, lazer, família e comunidade.

O WIS constituiu-se em um consórcio entre pesquisadores em onze países: Austrália, Bélgica, Canadá, Croácia, Israel, Itália, Japão, Polônia, Portugal, África do Sul e EUA. Através de doze conferências internacionais, o modelo de Importância do Trabalho foi refinado e adaptado às diferenças culturais presentes nas amostras. Este esforço sistemático produziu dois instrumentos, a *Value Scale* (VS –Super & Nevill, 1986a) e o *Saliency Inventory* (SI –Super & Nevill, 1986b). Cada projeto nacional

aplicou os instrumentos em três amostras: adolescentes de ensino médio, universitários e adultos.

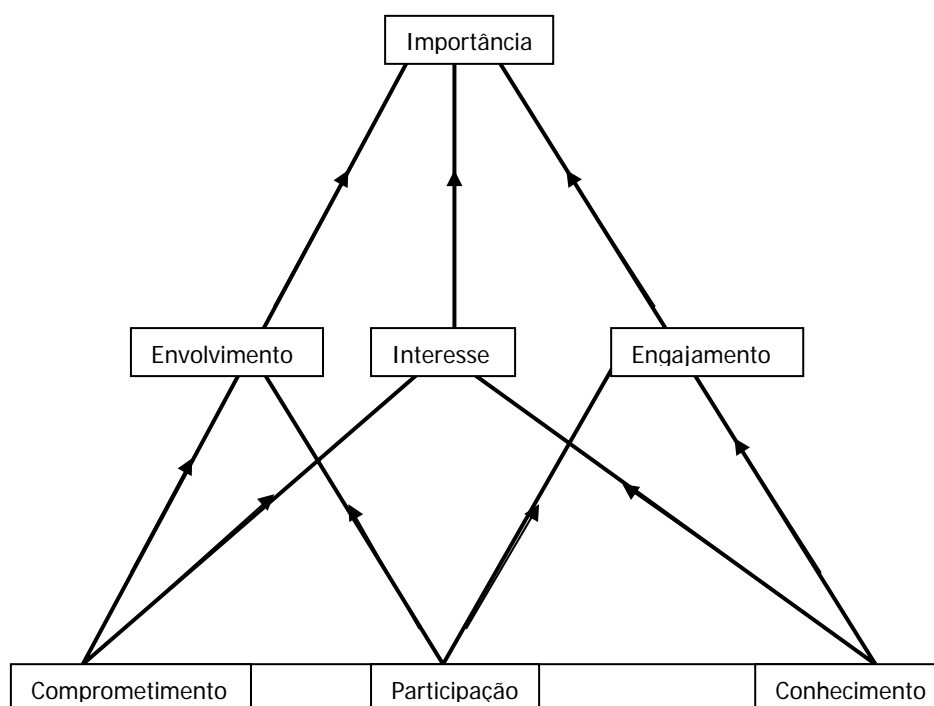
O modelo de importância absoluta de papel assumido pelo WIS (Ferreira-Marques & Miranda, 1995; Super, 1982) (Figura 1) define os construtos e organiza os vetores de determinação para qualquer papel social. Comprometimento (ligação afetiva), Participação (utilização de tempo e esforço) e Conhecimento são variáveis distintas e básicas para a determinação de importância de um papel. A combinação de cada duas variáveis constitui um nível intermediário: Comprometimento com Participação produz Envolvimento; Participação com Conhecimento produz Engajamento e Comprometimento com Conhecimento produz Interesse. Desta forma, Importância constitui-se em Envolvimento, Interesse e Engajamento.

Algumas características do WIS o distinguem e valorizam como modelo de trabalho. Em primeiro lugar, sua revisão da literatura catalisou os principais estudos relativos à importância, sentido, e significado do trabalho, operacionalizando e refinando conceitos muitas vezes superpostos, de terminologia confusa e de escopo restrito (Super, 1982). Em segundo lugar, o estudo não se limita ao papel social de trabalhador; apesar de considerar sua relevância para a definição de uma identidade social na atualidade e ter como objetivo secundário a investigação desta identidade de trabalhador, estuda o papel de trabalho através de suas relações com outros papéis desempenhados pelos sujeitos sociais. Assim, permite a avaliação do estilo de vida, mais do que a relação do indivíduo com o trabalho, apenas uma das esferas que constituem o estilo de vida. Esta extensão do construto de importância do trabalho permite uma visão mais ampla e complexa das circunstâncias de vida de um indivíduo.

A presente investigação assume o modelo de Importância do Trabalho como proposto pelo WIS (Ferreira- Marques & Miranda, 1995), cujos parâmetros estão centrados nos valores e na saliência de papel, conceitos que passamos a discutir.

### 1.3. Valores de trabalho

Valores são crenças relativamente estáveis ao longo do tempo, que funcionam como padrões que guiam a maneira pela qual um indivíduo deve viver; são estruturas cognitivas (ou esquemas) que possuem dimensões afetivas e comportamentais e, portanto, são construídos a partir do contexto cultural no qual o indivíduo está inserido (Brown, 2002a) que determina o tipo de objetivos que as pessoas procuram atingir em suas vidas (Rokeach, 1973; Super, 1995). Valores são esquemas cognitivos gerais,



*Figura 1.* O modelo de Importância de Papel do WIS.

Fonte: Ferreira-Marques & Miranda, 1995, p. 66

portanto, são guias de comportamento e escolhas em qualquer papel social. O sistema de valores contém todos os valores de uma pessoa, incluindo valores culturais e de trabalho, isto é, existe uma estrutura inter-relacionada entre valores gerais e valores em diversos contextos, relação que se dá através de um processo de difusão (Sagie & Elizur in Porto & Tamayo, 2007).

Valores de trabalho são aqueles que o indivíduo acredita serem satisfeitos como resultado de sua participação no papel de trabalhador, embora valores defendidos em outros papéis sociais influenciem o processo de desenvolvimento vocacional (Brown, 2002a). Dose (1997) define valores de trabalho como “padrões avaliativos relativos ao trabalho ou o ambiente de trabalho, através dos quais as pessoas definem o que é “certo” ou avaliam a importância das preferências” (p. 228). Diferentemente de necessidades e atitudes, os valores transcendem objetos e situações (Rokeach, 1973). Valores de trabalho são uma variável central para a compreensão do comportamento humano e do processo de desenvolvimento vocacional (Sverko & Vizek-Vidovic, 1995) e ocupam a posição mais central no sistema cognitivo e na construção da personalidade dos

indivíduos, determinam atitudes e estão intrinsecamente ligados ao construto de motivação (Dose, 1997).

Dose (1997), avaliando a literatura sobre valores de trabalho, salienta que, embora o interesse no tema venha aumentando, necessita maior atenção, uma vez que não há consenso acerca de sua definição, com estudos, em geral, de conceituação fragmentada com foco estreito. Assim, propõe um modelo de duas dimensões contínuas em que valores de trabalho podem ser organizados. A primeira dimensão avalia o quanto o valor detém uma questão ética ou constitui-se em uma preferência (moral – preferência) e a segunda dimensão avalia o quanto o valor faz parte de um consenso social ou constitui-se em uma escolha pessoal (pessoal – consenso social). Valores de trabalho estariam situados em contínuos entre as duas dimensões, e sua localização determinaria o grau de conflito de valores a que uma pessoa estaria exposta frente a contextos diversos, a qualidade de adaptação da socialização organizacional.

A *Values Scale* (VS – Super & Nevill, 1986a), incluiu dezoito valores, alguns valores de trabalho (como progresso e condições de trabalho, p.e.) e outros valores gerais (como desenvolvimento pessoal e estilo de vida, p.e.), tanto intrínsecos, quanto extrínsecos. Para fins do WIS, adotou-se a definição de Super (1980, p.82): "um objetivo, bem como um estado psicológico, um relacionamento ou condição material, que uma pessoa busca atingir". Para o autor, a importância de um papel social depende da percepção que o indivíduo tem acerca das oportunidades de realizar seus valores salientes através daquele papel. O WIS evidenciou, em linhas gerais, cinco fatores invariáveis, interpretados como orientação valorativa nas amostras internacionais: orientação utilitária, de auto-realização, individualista, social e aventureira. Os achados do WIS evidenciaram uma universalidade da estrutura fatorial da avaliação de valores, sugerindo que "as relações entre valores observadas não são restritas a uma única cultura, mas parecem ser pertinentes ao comportamento humano em geral" (Sverko, 2001, p. 124). Entretanto, algumas diferenças e semelhanças deste padrão marcam as amostras singulares, divididas em três grupos (clusters) (Sverko, 2001). As amostras australiana (jovens), canadense, americana e sul-africana formam um cluster caracterizado por valores de ascensão social, sucesso material e prestígio. Um segundo grupo, formado pelas amostras européias e duas amostras australianas (estudantes universitários e adultos) caracterizou-se pela valorização do relacionamento e entendimento entre as pessoas e uma tendência a um estilo de vida autônomo, com alta rejeição à autoridade. Um terceiro grupo formou-se com as três amostras japonesas,

caracterizadas por alta valorização dos valores estéticos e de criatividade e baixos escores em todos os outros, principalmente os relativos à mobilidade social e ganhos materiais. Cabe aqui que se saliente que o *Salience Inventory* (Super & Nevill, 1986b), também derivado do WIS, cuja adaptação faz parte do presente estudo, também mede valores, através de uma das subescalas, a escala de Expectativa de Valor, que avalia o quanto uma pessoa realiza ou espera realizar uma lista de catorze valores (retirados da *Value Scale*) em cada um dos cinco papéis principais (Estudo, Trabalho, Serviço Comunitário, Casa e Família e Tempo Livre) como uma dimensão da saliência.

A avaliação de valores de trabalho no Brasil é prática recente e vem adquirindo fôlego através da realização de estudos e criação de instrumentos dentro do escopo da Psicologia. Dentre estes instrumentos, destaca-se o Inventário do Significado do Trabalho (IST - Borges, 1997, 1999), que identifica os atributos valorativos dentre os significados, que são os valores de trabalho, ou “o que deve ser o trabalho”. Pressupõe uma base ideológica que caracteriza e define o trabalho de um ponto de vista marxista, avaliando dimensões como exploração, hominização, embrutecimento e alienação. Entretanto, apesar de ter obtido boa qualidade psicométrica nas medidas que propõe, o IST parece estar mais adequado a uma população de baixa renda, com baixo nível de escolarização, sendo ainda necessárias pesquisas que apontem sua utilidade para outras parcelas da população.

Porto e Tamayo (2003) desenvolveram, para a população brasileira, a Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT). Segundo os autores, valores de trabalho são “... princípios ou crenças sobre metas ou recompensas desejáveis, hierarquicamente organizados, que as pessoas buscam por meio do trabalho e que guiam as suas avaliações sobre os resultados e contexto do trabalho, bem como, o seu comportamento no trabalho e a escolha de alternativas de trabalho” (p.146).

As pesquisas sobre valores de trabalho no Brasil têm utilizado a EVT na avaliação de competências gerenciais (Barrella, 2003), na sua relação com valores organizacionais (Lopes, 2004), na avaliação de estresse ocupacional (Paschoal & Tamayo, 2005) entre outros, estudos que vão delineando um corpo de conhecimentos sólido acerca dos valores de trabalho na cultura brasileira. Estes estudos, entretanto, têm sua maior contribuição na busca de integração entre o sistema de valores gerais e valores para contextos específicos, no caso, o contexto de trabalho. Porto e Tamayo (2007), em estudo realizado com 995 estudantes universitários de várias áreas do conhecimento e de ambos os sexos, obtiveram resultados congruentes com a literatura

internacional, que corroboram a idéia de que valores pessoais são guias gerais de comportamento. Isto é, “os valores gerais guiam os valores pessoais específicos relativos ao mundo do trabalho, sendo que, quanto mais os valores gerais são importantes para a pessoa, mais ela buscará esses valores no contexto do trabalho” (p. 69).

Assim, como guias de comportamento ou esquemas atitudinais frente ao contexto do trabalho, os valores de trabalho são fonte privilegiada de compreensão das formas de inserção do indivíduo no trabalho e sua relação com os outros papéis de vida, construto que tem sido denominado saliência de papel, que passamos a discutir.

#### 1.4. Espaço de vida e ciclo vital

Com a afirmação de que enquanto o indivíduo trabalha, ele vive uma vida, o maior teórico de carreiras do século XX, Donald Super (1980), lançou a idéia da necessária integração entre os diversos papéis que o indivíduo vive ao longo do ciclo vital, constituindo seu estilo de vida, desmistificando, permanentemente, a idéia de que se poderiam realizar clivagens entre o desenvolvimento vocacional / de carreira e as demais dimensões do desenvolvimento humano. A Teoria *Life-Span, Life-Space* (Super, 1980, 1990, Super, Savickas & Super, 1996) parte da compreensão de carreira a partir de dois domínios conceitual e teoricamente distintos, mas estreitamente relacionados: um domínio longitudinal, o *Life-span* (ciclo vital) e um domínio transversal, o *Life-space* (papéis sociais). Super (1980) propôs um modelo, o Arco-íris de Carreira (*Life-career Rainbow*) (Figura 2), no qual a dimensão longitudinal (*Life-span*, ciclo vital) é apresentada na extensão do arco e a dimensão transversal (*Life-space*, papéis sociais) é apresentada nos diversos segmentos que compõem o conjunto dos arcos.

##### 1.4.1. O ciclo vital: a trajetória de vida (*Life-span*)

O domínio longitudinal, o do desenvolvimento, pressupõe ações adaptativas transacionais entre o indivíduo e a sociedade (Savickas, 2002). O autoconceito vocacional, manifestado através de narrativas integrativas e auto-definidoras, é o guia desta adaptação entre as oportunidades e os constrangimentos sociais e culturais, que fornecem padrões socialmente construídos (tarefas evolutivas) através dos quais o indivíduo se desenvolve. O sucesso na adaptação a cada tarefa evolutiva resulta em maior efetividade no desempenho dos papéis sociais e estabelece as bases para o



progresso na seqüência de tarefas. O grau de entrelaçamento entre as tarefas de desenvolvimento vocacional e a preocupação de carreira indica o nível de maturidade vocacional (prontidão para enfrentar a tarefa demandada socialmente) (Savickas, 2002; Super, 1963).

Os postulados iniciais do segmento evolutivo da teoria de Donald Super ignoraram o fato de que carreiras se desenvolvem em um contexto social. A partir do trabalho de 1980, e em resposta às críticas de que sua teoria já não contemplava as modificações estruturais dos padrões de carreira ou mesmo a nova configuração do mercado de trabalho que absorvia contingentes antes alijados do processo ativo da produção econômica, Super adicionou uma perspectiva contextual, que foi posteriormente desenvolvida a partir de perspectivas contextualistas (Vondracek, Lerner & Schulenberg, 1986; Young, Valach & Collin, 2002) e construtivista (Savickas, 2002). Estas perspectivas fundamentam-se na idéia da interação entre indivíduo e contexto, na produção e plasticidade do desenvolvimento, isto é, no potencial para mudança no indivíduo e no contexto, bem como a perspectiva de que o indivíduo é o construtor do seu próprio desenvolvimento.

Assim, de acordo com os postulados de Super (1957), o desenvolvimento vocacional dá-se através do enfrentamento das tarefas evolutivas vocacionais demandadas socialmente ao indivíduo e experimentadas como preocupações de carreira, correspondentes aos estágios de Crescimento (infância), Exploração (adolescência), Estabelecimento (adulterez jovem), Manutenção (maturidade) e Desengajamento (velhice), que constituem uma seqüência mais ou menos rígida (maxi-ciclos) (Super, 1980; Super et al., 1996).

No estágio de Crescimento, espera-se da criança que se torne consciente de que deve pensar no futuro, desenvolva algum controle sobre sua vida, que esteja convencida da importância das realizações escolares e de trabalho e que adquira hábitos e atitudes competentes de trabalho. No estágio de Exploração, que ocorre normativamente entre 15 e 25 anos, ao jovem demanda-se que cristalize, especifique e implemente preferências vocacionais, através de exploração ativa de si e do mundo do trabalho. Entretanto, também é normativo que as pessoas reciclem através das tarefas do estágio de exploração em etapas posteriores da vida, a cada transição.

O estágio de Estabelecimento constitui-se das tarefas evolutivas relacionadas a estabilização, consolidação e avanço em uma posição ocupacional. Do jovem adulto (entre 25 e 44 anos) espera-se que se estabilize em uma posição ocupacional ou

profissão que permita a auto-expressão de interesses, valores e autoconceitos, através da assimilação da cultura organizacional e do desempenho satisfatório das tarefas sob sua responsabilidade. Ainda demanda-se que demonstre atitudes de trabalho positivas e hábitos produtivos, além de que demonstre capacidade de estabelecer bons relacionamentos interpessoais com parceiros de trabalho. Ao final do estágio de Estabelecimento, espera-se que o trabalhador refine seus autoconceitos de forma a estabelecer profundidade e concretude à sua história ocupacional, possibilitando uma reflexão produtiva acerca dos propósitos, potencialidades e limitações, na direção de uma maior coerência. Esta visão mais refinada de si mesmo oportuniza as condições para progresso (vertical nas posições, ou horizontal nas tarefas), de forma a potencializar a integração com o ambiente do trabalho, tarefa central da teoria do desenvolvimento vocacional.

O estágio de Manutenção consiste em manter a posição atingida e inovar na ocupação ou inovar na carreira, estabelecendo novos desafios na ocupação presente ou em uma nova posição de trabalho ou carreira. Tipicamente, entre as idades de 45 e 65 anos, o indivíduo estabelecido, questiona-se sobre a adequação da permanência na situação presente como projeção futura. O objetivo desta tarefa evolutiva concentra-se numa escolha entre permanência (continuar fazendo com adaptação ou estagnação), atualização (fazer melhor) ou inovação (fazer diferente), através de uma reavaliação das experiências de trabalho e uma conseqüente revisão dos autoconceitos. Para Savickas (2002), esta etapa deve ser definida como Gerenciamento, uma vez que a inserção do indivíduo maduro não mais pressupõe uma noção de permanência e sim de resiliência e recomeço, em função das mudanças sociais e na organização do trabalho. O indivíduo que não consegue gerenciar estas exigências de carreira desta etapa, estaria em um *plateau* de carreira (Super et al, 1996).

O estágio de Desengajamento pressupõe uma diminuição gradual da inserção no trabalho até a retirada completa e ocorre a partir dos 65 anos. Entretanto, atualmente, espera-se que os trabalhadores planejem a aposentadoria muito antes. Jovens trabalhadores são, desde o ingresso no mercado de trabalho, encorajados a preocuparem-se com recursos para aposentadoria, tornando-se, as preocupações acerca da entrada no estágio de desengajamento constantes na vida do trabalhador.

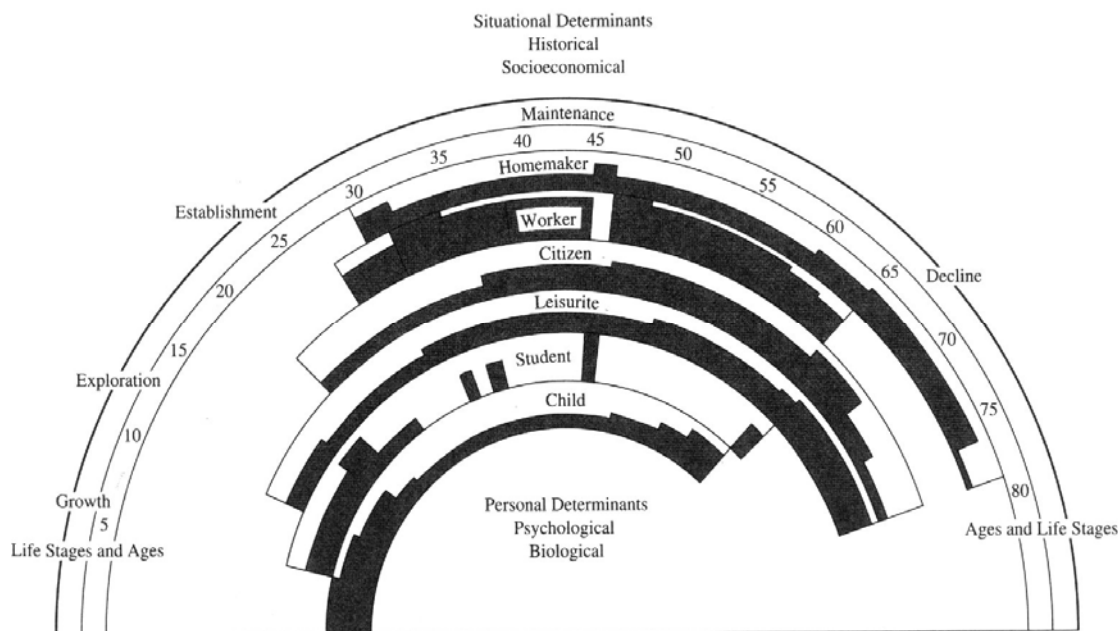
Estes estágios são considerados maxi-ciclos, dentro dos quais o indivíduo realiza mini-ciclos (Super, 1980) de novo crescimento, nova exploração e novo estabelecimento, manutenção e desengajamento, a cada transição efetuada.

A visão desenvolvimentista da progressão através de estágios determinados pela idade foi substituída pela noção de contínuas transições ao longo da vida, uma vez que a primeira foi construída em uma época de estabilidade da vida de trabalho. Assim, Super (1990) em seus trabalhos mais recentes relativiza a noção da necessária passagem dos indivíduos por uma sequência rígida de tarefas evolutivas e estágios, na direção de uma ênfase em mini-ciclos constantes, que incluiriam exploração, estabelecimento, manutenção e desengajamento ao longo da vida de trabalho. Dentro desta perspectiva, reciclar através de tarefas evolutivas antes atribuídas a estágios anteriores do desenvolvimento faz parte do desenvolvimento de carreira normal e ótimo.

A partir desta contextualização, os estudos de carreira avançaram alinhados ao contexto socioeconômico. Para a perspectiva da Construção da Vida (Duarte et al., in press), carreiras devem ser abordadas como um roteiro individual, e não mais como meta-narrativas de estágios, uma vez que as teorias que utilizam a noção de estágios sequenciais, à sua época, respondiam a demandas societárias, em um contexto estável. A instabilidade do contexto do trabalho no século XXI exige uma retomada desta Grande Narrativa (Savickas, 2001), que deverá estar circunscrita às condições concretas produzidas pelas carreiras subjetivas individuais.

#### 1.4.2. O espaço de vida: cenários e papéis (Life-space)

Ao longo do ciclo vital, uma pessoa ocupa várias posições ou papéis, e a sequência e a integração entre estes papéis definem a carreira (Super, 1957, 1980). O modelo apresenta seis papéis principais: Criança / Filho, Estudante, papéis relativos a Casa e Família, Comunidade e Tempos Livres. O conjunto dos papéis desempenhados em um dado momento de vida define o estilo de vida. Uma pessoa pode, ao longo da vida, desempenhar todos ou alguns destes papéis, alguns sequencialmente e outros simultaneamente, como ocorre na maturidade. Também pode desempenhar um mesmo papel, mas de forma adequada às demandas sociais para diferentes estágios de vida, como no caso do papel de filho, que é diferente na infância, na adolescência e na vida adulta, quando o filho pode desempenhar seu papel como uma pessoa que cuida dos pais idosos. Assim também o papel de trabalhador possui demandas de inserção, comprometimento e progresso diferenciados ao longo da vida.



*Figura 2. Arco-iris de Carreira*

Fonte: Super, Savickas & Super, 1996, p. 127.

A seqüência e a integração entre as diversas posições ou papéis que uma pessoa desempenha ao longo da vida definem a carreira (Super, 1957, 1980), sendo a carreira ocupacional "... a seqüência ou combinação de posições ocupacionais ocupadas ao longo da vida" (Super, 1980, p. 286). Para se compreender a carreira de um indivíduo, é importante identificar a rede de papéis sociais que o conectam à sociedade (Savickas, 2002).

"Papéis estruturam a vida e lhe conferem significado" (Super, 1980, p. 288). Assim, diferentes estilos de vida são constituídos pelas relações concretas do indivíduo com cada um dos papéis e com a totalidade de papéis que desempenha em determinado momento da vida. Papéis podem ser ocasionais ou salientes em determinados momentos e, em outros, podem tornar-se periféricos, ou mesmo inexistentes (Super, 1980; Super et al., 1996). Esta organização particular dentre diversos papéis determina um padrão que organiza e canaliza o engajamento do indivíduo na sociedade, sendo que os papéis centrais constituem "o cerne de quem o indivíduo é; são fundamentais para a sua identidade e essenciais para a sua satisfação de vida" (Savickas, 2002, p. 159).

Entretanto, o desempenho de papéis sociais não se constitui apenas em um desempenho comportamental: papéis sociais objetivam segmentos da personalidade em termos de tipificações socialmente legitimadas e definem que tipo de ator social o indivíduo é, bem como as expectativas sociais sobre desempenhos concretos (Berger &

Luckmann, 2002). A sociedade é um mosaico organizado de inter-relações e relacionamentos relativamente padronizados e duradouros, imersos em uma variedade de grupos, organizações, comunidades e instituições que formam uma rede intrincada pela intersecção das fronteiras entre variáveis sociais como classe, etnia, idade, gênero, religião, dentre outras (Stryker & Burke, 2000). A estrutura social externa dada atua como uma rede de fronteiras que afetam a probabilidade de as pessoas se inserirem em determinadas relações (Stryker, 1980; Stryker & Serpe, 1994). O indivíduo, por sua vez, ocupa uma série de posições (ou papéis) nesta rede de relações sociais e cada papel envolve um conjunto de expectativas sociais atribuídas às posições ocupadas na rede de relacionamentos (Stryker & Burke, 2000; Super, 1980), bem como as concepções do próprio ator social acerca do papel em questão e pelas ações concretas que emite na construção do papel (Super, 1980).

Identidade de papel pode ser definida como a internalização das expectativas de papel que definem o autoconceito (Ng & Feldman, 2007; Stryker & Burke, 2000). Os autoconceitos de um indivíduo são constituídos pelos significados que ele atribui aos múltiplos papéis que desempenha na sociedade. Para Super (1963), autoconceitos são "... autopercepções que adquirem significado e que se relacionaram com outras autopercepções"... "o retrato do indivíduo sobre si mesmo, o *self* percebido com significados emergentes. Uma vez que a pessoa não pode atribuir significado a si mesma no vácuo, o conceito do *self* é, geralmente, um retrato do *self* em algum papel, alguma situação, em alguma posição, exercendo uma série de funções ou em alguma teia de relações" (p.18).

Os papéis que serão desempenhados pelo indivíduo e a forma pela qual ele irá desempenhá-los estão socialmente determinados, em parte, pela estrutura concreta das oportunidades (Gouws, 1995) bem como pela percepção que o indivíduo possui da estrutura de oportunidades (Astin, 1984). Uma vez que as expectativas sociais que constituem os papéis modificam-se, modifica-se também a expectativa do indivíduo acerca do desempenho do papel, isto é, numa sociedade com baixos níveis de institucionalização, é de se prever dificuldades na construção de identidades de papel cujas prescrições são voláteis (Berger & Luckmann, 2002).

Um indivíduo possui múltiplos aspectos identitários, entretanto, alguns são mais salientes que outros. A escolha de papel é uma função da forma como estes aspectos são conceituados, e estas identidades de papel dentro do *self* são organizadas em uma hierarquia de saliência, refletindo a importância da hierarquia como um princípio de

organização social. Estas identidades de papel salientes possuem maior significado para a pessoa e, portanto, contribuem majoritariamente para sua definição do autoconceito (Hogg, 2000). Identidades de papel são esquemas cognitivos, informações estocadas internamente e significados que servem como estrutura para interpretar a experiência. Assim, constituem-se em uma base cognitiva para definir situações e aumentam a sensibilidade e a receptividade a certas predições de comportamento. A saliência de identidade de papel torna maior a probabilidade de uma dada identidade de papel ser evocada por um indivíduo em várias situações bem como por várias pessoas frente a uma dada situação (Stryker & Burke, 2000).

Identidades de papel salientes desempenham várias funções importantes na vida de um indivíduo. Em primeiro lugar, as identidades mais salientes fornecem esquemas amplos através dos quais as pessoas interpretam os eventos da vida (Vignoles, Regalia, Manzi, Colledge & Scabini, 2006). Em segundo, estas identidades dão ao indivíduo um senso de direção para suas vidas e um guia para seus comportamentos quando estão frente a situações novas ou incertas (Reitzes & Murtan, 1994). Terceiro, quando mudam de um estágio a outro, os papéis de vida salientes que devem viver provavelmente mudarão também (Super, 1980). Assim, quanto mais saliente uma identidade em relação a outras identidades incorporadas ao *self*, maior a probabilidade de escolhas comportamentais consistentes com as expectativas de papel ligadas a tal identidade.

Papéis sociais têm sua definição comportamental modificada ao longo da vida, tanto pela expectativa relativa às tarefas evolutivas socialmente demandadas a cada estágio, como pelas transições experimentadas (Super, 1980). Assim, um mesmo papel demanda comportamentos diferentes quando o indivíduo o desempenha na infância, na adolescência, na maturidade ou na velhice.

As pessoas tendem a viver suas vidas dentro de redes de relacionamento social relativamente pequenas, especializadas. Comprometimento refere-se ao grau em que os relacionamentos de uma pessoa com outras nas suas redes dependem de uma identidade e um papel particular, isto é, o custo relativo à perda de relações significativas com outros, se a identidade for perdida. A saliência de uma identidade reflete o comprometimento com as relações de papel requeridas por aquela identidade. O número de pessoas com as quais o indivíduo está conectado por possuir determinada identidade é um componente fundamental no comprometimento, refletindo a densidade dos laços que, por sua vez, intensificam a saliência da identidade (Stryker, 1980).

Tanto as identidades quanto os comportamentos podem ser caracterizados como possuidores de significados. Burke e Reitzes (1981) propõem que a ligação entre identidade e comportamento existe nos significados que trocam, entretanto, identidades predizem comportamentos apenas quando o significado da identidade corresponde ao significado do comportamento.

Burke (1991) propôs um modelo de quatro dimensões para explicar como significados do *self* relacionam-se com comportamentos. A primeira dimensão constitui-se na identidade padrão, isto é, o conjunto de significados culturalmente prescritos que define a identidade de uma pessoa em determinada situação. A segunda dimensão refere-se à percepção da pessoa acerca dos significados inerentes à situação, em relação aos significados da identidade padrão. A terceira dimensão é o comparador, isto é, o mecanismo que compara os significados percebidos da situação com os significados pertencentes à identidade padrão. E, finalmente, a dimensão do comportamento ou ação da pessoa, que é uma função da diferença entre as percepções e o padrão. O comportamento caracteriza-se por uma ação organizada de forma a modificar a situação e, portanto, os significados relevantes sobre si, de forma a torná-los congruentes com a identidade padrão, processo denominado auto-verificação.

Dificuldades na auto-verificação geram sentimentos negativos de discrepância e levam à tentativa de modificação da situação ou à criação de novas situações (Stryker & Burke, 2000), bem como à redução do comprometimento com a identidade de papel em questão (Burke & Reitzes, 1981). Por outro lado, sucesso na auto-verificação leva a emoções positivas de congruência e bem-estar e ao reforço da saliência da identidade de papel em questão (Stryker & Burke, 2000; Stryker & Serpe, 1994).

A multiplicidade de papéis desempenhados pelo indivíduo pode, em determinados momentos da vida, gerar conflitos de ordem quantitativa (p.e. quando os papéis simultâneos demandam grande quantidade de tempo) ou qualitativa (p.e. quando os valores desempenhados simultaneamente demandam orientações valorativas conflitantes) (Gouws, 1995). A literatura sobre multiplicidade de papéis tem apresentado dados conflitantes. Super postulou que o desempenho de múltiplos papéis pode, em determinadas circunstâncias, gerar conflito, realização pessoal ou ambos (Super, 1980). Alguns estudos concluem pela dificuldade de alto comprometimento com mais de um papel saliente, principalmente entre os papéis ligados à família e ao trabalho, considerados centrais na vida dos adultos (Perrone & Civiletto, 2004; Super, 1980; Thoits, 1983; Biggs & Brough, 2005; Frone, Russel & Barnes, 1996; Ng &

Feldman, 2007; Day & Chamberlain, 2006). Entretanto, outros estudos sustentam a hipótese de que a simultaneidade de papéis pode enriquecer a vida e ser uma fonte de satisfação (Barnett & Hyde, 2001, Kanungo, 1982; Perrone, 1999, Super et al., 1996), uma vez que a diversidade de papéis pode auxiliar o indivíduo a dar vazão a um maior número de habilidades, interesses e valores (Super, 1990). Além disto, face a transições normativas ou abruptas freqüentes, que caracterizam muitas das carreiras profissionais na atualidade, o maior envolvimento com família, comunidade e organizações religiosas podem reduzir o estresse resultante destas transições (Brown & Lent, 2005).

O balanço entre os papéis de trabalho e familiares tem sido alvo de muitos estudos, principalmente face às transformações sociais caracterizadas pelo ingresso maciço da mulher no mercado de trabalho e políticas públicas que legislam sobre parcelas da população antes alijadas do sistema produtivo. Como papéis centrais para adultos, trabalho e família terminam por apresentarem-se aos adultos como atividades com mútua interferência, principalmente para as mulheres, para as quais as atividades domésticas ainda são sua responsabilidade, acarretando, para estas, maior conflito na interface família e trabalho, índices mais elevados de *distress* e menor percepção de bem-estar (Chi-Ching, 1995; Duarte, 1993; Eagle, Icenogle, Maes & Miles, 1998; Fuss, Nubling, Hasselhorn, Scwappach, & Rieger, 2008; Jansen, Kant, Kristensen, & Nijhuis, 2003; Madill, Brintnell, Macnab, Stewin, & Fitzsimmons, 1988; Patel, Beekhan, Pank, & Ramgoon, 2008). Por outro lado, os níveis de *distress*, bem-estar psicológico e conflito interpapéis em mulheres parecem estar associados à qualidade de coping (Perrone, AEGisdóttir, Webb & Blalock, 2006), à possibilidade de controle das demandas destas duas esferas (Carlson, Grzywacz & Zivnuska, 2009; Grönlund, 2007, Norton, Gupta, Stephens, Martire & Towsend, 2005), a condições de trabalho (Hill et al., 2008) e políticas públicas de trabalho (Gallie & Russel, 2009) mais associadas a nível socioeconômico do que a gênero como preditor direto.

Entretanto, observa-se nestes últimos anos mudanças também no papel social masculino, na direção de maior saliência nos papéis familiares, principalmente no papel parental. Aponta-se para uma tendência na preocupação masculina na direção de uma diminuição no tempo despendido com o trabalho de forma a passar mais tempo com os filhos (Bianchi, Robinson & Milkie, 2006; Fisher, McCulloch & Gershuny, 1999; Park, Curtice, Thompson, Phillips e Johnson, 2007; Smeaton & Marsh, 2006).

Ng e Feldman (2007), em estudo que objetivou incrementar a literatura conceitual sobre a transição escola-trabalho (período entre a saída da escola e a inserção



no mercado de trabalho), utilizando a teoria da identidade, apresentaram um modelo de estudo em oito proposições teóricas, onde saliência de identidade de trabalhador foi definida como no WIS, por participação, comprometimento e expectativa de valor atribuídos ao papel de trabalhador. As proposições colocam que alta saliência da identidade de trabalhador é um preditor direto do sucesso na transição. Aqui sucesso na transição escola-trabalho foi definido como a “situação na qual o indivíduo está empregado após deixar a escola, apresenta desempenho considerado aceitável pelo empregador e possui atitudes positivas em relação ao seu ambiente de trabalho e aos requisitos do emprego” (p. 116). Sucesso na transição tem efeito no senso de auto-eficácia de jovens adultos acerca de suas habilidades de tomada de decisão, suas habilidades de enfrentamento das tarefas evolutivas, estabilidade das escolhas de carreira, velocidade de aprendizagem de novas tarefas e responsabilidades e o nível de conforto com o ambiente e os colegas de trabalho. Saliência de identidade de trabalhador também atenua parcialmente os efeitos das políticas econômicas e educacionais que afetam o trabalho, das estratégias muitas vezes equivocadas de seleção das organizações, da socialização organizacional e o efeito do apoio de colegas, amigos e familiares no sucesso na transição escola-trabalho. Assim, conclui que a principal tarefa enfrentada por jovens adultos durante a transição escola-trabalho é desenvolver um alto nível de identificação com o papel de trabalhador.

Estudos do WIS com adultos indicam que o papel mais saliente nesta etapa de vida em todas as amostras pesquisadas foi o de trabalhador, seguido proximamente de casa e família. O lazer passa a ocupar a terceira posição, distante, seguido de estudo e, por último, como nas amostras anteriores, os papéis ligados ao serviço comunitário (Sverko & Super, 1995). Além disto, comprometimento com o trabalho aumenta moderadamente das amostras de jovens de ensino médio, de universitários à de adultos. As mesmas diferenças foram encontradas entre jovens e adultos trabalhadores e entre jovens e adultos desempregados. As diferenças na saliência entre adolescentes, universitários e adultos, antes de indicar uma mudança social em valores, indica, simplesmente que “a maturidade afeta a saliência” (Sverko & Super, 1995, p. 353).

O WIS, da mesma forma que para os valores, encontrou três grupos (*clusters*) de amostras, em relação à saliência. O primeiro grupo, formado pela amostra americana, uma amostra canadense, a sul-africana e uma australiana, apresentou o papel de trabalho como o mais saliente, seguido de lar e família, ambos considerados muito importantes em participação, comprometimento e em expectativas de valor. O segundo grupo,

composto pelas amostras européias, uma amostra polonesa e duas australianas, apresentaram um perfil de saliência homogêneo, com uma pequena ênfase para estudo em relação aos outros dois grupos. O terceiro grupo, composto pela amostra japonesa, obteve escores baixos em todos os papéis.

Além dos estudos do WIS, vários outros estudos transculturais e multiculturais foram realizados com o *Salience Inventory*, como os de Nevill e Nazario (1995) com imigrantes cubanos, Watson e Stead (1990) com adolescentes sul-africanos, Watson et al. (1995) com universitários sul-africanos brancos e negros, Nevill (1995) com estudantes de ensino médio nos EUA, Canadá e Portugal. Niles e Goodnough (1996), citando o trabalho de Enzor, apontam que, ao comparar adolescentes com adolescentes de risco, o autor verificou que os adolescentes de risco têm menor comprometimento com papéis comunitários e de lazer. Da mesma forma como os estudos que envolveram variáveis como gênero, nível socioeconômico, idade, escolaridade e nível ocupacional já citados, este estudo demonstrou claramente que o *Salience Inventory* é sensível às diversas formações culturais, bem como à avaliação da identidade de papel de grupos diferentes de atores sociais dentro de um mesmo grupo cultural (Niles & Goodnough, 1996).

Muitos estudos têm avaliado a relação entre saliência do papel de trabalhador e diversas variáveis significativas do desenvolvimento de carreira. Greenhaus (1971) investigou o papel da saliência de carreira na escolha e satisfação ocupacional em adultos, verificando que saliência de carreira estava positivamente correlacionada com o grau de congruência entre homens e a ocupação e com a escolha de uma ocupação ideal entre mulheres. Nurmi, Salmela-Aro e Koivisto (2002) apontaram que os jovens adultos que vêem seus papéis de trabalho e seus objetivos relativos ao trabalho como importantes têm menor probabilidade de ficarem desempregados e têm mais possibilidades de encontrar um trabalho congruente e satisfatório. Alta saliência do papel de trabalhador tende a estar ligada a menores escores em indecisão (Greenhaus & Simon, 1977), o que pode ser parcialmente mediado pelo efeito de maior exploração de si e do mundo do trabalho (Greenhaus & Sklarew, 1981, Stumpf & Lockhart, 1987, Sugalski & Greenhaus, 1986). No estudo de Stumpf e Lockhart (1987), saliência apresentou correlação positiva com crenças na instrumentalidade da exploração e na importância de obter a ocupação preferida. Super e Nevill (1984) verificaram que as estudantes de ensino médio com altos escores em comprometimento com o trabalho tendiam a obter escores mais altos em maturidade vocacional (prontidão para realizar

escolhas vocacionais). Duarte (1995), testando o modelo de adaptabilidade de carreira de Donald Super, através da avaliação de preocupações de carreira, valores e saliência numa amostra de trabalhadores empregados em uma fábrica portuguesa, obteve achados congruentes com as demais avaliações do WIS, além de verificar a independência das três dimensões pesquisadas, concluindo pela reafirmação da utilização destes instrumentos para pesquisa e aconselhamento.

Saliência do trabalho também apresenta associação com auto-estima, como demonstrado, por exemplo, nos estudos de Greenhaus (1971), e Greenhaus e Simon (1976), que verificaram uma correlação positiva entre saliência de carreira e a avaliação da ocupação escolhida como congruente ou ideal; estes jovens adultos viam a ocupação escolhida como ideal quando satisfaziam suas necessidades intrínsecas. Reitzes e Murtan (1994), avaliando saliência em adultos, afirmaram que a centralidade do papel de trabalhador estaria relacionada com menor auto-estima, enquanto que a importância do papel de trabalhador estaria relacionada a maior auto-estima, sugerindo que maior centralidade poderia exigir um tempo excessivo no papel, o que pode levar a dificuldades de participação em outros papéis salientes.

A investigação de Zanelli (2009) em quatro centros de pesquisas e tratamento de trabalhadores com manifestações de estresse derivado do trabalho no Brasil, Chile, Portugal e México, revelou que tanto os modelos teóricos utilizados quanto as práticas de intervenção são semelhantes. Quanto aos modelos teóricos, alicerçam-se na idéia de que “o entorno físico e social tem participação determinante no fenômeno do estresse, em estreita conexão com as formações cognitivas e emocionais que estão na base das ações de cada pessoa” (p. 104). Isto é, o estresse seria derivado de relações particulares entre exigência e controle, relações estas que seriam mediadas pelas características do trabalho, pelo relacionamento interpessoal no trabalho e comprometimento organizacional. O autor salienta que estes modelos são percebidos como limitados e estão sendo aperfeiçoados, na direção de integrar variáveis de análise como controle emocional, auto-eficácia, insegurança no emprego, falta de recursos para o trabalho e compartilhamento na equipe. Entretanto, esta perspectiva não expande a visão do contexto para além do cenário específico do trabalho, circunscrevendo a questão do envolvimento e estresse no trabalho às interações entre o cenário do trabalho e um indivíduo isolado de outras circunstâncias de vida.

A avaliação da saliência de papel no Brasil está ausente da literatura e da pesquisa científica. A literatura sobre carreiras está segmentada nas diversas variáveis

(valores, significado, centralidade, comprometimento etc), sem, contudo, contemplar uma visão mais ampla do desenvolvimento da identidade de papel de trabalhador e a sua relação concreta com os diversos papéis em que o indivíduo desempenha, isto é, uma compreensão do papel de trabalhador como constituinte do estilo de vida no contexto brasileiro. O presente estudo pretende preencher esta lacuna, fornecendo instrumentos e uma compreensão mais acurada dos padrões de saliência em adultos no contexto brasileiro.

### 1.5. Adaptabilidade e preocupações de carreira

Para Gonçalves e Coimbra (2002), o significado atribuído ao trabalho constitui, em grande medida, a qualidade e condição emocional segundo a qual as pessoas constroem seus projetos profissionais, alimentam suas expectativas e delimitam seus percursos, isto é, demarcam o formato de seu desenvolvimento de carreira. O desenvolvimento de carreira constitui-se numa dimensão integradora do desenvolvimento psicológico, a partir da confrontação com as demandas sociais ou tarefas evolutivas, que determinam processos de elaboração, implementação e reformulação de projetos de vida ao longo do ciclo vital, realizados a partir de educação, qualificação e atividade profissional. A prontidão de um indivíduo para tomada de decisão de carreira envolve a motivação para o trabalho ou para uma carreira, tanto quando esta motivação envolve trabalhar como um meio para fazer amigos ou para auto-realização, quanto como um meio de sobrevivência e de uso do tempo (Super, 1976).

O conceito de maturidade vocacional (MV) é o aspecto mais significativo da obra de Donald E. Super em termos do volume de pesquisas que gerou (para uma revisão de literatura, ver Patton & Lokan, 2001). MV foi definida como “a disposição da pessoa para abordar as tarefas vocacionais com as quais se confronta em função de seu desenvolvimento biológico e social, bem como pelas expectativas sociais de outras pessoas que alcançaram esta etapa de desenvolvimento” (Super, 1990, p. 213). O modelo de MV, cujo vocábulo é oriundo das ciências biológicas levou Donald Super a reiteradamente advertir que a maturidade, neste caso, submetia-se a uma lógica psicossocial e não estritamente biológica. Entretanto, uma vez que atrelada à noção de etapas de vida que se sucedem de forma irreversível, pressupõe um componente maturacional e uma dinâmica evolutiva crescente, quase linear. Assim, para a população adulta, então, Super e Knasel (1981) apresentaram o conceito de adaptabilidade de

carreira, para melhor descrever a natureza do desenvolvimento na vida adulta, uma vez que nesta etapa as situações se apresentam de forma heterogênea para cada indivíduo e não se pode falar em crescimento ou maturação na vida adulta.

Super, Thompson e Lindeman, (1988), ao defenderem a substituição dos conceitos, argumentam que o conceito de adaptabilidade é mais compatível com a idéia de que o desenvolvimento depende primordialmente da personalidade e das experiências cotidianas, tanto que o indivíduo se torna mais adaptável quando maduro. Além disto, o desenvolvimento não estanca com a chegada à idade adulta, apenas não segue o padrão linear ou curvilíneo da infância e adolescência. Isto é, o desenvolvimento ocorre durante toda a vida, manifestando-se, algumas vezes, de forma harmoniosa ou lenta e, em outras, de forma abrupta ou rápida, de acordo com as condições físicas, a competência, as condições de bem estar e produtividade da pessoa.

O conceito de adaptabilidade, portanto, está centrado nas competências e atitudes do indivíduo frente a si mesmo e ao seu contexto. A definição de Savickas (1997) caracteriza o conceito como o modelo o concebe: “a qualidade de estar apto à mudança, sem grandes dificuldades, de acomodar-se a circunstâncias novas ou mutáveis (...) a prontidão para confrontar-se com tarefas previsíveis de preparar-se para ou desempenhar o papel de trabalhador bem como com os ajustamentos imprevisíveis das mudanças no trabalho e nas condições de trabalho” (p. 253). A adaptabilidade de carreira, assim concebida, diz respeito à prontidão e aos recursos para lidar com as tarefas de desenvolvimento vocacional demandadas culturalmente e que definem os objetivos de cada etapa de desenvolvimento (Savickas, 2002).

O modelo sustenta que os componentes psicológicos são os principais determinantes da adaptabilidade, isto é, a satisfação no trabalho está relacionada com a capacidade do indivíduo para desenvolver e implementar seus autoconceitos. Quanto mais elevada a adaptabilidade, maiores as possibilidades de se alcançar a satisfação profissional, isto é, os índices de adaptabilidade são antecedentes de ajustamento profissional (Super, 1977, 1985).

Assim, considera-se que as expectativas societárias demandam do indivíduo que lide com tarefas de desenvolvimento consideradas apropriadas para a sua etapa de vida. Dentre os recursos necessários para o sucesso no lidar com estas tarefas, estão a capacidade de planejamento, exploração e informação sobre si, sobre o mundo do trabalho e sobre estas demandas sociais, que incluem papéis a desempenhar bem como formatos particulares de desempenho do papel de trabalhador.

Schlossberg (1984) categorizou vários pontos de tensão em papéis centrais desempenhados pelas pessoas, como o papel ocupacional, conjugal e parental e classificou os eventos ocupacionais como eventos não-normativos, problemas ocupacionais persistentes e transições de papel normativas. Eventos não normativos são os que mais provavelmente apresentam-se como uma crise, sendo o principal deles a perda do trabalho. Entretanto, a extensão desta crise será uma função da saliência do papel de trabalhador. Quanto mais saliente ou central é o papel de trabalhador para a auto-definição da pessoa, mais devastadora será a experiência do desemprego, principalmente nos estágios de Estabelecimento e Manutenção, nos quais a condição de estabilidade está subjacente (Brown & Lent, 2005). Outras transições não-normativas seriam promoções, transferências ou remoção para outro trabalho. Problemas persistentes no trabalho podem incluir clima organizacional desfavorável, dificuldades de relacionamento interpessoal com colegas e dificuldades com chefias ou subordinados. Neste caso, a idéia da transição é também persistente e pode constituir-se em um estressor relevante, uma vez que reiteradamente o indivíduo coloca-se num ponto de decisão entre suportar a pressão ou deixar o trabalho.

Finalmente as transições normativas, que tendem a ser antecipadas e voluntárias, como o ingresso num primeiro emprego de tempo integral, o retorno ao trabalho após o nascimento de um filho, como tipicamente ocorre nos estágio de exploração ou mesmo no de estabelecimento, na adultez inicial, ou no abandono do papel de trabalhador, como tipicamente ocorre no estágio de desengajamento, com a aposentadoria e retirada do mercado de trabalho. Transições normativas refletem crises apenas quando não são antecipadas, quando não há planejamento, uma vez que tarefas evolutivas normativas referem-se a narrativas sociais conhecidas pelos indivíduos.

Neste sentido, tarefas evolutivas pode ser traduzidas como preocupações de carreira (Super, et al., 1988), isto é, a consciência da necessidade de se responder a determinadas demandas sociais, que formam uma narrativa social de como as pessoas devem inserir-se e progredir nas suas vidas de trabalho (Super & Knasel, 1981, Savickas, 1997). A configuração atual do mundo do trabalho tornou a noção de carreira minimamente linear, isto é, transições são normativas e, portanto, mini-ciclos, como previstos na teoria de Super (1990), agora formatam as estruturas de carreira.

A idéia de que a carreira pertence não mais à organização e sim ao indivíduo (Duarte, 2004), a ênfase na carreira subjetiva (Hughes, 1937), a definição da carreira proteana (Hall, 1996), a noção de carreira sem fronteiras (*boundaryless career* – Arthur

& Rosseau, 1996) significam uma mudança de atitude frente à carreira que é gerenciada pelos indivíduos através de comportamentos de carreira ou preocupações de carreira culturalmente determinados e, de certa forma, resistentes ao tempo. Entretanto, apesar de que trabalhadores em todas as etapas lidem com as tarefas evolutivas originalmente referentes ao estágio de exploração durante as transições, ainda são mais frequentes como norma para indivíduos nos estágios iniciais da carreira. Nesta perspectiva, a Grande Narrativa social da carreira, para a maior parte das pessoas, ainda prevê certo grau de seqüenciamento de tarefas desde a preparação para assunção até o abandono do papel de trabalhador (Savickas, 2001), através das várias transições que reeditam a seqüência de etapas.

#### 1.6. Problematização

Definidos e contextualizados os principais conceitos que norteiam a presente investigação, pretendeu-se, no contexto das teorias de desenvolvimento de carreira, a partir de três estudos, identificar e compreender padrões de saliência de papel para uma amostra brasileira, e estabelecer relações entre saliência de papel de trabalhador, valores de trabalho e preocupações e comportamento de carreira.

Para tanto, um primeiro estudo constituiu-se na tradução, adaptação e validação para a população brasileira do Inventário de Saliência (IS) (*Saliency Inventory, SI* - Super & Nevill, 1986b). A partir desta adaptação, pretendeu-se trazer para o contexto da pesquisa científica brasileira um instrumento internacionalmente reconhecido e identificar padrões gerais de saliência de papel para uma amostra brasileira. Este estudo está descrito no primeiro artigo apresentado na sessão seguinte.

O segundo estudo buscou verificar e discutir padrões de saliência nos papéis de trabalho e familiares. Para este estudo, adaptou-se duas subescalas da *Life Role Saliency Scales*, (LRSS - Amatea, Cross, Clark & Bobby, 1986). Estas subescalas foram utilizadas para especificar os papéis parental e conjugal, parte dos papéis familiares e domésticos. Considerou-se que estas duas subescalas fariam uma avaliação complementar da saliência de papel, fornecendo dados mais específicos dos desempenhos sociais da amostra selecionada. Assim, verificou-se os padrões de saliência para grupos de homens e mulheres que apresentavam manejo concreto dos papéis conjugal e parental (casados e com filhos) e para homens e mulheres solteiros/sem companheiro e sem filhos. Este estudo é descrito no segundo artigo na sessão seguinte.

O terceiro estudo verificou associações entre saliência no papel de trabalhador, valores de trabalho, e preocupações e comportamentos de carreira. Para este estudo, adaptou-se uma versão reduzida do *Adult Career Concern Inventory* (ACCI – Super et al., 1988) como proposto por Perrone, Gordon, Fitch e Civileto, (2003), utilizando-se os itens da tradução realizada por Balbinotti (2004) (Inventário de Preocupações de carreira - IPC) e acrescentando-se uma chave de respostas comportamentais, como proposto por Niles, Lewis e Hartung (1997). O instrumento final foi denominado IPC-r. Estes dados combinados ofereceram uma compreensão global do padrão de desenvolvimento de carreira da amostra selecionada e as associações entre este desenvolvimento e a saliência de papel de trabalhador, e, conseqüentemente, uma melhor compreensão das variáveis que envolvem as questões de carreira de adultos. Este estudo está descrito no terceiro artigo apresentado na sessão seguinte.

A partir dos estudos realizados no âmbito dessa tese produziu-se um artigo teórico (Carreira e saliência dos papéis: integrando o desenvolvimento pessoal e profissional), publicado na Revista Brasileira de Orientação Profissional (Dez 2009, vol.10, no.2, p.15-31.) e encontra-se em anexo (Anexo G).



## CAPÍTULO II

### MÉTODO

#### 2.1. Participantes

Participaram deste estudo 499 adultos, 111 homens e 388 mulheres, com idade entre 21 e 65 anos, com escolaridade de nível superior, que estivessem trabalhando na época da coleta. Inicialmente, buscou-se uma amostra com trabalhadores com escolaridade mínima de ensino médio, entretanto, dos 712 respondentes, apenas 43 possuíam o ensino médio completo, sendo que destes, apenas 25 estavam trabalhando à época da coleta. Hipotetiza-se que o tipo de coleta (informatizada) e a complexidade dos instrumentos favoreceram uma amostragem mais escolarizada, uma vez que esta população demonstra mais facilidade tanto na compreensão do que era solicitado, quanto na própria reflexão acerca da carreira. Assim, a amostra considerada passou a ser dos 499 adultos de nível superior.

Quanto ao estado civil, 35,3 % dos participantes eram solteiros, 50,7% casados (formal ou informalmente) e 12,8 % separados, sendo que 17,4% viviam sós, 27,9% com companheiro, 25,1% com companheiro e filhos, 17,2% com pais ou parentes, 9,6% com filhos e 2,4% com amigos ou outros não parentes.

Com relação à situação ocupacional, 4,2% trabalhavam no setor do comércio, 9,4% na indústria e 85,4% no setor de serviços, sendo que 38,7% em organizações públicas e 60,9% em organizações privadas. Dentre os participantes, 72,1% eram assalariados, 21,2% profissionais liberais e autônomos e 6,6% empresários. 50,3% possuíam renda familiar acima de R\$ 6.000,00. Ainda, com relação à situação ocupacional anterior, 30,1% dos participantes declarou nunca ter estado desempregado. 67% dos participantes já haviam estado desempregados uma vez, 21,5% duas vezes e 11% três vezes ou mais. Com relação ao tempo do último período de desemprego, 32,9% estiveram desempregados por um período de até 6 meses.

Declararam-se satisfeitos com a atividade profissional que exercem 71 % dos participantes e 65% estavam satisfeitos com o nível ocupacional que atingiram até o momento.

## 2.2. Instrumentos

### 2.2.1. Questionário sociodemográfico (Anexo B)

Os participantes responderam a um questionário sociodemográfico construído especialmente para este estudo. O questionário coletou dados sobre sexo, idade, escolaridade, renda familiar, estado civil, situação familiar, situação ocupacional e satisfação com o trabalho atual e com o nível ocupacional atingido até o momento.

### 2.2.2. Inventário de Saliência (IS) (Anexo C)

Este estudo adaptou e validou o *Salience Inventory* (Super & Nevill, 1986b). O Inventário de Saliência (IS) foi desenvolvido para a pesquisa e aconselhamento de carreira. O IS avalia saliência através de três dimensões: Participação (tempo e energia despendido no papel), Comprometimento (ligação afetiva com o papel) e Expectativa de Valor (valores que o indivíduo espera realizar em cada um dos papéis), para cinco papéis principais (relativos a Estudo, Trabalho, Casa e Família, Serviço Comunitário e Tempo Livre).

O papel relativo a Estudo é definido como fazer cursos, freqüentar a escola (aulas diurnas ou noturnas, palestras ou trabalho em laboratório); preparar-se para a aula, estudar em uma biblioteca ou em casa; além do estudo independente, formal ou informal. O papel relativo a Trabalho está definido como: trabalhar em troca de remuneração ou algum outro benefício, trabalhando para alguém ou para si mesmo. O papel relativo a Serviço Comunitário compreende atividades em organizações ou entidades comunitárias, como grupos recreativos, escoteiros, Cruz Vermelha, agências de assistência social, associações de moradores ou pais e mestres, partidos políticos e sindicatos. O papel relativo a Casa e Família compreende atividades como arrumar o quarto, apartamento ou casa; preparar refeições ou tirar a mesa e lavar a louça após as refeições; fazer compras; cuidar de pessoas dependentes como crianças ou pais idosos. Finalmente, o papel relativo a Tempo Livre refere-se a atividades que compreendem participar de atividades esportivas; assistir TV; praticar hobbies; ir ao cinema, teatro ou shows; ler; relaxar ou não fazer nada; passar tempo com a família e amigos.

O IS constitui-se em um instrumento com 170 itens divididos nas sub-escalas de Participação (itens 1 a 50), Comprometimento (itens 51 a 100) e Expectativa de Valor

(itens 101 a 170). Para as três sub-escalas é utilizada a mesma grade de respostas, na qual (1) significa nunca ou raramente e pouco ou nada; (2) significa às vezes ou alguma coisa; (3) significa freqüentemente ou bastante e (4) significa quase sempre ou sempre e muito.

A sub-escala de *Participação*, comportamental em conteúdo, avalia o grau em que uma pessoa envolve-se concretamente com atividades nos cinco papéis. O respondente deve classificar cada uma de dez afirmações (p.e., “Tenho dedicado meu tempo a...”; “Eu tenho falado com pessoas sobre...”), através da grade de respostas proposta, para cada um dos cinco papéis, o que constitui o montante de cinquenta itens para a sub-escala.

A sub-escala de *Comprometimento*, afetiva no conteúdo, avalia atitudes em relação aos cinco papéis. Aqui também o respondente avalia cada uma de dez afirmações (p.e., “É ou será importante para mim ser bom em...”; “Eu estou engajado(a) ou gostaria de me engajar em atividades relativas a...”), através da grade de respostas proposta, para cada um dos cinco papéis, o que constitui o montante de cinquenta itens da sub-escala.

A sub-escala de *Expectativa de Valor*, também afetiva em conteúdo, mede atitudes em relação aos papéis, avaliando o quanto uma pessoa espera realizar os 14 valores indicados em cada um dos papéis sociais. O respondente, então, deverá avaliar catorze afirmações (p.e., “utilizar suas habilidades e conhecimentos em ...”; “ver seus esforços recompensados em ...”), referentes a catorze valores (utilização de habilidades e conhecimentos, realização, estética, altruísmo, autonomia, criatividade, recursos econômicos, estilo de vida, atividade física, prestígio, interação social, variedade e condições de conforto), indicando o quanto espera realizá-los em cada um dos papéis.

O levantamento é feito através da soma dos diversos escores atribuídos aos papéis para cada uma das sub-escalas.

Estudos de consistência interna (*alpha de Cronbach*) foram realizados com adolescentes, estudantes universitários e adultos, tendo-se obtido coeficientes acima de 0,80 para as três populações (Super & Nevill, 1986b). Especificamente para a população adulta, os índices de consistência interna foram de 0,93 para a escala de Participação, 0,92 para a escala de Comprometimento e 0,87 para a escala de Expectativa de Valor. Outros estudos, além dos presentes no manual do SI, apontaram para os mesmos patamares de fidedignidade (p.e., Duarte, 1995; Farmer, 1983; Luzzo, 1994; Munson, 1992; Watson & Stead, 1990).

Para o presente estudo, os índices de consistência interna (*alpha de Cronbach*) apresentaram bons níveis: para a subescala de Participação, 0,92; para a subescala de Comprometimento, 0,91 e para a subescala de Expectativa de valor, 0,95. Quanto aos índices por papéis, cabe salientar que também apresentaram bons níveis, indicando adequação das subescalas para todos os cinco papéis. O estudo de adaptação e validação do SI está descrito na seção de resultados (Artigo 1).

### 2.2.3. Escalas de saliência do papel conjugal e parental da LRSS – *Life Role Salience Scales* (LRSS) (Amatea et al., 1986) (Anexo D)

A LRSS foi desenvolvida para avaliar o manejo de demandas entre os papéis ocupacional e familiares, discriminando estes papéis familiares como conjugal, parental e cuidados domésticos. A LRSS parte das expectativas de papel, definindo-as como "crenças e atitudes internalizadas acerca (a) da relevância do papel, (b) dos desempenhos padronizados do papel e (c) da maneira pela qual os recursos pessoais (como tempo, dinheiro e energia) são comprometidos no desempenho do papel" (Amatea et al., 1986, p. 831). Avalia tanto a antecipação de engajamento nos papéis de trabalho e família quanto o gerenciamento efetivo das demandas destes papéis, podendo, portanto ser aplicada a indivíduos que ainda não desempenham concretamente os papéis avaliados.

Na LRSS cada um dos papéis (ocupacional, conjugal, parental e cuidado com a casa) é avaliado através de uma dimensão valorativa (o quanto o papel é um importante meio de autodefinição ou satisfação) e de uma dimensão atitudinal (o quanto o indivíduo está disposto a investir em termos de recursos de tempo e energia para ser bem sucedido no desempenho do papel ou para desenvolvê-lo).

A escala final constitui-se em oito sub-escalas de respostas tipo *Lickert* que variam em termos de concordância com afirmações: (1) discordo, (2) discordo um pouco, (3) nem concordo nem discordo, (4) concordo um pouco e (5) concordo, com 5 afirmações para cada sub-escala. As duas primeiras sub-escalas referem-se a afirmações sobre o papel ocupacional, seguindo-se duas referentes ao papel parental, duas referentes ao papel conjugal e, finalmente, duas referentes ao papel de cuidados da casa, sendo que para cada papel, uma sub-escala avalia o valor atribuído ao papel e a outra o comprometimento com o papel.

Os estudos de validação da LRSS (Amatea et al., 1986), em seu conjunto, demonstraram que os papéis avaliados constituem-se em um conjunto de papéis

relevantes comum a todas as amostras e todos os fatores (correspondentes a cada uma das sub-escalas) obtiveram suporte na análise fatorial. Para estes estudos, foram obtidos índices de consistência interna (*alphas de Cronbach*) entre 0,79 e 0,94. Entretanto, como argumentam os próprios autores, estes resultados, apesar de encorajadores, constituem-se num marco inicial para se afirmar a validade de construto da escala. Outros estudos apresentaram índices semelhantes de consistência interna e estrutura fatorial (Biggs & Brough, 2005; Campbell & Campbell, 1995; Chi-Ching, 1995).

Para fins desta investigação, duas subescalas da LRSS foram utilizadas como forma de refinamento das informações acerca dos papéis familiares, uma vez que o IS fornece uma medida geral para o papel familiar que inclui realização de atividades no âmbito doméstico bem como cuidado com outros. A descrição do papel familiar fornece um foco mais dirigido às tarefas relacionadas ao cuidado da casa, uma referência ao cuidado de pessoas dependentes e nenhuma referência direta é feita ao papel conjugal.

Papel parental e papel conjugal foram avaliados através de quatro das oito sub-escalas, a saber: valor e comprometimento do papel parental (5 itens cada) e valor e comprometimento com o papel conjugal (5 itens cada).

Os coeficientes dos estudos originais de validação da LRSS reportados pelas autoras foram de 0,84 e 0,80 para valor e comprometimento no papel parental respectivamente e de 0,94 e 0,81 para valor e comprometimento no papel conjugal respectivamente. Para esta amostra, as subescalas apresentaram índices *alpha* de *Cronbach* de 0,88 para papel Conjugal, e 0,92 para papel Parental. Assim, as sub-escalas da LRSS mostraram-se adequadas para fins do presente estudo. O estudo de adaptação está descrito na seção de resultados.

#### 2.2.4. Escala de Valores Relativos ao Trabalho (Porto & Tamayo, 2003) (Anexo E)

O instrumento possui 45 itens, distribuídos em quatro fatores, a saber: Realização no Trabalho (busca de prazer, realização pessoal e profissional, independência de pensamento e ação no trabalho, autonomia intelectual e criatividade); Relações Sociais (busca de relacionamentos positivos no trabalho, contribuição à sociedade através do trabalho); Prestígio (busca de autoridade, sucesso profissional, poder e influência no trabalho) e Estabilidade (busca de segurança e ordem na vida através do trabalho, provimento material através do trabalho). A EVT constitui-se de afirmações que são

classificadas em uma escala tipo *Likert* de 5 pontos, que varia de (1) nada importante a (5) extremamente importante.

O estudo de validação (Porto & Tamayo, 2003), demonstrou que a EVT apresentou bons índices de confiabilidade (entre 0,81 e 0,88) e boas cargas fatoriais para os itens, bem como boa validade de conteúdo. Um estudo de análise confirmatória do EVT, realizado por Porto et al. (2006), demonstrou bom ajuste do modelo dos dados em quatro fatores, indicando a estabilidade de estimação das cargas fatoriais. Estudos posteriores (Barrella, 2003; Lopes, 2004; Paschoal & Tamayo, 2005; Porto & Tamayo, 2007) obtiveram índices semelhantes de confiabilidade.

No presente estudo, a EVT apresentou índices de consistência interna de 0,91 para realização, 0,86 para relações sociais, 0,86 para prestígio e 0,83 para estabilidade.

#### 2.2.5. Inventário de Preocupações e Envolvimento de Carreira - IPC-r (forma reduzida) (Anexo F)

*O Adult Career Concerns Inventory* (ACCI – Super et al., 1988), um correlato para adultos do *Career Development Inventory* (CDI), é um instrumento que permite auto-aplicação e auto-interpretação, sendo recomendada uma interpretação *ipsativa*, na qual o indivíduo é comparado consigo mesmo, especialmente para seu uso no aconselhamento.

O ACCI consiste em 60 afirmações, que devem ser avaliadas numa escala *Likert* de 5 pontos, que varia entre 1- *nada preocupado (no concern)* a 5 – *muito preocupado (great concern)*. As primeiras 60 afirmações referem-se aos estágios de Exploração (itens de 1 a 15), Estabelecimento (itens de 16 a 30), Manutenção (itens de 31 a 45) e Desengajamento (itens de 46 a 60). A cada Estágio estão associadas três tarefas evolutivas, assim, os itens de 1 a 15 (Exploração) subdividem-se em Cristalização (itens de 1 a 5), Especificação (itens de 6 a 10) e Implementação (itens de 11 a 15). Os itens referentes ao estágio de Estabelecimento subdividem-se em Estabilização (itens de 16 a 20), Consolidação (itens de 21 a 25) e Progresso (itens de 26 a 30). Os itens referentes ao estágio de Manutenção subdividem-se em Permanência (itens de 31 a 35), Atualização (itens de 36 a 40) e Inovação (itens de 41 a 45). Finalmente, os itens referentes ao estágio de Desengajamento subdividem-se em Desaceleração (itens de 46 a 50), Planejamento da Aposentadoria (itens de 51 a 55) e Vida de Aposentado (itens de 56 a 60). O item 61 solicita que o respondente indique em qual dentre cinco situações ocupacionais se encontra: (1) não considero uma mudança de carreira, (2) eu estou me

perguntando se deveria fazer uma mudança de carreira, (3) eu estou planejando uma mudança de carreira e estou no processo de escolha da área que deveria ir, (4) eu escolhi uma nova área e estou tentando me engajar nela e (5) eu recentemente mudei de carreira e estou no processo de me estabelecer na nova área. Este item não faz parte do levantamento, entretanto serve de guia para a interpretação dos escores.

Os escores para cada tarefa evolutiva são obtidos somando-se os valores atribuídos a cada uma das cinco afirmações associadas à tarefa e dividindo-se este valor bruto por 5. Os escores para cada estágio são obtidos somando-se os valores atribuídos a cada conjunto de afirmações associadas às tarefas e dividindo-se este valor por 15. Assim, os escores estarão sempre entre 1 e 5.

O ACCI fornece informação acerca da tarefa evolutiva enfrentada pelo respondente e o estágio associado. Embora a amostra normativa apresentada no manual do ACCI dê sustentação ao modelo teórico, ela é pequena ( $n=373$ , 225 mulheres), pobremente definida e possui nível de escolaridade mais alto do que a população americana em geral (Super et al., 1988). Entretanto, cabe ressaltar que o ACCI é um tipo de instrumento para o qual o nível dos escores não indica melhor ou pior resultado e sim as tarefas evolutivas com as quais o indivíduo se preocupa no momento. Os próprios autores do ACCI, que reconheceram as deficiências das normas apresentadas, sugeriram a necessidade de se ampliar o escopo da pesquisa, de forma a se chegar a normas mais precisas.

Para avaliação da validade de conteúdo, no estudo constante no manual do ACCI, os itens foram submetidos a uma análise fatorial, através da extração de componentes principais. Desta análise emergiu uma solução de três fatores, dando suporte parcial ao modelo de quatro estágios de Super. Os itens referentes ao estágio de exploração compuseram um fator, os itens referentes aos estágios de Estabelecimento e Manutenção compuseram um segundo fator e os itens referentes ao estágio de Desengajamento um terceiro fator. Esta solução foi atribuída à característica da amostra, profissionais empregados em uma grande empresa (Super et al., 1988). O estudo de Smart e Peterson (1994), entretanto, encontrou uma solução de quatro fatores, relativos aos quatro estágios. Os autores argumentam que esta solução deveu-se à maior extensão e diversidade ocupacional da amostra.

O manual do ACCI aponta índices de confiabilidade, medidos pelo coeficiente alpha de Cronbach, entre 0,81 e 0,95 (Super et al., 1988). Vários estudos foram realizados posteriormente para avaliar as qualidades psicométricas do ACCI. Halpin,

Ralph e Halpin (in Carmona, 1999), aplicaram o ACCI em 104 enfermeiros, com idades entre 23 e 62 anos (média 37 anos) e encontraram valores de consistência interna (alpha de Cronbach) entre 0,93 e 0,95. Savickas, Passen e Jarjoura (1988) encontraram coeficientes alpha de Cronbach entre 0,86 e 0,97 para as primeiras três escalas e 0,77 para a escala de Desengajamento. McCloskey (1985) avaliou o ACCI com uma amostra de 965 indivíduos, homens e mulheres, com idades entre 24 e 28 anos, e obteve coeficientes alpha de Cronbach entre 0,90 e 0,96.

O ACCI também foi considerado adequado para a pesquisa sobre stress ocupacional (Niles & Anderson, 1993), relação entre preocupações com questões pessoais e de carreira como ferramenta para o aconselhamento (Niles, Anderson, Hartung & Staton, 1999; Smart & Peterson, 1997; Russel & Eby, 1993), preocupações de carreira em profissionais de aconselhamento (Wester, 2006), desenvolvimento de carreira com pessoas com necessidades especiais (Booth, 1994). Balbinotti (2003) defende a noção transcultural do conceito de maturidade e, em consequência, da adaptabilidade, ao avaliar os resultados das análises fatoriais de estudos fora dos EUA e das adaptações para a Austrália, Portugal, Canadá e França. Estes estudos confirmaram a existência dos quatro fatores originais (exploração, estabelecimento, manutenção e desengajamento) e apresentaram índices satisfatórios de consistência interna. Carmona (1999) adaptou o ACCI para a população espanhola, obtendo bons índices de validade e fidedignidade. Lew (2003) utilizou o ACCI para relacionar preocupações de carreira com atitudes de carreira e resiliência de carreira, obtendo associações significativas entre as medidas para a população sul-africana.

Dada a extensão dos instrumentos utilizados neste estudo, optou-se pela recomendação de Perrone et al., (2003), acerca da possibilidade de se utilizar uma versão reduzida, a partir de um estudo realizado por estes autores. O ACCI-forma reduzida constitui-se em uma escala com 12 itens, selecionados dentre os itens com cargas fatoriais mais elevadas para cada tarefa evolutiva em cada um dos estágios (1 item por tarefa, 3 itens por estágio). O estudo consistiu em uma pesquisa com 260 estudantes universitários, de ambos os sexos, com idades entre 18 e 41 anos. As duas formas, longa e reduzida, foram comparadas através de uma matriz multimétodo revelando validade convergente adequada e coeficientes de confiabilidade entre 0,73 e 0,87.

Ressaltadas as qualidades psicométricas do ACCI e da sua forma reduzida, cabe aqui observar que os instrumentos medem atitudes de planejamento, uma dimensão



importante do modelo de adaptabilidade de carreira. Niles et al. (1997) analisaram criticamente o as implicações deste tipo de resultado obtido com os escores do ACCI para a prática do aconselhamento. Afirmam que “ao acessar meramente o nível de preocupação com as tarefas vocacionais, o ACCI não identifica razões explícitas para o nível indicado de preocupação” (p. 88). Assim, baixos escores em um estágio podem significar que a tarefa foi completada, ou falta de envolvimento com a tarefa vocacional apropriada ou uma falta de preocupação apropriada com uma tarefa de desenvolvimento não apropriada. Os escores do ACCI indicam preocupação com diferentes tipos de temas, mas não apontam se esta associação é com o manejo da tarefa, com a solução de problemas adaptativos ou mudança ocupacional (Savickas, 1994). Niles et al. (1997) apresentam um estudo da utilidade do ACCI quando considerado através de respostas comportamentais (versão ACCI-B), com a intenção de avaliar o manejo que o indivíduo faz das diferentes tarefas, através da alteração nas alternativas de resposta. Assim, sugerem que as mesmas afirmações podem ser classificadas em uma grade de respostas comportamental, tipo *Likert* de 5 pontos, a saber: 1= ainda não pensei nisto; 2= já pensei nisto mas não sei o que fazer a respeito; 3= sei o que tenho de fazer; 4= estou atualmente fazendo o que é necessário a respeito disto e 5= já fiz isto.

O instrumento, que utilizou apenas as tarefas da escala de exploração e a tarefa de estabilização da escala de estabelecimento, dada a idade da amostra, obteve coeficientes alfa entre 0,86 e 0,89, demonstrando boa consistência interna. Os resultados ainda apontaram que envolvimento ativo com as tarefas de Exploração correlaciona-se negativamente com preocupação com estas tarefas, indicando que o envolvimento concreto em exploração auxilia o indivíduo a diminuir a preocupação com a mesma. Exemplificam algumas relações relevantes: um indivíduo com altos escores de preocupação no ACCI e baixos escores em envolvimento no ACCI-B na tarefa de cristalização pode denotar uma dificuldade em completar as tarefas neste estágio e pode beneficiar-se de atividades que implementem o autoconhecimento ou o conhecimento do mundo do trabalho. Alta preocupação e baixo envolvimento podem indicar também relutância em emitir os comportamentos necessários para lidar de forma bem sucedida com a tarefa, por “medo de fracassar, medo de comprometer-se, medo do sucesso ou baixa auto-eficácia para a tarefa” (Niles et al., 1997, p. 95). Por outro lado, baixa preocupação e alto envolvimento podem denotar ausência do investimento emocional necessário ao sucesso no enfrentamento da tarefa; baixa preocupação e baixo envolvimento podem significar baixo envolvimento emocional frente à tarefa em si.

O estudo ainda aponta correlações altas e significativas entre todas as sub-escalas, sendo que a sub-escala de cristalização e as demais correlacionam-se cada vez menos à medida que aumenta a distância entre as tarefas. Além disto, os autores observaram relações importantes entre as subescalas do ACCI-B e variáveis como identidade vocacional, necessidade de informação ocupacional, certeza na escolha e indecisão vocacional na direção das hipóteses feitas a partir do modelo teórico. O estudo conclui que a utilização do ACCI-B constitui-se num complemento importante para a compreensão do desenvolvimento vocacional principalmente em adultos em início de carreira.

Este estudo utilizou itens da adaptação brasileira do ACCI, o IPC (Balbinotti, 2004) que, entretanto, não foi normatizada para a população brasileira. Balbinotti (2007) utilizou uma metodologia de adaptação que reuniu catorze profissionais: quatro tradutores juramentados, que realizaram a tradução e *backtranslation* e dez professores e/ou profissionais, psicólogos orientadores profissionais, que realizaram o trabalho de validação de conteúdo dos itens da escala. Para o presente estudo, dentre os itens da tradução realizada por Balbinotti (2004), foram selecionados 12 itens, de acordo com o estudo de Perrone et al. (2003) e acrescentada uma chave de respostas comportamental, conforme o estudo de Niles et al., (1997).

Os índices de consistência interna (*alpha de Cronbach*) obtidos no presente estudo para preocupação de carreira foram de 0,882 para as tarefas de exploração, 0,867 para gerenciamento e 0,84 para desengajamento. Para comportamento de carreira, foram obtidos índices de 0,80 para exploração, 0,82 para gerenciamento e 0,74 para desengajamento. O estudo de adaptação é apresentado na seção de resultados.

### 2.3. Procedimentos

A partir das versões originais do *Saliency Inventory* (Super & Nevill, 1986b), da *Life-role Saliency Scales* (LRSS, Amatea et al., 1986), realizou-se uma tradução por tradutor brasileiro com residência nos EUA e uma tradução por tradutor de nacionalidade americana, residente no Brasil, além da tradução feita pelo pesquisador. As três traduções foram comparadas e encontradas as melhores formas de manter o sentido original para o contexto brasileiro. A forma da tradução resultante desta comparação foi submetida a uma re-tradução para o inglês por um terceiro tradutor profissional. Comparadas a tradução e a retradução, obteve-se a primeira versão dos instrumentos.

Esta primeira versão foi, então, submetida a uma avaliação de validade de conteúdo e foi submetida a três especialistas em aconselhamento de carreira, sendo um deles especialista em construção de instrumentos. Os itens foram analisados pelos especialistas que avaliaram cada um deles em uma escala que varia entre (1) não se ajusta ao objetivo definido; (2) ajusta-se pouco ao objetivo definido; (3) ajusta-se bastante ao objetivo definido e (4) ajusta-se perfeitamente ao objetivo definido. Um item foi considerado adequado quando pelo menos dois especialistas atribuíram ou o consideraram pelo menos bastante ajustado ao objetivo. Todos os itens de ambas as escalas foram avaliados como (3) ou (4). Esta avaliação gerou uma segunda versão.

A segunda versão foi, então, submetida a uma validação semântica. Responderam aos instrumentos 8 pessoas, 4 homens e 4 mulheres, distribuídos entre ensino médio e superior, e idades entre 25 e 40 anos e entre 41 e 65 anos. Este procedimento avaliou a compreensão dos participantes acerca dos itens dos dois instrumentos, buscou uma impressão geral sobre a situação de respondente e avaliou possíveis dificuldades em atender às solicitações. A partir deste procedimento, alterou-se alguns termos e chegou-se a um formato para o quadro de respostas considerado mais adequado, uma terceira versão que foi, então, informatizada por especialista em instrumentos informatizados, da Secretaria de Educação à Distância da UFRGS. A primeira versão informatizada foi submetida a 30 respondentes identificados, que deveriam avaliar a linguagem, a organização do formulário e a interatividade, bem como as condições de manuseio da página. Feitas as observações, foram feitas correções na programação e inserida a possibilidade de interrupção da pesquisa para posterior retomada, dada a extensão dos instrumentos. Este procedimento gerou a versão final do Inventário de Saliência (IS) e das subescalas da LRSS, aos quais foram adicionadas a Escala de Valores de Trabalho (EVT) e as duas grades de resposta (preocupações e comportamentos de carreira) para os 12 itens do IPC-r.

Os participantes foram contatados por um e-mail padrão, que informou sobre os objetivos da pesquisa e disponibilizou um *link* através do qual poderia acessar os instrumentos. Na abertura da página, apresentou-se o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e, após indicar que estar ciente do conteúdo da pesquisa e aceitar participar, o participante tinha acesso aos instrumentos para preenchimento.

Os dados foram tratados através do SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versão 16.0. Para se identificar as características da amostra, procedeu-se a análises descritivas (médias, análise de frequências, diferenças de médias para grupos

de sexo, idade, estado civil, situação familiar, satisfação). Para verificação da validade de constuto, realizou-se análises fatoriais. Os índices de consistência interna foram obtidos através dos índices *alpha de Cronbach*.

Após os testes para cada instrumento em separado, realizou-se testes de relacionamento entre as dimensões das escalas através de estudos de distribuição fatorial, estudos correlacionais (*r de Pearson*), estudos de comparação de médias (*t de Student*) e análises de variância.

#### 2.4. Considerações éticas

O presente projeto foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (nº 2008/057)

Os participantes foram informados sobre os objetivos e sobre a confidencialidade das informações ao acessar o *link* indicado por um e-mail padrão. Somente a partir da concordância na participação é que tiveram acesso aos instrumentos (Conforme TCLE, Anexo A), garantindo o respeito aos padrões éticos da pesquisa envolvendo seres humanos, conforme a Resolução do CFP 016/2000.

A Resolução Nº 196/2000 do CFP não normatiza os procedimentos de coleta informatizada. Entretanto, considera-se que estes procedimentos resguardam as normas de confidencialidade e concordância dos participantes, uma vez que solicitam ao participante que imprima o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e que o participante só terá acesso aos instrumentos na medida em que aceitarem participar após terem sido informados dos objetivos e dos procedimentos da pesquisa. Além disto, a confidencialidade é garantida pela exportação dos dados do participante diretamente ao banco de dados, sem identificação pessoal alguma além das informações voluntariamente prestadas.

O presente estudo não constituiu nenhum risco aos participantes e o tempo estimado para preenchimento dos instrumentos foi de 30 minutos.

Os participantes foram informados que, apesar de não haver benefícios diretos com a participação na pesquisa, poderiam entrar em contato com a pesquisadora responsável a qualquer tempo, tanto para dirimir dúvidas sobre conteúdo e/ou procedimentos, quanto para ter acesso à produção científica resultante desta pesquisa.

Os dados serão guardados em um computador pessoal da pesquisadora responsável, no Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, sala 117, por um período de 5 anos, após os quais, serão deletados.

A seguir, na seção de resultados, são apresentados inicialmente os estudos preliminares de adaptação das duas subescalas da *Life Role Salience Scales* (LRSS, Amatea et al., 1986) e do Inventário de Preocupações e Comportamentos de Carreira – versão reduzida, bem como os três estudos na forma de artigos.

## CAPÍTULO III

### RESULTADOS

#### 3.1. Estudo preliminar de adaptação das subescalas de papel conjugal e parental da *Life Role Saliency Scales* (LRSS, Amatea et al., 1986)

Realizada a coleta, os 20 itens das duas subescalas foram submetidos a uma análise de componentes principais, com rotação Oblimin, uma vez que, teoricamente, conjugalidade e parentalidade estão correlacionadas em termos de saliência de papel. O índice Kayser-Meyer-Olkin (KMO) de adequação da amostra foi de 0,931 e o teste de esfericidade de Bartlett mostrou-se altamente significativo ( $p < 0,001$ ). Os estudos de validação da LRSS (Amatea e cols, 1986), apontam para a existência de diferentes fatores para as dimensões valor e comprometimento para cada um dos papéis avaliados. Entretanto, para a amostra do presente estudo, obteve-se uma solução em 3 fatores com autovalores maiores que 1 (correspondentes aos papéis Conjugal e Parental), que explicavam 61,33% da variância. O primeiro fator correspondeu aos itens das dimensões de valor e comprometimento para o papel Parental, um segundo fator correspondeu a 8 dos 10 itens das dimensões de valor e comprometimento Conjugal (que, juntos, explicavam 54,3% da variância). O terceiro fator constituiu-se em dos itens invertidos, que, por sua estrutura (“Realmente me doar para um relacionamento conjugal prejudicaria outras áreas da minha vida, das quais não estou disposto(a) a abrir mão” e “Eu não gostaria de dedicar um tempo significativamente grande para estar com ou fazer coisas com meu/minha parceiro(a)), não remetiam a um papel em especial, mas à negação da importância do papel Conjugal, em favor de outras áreas da vida, sem especificá-las. Decidiu-se retirar estes itens. A forma final da escala contou com 18 itens como exibidos na Tabela 1.

Para esta amostra, as subescalas apresentaram índices *alpha* de Cronbach de 0,88 para papel Conjugal, e 0,92 para papel Parental. Assim, as sub-escalas da LRSS mostraram-se adequadas para fins do presente estudo.

Tabela 1. Itens das subescalas da LRSS na forma final e respectivas cargas fatoriais

ITENS	Componentes	
	I	II
A idéia geral de ter filhos e criá-los não me atrai (item invertido)	0,90	
É mais importante para mim ter algum tempo para mim mesmo(a) e para meu próprio desenvolvimento do que ter filhos e ser responsável pela criação deles (item invertido)	0,82	
Dedico ou pretendo dedicar bastante do meu tempo e energia na criação dos meus próprios filhos	0,82	
Eu não me envolveria muito com o cuidado de crianças (item invertido)	0,78	
É importante para mim sentir que sou (ou serei) um bom pai ou boa mãe	0,78	
Embora o papel de mãe ou pai exija muitos sacrifícios, o amor e o prazer proporcionados pelos filhos valem a pena	0,76	
Estar envolvido(a) nos detalhes cotidianos da criação dos filhos prejudicaria outras áreas da minha vida das quais não estou disposto(a) a abrir mão (item invertido)	0,75	
Minha vida seria vazia se eu não tivesse filhos	0,66	
Se eu optasse por não ter filhos, acabaria me arrependendo	0,66	
Eu me envolvo ou me envolveria completamente nas questões do dia-a-dia relacionadas à criação dos filhos	0,60	
Estar casado(a) com alguém que eu ame é mais importante do que qualquer outra coisa.		0,81
Espero que as maiores satisfações na minha vida venham do meu casamento		0,81
Espero que o casamento me dê mais satisfação pessoal do que qualquer outra coisa com que esteja envolvido(a)		0,79
Ter um casamento bem sucedido é o mais importante na vida para mim		0,79
Eu me esforçaria muito para construir um bom relacionamento conjugal mesmo que significasse limitar minhas oportunidades de buscar outras metas pessoais		0,75
Eu comprometeria todo o tempo que fosse necessário para fazer com que meu/minha parceiro(a) sintasse amado(a), apoiado(a) e cuidado(a)		0,70
Eu dedicaria bastante tempo e energia na construção ou manutenção de um relacionamento conjugal		0,66
Minha vida pareceria vazia se nunca me casasse		0,63

Nota: são exibidas apenas as cargas superiores a 0,30.

3.2. Estudo preliminar de adaptação do Inventário de Preocupações de Carreira – versão reduzida (IPC-r) para as grades de resposta de preocupação e envolvimento com as tarefas de carreira

*Preocupações de carreira:* Para verificação da validade do IPC-r assim constituído, inicialmente, verificou-se o índice Kayser-Meyer-Olkin (KMO) de adequação da amostra, que foi de 0,875 e o teste de esfericidade de Bartlett mostrou-se altamente significativo ( $p < 0,001$ ). Os 12 itens do IPC-r foram submetidos a uma análise fatorial de componentes principais com rotação Oblimin, obtendo-se uma solução em 3 fatores. O primeiro fator agrupou os 3 itens referentes às tarefas de exploração e o primeiro item do estágio de estabelecimento. O segundo fator agrupou os itens referentes às duas tarefas seguintes do estabelecimento, os itens referentes às tarefas de manutenção e a primeira tarefa do estágio de desengajamento. O terceiro fator reuniu as duas tarefas restantes do desengajamento, como exibe a tabela 1.

Uma análise dos itens mostrou que os itens 4 e 10, originalmente referentes aos estágios de estabelecimento e desengajamento, respectivamente, por seu conteúdo estariam adequados aos estágios referentes ao fator em que ficaram agrupados. Sendo assim, para fins deste estudo, as tarefas de exploração ficaram representadas pelos itens de 1 a 4, as tarefas de estabelecimento, manutenção e do desengajamento que compuseram um fator constituíram uma etapa híbrida a que se denominou Gerenciamento (itens 5 a 10) e os 2 últimos itens constituíram as tarefas de desengajamento.

Como exibe a Tabela 2, os índices de consistência interna (*alpha de Cronbach*) foram satisfatórios.

*Envolvimento com as tarefas de desenvolvimento de carreira:* para avaliação do envolvimento concreto com as tarefas evolutivas, utilizou-se uma segunda grade de respostas para o IPC-r, como proposto por Niles et al. (1997), através da alteração nas alternativas de resposta às mesmas afirmações, na qual 1= ainda não pensei nisto; 2= já pensei nisto mas não sei o que fazer a respeito; 3= sei o que tenho de fazer; 4= estou atualmente fazendo o que é necessário a respeito disto e 5= já fiz isto.

Para esta escala, o índice Kayser-Meyer-Olkin (KMO) de adequação da amostra foi de 0,836 e o teste de esfericidade de Bartlett mostrou-se altamente significativo ( $p < 0,001$ ). A análise fatorial repetiu o resultado obtido com a grade de preocupação de



carreira, e os índices de consistência interna (*alpha de Cronbach*) foram satisfatórios. As cargas fatoriais e os índices de confiabilidade estão exibidos na Tabela 2.

*Tabela 2. Cargas fatoriais e índices de consistência interna das grades de resposta de preocupação de carreira e envolvimento de carreira para o IPC-r*

Estágio	Tarefas	Preocupação			Envolvimento		
		I	II	III	I	II	III
Exploração	1. Descobrir o tipo de trabalho que é mais adequado para mim.		0,94			0,79	
	2. Encontrar um tipo de trabalho que realmente me interessa		0,90			0,81	
	3. Começar na minha área profissional escolhida.		0,80			0,85	
	4. Estar estabelecido em um emprego em que eu possa permanecer.		0,61			0,71	
Gerenciamento	5. Tornar-me particularmente conhecedor ou competente em meu trabalho.	0,73			0,63		
	6. Planejar como progredir na linha de trabalho em que estou estabelecido.	0,72			0,71		
	7. Manter o respeito das pessoas de minha área.	0,72			0,64		
	8. Manter-me atualizado com os novos conhecimentos, equipamentos e métodos (técnicas) de minha área.	0,88			0,80		
	9. Identificar novos problemas para resolver.	0,85			0,73		
	10. Desenvolver métodos (caminhos) mais fáceis para fazer meu trabalho.	0,68			0,63		
Desengajamento	11. Fazer bons planos para a minha aposentadoria.			0,92			0,88
	12. Ter um bom lugar para viver quando eu me aposentar.			0,91			0,88
Alpha de Cronbach		0,88	0,87	0,84	0,79	0,82	0,74

Nota: são exibidas apenas as cargas superiores a 0,30.

Os resultados dos três estudos serão apresentados na forma de artigos a serem submetidos a periódicos científicos e receberão a formatação exigida pelos mesmos.

### 3.3. Estudo 1: Adaptação e validação do Inventário de Saliência (*Salience Inventory*) para adultos brasileiros (Artigo 1)

OBS.: este artigo foi submetido à Revista Paidéia e aguarda avaliação.

#### Resumo

Saliência de papel é a importância que uma pessoa atribui a um papel em relação a outros papéis que desempenha no seu contexto social. O presente estudo adaptou e validou a versão brasileira do *Salience Inventory*, denominada Inventário de Saliência (IS). Possui 170 itens que avaliam saliência a partir de três dimensões: Participação, Comprometimento e Expectativa de Valor, para cinco papéis, relativos às atividades de estudo, trabalho, serviço comunitário, casa e família, e tempo livre. Participaram deste estudo 388 mulheres e 111 homens, entre 21 e 65 anos, com nível superior de escolaridade. O IS apresentou validade de construto e fornece uma base normativa para a população adulta com nível de educação superior, com a qual se poderá realizar comparações. Os resultados são comparados com os do estudo de validação original em termos de médias e ordem de saliência. Finalmente, discute-se as limitações deste estudo e possibilidades para estudos futuros.

Palavras-chave: saliência de papel, orientação profissional, desenvolvimento de carreira

#### Abstract

Role salience refers to the importance of a role in relation to other roles performed by a person in his/her social context. The purpose of this study was to adapt and validate the brazilian version of the *Salience Inventory*, called Inventário de Saliência (IS). It's composed of 170 items, which evaluate salience through three dimensions: participation, commitment and value expectation in relation to five roles: student, worker, community services, home and family, and free time. The sample of the study included 388 women and 111 men, whose ages ranged from 21 to 65 years and who had university degrees. The results of this assessment, offer reasonable evidence supporting the IS construct validity and provide a normative base for adult sample with high educational level. Future studies should compare the results of this sample to diverse samples. The results are compared with the original study in terms of means and salience rate. Finally, study limitations and suggestions for further studies are discussed.

Key-words: role salience, career counseling, career development

## Introdução

O Inventário de Saliência (IS) (*Salience Inventory* – SI, Super & Nevill, 1986b) foi criado para pesquisa e intervenção em aconselhamento de carreira e avalia a relação entre os diversos papéis desempenhados por um indivíduo. A importância que uma pessoa atribui a um papel em relação aos outros papéis que desempenha tem sido denominada de saliência de papel (Super 1980, 1990). Para uma revisão mais ampla sobre o conceito de saliência, consultar Lassance e Sarriera (2009).

Para Super (1980), “papéis estruturam a vida e lhe conferem significado” (p. 288). Assim, a *Life-span, Life-space Theory* (Super, 1980, 1990; Super, Savickas & Super, 1996) contextualiza o desenvolvimento -- que ocorre através de estágios nos quais os indivíduos se defrontam com tarefas evolutivas demandadas socialmente-- no espaço social, através do desempenho de papéis, de forma seqüencial ou simultânea, consubstanciando um estilo de vida (Super, 1980). Papéis podem ser centrais em determinado período da vida e tornarem-se periféricos ou mesmo inexistentes em outro período, ou podem ser desempenhados de formas diferentes em etapas diferentes do ciclo vital, como ocorre, por exemplo, com o papel de filho na infância e depois na idade adulta quando o indivíduo pode ter a responsabilidade do cuidado de pais idosos (Super, 1980; Super et al., 1996). Papéis se organizam de forma peculiar para cada indivíduo e para as etapas de vida, e esta organização canaliza e tipifica a inserção do indivíduo no contexto social. Os papéis centrais constituem-se no “cerne de quem o indivíduo é; são fundamentais para a sua identidade e essenciais para a sua satisfação de vida” (Savickas, 2002, p. 159).

A multiplicidade de papéis tanto pode trazer conflito e *distress*, quanto pode trazer realização e satisfação de vida, ou ambos (Super, 1980), uma vez que pode desencadear dificuldades de comprometimento com algum dos papéis (Perrone & Civiletto, 2004; Super, 1980; Thoits, 1983; Biggs & Brough, 2005; Frone, Russel & Barnes, 1996; Ng & Feldman, 2007, O’Neil & Greenberger, 1994) ou possibilitar que o indivíduo dê vazão a seus interesses, valores e necessidades através de vários papéis, pois a experiência positiva em um papel central pode contaminar o desempenho em outros papéis (Super, 1990, Super et al., 1996; Barnett, 1994). Esta relação entre o desempenho simultâneo de papéis tem sido associada à possibilidade de gerenciamento das demandas dos papéis (Possatti & Dias, 2002; Perrone, AEGisdóttir, Webb & Blalock, 2006, Grönlund, 2007).

O interesse pelo estudo da saliência de papéis surgiu de forma concomitante ao interesse pelo papel de trabalhador, considerado central na vida das pessoas, iniciando-se com os trabalhos de Greenhaus (1973) que construiu a primeira escala de medida da saliência do papel de trabalhador (*Career Saliency Inventory*). A CSI, através de 27 itens, avalia três dimensões: (a) atitudes gerais em relação ao trabalho, (b) grau de planejamento vocacionalmente relevante e (c) importância da ocupação em relação a outras fontes de satisfação. Estudos com a CSI associaram índices mais elevados de saliência de papel de trabalhador a níveis mais altos de aspiração profissional e a maior probabilidade de escolhas ocupacionais não-tradicionais em estudantes universitárias (Hackett, Esposito & O'Halloran, 1989), maior confiança e auto-determinação (Kush & Cochran, 1993), e maior conflito trabalho-família (Raskin, 2006).

Amatea, Crosss, Clark & Bobby (1986), desenvolveram a *Life Role Saliency Scales* (LRSS), escalas de caráter atitudinal, que medem valor (o quanto o papel é importante para a auto-definição ou satisfação pessoal) e comprometimento (o quanto a pessoa demonstra desejo de comprometer recursos pessoais para ser bem sucedida no papel ou para desenvolver o papel) para quatro papéis de vida: ocupacional, parental, conjugal e relativo ao cuidado da casa. A escala final, com 40 itens, constitui-se em oito subescalas de respostas tipo *Likert*. Duas referem-se ao papel ocupacional, duas ao papel parental, duas ao papel conjugal e duas referentes ao papel de cuidados da casa. A LRSS foi criada para responder à necessidade de instrumentos válidos e fidedignos que pudessem avaliar a relevância de um papel para o indivíduo, os padrões de desempenho dos papéis e a maneira como os recursos pessoais (tempo, dinheiro e energia) são investidos no desempenho dos papéis, com fins de auxiliar na compreensão das expectativas de papel de homens e mulheres e o efeito na interface trabalho-família. Dois estudos de validação (Amatea et al., 1986; Campbell & Campbell, 1995) demonstraram que os papéis avaliados constituem-se em um conjunto de papéis relevantes comum a todas as amostras estudadas, tanto nos adultos que apresentavam desempenho concreto dos papéis, quanto para jovens cujo desempenho destes papéis ainda era uma perspectiva futura.

Vários estudos têm utilizado a CSI e as LRSS, principalmente na pesquisa sobre conflito na interface trabalho-família, com foco nas questões relacionadas com a socialização de gênero (Moya, Expósito & Ruiz, 2000) e seus efeitos na saúde e no bem-estar (Biggs & Brough, 2005; Chi-Ching, 1995; Fournier, Lachance & Bujold, 2009).

No cenário brasileiro, Possatti e Dias (2001) realizaram um estudo de validação da Escala de Qualidade de Papéis, que avalia aspectos positivos (recompensas) e negativos (preocupações) dos papéis de mãe e trabalhadora. Os aspectos positivos do papel de trabalhadora estão sub-divididos em dois fatores - poder de decisão, e suporte e supervisão. Os aspectos negativos do trabalho sub-dividem-se em dois fatores - condições de trabalho e sobrecarga. Para o papel materno, entretanto, tanto as recompensas quanto às preocupações mostraram uma estrutura unifatorial para as dimensões desenvolvimento e companhia dos filhos, e sobrecarga e segurança. Em um estudo posterior, com 132 mulheres trabalhadoras e mães com escolaridade acima do ensino médio (71,2% com ensino superior) Possatti e Dias (2002), reafirmaram as boas qualidades psicométricas da escala, possibilitando o questionamento de algumas injunções sociais referentes ao papel tradicional da mulher.

Apesar de consistentes, estas escalas avaliam parcialmente as diversas vias de inserção social comum a indivíduos adultos. O foco apenas nos domínios do trabalho e da família desconsidera outras possibilidades de inserção social, que podem interferir direta ou indiretamente nos desempenhos dos papéis em função da multiplicidade de expectativas sociais para além dos domínios centrais do trabalho e família.

Neste sentido, dentre os trabalhos de abrangência transnacional acerca da importância do trabalho em relação a outros papéis na vida das pessoas, destaca-se o *Work Importance Study* (WIS, Super & Sverko, 1995). Sob a coordenação internacional de Donald Super, constituiu-se em um projeto internacional que reuniu pesquisadores de onze países (Austrália, Bélgica, Canadá, Croácia, Israel, Itália, Japão, Polônia, Portugal, África do Sul e EUA). O WIS, além de avaliar a importância do trabalho em países com diferentes níveis de desenvolvimento, inovou ao avaliar cada um dos papéis em relação a todos os outros (Kulenovic & Super, 1995), possibilitando uma compreensão mais ampla do estilo de vida.

O WIS produziu dois instrumentos, a *Values Scale* (VS - Super & Nevill, 1986a) e o *Saliency Inventory* (SI - Super & Nevill, 1986b), objeto do presente estudo. À adaptação brasileira do SI denominou-se Inventário de Saliência (IS).

O IS avalia saliência através de três dimensões: Participação (grau de envolvimento concreto em atividades nos diversos papéis), Comprometimento (ligação afetiva com o papel) e Expectativa de Valor (valores que o indivíduo espera realizar em cada um dos papéis), para cinco papéis principais (relativos a Estudo, Trabalho, Casa e

Família, Serviço Comunitário e Tempo Livre). São apresentadas afirmações que devem ser avaliadas para cada um dos cinco papéis.

O papel relativo a Estudo é definido como fazer cursos, frequentar a escola (aulas diurnas ou noturnas, palestras ou trabalho em laboratório); preparar-se para a aula, estudar em uma biblioteca ou em casa; além do estudo independente, formal ou informal. O papel relativo a Trabalho está definido como: trabalhar em troca de remuneração ou algum outro benefício, trabalhando para alguém ou para si mesmo. O papel relativo a Serviço Comunitário compreende atividades em organizações ou entidades comunitárias, como grupos recreativos, escoteiros, Cruz Vermelha, agências de assistência social, associações de moradores ou pais e mestres, partidos políticos e sindicatos. O papel relativo à Casa e Família compreende atividades como arrumar o quarto, apartamento ou casa; preparar refeições ou tirar a mesa e lavar a louça após as refeições; fazer compras; cuidar de pessoas dependentes como crianças ou pais idosos. Finalmente, o papel relativo a Tempo Livre refere-se a atividades que compreendem participar de atividades esportivas; assistir TV; praticar hobbies; ir ao cinema, teatro ou shows; ler; relaxar ou não fazer nada; passar tempo com a família e amigos (Super & Nevill, 1986b).

O IS possui 170 itens divididos nas subescalas de Participação (10 afirmações, itens 1 a 50), Comprometimento (10 afirmações, itens 51 a 100) e Expectativa de Valor (14 valores, itens 101 a 170). Ou seja, para a primeira afirmação da sub-escala de Participação, o item 1 refere-se ao papel de Estudo, o item 2 refere-se ao papel de Trabalho, o item 3 refere-se ao papel de Serviço Comunitário, o item 4 ao papel de Casa e Família e o item 5 ao papel de Tempo Livre, e assim por diante. Para a primeira afirmação da subescala de Comprometimento, o item 51 refere-se ao papel de Estudo, o item 52 ao papel de Trabalho, o item 53 ao papel de Serviço Comunitário, o item 54 ao papel de Casa e Família, o item 55 ao papel de Tempo Livre e assim por diante. Para as três subescalas é utilizada a mesma grade de respostas, na qual (1) significa nunca ou raramente e pouco ou nada; (2) significa às vezes ou alguma coisa; (3) significa freqüentemente ou bastante e (4) significa quase sempre ou sempre e muito.

Para verificar a similaridade nas estruturas fatoriais dos estudos nacionais, o WIS utilizou 28 subamostras (12 amostras de ensino médio, 8 amostras de universitários e 8 amostras de adultos). Todas as 11 amostras nacionais, individualmente, chegaram à mesma solução de cinco fatores, correspondentes aos cinco papéis investigados. A análise de componentes principais com rotação Varimax

revelou uma estrutura de cinco fatores, que explicavam entre 72.4 % a 83.9 % da variância nas amostras nacionais (Super & Sverko, 1995).

Informações sobre validade e fidedignidade (*alpha de Cronbach*) presentes no manual (Super & Nevill, 1986b) apresentam resultados a partir de estudos realizados com adolescentes, estudantes universitários e adultos, tendo-se obtido coeficientes acima de 0,80 para as três populações. Especificamente para a população adulta, os índices de consistência interna foram de 0,93 para a escala de Participação, 0,92 para a escala de Comprometimento e 0,87 para a escala de Expectativa de Valor.

Outros estudos, além dos mencionados no manual do SI (Super & Nevill, 1986b), apontaram para patamares semelhantes de fidedignidade. O estudo de Perrone e Civiletto (2004) avaliou as relações entre saliência, pressão interpapéis (*role strain*), eficácia de *coping* e satisfação de vida em 125 adultos, de ambos os sexos, envolvidos em múltiplos papéis (parental, conjugal e ocupacional), e encontrou índices de consistência interna (*alpha de Cronbach*) de 0,88 para Participação, 0,90 para Comprometimento e 0,92 para Expectativa de Valor. Duarte (1995), ao estudar saliência, preocupações de carreira e valores em 881 homens empregados em uma indústria portuguesa, encontrou índices de consistência interna (*alpha de Cronbach*) de 0,81 para Participação e 0,95 para Comprometimento.

Perrone et al. (2006) utilizaram as sub-escalas de Comprometimento para o papel de Trabalho e Casa e Família ao estudar a interface trabalho-família e satisfação de vida com 154 estudantes universitários, casados e trabalhadores em tempo integral, encontrando índices de consistência interna (*alpha de Cronbach*) de 0,89 e 0,95 respectivamente. Outros estudos, como o de Luzzo (1994), Munson (1992) e Watson, Stead e De Jaeger (1995) apresentaram índices semelhantes de consistência interna.

O presente estudo constituiu-se na tradução, adaptação e validação do *Salience Inventory* – SI, denominado, na adaptação brasileira, de Inventário de Saliência (IS), para uma amostra de adultos, preenchendo uma lacuna histórica formada pela ausência de instrumentos nacionais para a avaliação da saliência. O presente estudo foi formalmente autorizado pelo detentor dos direitos de uso do *Salience Inventory*, Prof. Dr. Mark Savickas.



## Método

### Participantes

Participaram deste estudo 499 adultos, 111 homens e 388 mulheres, com idade entre 21 e 65 anos ( $M= 37,14$   $DP=10,21$ ), com escolaridade de nível superior. Dos participantes, 35,3 % eram solteiros, 50,7% casados (formal ou informalmente) e 12,8% separados, sendo que 17,4% viviam sós, 27,9% com companheiro, 25,1% com companheiro e filhos, 17,2% com pais ou parentes, 9,6% com filhos e 2,4% com amigos ou outros não parentes. Ainda, 50,3 % possuíam renda familiar acima de R\$ 6.000,00.

Os participantes foram contatados por um *e-mail* padrão, que informou sobre os objetivos da pesquisa e disponibilizou um *link* através do qual poderiam acessar os instrumentos. Na abertura da página, apresentou-se o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e, após a indicação de estarem cientes do conteúdo da pesquisa e aceitarem participar, os participantes tinham acesso aos instrumentos para preenchimento. Este estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética do Instituto de Psicologia da UFRGS, de acordo com Resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde – Ministério da Saúde.

### Procedimentos

O presente estudo constituiu-se em duas etapas. A primeira etapa envolveu a tradução e adaptação dos itens do inventário e a segunda etapa envolveu a verificação das qualidades psicométricas do IS. Ainda serão descritos resultados comparativos deste estudo com o estudo original do WIS.

### Tradução e Adaptação

A partir da versão norteamericana do *Saliency Inventory* (Super & Nevill, 1986b), realizou-se uma tradução por tradutor brasileiro com residência nos EUA e uma tradução por tradutor de nacionalidade americana, residente no Brasil, além da tradução feita pelo pesquisador. As três traduções foram comparadas e encontradas as melhores formas de manter o sentido original para o contexto brasileiro. A forma da tradução resultante desta comparação foi submetida a uma re-tradução para o inglês por um terceiro tradutor profissional (*back translation*). Comparadas a tradução e a retradução, obteve-se uma forma final da tradução da versão norte-americana.

Essa primeira versão do inventário foi, então, submetida a uma avaliação de validade de conteúdo e os itens foram avaliados por três psicólogos, especialistas em aconselhamento de carreira, sendo um deles especialista em construção de instrumentos.

Os itens foram avaliados em uma escala que variou entre (1) não se ajusta ao objetivo definido; (2) ajusta-se pouco ao objetivo definido; (3) ajusta-se bastante ao objetivo definido e (4) ajusta-se perfeitamente ao objetivo definido. Um item foi considerado adequado quando pelo menos dois especialistas atribuíram ou o consideraram pelo menos bastante ajustado ao objetivo. Todos os itens foram avaliados como (3) ou (4). Esta avaliação gerou a segunda versão do IS.

A segunda versão foi, então, submetida a uma validação semântica. Responderam ao IS oito pessoas, quatro homens e quatro mulheres, distribuídos em duas faixas de escolaridade (ensino médio e superior) e duas faixas etárias (25 a 40 anos e 41 e 65 anos). Este procedimento avaliou a compreensão dos participantes acerca dos itens do IS, buscou uma impressão geral sobre a situação de respondente e avaliou possíveis dificuldades em atender às solicitações. A partir deste procedimento, alterou-se alguns termos e chegou-se a um formato para o quadro de respostas considerado mais adequado, gerando uma terceira versão do IS.

Esta terceira versão foi informatizada por especialista em instrumentos informatizados, da Secretaria de Educação à Distância da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. A primeira versão informatizada foi submetida a 30 respondentes identificados, que deveriam avaliar a linguagem, a organização do formulário e a interatividade, bem como as condições de manuseio da página. Este procedimento gerou a versão informatizada final do IS.

### Análise fatorial

Para avaliar a validade de construto das escalas, isto é, a coerência em relação ao modelo que a embasa, procedeu-se a uma análise de componentes principais a partir dos itens de cada uma das três subescalas, para identificar traços latentes que explicassem a variabilidade observada nos itens (Urbina, 2007). Para as escalas objeto do presente estudo, a expectativa era de extração de cinco componentes, correspondentes aos cinco papéis (Estudo, Trabalho, Serviço Comunitário, Casa e Família e Tempo Livre).

Os 50 itens da subescala de Participação, os 50 da subescala de Comprometimento e os 70 itens da subescala de Expectativa de Valor foram submetidos separadamente a uma análise de componentes principais. Os índices Kayser-Meyer-Olkin (KMO) de adequação da amostra foram de 0,91, 0,87 e 0,89 respectivamente, e o teste de esfericidade de Bartlett mostrou-se altamente significativo ( $p < 0,001$ ) para as três subescalas, indicando a adequação dos dados para esse tipo de análise. Para a

subescala de Participação, oito componentes apresentaram autovalores maiores do que 1, explicando 66,86 % da variância total, sendo que um exame do gráfico de *scree* indicou que os cinco primeiros componentes eram os mais relevantes, explicando 59,6% da variância. Para a subescala de Comprometimento, dez componentes apresentaram autovalores maiores do que 1, sendo que os cinco primeiros explicavam 51,6% da variância. Para a subescala de Expectativa de Valor, 14 componentes apresentaram autovalores acima de 1, explicando 68,9% da variância, sendo que os cinco primeiros componentes explicaram 48,9% da variância.

Considerando-se estes primeiros resultados e também a expectativa teórica de que existissem cinco dimensões principais subjacentes ao conjunto dos itens, refez-se a análise, extraindo-se agora cinco componentes, com rotação Varimax. Esta nova extração mostrou uma solução mais clara, com cargas fatoriais entre 0,50 e 0,89 para a subescala de Participação (ou seja, os itens relativos a cada papel carregaram juntos em um mesmo componente, ao mesmo tempo em que tiveram cargas baixas – menores do que 0,30 – nos outros componentes, como exibido na Tabela 1). Para a subescala de Comprometimento, esta extração também apresentou uma boa solução, com cargas fatoriais entre 0,40 e 0,85, como exibe a Tabela 2. A subescala de Expectativa de Valor, entretanto, embora apresente a grande parte dos itens distribuídos pelos cinco fatores (papéis), demonstrou cargas fatoriais mais fracas, e alguns itens carregaram em mais de um fator com cargas acima de 0,30, como exibido na Tabela 3.

Verificou-se que as correlações (coeficiente *r de Pearson*) entre as subescalas para cada papel foram significativas e importantes (entre 0,55 e 0,90,  $p < 0,001$ ), e as correlações entre os diferentes papéis foram baixas ( $< 0,40$ ) demonstrando boa discriminação entre os cinco papéis. Entretanto, correlações moderadas e significativas ( $p < 0,01$ ) foram observadas entre saliência no Trabalho e no Estudo ( $r = 0,497$ ) e entre os papéis de Casa e Família e Tempo Livre ( $r = 0,417$ ). Esta última relação pode ser explicada pela própria definição do papel de Tempo Livre, que inclui a convivência com familiares. A correlação moderada entre Trabalho e Estudo pode ser explicada pela relevância que o estudo possui atualmente para a permanência e progresso no mercado de trabalho, especialmente para a população com maior *status* ocupacional. A educação permanente tem sido considerada um dos principais aspectos da empregabilidade num cenário de trabalho em constante mudança (Coimbra, Parada & Imaginário, 2001, Duarte e cols., no prelo), que, por isto, exige dos trabalhadores constante atualização.

Tabela 1. Cargas fatoriais dos itens da subescala de Participação nos cinco papéis

		KMO= 0.907		Alpha= 0,918		
		1	2	3	4	5
		Est	SCom	TLiv	CFam	Trab
1	Tenho dedicado meu tempo a atividades relacionadas com ...	0,86	0,81	0,74	0,74	0,62
2	Eu tenho falado com as pessoas sobre..	0,79	0,73	0,77	0,75	0,56
3	Eu tenho lido sobre...	0,85	0,63	0,69	0,64	0,59
4	Eu tenho aproveitado oportunidades em...	0,84	0,81	0,82	0,78	0,69
5	Eu tenho trabalhado ativamente em uma organização relacionada com...	0,79	0,83	0,65	0,55	0,62
6	Eu venho melhorando meu desempenho em ...	0,88	0,86	0,80	0,76	0,76
7	Eu estou ativamente envolvido(a) em atividades relacionadas com...	0,89	0,89	0,86	0,84	0,76
8	Eu obtive conquistas em atividades relacionadas com ...	0,68	0,80	0,75	0,73	0,67
9	Sempre que posso, eu participo de atividades relacionadas com...	0,79	0,79	0,72	0,72	0,69
10	Eu tenho algumas revistas ou livros relacionados com ...	0,66	0,67	0,50	0,61	0,60
Índices de consistência interna (alpha de Cronbach)		0,94	0,94	0,91	0,90	0,87

Tabela 2. Cargas fatoriais dos itens da subescala de Comprometimento nos cinco papéis

		KMO= 0,866		Alpha= 0,911		
		1	2	3	4	5
		SCom	CFam	Est	TLiv	Trab
1	É ou será importante para mim ser bom em atividades relacionadas com...	0,77	0,75	0,77	0,72	0,58
2	Eu gostaria de me envolver mais em atividades relacionadas com...	0,69	0,66	0,42	0,40	0,54
3	Eu gostaria de ser lembrado pelo que fiz em....	0,79	0,80	0,76	0,66	0,60
4	Eu gostaria de estar envolvido por muitos anos com...	0,85	0,84	0,76	0,77	0,72
5	Eu realmente estou comprometido a ser ativo em atividades relacionadas com...	0,74	0,73	0,74	0,73	0,72
6	Eu estou ou ficarei orgulhoso em ser bem sucedido em...	0,84	0,80	0,84	0,80	0,67
7	Eu realmente me sinto pessoalmente envolvido com...	0,72	0,71	0,66	0,68	0,63
8	Eu admiro pessoas que são boas em...	0,55	0,62	0,59	0,66	0,58
9	Eu acho recompensador participar de...	0,78	0,74	0,79	0,72	0,72
10	Eu gostaria de ter bastante tempo para...	0,75	0,77	0,65	0,62	0,59
Índices de consistência interna (alpha de Cronbach)		0,92	0,91	0,89	0,88	0,84

Tabela 3. Cargas fatoriais dos itens da subescala de Expectativa de Valor nos cinco papéis.

		KMO= 0,885    Alpha= 0,951				
		1	2	3	4	5
		SCom	TLiv	CFam	Est	Trab
1	utilizar suas habilidades e conhecimentos	0,67	0,63	0,74	0,66	0,65
2	ver seus esforços recompensados	0,75	0,69	0,74	0,66	0,69
3	tornar a vida mais bela	0,78	0,68	0,66	0,68	0,40
4	ajudar as pessoas	0,76	0,65	0,69	0,67	0,51
5	agir por conta própria	0,67	0,65	0,46	0,74	0,60
6	descobrir ou criar coisas novas	0,78	0,59	0,67	0,67	0,73
7	ter um bom padrão de vida	0,69	0,61	0,65	0,68	0,63
8	viver a vida da sua própria maneira	0,71	0,69	0,42	0,68	0,46
9	ser fisicamente ativo	0,65	0,65 0,32	0,62 0,32	0,34	0,34
10	ser admirado pelo seu conhecimento e capacidade	0,74	0,63	0,69	0,66	0,70
11	sentir que pode se arriscar	0,75	0,71 0,32	0,41	0,54	0,57
12	fazer coisas com outras pessoas	0,67	0,66	0,66	0,66	0,48
13	fazer coisas diferentes	0,72	0,67	0,62	0,63	0,67
14	ter boas condições de conforto para realizar as atividades	0,69	0,67	0,62	0,69	0,59
Índices de consistência interna (alpha de Cronbach)		0,94	0,92	0,90	0,91	0,88

A subescala de Expectativa de Valor apresentou a menor discriminação entre os papéis. Além das correlações moderadas e significativas já apresentadas entre os papéis de Trabalho e Estudo, e entre Casa e Família e Tempo Livre, também se obteve correlações significativas e moderadas nas interações entre os outros papéis. Em se considerando que a escala solicita a expectativa de realização de valores, pode-se pensar que alguns valores, como centrais ou altamente significativos para o indivíduo, podem ser buscados em vários papéis pela sua centralidade em termos de suporte para tomada de decisão de conduta social.

Além desta análise, foi realizada ainda uma outra análise de componentes não com os itens, mas com os escores médios de Participação, Comprometimento e Expectativa de Valor em cada papel. Isso foi feito a fim de comparar o resultado com o WIS, que empreendeu esse tipo de análise. Para esta análise, obteve-se um índice Kayser-Meyer-Olkin (KMO) de adequação da amostra de 0,59, considerado minimamente aceitável, e o teste de esfericidade mostrou-se significativo ( $p < 0,01$ ). A Tabela 4 mostra a distribuição das cargas componenciais, considerando-se as médias

para cada papel, para cada uma das subescalas. Os cinco fatores resultantes da análise novamente correspondem aos cinco papéis, com cargas mais altas do que as obtidas no estudo original.

*Tabela 4. Distribuição das cargas componenciais, considerando-se as médias para cada papel, para cada uma das subescalas.*

	Fator 1	Fator 2	Fator 3	Fator 4	Fator 5
<b>Participação</b>					
1. Estudo	0,10	-0,03	0,24	<b>0,97</b>	0,02
2. Trabalho	0,05	0,02	<b>0,97</b>	0,24	0,07
3. Sv Comunitário	<b>0,98</b>	0,09	0,05	0,09	0,11
4. Casa e Família	0,12	0,21	0,07	0,02	<b>0,97</b>
5. Tempo Livre	0,10	<b>0,97</b>	0,02	-0,03	0,21
<b>Comprometimento</b>					
1. Estudo	0,10	0,22	0,06	0,05	<b>0,97</b>
2. Trabalho	0,03	<b>0,97</b>	0,04	0,07	0,22
3. Sv Comunitário	<b>0,99</b>	0,03	0,08	0,11	0,09
4. Casa e Família	0,11	0,07	0,15	<b>0,98</b>	0,05
5. Tempo Livre	0,08	0,04	<b>0,98</b>	0,15	0,05
<b>Expectativa de Valor</b>					
1. Estudo	0,15	0,13	<b>0,94</b>	0,25	0,13
2. Trabalho	0,11	0,13	0,26	<b>0,93</b>	0,18
3. Sv Comunitário	<b>0,96</b>	0,15	0,14	0,11	0,17
4. Casa e Família	0,19	0,25	0,14	0,19	<b>0,92</b>
5. Tempo Livre	0,16	<b>0,94</b>	0,13	0,13	0,23

#### Fidedignidade

Buscou-se determinar os índices de consistência interna para cada subescala e para as subescalas para cada um dos cinco papéis, exibidos nas Tabelas 1, 2 e 3. Os índices de consistência interna (*alpha de Cronbach*) apresentaram bons níveis: para a subescala de Participação, 0,92; para a subescala de Comprometimento, 0,91 e para a subescala de Expectativa de valor, 0,95. Estes índices são semelhantes aos encontrados no estudo original do WIS (0,93; 0,92 e 0,87 respectivamente). Quanto aos índices por papéis, cabe salientar que também apresentaram bons níveis, indicando adequação das subescalas para todos os cinco papéis.

### Comparações com o estudo original do WIS

Os resultados do WIS (Super & Sverko, 1995) com as amostras de adultos dos 11 países participantes indicaram que o papel mais saliente foi o de Trabalho, seguido de Casa e Família, Tempo Livre, Estudo e Serviço Comunitário. Para o presente estudo, a ordem de saliência altera-se: o papel mais saliente permanece o de Trabalho, seguindo-se Casa e Família, Estudo, Tempo Livre e Serviço Comunitário.

A Tabela 5 exibe a ordem de saliência no WIS e no presente estudo, apresentando as médias e desvios-padrão para o somatório dos escores. Cabe aqui que se saliente que, no presente estudo, o Trabalho é o papel de maior participação e o papel em que os participantes esperam realizar mais valores, e Casa e Família o papel de maior comprometimento (com valores muitíssimo próximos ao papel de Trabalho), e terceiro em participação. O papel de Estudo é o que apresenta maiores diferenças. Para as três subescalas, enquanto no WIS estava em quarto lugar em saliência, no presente estudo passa ao segundo lugar em Participação e terceiro em Comprometimento e Expectativa de Valor, com pouca diferença em relação aos papéis de Trabalho e Casa e Família. Entretanto, saliente-se que esta comparação refere-se a um resultado geral para todas as amostras dos WIS e os diversos países apresentaram diferenças entre os diversos papéis nas subescalas, diferenças estas explicadas pelas características culturais (para uma análise mais acurada destes padrões, consultar Super e Sverko, 1995).

Tabela 5. Médias, DP e ordem de saliência para medida de saliência geral para cada papel e para cada uma das subescalas por papel no WIS e no presente estudo

	WIS N=8.581		Amostra brasileira de adultos N= 499	
	Média (DP)	Ordem de saliência	Ordem de saliência	Média (DP)
<b>Saliência Geral</b>				
Estudo	Dados	4	3	103,35 (22,03)
Trabalho	não	1	1	110,51 (15,77)
Sv Comunitário	obtidos	5	5	76,37 (22,23)
Casa e Família		2	2	103,65 (19,52)
Tempo Livre		3	4	92,02 (20,04)
<b>Participação</b>				
Estudo	23,2 (7,49)	4	2	29,1 (7,75)
Trabalho	28,8 (6,13)	1	1	32,5 (5,32)
Sv Comunitário	18,0 (7,33)	5	5	17,4 (6,90)
Casa e Família	26,8 (6,71)	2	3	26,5 (6,81)
Tempo Livre	26,1 (6,54)	3	4	23,6 (7,01)
<b>Comprometimento</b>				
Estudo	25,5 (7,87)	4	3	32,4 (6,10)
Trabalho	33,0 (6,09)	2	2	33,7 (4,85)
Sv Comunitário	22,0 (8,05)	5	5	25,3 (7,39)
Casa e Família	33,2 (7,32)	1	1	33,9 (6,04)
Tempo Livre	28,4 (6,94)	3	4	29,2 (6,37)
<b>Expectativa Valor</b>				
Estudo	33,8 (10,62)	4	3	42,8 (8,96)
Trabalho	42,9 (8,82)	2	1	44,9 (7,66)
Sv Comunitário	30,1 (11,18)	5	5	34,4 (10,61)
Casa e Família	43,5 (9,25)	1	2	44,0 (8,69)
Tempo Livre	38,9 (9,45)	3	4	40,1 (9,58)

## Discussão

Este artigo buscou realizar um primeiro estudo de adaptação e normatização do Inventário de Saliência para a população brasileira, a partir de uma amostra de adultos, homens e mulheres, trabalhadores, com nível de escolaridade superior. Saliência foi definida (Super, 1980) como a importância relativa de um papel em relação a outros que o indivíduo desempenha. O IS operacionaliza o modelo de importância do trabalho utilizado no *Work Importance Study* (Super & Sverko, 1995) e concebe a saliência através de três subescalas: Participação (que avalia o tempo dedicado a um papel),



Comprometimento (que avalia atitude em relação a um papel) e Expectativa de Valor (que avalia o quanto o indivíduo percebe oportunidades de realizar valores em cada papel) para cinco papéis centrais, relativos a atividades de estudo, trabalho, serviço comunitário, casa e família e tempo livre.

Apesar de sua importância, o conceito de saliência é ausente na literatura dos estudos de carreira no Brasil e o presente estudo pretende fornecer uma medida de saliência para pesquisa e aconselhamento. Para a intervenção, o IS foi criado também com propósito de utilização no aconselhamento, sendo o resultado compreendido dentro do contexto pessoal do cliente (Super & Nevill, 1986b) e muitas técnicas de intervenção já estão descritas para a avaliação qualitativa da saliência (para uma breve descrição destas técnicas, consultar Lassance e Sarriera, 2009). Entretanto, instrumentos válidos e fidedignos de pesquisa são importantes para se estabelecer comparações entre diversos contextos e amostras, o que é recomendado quando se pretende avaliar a validade de um instrumento, uma vez que esta é obtida através da continuidade da pesquisa no tema (Urbina, 2007).

Estudos anteriores demonstraram que o IS é fidedigno e válido (Duarte, 1995; Farmer, 1983; Luzzo, 1994; Munson, 1992; Super & Nevill, 1986b; Perrone et al., 2006; Watson et al., 1995). Para ser considerada uma medida útil para a população brasileira, o IS também deveria exibir fidedignidade e validade adequadas e o presente estudo fornece evidências disto.

Os coeficientes *alpha* obtidos indicaram que o IS possui fidedignidade adequada, a análise fatorial revelou cinco componentes, relativos aos cinco papéis, como esperado, e os itens de cada subescala apresentaram, em geral, boas cargas fatoriais nos componentes. Estas evidências dão suporte à afirmação da utilidade do IS para a avaliação da saliência para os propósitos de aconselhamento e, especialmente, de pesquisa.

As subescalas de participação e comprometimento apresentaram boa discriminação para os cinco papéis, entretanto, a subescala de Expectativa de Valor apresentou uma distribuição ampla das cargas fatoriais dos itens em relação a vários papéis. Valores são definidos como um guia geral para o comportamento. “Valores gerais guiam os valores pessoais específicos relativos ao mundo do trabalho, sendo que, quanto mais os valores gerais são importantes para a pessoa, mais ela buscará esses valores no contexto do trabalho” (Porto & Tamayo, 2007, p. 69). Assim, como a

subescala se utiliza de uma lista de valores em sua maior parte gerais, é de se supor que estejam subjacentes aos comportamentos em mais de um papel.

As diferenças entre o WIS e o presente estudo, em termos de resultados obtidos nas amostras de adultos, apontam para a sensibilidade do instrumento em identificar mudanças culturais. Em primeiro lugar, a maior saliência no papel de estudo reflete a importância que a educação permanente adquiriu para os adultos trabalhadores de nível superior de escolaridade nestes últimos anos. Estudo passa a ser considerado parte integrante do papel de trabalhador, na medida em que a gestão da carreira passa principalmente pela qualificação (Coimbra, Parada e Imaginário, 2001). A maior participação no Trabalho e Estudo e menor participação em Tempos Livres, e o Trabalho como o papel no qual estes adultos esperam realizar mais valores, principalmente os valores de provimento material ( $M=3,55$ ;  $DP=0,73$ ), prestígio ( $M=3,54$ ,  $DP=0,68$ ) e uso de habilidades ( $M=3,53$ ;  $DP=0,70$ ), refletem a centralidade do trabalho na vida destes adultos. A família, embora não seja o papel de maior participação, permanece o papel de maior comprometimento, o que pode sugerir um incremento das dificuldades em se lidar com a interface trabalho-família, tema que ganha relevância cada vez maior na literatura que pretende uma compreensão mais clara dos estilos de vida e seus efeitos nas condições de saúde e qualidade de vida dos atores sociais. Investigação específica deve ser realizada no âmbito da população brasileira de forma a se verificar estes efeitos não só na interface família e trabalho, mas na multiplicidade de papéis a que os indivíduos atualmente são convocados a desempenhar.

Apesar de se verificar maior saliência absoluta em Trabalho, Casa e Família e Estudo, é importante que se saliente que os papéis de Tempo Livre e Serviço Comunitário também foram apontados como importantes, demonstrando que, para esta população, observa-se um certo equilíbrio entre os papéis. Para adultos, com nível superior e boas condições econômicas, parece valer a idéia da realização pessoal através da multiplicidade de papéis (Super, 1980, 1990), uma vez que esta população apresenta maiores possibilidades de usufruir de bens e serviços que os auxiliem a gerenciar as demandas dos papéis centrais, principalmente trabalho e família, permitindo uma melhor distribuição do tempo dentre os papéis e, portanto, melhor qualidade de vida.

Os resultados do presente estudo requerem algum cuidado na sua generalização, uma vez que apresentou limitações, principalmente em relação às características da amostra à qual se referem, uma amostra de trabalhadores com nível superior de

escolaridade, com renda bem superior à média condições que favorecem a possibilidade de escolha ocupacional, maiores e melhores oportunidades de trabalho e realização profissional e pessoal. Assim, é preciso avaliar saliência em populações com características diferentes, como, por exemplo, com níveis socioeconômicos mais baixos, pessoas com dificuldades de ingresso e permanência no mercado de trabalho e adultos e adolescentes de nível de escolaridade médio ou mesmo fundamental, para quem a escolha ocupacional ainda é uma alternativa distante e a realização profissional pode ser uma meta desconsiderada. Contextos diferenciados como estes requerem estudos específicos.

Saliência de papel é um conceito fundamental tanto para a pesquisa como para a intervenção na área de desenvolvimento de carreira, uma vez que para se realizar escolhas profissionais ou mesmo para se construir um projeto profissional, um mínimo de saliência no papel de trabalhador é fundamental (Super, 1980) e, na medida em que a literatura contemporânea da área pressupõe a ausência de clivagens entre a “vida” e o trabalho, este papel deve ser visto como parte integrante da construção de projeto integral de vida das pessoas (Duarte et al., no prelo). Assim, a partir deste estudo, espera-se estimular a pesquisa com o Inventário de Saliência, com vistas a se estabelecer padrões mais elevados de qualidade da pesquisa e da intervenção em aconselhamento e desenvolvimento de carreira no contexto brasileiro.

#### Referências

- Amatea, E.S., Cross, E.G., Clark, J.E., & Bobby, C.L. (1986). Assessing the work and family role expectations of career-oriented men and women: the Life Role Salience Scales. *Journal of Marriage and the Family*, 48, 831-838.
- Barnett, R. C. (1994). Home-to-work spillover revisited: a study of full-time employed women in dual-earner couples. *Journal of Marriage and Family*, 56, 647-656.
- Biggs, A., & Brough, P. (2005). Investigating the moderating influences of gender upon role salience and work-family conflict. *Equal Opportunities International*, 24(2), 30-41.
- Campbell, K.M., & Capmbell, D.J. (1995). Psychometric properties of the Life Role Salience Scales: some construct validation evidence from a sample of nonprofession women. *Educational and Psychological Measurement*, 55, 317-328.

- Chi-Ching, Y. (1995). The effects of career salience and life-cycle variables on perceptions of work-family interfaces. *Human Relations, 48*, 265-284.
- Coimbra, J.L., Parada, F. & Imaginário, L. (2001). *Formação ao longo da vida e gestão de carreira*. Lisboa: Ministério do Trabalho e Solidariedade. Retrieved from <http://opac.iefp.pt/ipac20> in sep.2005.
- Duarte, M.E. (1995). Career concerns, values, and role salience in employed men. *The Career Development Quarterly, 43*(4), 338-243.
- Duarte, M.E. , Lassance, M. C. P., Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R., Vianen, A. E. M. (no prelo). A Construção da vida: um novo paradigma para entender a carreira no século XXI. *Revista Interamericana de Psicologia*.
- Fournier, G., Lachance, L., & Bujold, C. (2009). Nonstandard career and profiles of commitment to life roles: a complex relation. *Journal of Vocational Behavior, 74*, 321-331.
- Frone, M. R., Russel, M., & Barnes, G. M. (1996). Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: a study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*, 57-69.
- Greenhaus, J. H. (1973). A factorial investigation of career salience. *Journal of Vocational Behavior, 3*, 95-98.
- Grönlund, A. (2007). More control, less conflict? Job demand-control, gender and work-family conflict. *Gender, Work and Organization, 14*(5), 476-496.
- Hackett, G., Esposito, D., & O'Halloran, S. (1989). The relationship of role model influences to the career salience and educational and career plans of college women. *Journal of Vocational Behavior, 35*, 164-180.
- Kush, K., & Cochran, L. (1993). Enhancing a sense of agency through career planning. *Journal of Counseling Psychology, 40*(4), 434-439.
- Kulenovic, A. & Super, D. E. (1995). The Five major life roles viewed cross-nationally. In: D. E. Super & B. Sverko (Eds). *Life roles, values, and careers- International findings of the Work Importance Study* (pp. 252-277). San Francisco: JosseyBass.
- Lassance, M.C.P., & Sarriera, J. C. (2009). Carreira e saliência dos papéis: Integrando o desenvolvimento pessoal e profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 10*(2), 15-31.
- Luzzo, D.A. (1994). An analysis of gender and ethnic differences in college student's commitment to work. *Journal of Employment Counseling, 31*, 38-45.

- Moya, M., Expósito, F., & Ruiz, J. (2000). Close Relationships, Gender, and Career Salience. *Sex Roles, 42*(9/10), 825-846
- Munson, W.M. (1992). Self-esteem, vocational identity, and career salience in high school students. *The Career Development Quarterly, 40*, 361-368.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2007). The school to work transition: a role identity perspective. *Journal of Vocational Behavior, 71*, 114-134.
- O'Neil, R., & Greenberger, E. (1994). Patterns of commitment to work and parenting: Implications for role strain. *Journal of Marriage and Family, 56*, 101-118.
- Perrone, K. M., Aegisdóttir, S., Webb, L. K., & Blalock, R. H. (2006). Work-family interface: commitment, conflict, coping and satisfaction. *Journal of Career Development, 32*, 286-299.
- Perrone, K.M., & Civiletto, C.L. (2004). The impact of role salience on life satisfaction. *Journal of Employment Counseling, 41*(3), 105-116.
- Porto, J.B. & Tamayo, A. (2007). Estrutura dos valores pessoais: a relação entre valores gerais e laborais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 23*(1), 63-70.
- Possatti, K.M. & Dias, M.R. (2001). Parâmetros psicométricos das escalas de qualidade dos papéis de mãe e do trabalho. [Resumos], *Anais, II Congresso Norte Nordeste de Psicologia*, p.171. Salvador, Brasil.
- Possatti, I. C., & Dias, M. R. (2002). Multiplicidade de papéis da mulher e seus efeitos para o bem-estar psicológico. *Psicologia Reflexão e Crítica, 15*(2), 293-301.
- Raskin, P. M. (2006). Women, work and family – Three studies of roles and identity among working mothers. *American Behavior Scientist, 49*(10), 1354-1381.
- Savickas, M. L. (2002). Career Construction – a developmental theory of vocational behavior. In: D. Brown & L. Brooks (Eds). *Career choice and development* (149-205). 4<sup>th</sup> ed. San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D.E. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior, 16*, 282-298.
- Super, D.E. (1990). A Life-span, Life-space to career development. In: D. Brown & L. Brooks (Eds). *Career Choice and Development. Applying contemporary theories to practice* (pp. 197-261). 2<sup>nd</sup> Ed. San Francisco: Jossey Bass.
- Super, D. E., & Nevill, D. D. (1986a). *The value scale: Theory, application, and research*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Super, D. E., & Nevill, D. D. (1986b). *The Salience Inventory: Theory, application, and research*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

- Super, D. E., & Sverko, B. (Eds.). (1995). *Life roles, values, and careers- International findings of the Work Importance Study*. San Francisco: Jossey Bass.
- Thoits, P.A. (1983). Multiple identities and psychological well-being. *American Sociological Review*, 49, 174-257.
- Urbina, S. (2007). *Fundamentos da Testagem Psicológica*. Porto Alegre: Artmed.
- Watson, M.B., Stead, G.B., & De Jager, J. (1995). The career development of black and white south African university students. *International Journal for the Advancement Counseling*, 18, 39-47.

### 3.4. Estudo 2: Padrões de saliência dos papéis de trabalho e familiares e satisfação no trabalho (Artigo 2)

#### Resumo

Este estudo buscou compreender a interface trabalho-família, a partir das interações entre o padrão de saliência no papel de trabalhador e de casa e família, discriminando os papéis conjugal e parental e o impacto destes diferentes padrões de saliência na satisfação com o trabalho. Participaram deste estudo 77 homens e 221 mulheres, com idade entre 21 e 65 anos, trabalhadores com escolaridade de nível superior, subdivididos em dois grupos: solteiros e sem filhos (60%) e casados e com filhos. Os instrumentos utilizados foram o Inventário de Saliência e duas subescalas da *Life Role Salience Scales – papel conjugal e parental* -, adaptadas para fins deste estudo. O papel de Trabalho figurou como mais saliente que o de Casa e Família para os dois grupos, homens e mulheres não diferiram quanto à saliência no papel parental e homens obtiveram maiores escores do que as mulheres para o papel conjugal. Os resultados apontam para diferenças entre homens e mulheres, na direção de uma flexibilização dos papéis tradicionalmente atribuídos aos gêneros, embora casamento e maternidade tenham impacto no padrão de saliência na interface trabalho/família dentre as mulheres. Palavras-chave: saliência de papel, satisfação no trabalho, desenvolvimento de carreira, psicologia intercultural

Palavras-chave: saliência de papel, satisfação no trabalho, desenvolvimento de carreira, psicologia intercultural

#### Abstract

This study aimed to understand work-family interfaces, through interactions between work, home and family role salience, discriminating the marital and parental roles and the impact it caused on work satisfaction. The participants of this study were 77 men and 221 women, 21 to 65 years old, college education workers, subdivided in 2 groups: single people without children (60%) and married people with children. The instruments were the Salience Inventory and 2 subscales from The Life Role Salience Scales – marital and parental – adapted in accordance to this study. Work role was more salient than Home and Family role in the two groups, men and women didn't differ in the parental role and men reported higher scores than women in the marital role. The results

showed differences between traditionally gender expected roles, although marriage and motherhood impact women's salience pattern in work/family interfaces.

Keywords: role salience, work satisfaction, career development, intercultural psychology

## Introdução

Dentre a multiplicidade de papéis desempenhados pelos indivíduos adultos na sociedade contemporânea, destacam-se os papéis ligados ao trabalho e à família. Em 2008, 72,2 % das mulheres e 86% % dos homens americanos empregados trabalhavam em tempo integral (US Department of Labor, 2009). No Brasil, também em 2008, a jornada média dos ocupados esteve entre 40 e 43 horas semanais (DIEESE, 2009), indicando alta participação no papel de trabalhador tanto para homens quanto para mulheres. De 1976 a 2008, a taxa de ocupação masculina apresentou uma pequena queda, de 76,6% para 72,2%. Entretanto, a taxa de ocupação feminina que, em 1976 era de 28,8% (IBGE, 1980), passou, em 2008, para 47,2%, sendo que este índice eleva-se para mais de 60% para mulheres entre 25 e 50 anos de idade (IBGE, 2009), demonstrando uma elevação no índice de participação feminina na força de trabalho, que atendem às mesmas demandas dirigidas à população trabalhadora masculina em termos de qualificação e educação permanente, principalmente para a população de escolaridade superior.

Estudos de diversas áreas têm demonstrado que há diferenças entre homens e mulheres na inserção e no comprometimento tanto com o papel de trabalho quanto com os papéis familiares. Muitos autores explicam seus achados a partir de uma perspectiva de socialização de gênero, argumentando que carreira seria um papel social tradicionalmente masculino, estando, para os homens, dentre as perspectivas naturalizadas de vida. Para as mulheres, entretanto, carreira é vista como um papel “novo”, cujo desempenho encontra-se atrelado aos desempenhos tradicionais de esposa, mãe e dona de casa -- para uma revisão e estatísticas sobre o tema, consultar Bruschini (2007), FEE (2008).

Face ao crescimento de proporções relevantes da participação feminina no mercado de trabalho, observa-se a proliferação de estudos sobre a interface trabalho-família. Estudos teóricos (p.e., Brown, 2002; Frone, Russell & Cooper, 1992; Edwards & Rothbard, 2000; Michel, Mitchelson, Kotrba, LeBreton & Baltes, 2009), empíricos (Biggs & Brough, 2005; Chi-Ching, 1995; Perrone, AEgisdóttir, Webb & Blalock,



2006; Carlson, Grywacz & Zivnuska, 2009; Hill et al., 2008; Noor, 2004; Grönlund, 2007; Nomaguchi, 2009) e de revisão (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux & Brindley, 2005; Kossek & Ozeki, 1998, Brough & O'Driscoll, 2005) têm sido produzidos, construindo, na literatura internacional, um corpo sólido de conhecimento. No Brasil, entretanto, os estudos empíricos sobre interface família e trabalho são raros concentrando-se na questão do gênero, em trabalhos com mulheres (p.e., Montali, 2006; Bruschini & Ricoldi, 2009; Bruschini, 2007; Muller, 2006), com foco nas transformações da estrutura familiar com o ingresso das mulheres no mercado de trabalho. Grande parte destes trabalhos é qualitativa (p.e., Perucchi & Beirão, 2007; Almeida, 2007; Silva, 2005; Spindola & Santos, 2003) e raramente utilizam instrumentos científicos de avaliação, dificultando a comparação de resultados e o acúmulo de dados empíricos que sustentem as postulações teóricas e achados das pesquisas qualitativas. Neste sentido, destaque-se os estudos de Possatti e Dias (2001), que validaram a Escala de Qualidade de Papéis, que avalia aspectos positivos (recompensas: poder de decisão e suporte / supervisão) e negativos (preocupações: condições de trabalho e sobrecarga) dos papéis de mãe e trabalhadora, que, em estudo posterior (Possatti & Dias, 2002), gerou resultados que reafirmam esta nova relação feminina com a inserção profissional.

Lambert (1990), ao realizar uma revisão da literatura, identificou três perspectivas sob as quais os pesquisadores caracterizam a interface trabalho e família. Embora todas considerem que os domínios do trabalho e da família possuam alguma incompatibilidade, diferem na sua concepção. A perspectiva da segmentação defende que família e trabalho são domínios que podem ser vivenciados pelos atores sociais de forma independente. Já a perspectiva da compensação assume que, uma vez que uma pessoa não encontre satisfação em uma das duas esferas, poderia encontrar satisfação na outra, e, assim, ter alto envolvimento na mais satisfatória e baixo envolvimento na menos satisfatória. A perspectiva de contaminação (*spillover*), mais popular, assume a existência de efeitos de uma esfera sobre outra. Embora estes efeitos possam ser positivos e negativos, a pesquisa sobre os efeitos negativos é prevalente, tomando esta relação como eminentemente incompatível. Entretanto, uma perspectiva mais recente e que tem se mostrado bastante útil, a visão evolutiva da interface trabalho e família apresenta-se como uma perspectiva que trata esta relação de forma dinâmica, a partir dos eventos evolutivos ao longo da vida do indivíduo como, por exemplo, casamento e

nascimento dos filhos, que têm efeitos diferenciados para homens e mulheres (Chi-Ching, 2005).

Poucas são as pesquisas acerca de relações indiretas entre os domínios do trabalho e da família na literatura internacional, sendo praticamente inexistentes na literatura brasileira. Uma variável importante mas negligenciada é a saliência de papel. Saliência foi definida como a importância relativa de um papel em relação a outros papéis desempenhados pelo indivíduo (Super, 1980, 1990). Saliência, na perspectiva de Super, constitui-se em participação em atividades ligadas ao papel, comprometimento com o papel e expectativa de realizar valores no papel, indicando como papéis principais aqueles que o indivíduo desempenha quando realiza atividades ligadas a estudo, trabalho, serviço comunitário, casa e família e tempo livre (para uma revisão de literatura sobre o tema, consultar Lassance e Sarriera, 2009). De acordo com Super (1990), examinar a importância de um papel isoladamente não é suficiente para se compreender o significado deste papel na vida do indivíduo. A inclusão da saliência e suas relações com fatores do contexto é considerada fundamental para o estudo da interface entre família e trabalho (Carlson & Kracmar, 2000, Biggs & Brough, 2005).

Múltiplas identidades ou papéis salientes e conflitantes tem sido associados com dificuldades em comprometer-se igualmente com estes papéis (Perrone & Civiletto, 2004; Super, 1980; Thoits, 1983), como ocorre com o papel de trabalhador, quando há alto comprometimento com os papéis ligados à família (Biggs & Brough, 2005; Frone, Russel & Barnes, 1996; Ng & Feldman, 2007, O'Neil & Greenberger, 1994) ou especificamente com o papel parental (Day & Chamberlain, 2006). Alta saliência em um papel pode prejudicar a realização que o desempenho de um papel pode trazer por conflito quantitativo (excessiva demanda de um papel) ou qualitativo (conflito entre valores demandados pelos papéis) (Super, 1982, Gouws, 1985). Entretanto, por outro lado, alguns estudos sustentam a hipótese de que a simultaneidade de papéis pode enriquecer a vida e ser uma fonte de satisfação (Barnet, 1994, Barnett & Hyde, 2001; Kanungo, 1982; Perrone, 1999), uma vez que a diversidade de papéis pode auxiliar o indivíduo a dar vazão a um maior número de habilidades, interesses e valores (Super, 1990, Super, Savickas & Super, 1996) e experiências positivas em um papel pode contaminar positivamente outros papéis (Barnett, 1994). Além disto, face a transições normativas ou abruptas frequentes, que caracterizam muitas das carreiras profissionais na atualidade, o maior envolvimento com família, comunidade e organizações religiosas podem reduzir o estresse resultante destas transições (Brown & Lent, 2005).

A literatura na área tem se mostrado ambígua em relação a padrões de saliência para homens e mulheres. Enquanto alguns estudos demonstram não haver diferenças em comprometimento nos papéis familiares e de trabalho entre homens e mulheres (p.e., Nevill & Perrota, 1995; Reitzes & Murtan, 1994), grande parte demonstra que as mulheres apresentam maior participação e comprometimento na esfera doméstica, o que acarreta maior conflito na interface família e trabalho, índices mais elevados de *distress* e índices mais baixos percepção de bem-estar (Chi-Ching, 1995; Duarte, 1993; Eagle, Icenogle, Maes, & Miles, 1998; Fuss, Nubling, Hasselhorn, Scwappach, & Rieger, 2008; Jansen, Kant, Kristensen, & Nijhuis, 2003; Madill, Brintnell, Macnab, Stewin, & Fitzsimmons, 1988). Estudo de Biggs e Brough (2005) demonstrou que para as mulheres, maior saliência na família está associado a maior conflito na interface trabalho e família, enquanto que para os homens maior saliência no papel familiar está associada a menor conflito na interface trabalho-família. Entretanto, estes resultados parecem estar mediados não só pelo gênero, mas também pelo status socioeconômico, que, em grande medida, favorece o gerenciamento das condições presentes nas duas esferas bem como na melhor qualidade das condições de trabalho e cobertura das políticas públicas (Perrone et al., 2006; Grönlund, 2007; Norton, Gupta, Stephens, Martire & Townsend, 2005; Carlson et al., 2009; Hill et al., 2008; Gallie & Russel, 2009; Possatti & Dias, 2002).

Moya, Expósito e Ruiz (2000), em um estudo com 148 casais da classe média espanhola que buscou identificar relações entre saliência de papel de trabalhador, ideologia de gênero e ideologia de papel de gênero, e características do casal (se casados moravam juntos ou não, com ou sem filhos, distribuição do poder de decisão e satisfação com o relacionamento), não encontraram diferenças entre os homens e as mulheres em termos de saliência no trabalho. Entretanto, resultados das análises em separado, exibiram que as mulheres que obtiveram escores mais elevados em saliência do trabalho possuíam níveis mais altos de escolaridade, ideologia de gênero mais igualitária, e não eram casadas. Para os homens, escores mais elevados em saliência no trabalho não estavam relacionados a nível de escolaridade ou situação familiar (ser casado ou ter filhos).

Apesar de tema relevante e presente na literatura internacional, o conceito de saliência está ainda praticamente ausente na literatura brasileira na área. Os primeiros estudos no contexto brasileiro foram realizados por Lassance e Sarriera (2009), que

também adaptaram e validaram o Inventário de Saliência (IS) (Lassance & Sarriera, 2010), a partir da versão norte-americana do *Saliency Inventory* (Super & Nevill, 1986).

Desta forma, em resposta à ausência de literatura e de instrumentos de pesquisa no Brasil sobre a saliência de papel na interface trabalho-família, este estudo explora as interações entre o padrão de saliência no papel de trabalhador e de casa e família, discriminando os papéis conjugal e parental, em uma amostra de homens e mulheres adultos, e o impacto destes diferentes padrões de saliência na satisfação com o trabalho.

## Método

### Participantes e procedimentos

Participaram deste estudo 318 adultos, 77 homens e 221 mulheres, com idade entre 21 e 65 anos ( $M= 37,14$   $DP=10,21$ ), com escolaridade de nível superior, sendo que 50,3% declararam renda familiar acima de R\$ 6000,00. Dos participantes, 60% ( $n=173$ ) são solteiros (viviam sem companheiro/a no momento da coleta) e sem filhos e 40% ( $n=125$ ) casados (viviam com companheiro no momento da coleta) e com filhos.

Este estudo constitui-se em um recorte de um estudo maior, realizado no âmbito de uma tese de doutoramento. Os participantes foram contatados por um e-mail padrão, que informou sobre os objetivos da pesquisa e disponibilizou um *link* através do qual poderiam acessar os instrumentos. Na abertura da página, apresentou-se o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e, após a indicação de estarem cientes do conteúdo da pesquisa e aceitarem participar, os participantes tinham acesso aos instrumentos para preenchimento. Esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia / UFRGS (processo nº 2008/057)

### Medidas

*Saliência de papel de trabalhador*: Saliência de papel de trabalhador foi avaliada através do Inventário de Saliência (Lassance e Sarriera, 2010a). O IS possui 170 itens, divididos em três sub-escalas do tipo Likert de 4 pontos que varia entre (1) nunca ou raramente e pouco ou nada; (2) às vezes ou alguma coisa; (3) freqüentemente ou bastante e (4) quase sempre ou sempre e muito. Participação avalia o quanto o indivíduo se ocupa de um papel, Comprometimento avalia atitude frente ao papel e Expectativa de Valor avalia o quanto o respondente espera realizar valores no papel, para cinco papéis: trabalho, estudo, serviço comunitário, casa e família e tempo livre. As subescalas de Participação e Comprometimento possuem 10 afirmações, que devem

ser respondidas face aos cinco papéis, perfazendo, cada uma, um total de 50 itens. A subescala de Expectativa de valor apresenta 14 valores que devem ser avaliados em relação aos cinco papéis, perfazendo um total de 70 itens. O estudo de adaptação e normatização do IS para o Brasil obteve índices de consistência interna (*alpha de Cronbach*) de 0,87; 0,84 e 0,88 para Participação, Comprometimento e Expectativa de valor no papel de Trabalho respectivamente. Para o papel de Casa e Família, os índices de consistência interna obtidos foram de 0,90; 0,91 e 0,90 para Participação, Comprometimento e Expectativa de Valor no papel de Casa e Família respectivamente.

*Saliência no papel Parental e Conjugal* foi avaliada através de duas sub-escalas da *Life Role Salience Scales* (Amatea, Crosss, Clark & Bobby, 1986), adaptadas por Lassance e Sarriera (2010b). O instrumento possui 18 itens, constituídos de afirmações que devem ser classificadas em uma escala tipo Likert de 5 pontos que variam de (1) discordo totalmente a (5) concordo totalmente. Avalia duas dimensões - valor (o quanto o papel é importante para a auto-definição ou satisfação pessoal) e comprometimento (o quanto a pessoa demonstra desejo de comprometer recursos pessoais para ser bem sucedida no papel ou para desenvolver o papel) para os papéis parental e conjugal. A LRSS foi desenvolvida para avaliar tanto indivíduos que desempenham concretamente os papéis, quanto indivíduos que não os desempenham concretamente, pois a estrutura dos itens permite uma avaliação prospectiva da relação com o papel. Nesse estudo as subescalas apresentaram os índices *alpha de Cronbach* de 0,88 para papel conjugal, e 0,92 para papel parental.

Cabe aqui salientar que as correlações entre uma medida geral de saliência no papel de Casa e Família (uma medida composta pelas subescalas de participação, comprometimento e expectativa de valor di IS) e as subescalas de papel parental e conjugal foram significativas e baixas. Papel conjugal apresentou correlação de 0,19 ( $p < 0,05$ ) e papel parental apresentou correlação de 0,36 ( $p < 0,05$ ) com Casa e Família, justificando a utilização das três medidas de saliência para o papel familiar.

*Satisfação no trabalho*: realizou-se uma avaliação da satisfação com a atividade de trabalho atual e com o nível ocupacional através de duas questões contidas no questionário sociodemográfico, que solicitavam aos participantes que avaliassem a satisfação com a ocupação atual e com o nível ocupacional atingido até o momento, através de uma escala tipo Likert de 5 pontos, em que (1) significava muito insatisfeito

e (5) significava muito satisfeito. Estas duas medidas compuseram uma medida única de satisfação com o trabalho.

## Resultados

Em relação aos papéis de Trabalho e Casa e Família, comparando-se os resultados entre homens e mulheres com e sem filhos e com e sem companheiros em separado, observou-se que a presença de filhos tem, para os homens, impacto apenas no comprometimento com Casa e Família ( $M_{\text{semfilhos}}=3,18$  ;  $DP=0,68$  ;  $M_{\text{comfilhos}}=3,47$  ;  $DP=0,53$  ;  $t=2,20$ ,  $p=0,03$ ). Casamento e paternidade não apresentaram associações, dentre os homens, para o papel de Trabalhador, nem para participação em Casa e Família. Entretanto, mulheres com filhos obtiveram escores significativamente mais elevados do que mulheres sem filhos para participação em Casa e Família ( $M_{\text{semfilhos}}=2,63$  ;  $DP=0,69$  ;  $M_{\text{comfilhos}}=3,08$  ;  $DP=0,47$  ;  $t=7,03$ ,  $p<0,001$ ) e comprometimento em Casa e Família ( $M_{\text{semfilhos}}=3,39$  ;  $DP=0,61$  ;  $M_{\text{comfilhos}}=3,65$  ;  $DP=0,45$  ;  $t=4,22$ ,  $p<0,001$ ). Ainda, dentre as mulheres, a presença de companheiro demonstrou ter impacto tanto no papel de Casa e Família quanto no de Trabalho. Mulheres casadas (com companheiro) apresentaram escores significativamente mais elevados do que as solteiras (sem companheiro) tanto para participação ( $M_{\text{solteiras}}=2,63$  ;  $DP=0,69$  ;  $M_{\text{casadas}}=3,57$  ;  $DP=0,51$  ;  $t=3,20$ ,  $p<0,01$ ) quanto para comprometimento ( $M_{\text{solteiras}}=3,38$  ;  $DP=0,62$  ;  $M_{\text{casadas}}=3,57$  ;  $t=3,20$ ,  $p<0,01$ ) em Casa e Família, e, na direção inversa, demonstraram estarem menos comprometidas com o papel de Trabalho do que as solteiras ( $M_{\text{casadas}}=3,39$  ;  $DP=0,46$  ;  $M_{\text{solteiras}}=3,51$  ;  $DP=0,42$  ;  $t=3,20$ ,  $p<0,01$ ).

Os resultados das análises das duas subescalas da LRSS, quando comparados os grupos de casados e solteiros para o papel conjugal e participantes com e sem filhos para o papel parental, mostraram que as diferenças entre estes grupos são significativas. Para o papel conjugal, observou-se médias significativamente mais altas para o grupo dos casados ( $M_{\text{casados}}=3,27$  ;  $DP=0,82$  ;  $M_{\text{solteiros}}=2,66$  ;  $DP=0,90$ ;  $t=7,82$ ;  $p<0,001$ ). Para o papel parental, observou-se médias significativamente mais altas ( $p<0,001$ ) para o grupo de participantes com filhos ( $M_{\text{comfilhos}}=4,35$  ;  $DP=0,61$  ;  $M_{\text{semfilhos}}=3,46$  ;  $DP=1,05$ ;  $t=11,67$  ;  $p<0,001$ ). Isto demonstra que, para a amostra do presente estudo, ao contrário do que afirmam os estudos de validação da LRSS (Amatea et al., 1986) e outros estudos realizados (Campbell & Campbell, 1995; Chi-Ching, 1995) estas subescalas não se mostraram adequadas para comparar indivíduos casados e solteiros ou com e sem filhos, isto é, comparar indivíduos que desempenham concretamente os papéis conjugal e

parental com indivíduos que não desempenhem estes papéis concretamente. Assim, para fins deste estudo, a amostra foi subdividida em dois grupos: casados com filhos (homens e mulheres que concretamente desempenham os papéis conjugal e parental) e solteiros sem filhos (homens e mulheres que lidam com os papéis conjugal e parental como expectativa de desempenho futuro) .

*Casados e com filhos:* Como exibido na Tabela 1, o papel mais saliente para a amostra geral, quando verificado através de uma medida combinada entre as três subescalas, foi o de Trabalho, seguido de Casa e Família. Embora tanto os homens quanto as mulheres tenham apresentado, para a medida geral de saliência, médias mais altas em Trabalho do que para Casa e Família, quando analisadas as subescalas em separado, observou-se escores mais altos em comprometimento e expectativa de valor em Casa e Família e escores mais elevados em Participação no Trabalho. As mulheres apresentam médias significativamente mais altas que os homens em todas as medidas de saliência em Trabalho e Casa e Família, exceto para comprometimento com o Trabalho, na qual não se observou diferenças. Homens casados e com filhos participam mais no Trabalho do que em Casa e Família ( $t=5,83$  ;  $p<0,001$ ), e não se observou diferenças significativas entre comprometimento e expectativa de valor para os dois papéis. Mulheres casadas e com filhos apresentaram escores significativamente mais altos em participação no Trabalho do que em Casa e Família ( $t=3,99$  ;  $p<0,001$ ), entretanto, mostraram-se mais comprometidas ( $t=5,92$  ;  $p<0,001$ ) e esperam realizar mais valores ( $t=2,86$  ;  $p<0,01$ ) em Casa e Família.

Quanto aos papéis conjugal e parental, os dados obtidos através dos escores médios para as duas subescalas demonstram que o papel Parental é mais saliente do que o papel Conjugal. Não se observou diferenças entre homens e mulheres para o papel parental e os homens apresentaram escores levemente mais elevados do que as mulheres para o papel Conjugal.

*Solteiros e sem filhos:* Como exibido na Tabela 2, para a amostra geral, o Trabalho é mais saliente que Casa e Família, padrão que se mantém quando se analisa as subescalas em separado ou mesmo quando se analisa os resultados para homens e mulheres. Quanto ao papel de Trabalho, os escores das mulheres são significativamente mais elevados do que os escores dos homens para participação e comprometimento e não diferem para expectativa de valor. Para o papel de Casa e Família, observou-se

escores significativamente mais elevados entre as mulheres em participação, mas não se observou diferenças significativas entre homens e mulheres em comprometimento e expectativa de valor.

*Tabela 1. Médias, DP e diferenças entre homens e mulheres casados e com filhos para saliência nos papéis de Trabalho, Casa e Família, Conjugal e Parental.*

Papel	Amostra geral N= 125	Mulheres N= 92	Homens N= 33	Diferenças Mulheres e Homens	
	Média (DP)	Média (DP)	Média (DP)	<i>t</i>	<i>p</i>
Trabalho	3,97 (0,41)	3,36 (0,37)	3,15 (0,48)	2,52	<0,01
Participação	3,34 (0,46)	3,40 (0,45)	3,18 (0,48)	2,32	0,02
Comprometimento	3,39 (0,44)	3,41 (0,42)	3,33 (0,49)	0,82	0,412
Expectativa de Valor	3,22 (0,56)	3,30 (0,49)	3,00 (0,67)	2,72	<0,01
Casa e Família	3,31 (0,46)	3,41 (0,39)	3,03 (0,52)	4,40	<0,001
Participação	2,95 (0,62)	3,12 (0,51)	2,49 (0,67)	5,45	<0,001
Comprometimento	3,64 (0,45)	3,71 (0,39)	3,45 (0,56)	2,80	0,02
Expectativa de Valor	3,35 (0,54)	3,43 (0,47)	3,11 (0,65)	3,01	<0,01
Papel Conjugal	3,35 (0,82)	3,26 (0,82)	3,59 (0,78)	1,98	0,04
Papel Parental	4,39 (0,55)	4,35 (0,49)	4,35 (0,48)	0,48	0,62

Homens solteiros e sem filhos participam mais de Trabalho do que em Casa e Família ( $t=6,26$  ;  $p<0,001$ ), esperam realizar mais valores em Trabalho ( $t=2,67$  ;  $p=0,011$ ) e estão igualmente comprometidos com Trabalho e Casa e Família ( $t=0,98$  ;  $p=0,33$ ). Por sua vez, as mulheres solteiras e sem filhos participam mais ( $t=10,95$  ;



$p < 0,001$ ), estão mais comprometidas ( $t=3,09$  ;  $p < 0,01$ ) e esperam realizar mais valores ( $t=3,17$  ;  $p < 0,01$ ) no papel de Trabalho do que no papel de Casa e Família. O papel parental, tanto para homens, como para mulheres, apresentaram escores mais elevados do que o papel conjugal. Os homens apresentaram escores significativamente mais elevados que as mulheres para o papel conjugal, mas não se observou diferenças para o papel parental.

Para o grupo dos participantes solteiros e sem filhos, satisfação no trabalho correlacionou-se positiva e significativamente com saliência no Trabalho ( $r=0,32$ ;  $p < 0,001$ ), apresentando maior correlação com participação ( $r=0,40$ ,  $p < 0,001$ ) do que com comprometimento ( $r=0,199$ ;  $p < 0,01$ ) ou expectativa de valor ( $r=0,20$ ;  $p < 0,01$ ). Não foram observadas diferenças entre homens e mulheres nas médias de satisfação ( $M_{\text{homens}}=3,38$ ;  $DP=1,06$  ;  $M_{\text{mulheres}}=3,55$ ;  $DP=1,08$ ;  $t=0,91$ ;  $p=0,36$ ). Dentre o grupo de participantes casados e com filhos, satisfação no trabalho correlacionou-se também positiva e significativamente com saliência no trabalho ( $r=0,32$ ,  $p < 0,001$ ), sendo que a correlação entre satisfação e as subescalas não diferiram ( $r=0,27$ ;  $p < 0,01$ ). Não foram observadas correlações significativas entre satisfação e saliência em Casa e Família ou papéis parental e conjugal nos dois grupos. Também aqui não foram observadas diferenças entre homens e mulheres nas médias de satisfação ( $M_{\text{homens}}=3,65$ ;  $DP=1,03$  ;  $M_{\text{mulheres}}=3,86$ ;  $DP=0,94$ ;  $t=1,11$ ;  $p=0,27$ ).

*Tabela 2.* Médias, DP e diferenças entre homens e mulheres solteiros e sem filhos para saliência nos papéis de Trabalho, Casa e Família, Conjugal e Parental.

Papel	Amostra geral N= 173	Mulheres N= 129	Homens N= 44	Diferenças Mulheres e Homens	
	Média (DP)	Média (DP)	Média (DP)	<i>t</i>	<i>p</i>
Trabalho	3,32 (0,42)	3,39 (0,41)	3,13 (0,39)	3,51	<0,01
Participação	3,24 (0,57)	3,32 (0,54)	2,98 (0,54)	3,41	<0,01
Comprometimento	3,46 (0,42)	3,53 (0,39)	3,24 (0,44)	4,00	<0,001
Expectativa de Valor	3,28 (0,50)	3,32 (0,52)	3,17 (0,44)	1,75	0,08
Casa e Família	2,96 (0,60)	3,01 (0,58)	2,80 (0,63)	2,01	0,04
Participação	2,44 (0,67)	2,52 (0,67)	2,20 (0,64)	2,68	<0,01
Comprometimento	3,28 (0,66)	3,33 (0,64)	3,14 (0,71)	1,57	0,18
Expectativa de Valor	3,08 (0,67)	3,14 (0,65)	2,93 (0,70)	1,78	0,07
Papel Conjugal	2,68 (0,90)	2,58 (0,87)	2,99 (0,93)	2,66	<0,01
Papel Parental	3,32 (1,06)	3,28 (1,07)	3,44 (1,02)	0,86	0,39

## Discussão

Este estudo buscou investigar a interface trabalho-família, através da identificação de padrões de saliência de papel em homens e mulheres adultos e verificar a relação entre estes padrões e satisfação no trabalho. Os achados dos estudos sobre multiplicidade de papéis são contraditórios. Ora esta multiplicidade é vista como fonte de satisfação, na medida em que o desempenho simultâneo de papéis favoreceria a multiplicidade de oportunidades de se realizar valores e autoconceitos, ora como fonte de *distress* e insatisfação, devido ao conflito gerado por demandas elevadas em mais de um papel, principalmente os papéis de trabalho e familiares, centrais para os adultos.

Estudos têm considerado o trabalho, o domínio público, como especialmente masculino e a família, o domínio privado, como essencialmente feminino. Lassance (1988) em estudo sobre identidade profissional em mulheres em profissões tradicionalmente masculinas e em profissões tradicionalmente femininas, observou que as injunções de gênero permeavam a construção da identidade profissional, independentemente da área de estudos escolhida. A identidade profissional constituía-se em uma identidade que a autora denominou “vicária”, uma forma de evitação dos elementos identitários historicamente femininos ligados aos papéis de esposa, mãe e dona de casa. Os resultados do presente estudo sugerem que este quadro parece ter se alterado, demonstrando que a esfera do trabalho já constitui também o mundo feminino e a identidade como trabalhadora parece ter se consolidado como uma identidade real, entretanto, estas mudanças são limitadas.

Entre as mulheres solteiras e sem filhos, a saliência mais elevada no papel de Trabalho é clara, com resultados superiores aos de Casa e Família nas três subescalas, enquanto que as mulheres casadas e com filhos, participam mais em Trabalho, entretanto, demonstram maior comprometimento e esperam realizar mais valores em Casa e Família. Casamento e maternidade permanecem ter impacto no padrão de saliência, levando as mulheres a um desempenho mais tradicional de papel, resultados alinhados com a literatura da área. As diferenças entre homens e mulheres para participação no papel de Trabalho podem ser explicadas pela cultura de gênero, que geraria nas mulheres uma percepção maior de participação no trabalho, uma vez que sua pertinência a este domínio é uma conquista relativamente recente. **Historicamente socializadas para o desempenho prioritário de papéis na esfera doméstica, as mulheres tenderiam a perceber a sua participação no domínio do trabalho como mais absorvente do que efetivamente é, levando-as a uma avaliação superestimada de sua participação no trabalho. Além disto, mulheres casadas e com filhos tendem a acumular as responsabilidades pelo funcionamento doméstico com as do trabalho, levando-as a perceber o trabalho como um encargo adicional.**

Curiosamente este estudo revelou que os homens reportam maior saliência no papel Conjugal nos dois grupos, tanto entre solteiros e sem filhos quanto entre os casados e com filhos. Este dado surpreende e não se encontrou na literatura semelhante resultado. A explicação aqui pode estar na mesma linha das análises para a maior participação das mulheres no papel de trabalho, pela via da cultura de gênero e maior atenção a um papel historicamente recente. A crescente inserção de mães no mercado de

trabalho acarretou a necessidade de uma maior divisão das tarefas domésticas e de cuidado dos filhos, e, conseqüentemente, maior envolvimento masculino na esfera doméstica como um todo (Nomaguchi, 2009). Esta maior saliência na esfera doméstica por parte dos homens também está refletida, dentre os casados e com filhos, pelo comprometimento e expectativa de valor igualmente conferidos aos contextos do trabalho e da família. Entre os solteiros e sem filhos, provavelmente mais jovens, pode-se argumentar por uma ideologia mais igualitária de gênero. **Ainda, pode-se refletir que, dadas as condições igualitárias de inserção destes homens e mulheres no mercado de trabalho, para as mulheres, que acumulam responsabilidades concomitantes com as esferas doméstica e do trabalho, o casamento deixa de ser visto como a forma privilegiada de sobrevivência, tendo perdido, para elas, o significado e a importância histórica que tinha para as gerações anteriores. O trabalho deixa de ser uma “identidade vicária” (Lassance, 1988) e passa a ser considerado parte de sua auto-definição fundamental.**

Cabe aqui salientar a equivalência entre a saliência no papel Parental entre homens e mulheres. Algumas mudanças têm sido observadas no comportamento masculino em relação ao contexto familiar, principalmente em relação à parentalidade, no sentido de um distanciamento das injunções de gênero tradicionais. Estudos demonstram um aumento significativo no tempo em que os pais ocupam com o cuidado dos filhos. Na Inglaterra, entre 1975 e 1997, observou-se um aumento de 800%, de 15 minutos para duas horas diárias (Fisher, McCulloch & Gershuny, 1999), nos EUA, entre 1965 e 2000, este tempo aumentou de 2,6 para 6,5 horas semanais (Bianchi, Robinson & Milkie, 2006). Ainda, Smeaton e Marsh (2006) apontaram que entre 2002 e 2005 a porcentagem de pais ingleses que optaram por horário flexível de trabalho para aumentar o tempo em companhia dos filhos cresceu de 11% para 31%. O estudo de Park, Curtice, Thompson, Phillips e Johnson (2007) verificou que homens que trabalhavam em período integral estavam consistentemente menos satisfeitos que as mulheres em relação ao equilíbrio entre os papéis de trabalho e família e 74% dos pais afirmaram que a maior preocupação cotidiana estava relacionada com o desejo de passar mais tempo com os filhos. Nomaguchi (2009), ao discutir as mudanças na interface trabalho e família entre homens e mulheres empregados e com filhos entre 1977 e 1997, salienta que observou-se um aumento no tempo em que os pais passam com seus filhos e atitudes menos tradicionais em relação a gênero por parte dos homens.

O presente estudo verificou associação entre saliência no trabalho e satisfação no trabalho. De acordo com Super (1957), satisfação na vida e no trabalho depende da extensão em que uma pessoa consegue implementar seus autoconceitos através dos papéis que desempenha, isto é, estar comprometido e ter alta expectativa de valor num papel indica que o papel é importante para a auto-definição. Para as mulheres, poder-se-ia esperar que alta saliência no papel de casa e família, ou mesmo alta saliência nos papéis conjugais ou parentais pudessem associar-se a menor satisfação no trabalho, entretanto, esta relação não foi observada. Atitudes mais igualitárias, envolvendo maior divisão do trabalho doméstico e do cuidado dos filhos nas crescentes famílias de dupla carreira (Nomaguchi, 2009), possibilitaram às mulheres menor carga de trabalho, menor *stress*, antes conferidos pela dupla jornada de trabalho sob sua inteira responsabilidade. No Brasil, 87,9% das mulheres que estão empregadas cuidam dos afazeres do lar, enquanto que entre os homens esse número cai para 46,1%. O número médio de horas semanais dedicado a tarefas domésticas entre as mulheres é de 20,9 e entre os homens 9,2 horas (IBGE, 2009). Entretanto, para a presente amostra de nível superior de escolaridade e alta renda (se comparada com a média da população brasileira), a possibilidade de balanço entre os papéis familiares e de trabalho estão mediadas pelo nível socioeconômico, que possibilita o gerenciamento e a delegação de tarefas bem como permite uma inserção em trabalhos mais criativos e satisfatórios.

Este estudo pretendeu estimular a discussão acerca da interface trabalho e família a partir do conceito de saliência. Entretanto, algumas limitações devem ser consideradas. Uma primeira limitação refere-se ao escopo da amostra, constituída por indivíduos de nível superior com renda bem acima da média nacional, que provavelmente possuem empregos satisfatórios bem como experimentam um padrão de vida que, por si só, possibilita satisfação. Estes padrões de saliência devem ser revistos para populações diferenciadas em nível socioeconômico e inserção profissional, para que se tenha um panorama mais amplo e mais completo.

Finalmente, cabe salientar que, apesar deste estudo contribuir com a construção do conhecimento acerca de padrões de saliência e de identificar instrumentos capazes de fazê-lo, para futuras pesquisas sugere-se incluir outros papéis na composição destes padrões e não só os de Trabalho e Casa e Família. Embora papéis centrais na vida da maior parte dos adultos, encontram-se dentro de uma rede mais ampla de contextos sociais que, em conjunto, constituem o estilo de vida real dos indivíduos.

## Referências

- Almeida, L.S. (2007). Mãe, cuidadora e trabalhadora: as múltiplas identidades de mães que trabalham. *Revista do departamento de Psicologia / UFF*, 19(2), 411-422.
- Amatea, E.S., Cross, E.G., Clark, J.E., & Bobby, C.L. (1986). Assessing the work and family role expectations of career-oriented men and women: the Life Role Saliency Scales. *Journal of Marriage and the Family*, 48, 831-838.
- Barnett, R. C. (1994). Home-to-work spillover revisited: a study of full-time employed women in dual-earner couples. *Journal of Marriage and Family*, 56, 647-656.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56, 781-796.
- Bianchi, S.M., Robinson, J.P., & Milkie, M.A. (2006). *Changing Rhythms of American Family Life*. New York: Russell Sage.
- Biggs, A., & Brough, P. (2005). Investigating the moderating influences of gender upon role salience and work-family conflict. *Equal Opportunities International*, 24(2), 30-41.
- Brough, P., & O'Driscoll, M. (2005). Work, Family conflict and stress. In A. Antoniou e C. Cooper (Eds). *Research companion to Organizational Health Psychology* (pp. 346-365). Cheltenham, U.K.: Edward Elgar Publisher.
- Brown, D. (2002). The role of work and cultural values in occupational choice, satisfaction, and success: A theoretical statement. *Journal of Counseling and Development*, 80(10), 48-56.
- Brown, S. D. & Lent, R.W. (2005). *Career Development and Counseling – putting theory and research to work*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Bruschini, M.C.A (2007). Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 537-572.
- Bruschini, M.C.A., & Ricoldi, A.M.. (2009). Família e trabalho: difícil conciliação para mães trabalhadoras de baixa renda. *Cadernos de Pesquisa*, 39(136), 93-123.
- Campbell, K.M., & Campbell, D.J. (1995). Psychometric properties of the Life Role Saliency Scales: some construct validation evidence from a sample of nonprofession women. *Educational and Psychological Measurement*, 55, 317-328.
- Carlson, D. S.; Grywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). Is work family balance more than conflict and enrichment ? *Human Relations*, 62(10), 1459-1485.

- Carlson , D. S., & Kracmar, K. M. (2000). Work-family conflict in the organization: do life role values make a difference? *Journal of Management*, 26,1031-1054.
- Chi-Ching, Y. (1995). The effects of career salience and life-cycle variables on perceptions of work-family interfaces. *Human Relations*, 48, 265-284.
- Day, A. L., & Chamberlain, T. C. (2006). Committing to your work, spouse, and children: Implications for work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 116-130.
- DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - (2009). Anuário dos Trabalhadores 2007. São Paulo: DIEESE. ISSN 1981-3638. Retrieved from <http://www.dieese.org.br/anu/anuario2007.pdf>, in 12.22.2009
- Duarte, M. E. (1993). *Preocupações de carreira, valores e saliência das atividades em adultos empregados*. Doctoral dissertation. Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.
- Duarte, M.E., Lassance, M. C. P., Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R., & Vianen, A. E. M. (in press). A Construção da vida: um novo paradigma para entender a carreira no século XXI. *Revista Interamericana de Psicologia*.
- Eagle, B. W., Icenogle, M. L., Maes, J. D., & Miles, E. W. (1998). The importance of employee demographic profiles for understanding experiences of work-family interroles conflicts. *Journal of Social Psychology*, 138, 690-709.
- Eby, L.T.; Casper, W. J.; Lockwood, A.; Bordeaux, C., & Brindley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178-199.
- FEE (2009) – Fundação de Economia e Estatística . *A inserção da mulher no mercado de trabalho na região metropolitana de Porto Alegre. Relação família e trabalho na perspectiva de gênero: A inserção de chefes e cônjuges no mercado de trabalho*. Retrieved from <http://www.fee.rs.gov.br/sitefee/download/mulher/2008/informe-mulher-e-trabalho-2008.pdf> in 11.21.2009
- Fisher, K., McCulloch, A. & Gershuny, J. (1999). *British fathers and children*. Working Paper. University of Essex: Institute for Social and Economic Research.

- Frone, M. R., Russel, M., & Barnes, G. M. (1996). Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: a study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*, 57-69.
- Frone, M. R.; Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of work-family interface. *Journal of Applied Psychology, 77*, 65-78.
- Fuss, I., Nubling, M., Hasselhorn, H. M., Schwappach, D., & Rieger, M. A. (2008). Working conditions and work-family conflict in german hospital physicians: Psychological and organizational predictors and consequences [Versão eletrônica]. *BMC Public Health, 8*, 353. Retrieved from <http://search.bvsalud.org/regional/resources/mdl-18840296> in 05.10.2009.
- Gallie, D., & Russel, H. (2009). Work-family conflict and working conditions in western Europe. *Social Indic. Research, 93*, 445-467.
- Gouws, D. J. (1995). The role concept in career development. In: D.E.Super & B. Sverko (Eds.) *Life roles, values, and careers- International findings of the Work Importance Study* (pp. 22-53). San Francisco: JosseyBass.
- Grönlund, A. (2007). More control, less conflict? Job demand-control, gender and work-family conflict. *Gender, Work and Organization, 14*(5), 476-496.
- Hill, E. J.; Jacob, J.I.; Shannon, L. L.; Brennan, R. T.; Blanchard, V. L., & Martinengo, G. (2008). Exploring the relationship of workplace flexibility, gender, and life stages to family-to-work conflict, and stress and burnout. *Community, Work and Family, 11*(2), 165-181.
- IBGE (1980). Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Anuário Estatístico do Brasil*. Retrieved from [http://www.ibge.gov.br/seculoxx/arquivos\\_pdf/trabalho/1980/trabalho1980aeb\\_030\\_1.pdf](http://www.ibge.gov.br/seculoxx/arquivos_pdf/trabalho/1980/trabalho1980aeb_030_1.pdf) 10.08.2009
- IBGE (2009) - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios – PNAD - Síntese dos Indicadores sociais*. Retrieved from [http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/indicadores\\_minimos/sinteseindicsoais2009/indic\\_sociais2009.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/indicadores_minimos/sinteseindicsoais2009/indic_sociais2009.pdf) in 10.10.2009.
- Jansen, N. W., Kant, I., Kristensen, T. S., & Nijhuis, F. J. (2003). Antecedents and consequences of work-family conflict: A prospective cohort study. *Journal of occupational and Environmental Medicine, 45*, 479-491.



- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology, 67*, 341-349.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology, 83*, 139-149.
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agency. *Human relations, 43*, 239-257.
- Lassance, M.C.P (1988). *Mulher e trabalho: Identidade profissional em mulheres em profissões tradicionalmente femininas e em profissões tradicionalmente masculinas*. Unpublished master's thesis. Programa de Pós-graduação em Educação. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Brasil .
- Lassance, M.C.P., & Sarriera, J. C. (2009) Carreira e saliência dos papéis: Integrando o desenvolvimento pessoal e profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 10*(2), 15-31.
- Lassance, M. C. P., & Sarriera, J. C. (2010a). *Adaptação e validação do Inventário de Saliência (Salience Inventory) para adultos brasileiros*. Manuscript in preparation.
- Lassance, M.C.P. (2010b). Saliência de papel, valores de trabalho e tarefas de desenvolvimento de carreira. Thesis dissertation. Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil.
- Madill, H. M., Brintnell, E. S. G., Macnab, D., Stewin, L. L., & Fitzsimmons, G. W. (1988). The delicate balance: Working and family roles. *International Journal for the Advancement of Counseling, 11*, 219-230.
- Michel, J. S.; Mitchelson, J. K.; Kotrba, L. M.; LeBreton, J. M., & Baltes, B. B. (2009). A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages. *Journal of Vocational Behavior, 74*, 199-218.
- Montali, L.(2006). Provedoras e co-provedoras: mulheres-cônjuge e mulheres-chefe de família sob a precarização do trabalho e o desemprego. *Revista Brasileira de Estudos Populacionais, 23*(2): 223-245
- Moya, M. Expósito, F., & Ruiz, J. (2000). Close Relationships, Gender, and Career Salience. *Sex Roles, 42*(9/10), 825-846

- Muller, R.C. F. (2006). Encontros de gênero, família e trabalho no Brasil atual: múltiplas dimensões de pesquisa *Revista de Estudos Feministas*, 14(2), 564-566.
- Nevill, D. D., & Perrota, J. M. (1995). Adolescent perceptions of work and home: Australia, Portugal, and the United States. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 16, 483-495.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2007). The school to work transition: a role identity perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 114-134.
- Nomaguchi, K. M. (2009). Change in work-family conflict among employed parents between 1977 and 1997. *Journal of Marriage and Family*, 71, 15-32.
- Noor, N. (2004). Work-family conflict, work-and-family role salience, and women's well-being. *The Journal of Social Psychology*, 144(4), 389-405.
- Norton, T. R.; Gupta, A.; Stephens, M. A. P.; Martire, L. M., & Townsend, A. L. (2005) Stress, rewards, and change in the centrality of women's family and work roles: mastery as a mediator. *Sex Roles*, 52(5/6), 325-335.
- O'Neil, R., & Greenberger, E. (1994). Patterns of commitment to work and parenting: Implications for role strain. *Journal of Marriage and Family*, 56, 101-118.
- Park, A., Curtice, R., Thomson, K., Phillips, M., & Johnson, M. (2007). *British Social Attitudes, the 23<sup>rd</sup> Report: perspectives on a changing society*. London: the National Centre for Social Research.
- Perrone, K. M. (1999). Balancing life roles to achieve career happiness and life satisfaction. *Career Planning and Adult Development Journal*, 15, 49-58.
- Perrone, K. M., Aegisdóttir, S., Webb, L. K., & Blalock, R. H. (2006). Work-family interface: commitment, conflict, coping and satisfaction. *Journal of Career Development*, 32, 286-299.
- Perrone, K.M., & Civiletto, C.L. (2004). The impact of role salience on life satisfaction. *Journal of Employment Counseling*, 41(3), 105-116.
- Possatti, K.M., & Dias, M.R. (2001). Parâmetros psicométricos das escalas de qualidade dos papéis de mãe e do trabalho. [Resumos], *Anais, II Congresso Norte Nordeste de Psicologia*, p.171. Salvador, Brasil.
- Possatti, I. C., & Dias, M. R. (2002). Multiplicidade de papéis da mulher e seus efeitos para o bem-estar psicológico. *Psicologia Reflexão e Crítica*, 15(2), 293-301.
- Perucchi, J., & Beirão, A.M. (2007). Novos arranjos familiares: paternidade, parentalidade e relações de gênero sob o olhar de mulheres chefes de família. *Psicologia Clínica*, 19(2), 57-69.

- Reitzes, D. C., & Murtan, E. J. (1994). Self-concept as the organization of roles: Importance, centrality, and balance. *The Sociological Quarterly*, 43, 647-667.
- Silva, I. A. (2005). A vivência de amamentar para trabalhadoras e estudantes de uma universidade pública. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 58(6), 641-646.
- Smeaton, D., & Marsh, A. (2006). *Maternity and Paternity Rights and Benefits: Survey of Parents 2005. Employment Relations Research Series No. 50*. UK Department of Trade and Industry.
- Spindola, T., & Santos, R. S. (2003). Mulher e trabalho: a história de vida de mães trabalhadoras de enfermagem. *Revista Latino-americana de Enfermagem*, 11(5), 593-600.
- Super, D. E. (1957). *The Psychology of Careers*. New York: Harper and Row.
- Super, D.E. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D. E. (1982). The relative importance of work: Models and measures for meaningful data. *The Counseling Psychologist*, 10(4), 95-103.
- Super, D.E. (1990). A Life-span, Life-space to career development. In: D. Brown & L. Brooks (Eds). *Career Choice and Development. Applying contemporary theories to practice* (pp.197-261). 2<sup>nd</sup> Ed. San Francisco: Jossey Bass.
- Super, D. E., & Nevill, D. D. (1986). *The Salience Inventory: Theory, application, and research*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In: D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (pp. 121-178). 3<sup>rd</sup> Ed. San Francisco: Jossey-Bass.
- Thoits, P.A. (1983). Multiple identities and psychological well-being. *American Sociological Review*, 49, 174-257.
- US Department of Labor – Bureau of Labor (2009). - News release - 08.12.2009. retrieved from <http://www.bls.gov/news.release/pdf/work.pdf> in 12.20.2009

### 3.5. Estudo 3: Saliência de papel de trabalhador, valores de trabalho e tarefas de desenvolvimento de carreira (Artigo 3)

#### Resumo

Este estudo investigou os efeitos da saliência de papel de trabalhador nos valores de trabalho e na preocupação e envolvimento com as tarefas de desenvolvimento de carreira, em indivíduos estáveis na carreira e em transição. Participaram deste estudo 499 trabalhadores, de nível superior, homens e mulheres, com idades entre 21 e 65 anos. De forma ampla, indivíduos com alta saliência mostraram-se mais satisfeitos com o trabalho, mais envolvidos com as tarefas de exploração bem como com as tarefas de gerenciamento, atribuem maior importância aos valores de trabalho em geral e, em especial, realização profissional. Indivíduos com baixa saliência no papel de trabalhador estão menos envolvidos com as tarefas de exploração e de gerenciamento, estão menos satisfeitos com o trabalho, atribuem menor importância aos valores de trabalho em geral e apresentam estabilidade e prestígio como motor de transições de carreira. Indivíduos em transição de carreira estão mais preocupados e menos envolvidos com as tarefas de desenvolvimento de carreira do que os estáveis. Discute-se as mudanças na estrutura das etapas evolutivas e as implicações para a avaliação do desenvolvimento de carreira na contemporaneidade.

Palavras-chave: saliência de papel, valores de trabalho, desenvolvimento de carreira

#### Abstract

The study investigated the impact of career role salience in career values and in the career tasks concerns and involvement. Participants were 399 male and female high education workers, 21 to 65 years old. Overall, the high salience group was more satisfied with work, more involvement with exploration and management tasks, give more importance to career values, especially realization at work. Low career salience group reported less involvement with the exploration and management tasks, were less satisfied with work, give less importance to work values generally and reported prestige and stability the two work values that move their career transitions. Career transition group were more concerned and less involved with development career tasks. Changes on career tasks structure and the implications for career development assessment in contemporaneity are discussed.

Key-words: role salience, work values, career development

## Introdução

A configuração do mercado de trabalho e das relações de trabalho do século XXI exige novas posturas dos trabalhadores frente às suas carreiras e, aos profissionais e pesquisadores da área de estudos de carreira, a necessidade de repensar as práticas e teorias nas quais fundamentam suas práticas (Duarte et al., in press). As trajetórias profissionais antes lineares estão, progressivamente, tornando-se uma sucessão de transições e o vínculo com o trabalho torna-se cada vez mais flexível, provisório e precário. A pressuposição da estabilidade na carreira e no emprego que caracterizou o contexto do trabalho até o final século passado, esteve subjacente aos estudos que resultaram em instrumentos e práticas de intervenção, dentre os quais muitos não foram revisados para o novo cenário de instabilidade e precariedade que se instalou desde então.

O desenvolvimento da carreira tem sido tema de estudo desde a publicação, em 1942, do *The Dynamics of Vocational Adjustment*, de Donald Super, obra que focava o contexto social e as necessidades pessoais considerados em uma escolha profissional. Neste livro, Super reformula a perspectiva da psicologia vocacional, funda a perspectiva evolutiva, ao apontar a escolha profissional como um processo e não como um evento (Super, Savickas e Super, 1996). A partir desta idéia, muitos estudos passam a verificar, então, quais os padrões e variáveis que afetariam este processo. Dentre eles, destaca-se o estudo de Eli Ginzberg (Ginzberg, Ginsburg, Axelrad & Herma, 1951) que definiu o desenvolvimento vocacional como uma sucessão de estágios que envolviam decisões vocacionais, com certa rigidez sequencial, da adolescência ao início da vida adulta, período que encerraria a oportunidade das escolhas de carreira. As idéias de Super e Ginzberg motivaram estudos longitudinais (Roe, 1957; Super, 1985; Tiedeman, 1963) que acompanharam a trajetória de carreira de pessoas partir da adolescência, com foco no mapeamento de tarefas evolutivas encontradas ao longo deste processo. Entretanto, esta idéia de estágios de desenvolvimento sequenciais e previsíveis, amplamente aceita, foi construída em um contexto social também previsível. Embora certa organização de vida em termos de eventos evolutivos ainda possa constituir uma narrativa social que descreve, em parte, a vida das pessoas, individualmente são muitas as possibilidades narrativas, principalmente em se considerando a necessidade de constantes ajustes a transições de carreira inesperadas (Savickas, 2005).

Dentre as teorias de desenvolvimento de carreira, a mais relevante foi construída por Donald Super ao longo de cerca de 50 anos. A teoria da Trajetória de vida / espaço de vida (*Life span, Life-space*, Super 1980, 1990; Super et al., 1996) incorporou às teorias do desenvolvimento vocacional (Super, 1957), e do autoconceito vocacional (Super, 1963), um segmento contextual, que identificava um indivíduo que se desenvolve ao longo de toda a vida, através de estágios seqüenciados, que recicla dentro dos estágios a cada transição, e socialmente contextualizado ao desempenhar vários papéis de forma seqüencial ou concomitante. Na medida em que se concebe um indivíduo contextualizado, o trabalho já não pode ser visto como uma esfera de vida isolada, nem como uma trajetória coletiva invariável. Assim, escolhas de vida, e dentre estas, as de trabalho, estariam sujeitas a variáveis contextuais (contexto cultural, social, familiar, oportunidades de trabalho, educação) e variáveis pessoais (interesses, saliência dos papéis, valores pessoais e de trabalho, características de personalidade), e é esta relação entre indivíduo e seu contexto que constrói a trajetória de vida e de trabalho (Super et al., 1996, Savickas, 2002). A partir destas proposições, e de forma a se adequarem às próprias transformações do contexto socioeconômico, os estudos de carreira evoluíram na direção de tornarem-se menos normativos, absorvendo as proposições e métodos construtivistas (Duarte et al., in press; Lassance & Sarriera, 2009; Savickas, 2002) que pressupõem um indivíduo em constante transformação e em completa integração com o seu contexto social, de vida e de trabalho.

#### Saliência de papel de trabalhador

Saliência foi definida por Super (1980) como a importância de um papel em relação aos demais papéis desempenhados por uma pessoa. A estrutura dos papéis, ou estilo de vida, é determinada por um padrão específico de papéis centrais e periféricos. Os papéis centrais constituem o cerne do que o indivíduo é, são fundamentais para sua identidade e essenciais para sua satisfação de vida (Savickas, 2002). Saliência de papel, no modelo de Super, é descrita a partir de três dimensões: participação, comprometimento e expectativa de valor (Super & Nevill, 1986, Super & Sverko, 1985). Isto é, um papel é saliente quando demanda tempo e energia, quando o indivíduo se sente comprometido com ele e quando espera realizar valores no papel. O papel de trabalhador seria um dentre vários papéis principais, como os referentes ao estudo, comunidade, casa e família e tempo livre, papéis considerados principais no modelo (Super, 1980). Em determinados momentos de vida, alguns papéis são mais salientes

do que outros, que se tornam periféricos ou até mesmo inexistentes, delimitando um estilo de vida no qual o trabalho tem um lugar integrado aos demais papéis.

Estudos demonstram que, para os adultos, o papel mais saliente é o de trabalhador (Super & Sverko, 1985, Lassance & Sarriera, 2010). Alta saliência no papel de trabalhador tem sido relacionada à prontidão para se fazer escolhas profissionais (Super, 1980, 1990), satisfação profissional (Greenhaus, 1971), a melhores condições de empregabilidade (Nurmi, Salmela-Aro & Koivisto, 2002), maior exploração e menor indecisão nas decisões profissionais (Greenhaus & Simon, 1977), e índices mais elevados de auto-estima (Greenhaus & Simon, 1976, Reitzes & Mutran, 1994). Assim, saliência no papel de trabalhador pode ser considerada uma variável central na compreensão de como as pessoas desenvolvem suas carreiras profissionais.

### Valores de trabalho

Valores são crenças relativamente estáveis ao longo do tempo, que funcionam como padrões que guiam a maneira pela qual um indivíduo deve viver; são estruturas cognitivas construídas a partir do contexto cultural no qual o indivíduo está inserido (Brown, 2002) e possuem dimensões afetivas e comportamentais (Super, 1995; Schwartz in Porto & Tamayo, 2007). Como esquemas cognitivos gerais, portanto, são guias de comportamento e escolhas em qualquer papel social. “Valores gerais guiam os valores pessoais específicos relativos ao mundo do trabalho, sendo que, quanto mais os valores gerais são importantes para a pessoa, mais ela buscará esses valores no contexto do trabalho” (Porto & Tamayo, 2007, p. 69). Valores de trabalho são aqueles que o indivíduo acredita serem satisfeitos como resultado de sua participação no papel de trabalhador, embora valores defendidos em outros papéis sociais influenciem o processo de desenvolvimento vocacional (Brown, 2002). Para Porto e Tamayo (2003), valores de trabalho são “... princípios ou crenças sobre metas ou recompensas desejáveis, hierarquicamente organizados, que as pessoas buscam por meio do trabalho e que guiam as suas avaliações sobre os resultados e contexto do trabalho, bem como, o seu comportamento no trabalho e a escolha de alternativas de trabalho” (p.146).

Valores de trabalho são uma variável central para a compreensão do comportamento humano e do processo de desenvolvimento vocacional (Sverko & Vizek-Vidovic, 1995) e ocupam a posição mais central no sistema cognitivo e na construção da personalidade dos indivíduos, determinam atitudes e estão intrinsecamente ligados ao construto de motivação para o trabalho (Dose, 1997). A

prontidão de um indivíduo para tomada de decisão de carreira envolve a motivação para o trabalho ou para uma carreira, tanto quando esta motivação envolve trabalhar como um meio para fazer amigos ou para auto-realização, quanto como um meio de sobrevivência e de uso do tempo (Super, 1976).

#### Tarefas de desenvolvimento de carreira

O desenvolvimento de carreira constitui-se numa dimensão integradora do desenvolvimento psicológico, a partir da confrontação com as demandas sociais ou tarefas evolutivas, que determinam processos de elaboração, implementação e reformulação de projetos de vida ao longo do ciclo vital, realizados a partir de educação, qualificação e atividade profissional (Gonçalves & Coimbra, 2002). Pressupõe ações adaptativas transacionais entre o indivíduo e a sociedade (Savickas, 2002). O autoconceito vocacional, manifestado através de narrativas integrativas e auto-definidoras, é o guia desta adaptação entre as oportunidades e os constrangimentos sociais e culturais, que fornecem padrões socialmente construídos (tarefas evolutivas) através dos quais o indivíduo se desenvolve. O sucesso na adaptação a cada tarefa evolutiva resulta em maior efetividade no desempenho dos papéis sociais e estabelecem as bases para o progresso na seqüência de tarefas.

Embora inicialmente Super (1957) tenha descrito o desenvolvimento vocacional como uma seqüência rígida de estágios que corresponderiam às principais fases da vida, avançando na própria teoria, posteriormente (Super, 1990) postulou que a transição entre os estágios de carreira são mais uma função da personalidade e das circunstâncias de vida de uma pessoa do que uma função da idade cronológica, e diferenças temporais nas transições não implicam em um resultado final mal sucedido. Além disto, teorizou que a passagem por um estágio não necessariamente deveria ser permanente para que se configurasse um desenvolvimento ótimo.

De acordo com a as postulações de Super (1990), estas tarefas evolutivas vocacionais na idade adulta são experimentadas como preocupações de carreira, correspondentes aos estágios de Exploração, Estabelecimento, Manutenção e Desengajamento que constituem os maxi-ciclos, ou uma trajetória linear padrão.

O estágio de Exploração, constitui-se das tarefas de cristalização, especificação e implementação de preferências vocacionais, através de exploração ativa de si e do mundo do trabalho. O estágio de Estabelecimento constitui-se das tarefas evolutivas relacionadas a estabilização, consolidação e avanço em uma posição ocupacional. Isto é,



este estágio demanda ao indivíduo que se estabilize em uma posição ocupacional ou profissão que permita a auto-expressão de interesses, valores e autoconceitos, através da assimilação da cultura organizacional e do desempenho satisfatório das tarefas sob sua responsabilidade, que demonstre atitudes de trabalho positivas e hábitos produtivos, e que demonstre capacidade de estabelecer bons relacionamentos interpessoais com parceiros de trabalho. Ao final do estágio de Estabelecimento, espera-se que o trabalhador refine seus autoconceitos de forma a estabelecer profundidade e concretude à sua história ocupacional, possibilitando uma reflexão produtiva acerca dos propósitos, potencialidades e limitações, na direção de uma maior coerência. Esta visão mais refinada de si mesmo oportuniza as condições para progresso (vertical nas posições, ou horizontal nas tarefas), de forma a potencializar a integração com o ambiente do trabalho, tarefa central da teoria do desenvolvimento vocacional.

O estágio de Manutenção consiste em manter a posição atingida e inovar na ocupação ou inovar na carreira, estabelecendo novos desafios na ocupação presente ou em uma nova posição de trabalho ou carreira. Estabelecido em uma posição, o indivíduo, questiona-se sobre a adequação da permanência na situação presente como projeção futura. O objetivo desta tarefa evolutiva concentra-se numa escolha entre permanência (continuar fazendo com adaptação ou estagnação), atualização (fazer melhor) ou inovação (fazer diferente), através de uma reavaliação das experiências de trabalho e uma conseqüente revisão dos autoconceitos. Para Savickas (2002), esta etapa deve ser definida como Gerenciamento, uma vez que a inserção do indivíduo maduro não mais pressupõe uma noção de permanência e sim de resiliência e recomeço, em função das mudanças sociais e na organização do trabalho. O estágio de Desengajamento pressupõe uma diminuição gradual da inserção no trabalho até a retirada completa.

A teoria também postula que, além do desenvolvimento através dos estágios de carreira (maxi-ciclos), o indivíduo ainda recicla através das tarefas evolutivas, realizando nova exploração, novo estabelecimento e nova manutenção, a cada transição profissional (Super, 1990). Isto é, a mudança também faz parte do desenvolvimento normal e bem sucedido e, a transição acarreta um retorno a etapas tradicionalmente atribuídas a estágios anteriores do desenvolvimento e este retorno facilita o desenvolvimento pessoal e a adaptação às mudanças sociais e de circunstâncias de vida pessoal, reforçando a maturidade, poder pessoal e produtividade criativa. A flexibilização do desenvolvimento de carreira determinada pela multiplicidade

individualizada de possibilidades de trajetórias profissionais e tarefas de carreira associadas, experimentadas como transições planejadas ou rupturas, cada vez mais freqüentes, define para o estudo das carreiras um foco nas competências que o trabalhador desenvolve para adaptar-se às transições.

O conceito de maturidade vocacional (MV) é o aspecto mais significativo da obra de Donald E. Super em termos do volume de pesquisas que gerou. MV foi definida como “a disposição da pessoa para abordar as tarefas vocacionais com as quais se confronta em função de seu desenvolvimento biológico e social, bem como pelas expectativas sociais de outras pessoas que alcançaram esta etapa de desenvolvimento” (Super, 1990, p. 213). Entretanto, o modelo de MV pressupõe um componente maturacional e uma dinâmica evolutiva crescente, quase linear. Para a população adulta, Super e Knasel (1981) apresentaram o conceito de adaptabilidade de carreira, para melhor descrever a natureza do desenvolvimento na vida adulta, uma vez que nesta etapa as situações se apresentam de forma heterogênea para cada indivíduo e não se pode falar em crescimento ou maturação na vida adulta.

Super, Thompson e Lindeman (1988), ao defenderem a substituição dos conceitos, argumentam que o conceito de adaptabilidade é mais compatível com a idéia de que o desenvolvimento depende primordialmente da personalidade e das experiências cotidianas, tanto que o indivíduo se torna mais adaptável quando maduro. Além disto, o desenvolvimento não estanca com a chegada à idade adulta, apenas não segue o padrão linear ou curvilíneo da infância e adolescência. Isto é, o desenvolvimento ocorre durante toda a vida, manifestando-se, algumas vezes, de forma harmoniosa ou lenta e, em outras, de forma abrupta ou rápida, de acordo com as condições físicas, a competência, as condições de bem estar e produtividade da pessoa.

O conceito de adaptabilidade, portanto, está centrado nas competências e atitudes do indivíduo frente a si mesmo e ao seu contexto e, extremamente ligado às possibilidades de transições de carreira. A definição de Savickas (1997) caracteriza com precisão o conceito como o modelo o concebe: “a qualidade de estar apto à mudança, sem grandes dificuldades, de acomodar-se a circunstâncias novas ou mutáveis (...) a prontidão para confrontar-se com tarefas previsíveis, de preparar-se para ou desempenhar o papel de trabalhador bem como com os ajustamentos imprevisíveis das mudanças no trabalho e nas condições de trabalho” (p. 253). A adaptabilidade de carreira, assim concebida, diz respeito à prontidão e aos recursos para lidar com as tarefas de desenvolvimento vocacional demandadas culturalmente e que definem os

objetivos de cada etapa de desenvolvimento da carreira de um indivíduo (Savickas, 2002). O modelo de adaptabilidade desenvolvido por Super et al. (1988), parte de cinco dimensões principais: duas afetivas (disposição para planejar e exploração), e três cognitivas (informação, tomada de decisão e orientação para a realidade). O modelo sustenta que os componentes psicológicos são os principais determinantes da adaptabilidade, isto é, a satisfação no trabalho está relacionada com a capacidade do indivíduo para desenvolver e implementar seus autoconceitos. Quanto mais elevada a adaptabilidade, maiores as possibilidades de se alcançar a satisfação profissional, isto é, os índices de adaptabilidade são antecedentes de ajustamento profissional (Super, 1977, 1985).

### Objetivos do estudo

O desenvolvimento da carreira constitui-se na relação que o indivíduo estabelece com expectativas sociais que se apresentam na forma de tarefas evolutivas, isto é, na relação entre características do indivíduo e seu contexto. Dentre as características individuais, este estudo abordará a saliência no papel de trabalhador, verificando interações entre saliência, valores de trabalho, preocupação e envolvimento com as tarefas de desenvolvimento de carreira de indivíduos em diferentes situações de carreira (estáveis, ou que não consideram uma transição de carreira e em etapas diversas de uma transição de carreira) e satisfação com o trabalho.

### Método

#### Participantes

Participaram deste estudo 499 adultos, 111 homens e 388 mulheres, com idade entre 21 e 65 anos ( $M= 37,14$   $DP=10,21$ ), sendo 73,9 % ( $N=369$ ) adultos jovens, na faixa entre 21 e 44 anos e os 26,1% restantes ( $N=130$ ) adultos maduros, na faixa entre 46 e 65 anos. Todos possuíam escolaridade de nível superior e 50,3 % referiu renda familiar acima de R\$ 6.000,00 e 70,9% declararam-se satisfeitos com sua atividade profissional.

#### Medidas e instrumentos

*Saliência de papel de trabalhador*: Saliência de papel de trabalhador foi avaliada através do Inventário de Saliência (Lassance e Sarriera, no prelo). O IS possui 170 itens,

divididos em três sub-escalas do tipo Likert de 4 pontos que varia entre (1) nunca ou raramente e pouco ou nada; (2) às vezes ou alguma coisa; (3) freqüentemente ou bastante e (4) quase sempre ou sempre e muito. Participação avalia o quanto o indivíduo se ocupa de um papel, Comprometimento avalia atitude frente ao papel e Expectativa de Valor avalia o quanto o respondente espera realizar valores no papel, para cinco papéis: trabalho, estudo, serviço comunitário, casa e família e tempo livre. As subescalas de Participação e Comprometimento possuem 10 afirmações, que devem ser respondidas face aos cinco papéis, perfazendo, cada uma, um total de 50 itens. A subescala de Expectativa de valor apresenta 14 valores que devem ser avaliados em relação aos cinco papéis, perfazendo um total de 70 itens. Neste estudo, a saliência do papel de trabalhador foi classificada em alta ou baixa tomando por base os escores referentes ao papel de trabalhador nas subescalas de Participação e Comprometimento, que apresentaram índices de consistência interna (*alpha de Cronbach*) de 0,87 e 0,84. Participantes com escores superiores à mediana tanto em Participação (Mediana=3,33) quanto em Comprometimento (Mediana=3,50) foram considerados com alta saliência (n=134), e aqueles com escores inferiores às referidas medianas foram considerados com baixa saliência (n=160). Optou-se por esta divisão para se obter grupos que claramente demonstrassem mais alta ou mais baixa saliência no trabalho.

*Transição de carreira:* Para se determinar a situação de carreira, utilizou-se a questão referente à transição de carreira - item 13 do IPC-r - que solicita ao respondente que indique sua situação de carreira: (1) não considero uma mudança de carreira, (2) eu estou me perguntando se deveria fazer uma mudança de carreira, (3) eu estou planejando uma mudança de carreira e estou no processo de escolha da área que deveria ir, (4) eu escolhi uma nova área e estou tentando me engajar nela e (5) eu recentemente mudei de carreira e estou no processo de me estabelecer na nova área. Os participantes foram agrupados em estáveis (situação 1) (n= 162) e em transição (situações 2, 3 e 4) (n=132), por serem as situações que mais claramente indicam estar ou não em processo de transição no momento.

*Preocupação com as tarefas de carreira:* preocupação de carreira foi medida através do IPC-r (Lassance & Sarriera, 2010b), uma versão reduzida do *Adult Career Concern Inventory* (ACCI-Super et al., 1988) como proposta por Perrone, Gordon, Fitch e Civiletto (2003). Para compor a versão reduzida, utilizou-se os itens da adaptação brasileira (Inventário de Preocupações de Carreira para Adultos, IPC) realizada por Balbinotti (2004). O IPC-r fornece informação acerca da tarefa evolutiva

enfrentada pelo respondente e o estágio associado e constitui-se em uma escala com 12 itens: quatro itens referentes a tarefas de exploração, seis itens referentes a tarefas de gerenciamento (estabelecimento e manutenção) e dois itens referentes a tarefas de desengajamento. Solicita-se que o respondente classifique as afirmações (correspondentes às tarefas evolutivas) numa grade de resposta que varia de (1) Atualmente isso não me tem preocupado a (5) Atualmente isso me preocupa muitíssimo. Um item adicional solicita ao respondente que indique sua situação de carreira em relação estar planejando, realizando, ter realizado ou não considerar uma transição de carreira. Um item adicional solicita que o respondente indique sua situação de carreira no que concerne a transição. Nesse estudo, obteve-se índices de consistência interna (*alpha de Cronbach*) de 0,87 para exploração, 0,88 para gerenciamento e 0,84 para desengajamento.

*Envolvimento com as tarefas de carreira:* para avaliação do envolvimento concreto com as tarefas evolutivas, utilizou-se uma segunda grade de respostas para o IPC-r, como proposto por Niles, Lewis e Hartung (1997), que afirmam que “ao acessar meramente o nível de preocupação com as tarefas vocacionais, o ACCI não identifica razões explícitas para o nível indicado de preocupação” (p. 88). Baixos escores em preocupação com as tarefas de um estágio podem significar que a tarefa foi completada, ou falta de envolvimento com a tarefa vocacional apropriada ou, ainda, falta de preocupação apropriada com uma tarefa de desenvolvimento não apropriada para o estágio. Assim, solicita-se ao respondente que classifique as afirmações através da seguinte grade de respostas: 1= ainda não pensei nisto; 2= já pensei nisto mas não sei o que fazer a respeito; 3= sei o que tenho de fazer; 4= estou atualmente fazendo o que é necessário a respeito disto e 5= já fiz isto.

Para esta grade de respostas, obteve-se índices de consistência interna (*alpha de Cronbach*) de 0,82 para exploração, 0,79 para gerenciamento e 0,74 para desengajamento.

*Valores de trabalho:* valores de trabalho foram medidos através da Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT - Porto & Tamayo, 2003). A EVT possui 45 itens, distribuídos em quatro dimensões: realização no trabalho (busca de prazer, realização pessoal e profissional, independência de pensamento e ação no trabalho, autonomia intelectual e criatividade); relações sociais (busca de relacionamentos positivos no

trabalho, contribuição à sociedade através do trabalho); prestígio (busca de autoridade, sucesso profissional, poder e influência no trabalho) e estabilidade (busca de segurança e ordem na vida através do trabalho, provimento material através do trabalho). A EVT constitui-se de afirmações que são classificadas em uma escala tipo *Likert* de 5 pontos, que varia de (1) nada importante a (5) extremamente importante.

O estudo de validação (Porto & Tamayo, 2003), demonstrou que a EVT apresentou bons índices de confiabilidade (índices *alpha de Cronbach* entre 0.81 e 0.88) e boas cargas fatoriais para os itens, bem como boa validade de conteúdo. No presente estudo, a EVT apresentou índices de consistência interna de 0,91 para realização, 0,87 para relações sociais, 0,86 para prestígio e 0,83 para estabilidade.

*Satisfação no trabalho:* realizou-se uma avaliação da satisfação com a atividade de trabalho atual e com o nível ocupacional através de duas questões contidas no questionário sociodemográfico, que solicitavam aos participantes que avaliassem a satisfação com a ocupação atual e com o nível ocupacional atingido até o momento, através de uma escala tipo *Likert* de 5 pontos, em que (1) significava muito insatisfeito e (5) significava muito satisfeito. Estas duas medidas compuseram uma medida única de satisfação com o trabalho (média).

### Procedimentos

Os participantes foram contatados por um e-mail padrão, que informou sobre os objetivos da pesquisa e disponibilizou um *link* através do qual poderiam acessar os instrumentos. Na abertura da página, apresentou-se o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e, após a indicação de estarem cientes do conteúdo da pesquisa e aceitarem participar, os participantes tinham acesso aos instrumentos para preenchimento. Esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (nº 2008/57).

Inicialmente foram feitas estatísticas descritivas para obtenção de médias e desvios-padrão para descrição da amostra. A seguir, utilizou-se testes correlacionais para verificação de associação entre variáveis e, finalmente, utilizou-se análises de variância para verificação de associações entre as variáveis independentes (saliência de papel de trabalhador - alta saliência e baixa saliência) e transição de carreira (participantes estáveis e em transição) e as variáveis dependentes preocupação e envolvimento de carreira para as tarefas de exploração, gerenciamento e

desengajamento, bem como valores de trabalho e satisfação profissional. Para compreensão da interação entre as variáveis independentes, foram realizados testes de diferenças de médias (*t de Student*).

#### Resultados

Idade correlacionou-se significativa e negativamente com preocupação de carreira para as tarefas de exploração ( $r=0,30$ ;  $p<0,001$ ) e menos com as tarefas de gerenciamento ( $r=0,18$ ;  $p<0,001$ ) e significativa e positivamente para envolvimento de carreira para as tarefas de desengajamento ( $r=0,28$ ;  $p<0,001$ ) e um pouco menos para as tarefas de gerenciamento ( $r=0,13$ ;  $p<0,01$ ), demonstrando um efeito evolutivo sobre preocupação e envolvimento de carreira, como esperado. Entretanto, nesta amostra, os grupos de idade não diferiram em relação a saliência no trabalho ( $M_{jovens}=3,34$  ;  $DP=0,41$  ;  $M_{mados}=3,36$  ;  $DP=0,49$  ;  $t=0,39$  ;  $p=0,69$ ) e nem na proporção entre estáveis e em transição (mados estáveis= 76% e jovens estáveis=72,3%). A Tabela 1 exhibe as médias e desvios-padrão para os quatro grupos desta análise para preocupações e comportamento de carreira, valores de trabalho e satisfação no trabalho.

*Tabela 1.* Médias e DP para Preocupação e Envolvimento de Carreira, valores de trabalho e satisfação no trabalho para grupos de baixa saliência (estáveis e em transição) e alta saliência (estáveis e em transição)

	Baixa saliência (n=181)		Alta saliência (n=158)	
	Estáveis (n=93)	Transição (n=88)	Estáveis (n=114)	Transição (n=44)
<b>Preocupações de carreira</b>				
PCexpl	2,07 (1,14)	3,16 (1,19)	1,94 (1,21)	2,73 (1,36)
PCger	2,60 (0,94)	3,15 (0,93)	3,22 (1,06)	3,32 (0,95)
PCdes	2,43 (1,15)	3,22 (1,36)	2,61 (1,40)	2,95 (1,33)
<b>Envolvimento de carreira</b>				
CCexpl	3,79 (1,09)	3,34 (0,89)	4,44 (0,73)	3,81 (0,88)
CCger	3,46 (0,63)	3,21 (0,70)	3,81 (0,62)	3,54 (0,64)
CCdes	2,58 (1,13)	2,71 (1,01)	2,86 (1,25)	2,80 (1,12)

Valores de trabalho

Realização	4,12 (0,54)	4,20 (0,45)	4,65 (0,36)	4,54 (0,40)
Relações sociais	3,72 (0,54)	3,67 (0,65)	4,07 (0,49)	4,05 (0,55)
Prestígio	2,37 (0,63)	2,64 (0,63)	2,80 (0,70)	2,84 (0,59)
Estabilidade	4,09 (0,64)	4,33 (0,50)	4,38 (0,50)	4,33 (0,49)
Satisfação no trabalho	3,90 (0,85)	3,05 (0,76)	4,07 (1,12)	3,75 (0,92)

A Tabela 2 exibe os resultados das ANOVAs 2 X 2 para cada uma das variáveis dependentes. A análise de variância indicou existir, para preocupação com as tarefas de exploração, um efeito principal da variável transição, isto é, participantes em transição mostraram-se mais preocupados com as tarefas de exploração do que os estáveis, tanto dentre os participantes com alta saliência, como dentre os com baixa saliência (Figura 1). Ainda, observou-se um efeito marginal ( $p=0,06$ ) da saliência, sugerindo uma tendência a maior preocupação com as tarefas de exploração por parte do grupo de baixa saliência em relação ao grupo de alta saliência. Para envolvimento com as tarefas de exploração foram observados efeitos tanto da transição quanto da saliência. Isto é, participantes estáveis mostraram-se mais envolvidos com as tarefas de exploração do que os participantes em transição e participantes com alta saliência mostraram-se, em média, mais envolvidos do que os com baixa saliência (Figura 2).

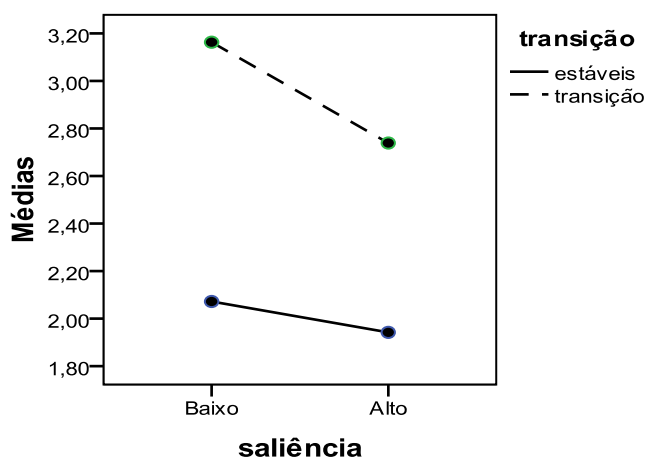


Figura 1. Médias para preocupação de carreira com as tarefas de exploração



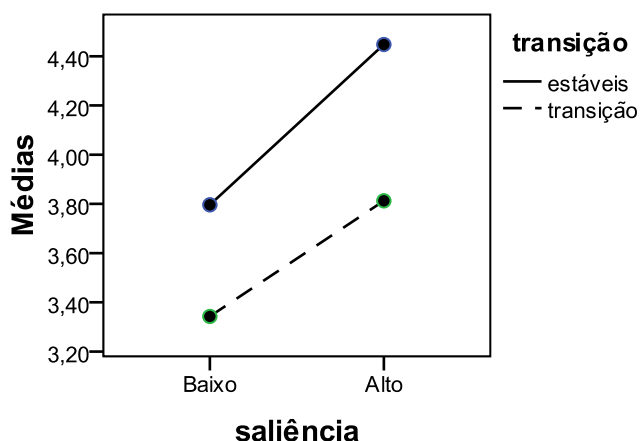


Figura 2. Médias para envolvimento com as tarefas de exploração

Para as tarefas de gerenciamento, observou-se efeito principal das variáveis saliência e transição, tanto para preocupação (Figura 3) quanto para envolvimento (Figura 4). Participantes em transição mostraram-se mais preocupados e menos envolvidos com estas tarefas. Alta saliência no papel de trabalhador associou-se tanto a maior preocupação quanto a maior envolvimento com as tarefas de gerenciamento. Embora a análise de variância tenha apontado um efeito marginal da interação entre saliência e transição ( $p=0,06$ ), pode-se pensar na existência de uma tendência. O teste de diferenças de médias (*t de Student*) mostrou que, dentre os participantes com baixa saliência, os em transição apresentaram escores significativamente mais elevados do que os estáveis em preocupação com as tarefas de gerenciamento ( $t=2,96$ ,  $p<0,01$ ) e significativamente mais baixos do que os estáveis em envolvimento com estas tarefas ( $t=2,60$ ,  $p=0,01$ ) e, dentre o grupo com alta saliência, não foram observadas diferenças significativas nem para preocupação, nem para envolvimento com as tarefas de gerenciamento entre participantes estáveis e em transição.

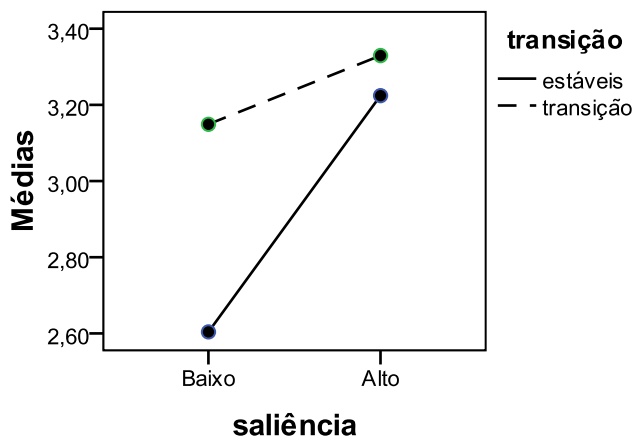


Figura 3. Médias para preocupação de carreira com as tarefas de gerenciamento

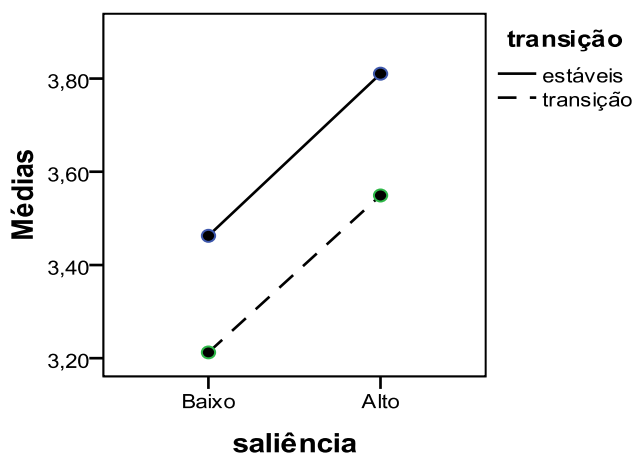


Figura 4. Médias para envolvimento com as tarefas de gerenciamento

Com relação a preocupação com as tarefas de desengajamento, observou-se um efeito principal da transição, sendo que os participantes em transição mostraram-se mais preocupados do que os estáveis (Figura 5). Não se observou efeitos significativos da saliência ou da interação entre saliência e transição para a variável preocupação com o desengajamento. Já em relação ao envolvimento com as tarefas de desengajamento, não se observaram efeitos significativos (da saliência, da transição ou da interação entre esses fatores) (Figura 6).

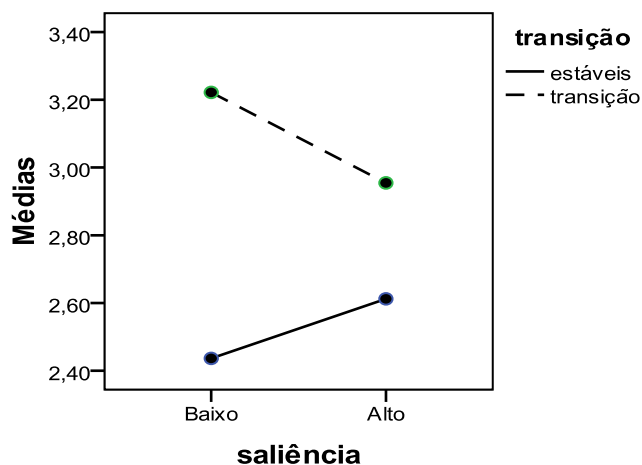


Figura 5. Médias para preocupações de carreira com as tarefas de desengajamento

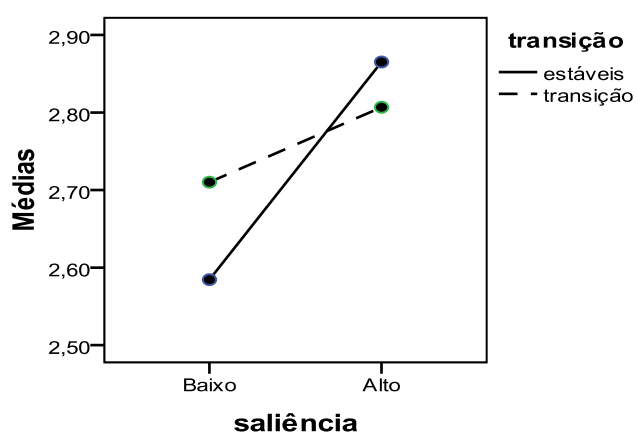


Figura 6. Médias para envolvimento com as tarefas de desengajamento

Quanto aos valores de trabalho, de um modo geral, realização profissional apresentou escores mais elevados, seguido de estabilidade, relações sociais e prestígio. A única exceção foi para o grupo de baixa saliência e em transição, no qual o escore de estabilidade foi mais alto do que o de realização profissional. A análise de variância demonstrou um efeito principal da saliência para todos os quatro valores, associando alta saliência com escores de importância mais elevados para os quatro valores investigados (realização profissional, interação social, prestígio e estabilidade). Para o valor prestígio também se observou um efeito principal da transição, sendo que os participantes em transição obtiveram escores significativamente mais elevados do que os estáveis. Contudo, uma análise mais detida das médias obtidas nos sugere que o grupo de baixa saliência apresentou uma diferença entre indivíduos estáveis e em transição mais acentuada do que no grupo de alta saliência. De fato, o tamanho do efeito (da diferença) no grupo de baixa saliência foi  $d=0,46$  e no grupo de alta saliência foi  $d=0,07$ . Um teste *t* de Student mostrou que essa diferença foi estatisticamente

significativa para o grupo de baixa saliência ( $t=3,04$ ,  $p<0,01$ ), mas não para o de alta saliência. Para o valor estabilidade verificou-se, além do efeito principal da transição, uma interação significativa entre saliência e transição. Análises complementares mostraram que, dentre os participantes de baixa saliência, os em transição atribuíram maior importância à estabilidade do que os estáveis ( $t=2,48$ ,  $p<0,01$ ) e, dentre o grupo de alta saliência não se observou diferenças. As figuras 7 a 10 exibem estas relações.

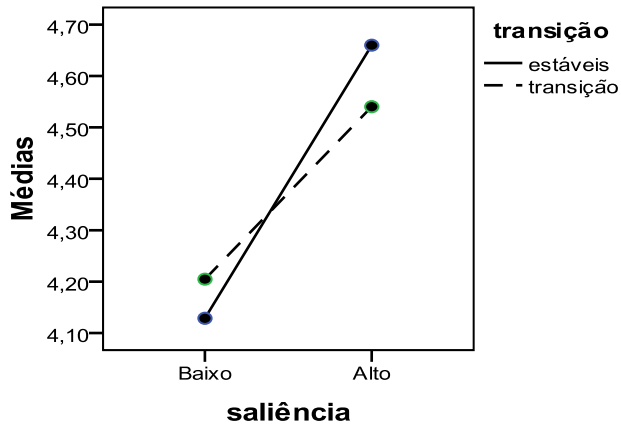


Figura 7. Médias para realização profissional

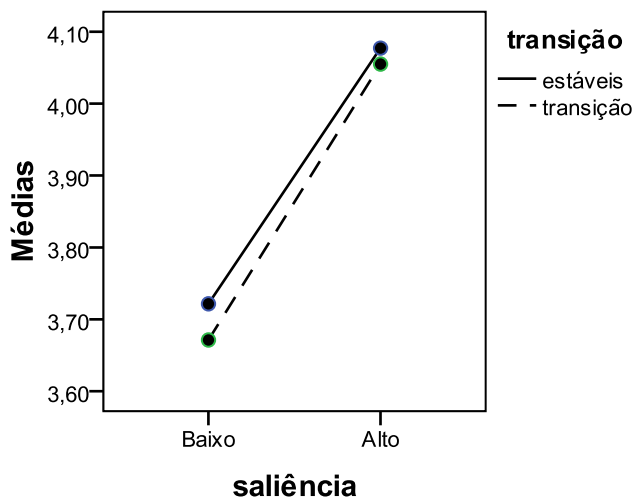


Figura 8. Médias para relações sociais

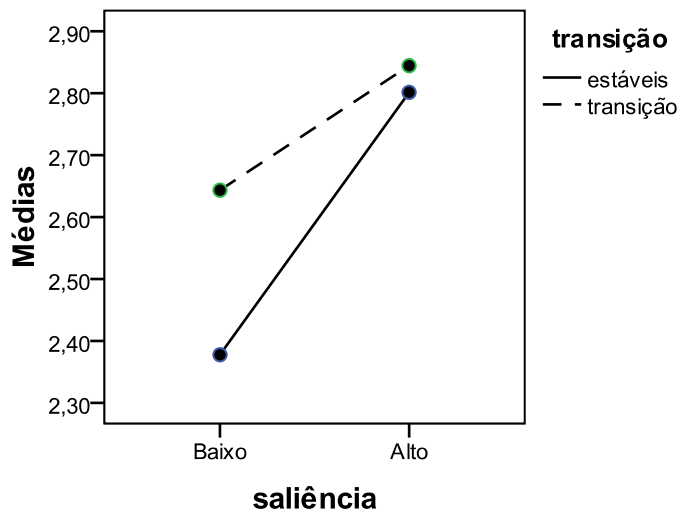


Figura 9. Médias para prestígio

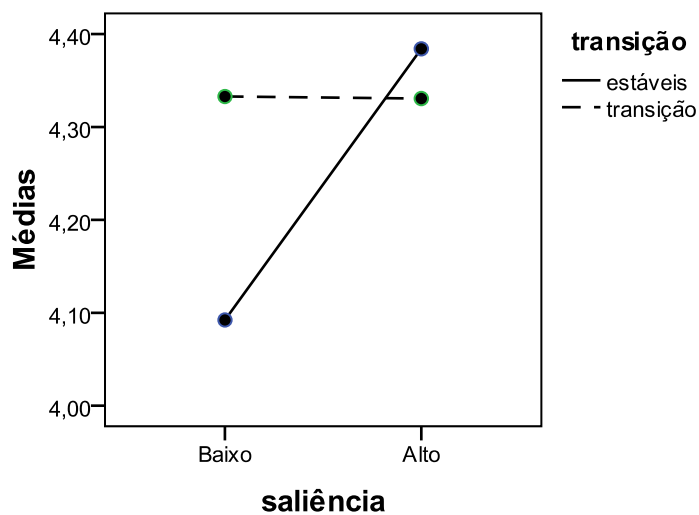


Figura 10. Médias para estabilidade

Para satisfação no trabalho observou-se efeito principal da saliência e da transição, assim como uma interação significativa. Como esperado, indivíduos de alta saliência estão mais satisfeitos com o trabalho do que os com baixa saliência e, também como esperado, no geral, indivíduos estáveis mostram-se mais satisfeitos do que indivíduos em transição. Entretanto, dentre os participantes com baixa saliência, os estáveis apresentaram escores significativamente mais altos em satisfação do que os em transição ( $t=6,64$  ;  $p<0,001$ ), enquanto que para indivíduos de alta saliência, não se observou diferenças significativas na satisfação em relação à situação de carreira ( $t=1,78$  ;  $p=0,07$ ).

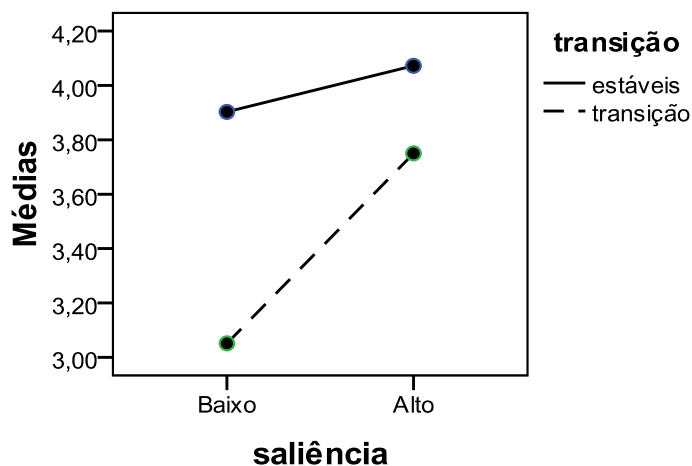


Figura 11. Médias para satisfação no trabalho

Tabela 2. Resultados das análises de variância para preocupação e comportamento de carreira, valores de trabalho e satisfação com o trabalho.

Variável	Fonte de variação	<i>F</i>	<i>g.l.</i>	<i>p</i>
Preocupação de carreira				
Exploração				
	Saliência	3,51	1	0,06
	Transição	40,74	1	<0,001
	Saliência X transição	0,99	1	0,32
Gerenciamento				
	Saliência	11,3	1	<0,001
	Transição	7,45	1	<0,01
	Saliência X transição	3,41	1	0,06
Desengajamento				
	Saliência	0,08	1	0,77
	Transição	12,19	1	<0,001
	Saliência X transição	1,88	1	0,17
Envolvimento de carreira				
Exploração				
	Saliência	26,07	1	<0,001
	Transição	24,58	1	<0,001
	Saliência X transição	0,68	1	0,41
Gerenciamento				
	Saliência	18,58	1	<0,001
	Transição	10,37	1	<0,001
	Saliência X transição	0,05	1	0,94
Desengajamento				

Saliência	1,84	1	0,17
Transição	0,59	1	0,80
Saliência X transição	0,44	1	0,51
<hr/>			
Valores de trabalho			
Realização Profissional			
Saliência	64,14	1	<0,001
Transição	0,16	1	0,69
Saliência X transição	3,27	1	0,07
Relações sociais			
Saliência	28,88	1	<0,001
Transição	0,28	1	0,60
Saliência X transição	0,01	1	0,84
Prestígio			
Saliência	15,54	1	<0,001
Transição	3,80	1	0,05
Saliência X transição	1,97	1	0,16
Estabilidade			
Saliência	4,84	1	0,03
Transição	2,02	1	0,15
Saliência X transição	4,99	1	0,02
<hr/>			
Satisfação no trabalho			
Saliência	12,76	1	<0,001
Transição	26,9	1	<0,001
Saliência X transição	5,47	1	0,02

## Discussão e conclusões

Os dados obtidos neste estudo ratificam e atualizam achados de estudos sobre desenvolvimento de carreira. De forma ampla, quando comparados com indivíduos de baixa saliência no papel de trabalhador, indivíduos com alta saliência estão mais satisfeitos com o trabalho, estão mais envolvidos com as tarefas de exploração e com as tarefas de gerenciamento e atribuem maior importância aos valores de trabalho em geral e, em especial, ao valor de realização pessoal.

Os resultados do presente estudo reforçam a idéia de reciclo, na medida em que envolvimento com tarefas de exploração não se correlacionaram com idade. Além disto, estar experimentando um momento de transição leva o indivíduo ao enfrentamento de tarefas tradicionalmente ligadas a etapas anteriores no desenvolvimento, corroborando as afirmações de Smart e Peterson (1997), que também concluíram que mudanças profissionais levavam os trabalhadores à preocupação com tarefas dos primeiros estágios descritos por Super. Entretanto, as correlações entre idade e preocupações com as tarefas de exploração e desengajamento sugerem que a noção de “grande narrativa” (Savickas, 2002) ainda permanece como paradigma pelo qual as

trajetórias de carreira são pautadas na sua forma geral. Assim, embora a carreira contemporânea deva ser considerada uma construção individualizada, ainda se pode pensar em demandas sociais constituídas por um padrão seqüencial de desenvolvimento, o que pode transformar transições em problemas de carreira, experimentados pelo trabalhador como uma ruptura do padrão esperado.

Indivíduos em transição de carreira, no geral, mostraram-se mais preocupados com as tarefas de exploração e gerenciamento do que indivíduos estáveis e, para envolvimento de carreira, o contrário foi verdadeiro: indivíduos estáveis na carreira apresentaram maiores escores do que indivíduos em transição. Os estudos de Niles et al. (1997) apontaram que envolvimento ativo com as tarefas de exploração correlacionou-se negativamente com preocupação com estas tarefas, indicando que o envolvimento concreto em exploração auxilia o indivíduo a diminuir a preocupação com a mesma. Isto demonstra a utilidade de se adicionar uma investigação comportamental aos estudos de carreira, para que se possa compreender com clareza o significado da preocupação de carreira que um indivíduo declare experimentar. Ainda, os resultados apontam para um impacto importante da saliência do papel de trabalhador no envolvimento com as tarefas de desenvolvimento de carreira, na medida em que o grupo de alta saliência mostrou-se mais envolvido com as tarefas de exploração e gerenciamento do que o grupo com baixa saliência, tanto para o grupo estável quanto para o grupo em transição.

Alta saliência no trabalho aparece claramente relacionada com satisfação no trabalho. De acordo com o modelo de desenvolvimento, satisfação na vida e no trabalho depende da possibilidade de se dar vazão às habilidades, necessidades, valores e interesses, isto é, da possibilidade de implementação dos autoconceitos nos diversos contextos de vida (Super et al., 1996). Mesmo que indivíduos em transição estejam menos satisfeitos como regra geral, dentre os de alta saliência não há diferenças entre o grupo estável e o grupo em processo de transição. Este resultado, associado ao fato de que o grupo com alta saliência atribui maior importância aos valores de trabalho do que o grupo com baixa saliência e ao fato de apresentarem maior envolvimento com as tarefas de exploração e gerenciamento de carreira, pode sugerir que estes indivíduos apresentem maior adaptabilidade. Preocupações de carreira, a dimensão atitudinal do modelo de adaptabilidade (disposição para planejar e explorar) (Super et al. 1988) aliada à dimensão comportamental (informação, tomada de decisão e orientação para a realidade) oferece as condições para um desenvolvimento alinhado às demandas sociais



de adaptação e abertura à mudança que se apresentam cada vez mais frequentemente em um contexto de trabalho caracterizado pela instabilidade.

Os resultados para as tarefas de desengajamento estão também alinhados a estas mudanças. Saliência no trabalho não apresentou efeito sobre envolvimento com as tarefas de desengajamento, o que pode estar explicado pela importância que a preparação para a aposentadoria assume. Em primeiro lugar, saliente-se o aumento da longevidade - em 1950, a expectativa de vida do brasileiro era de 51,6 anos, passando, em 2005 para 75,9 anos (IBGE, 2009), e conseqüente necessidade de preparação para um grande período da vida como aposentado. Além disto, a falência do sistema previdenciário oficial termina transferindo para os trabalhadores boa parte do encargo com a qualidade de remuneração que terão na aposentadoria, transformando, assim, a vida de trabalho em uma etapa de constante construção das condições de vida pós-trabalho, principalmente para a população mais qualificada e acostumada a melhores condições de vida. Estas duas questões colocam-se ao trabalhador, de forma paralela a um aumento da instabilidade no emprego, o que termina por repercutir no cuidado com os anos da aposentadoria (Rifkin, 1995).

Os resultados para valores de trabalho, mais uma vez, diferenciam e caracterizam padrões entre estes grupos. Embora valores de trabalho sejam em geral mais importantes para os indivíduos com alta saliência, prestígio e estabilidade parecem ser valores que movimentam os participantes com baixa saliência nas suas transições. Papéis sociais definem um lugar ao indivíduo e este lugar nunca é destituído de valor social (Berger & Luckmann, 2002). Cada papel envolve um conjunto de expectativas sociais atribuídas às posições ocupadas na rede de relacionamentos (Stryker & Burke, 2000; Super, 1980), e a identidade de papel é a internalização destas expectativas de papel que terminam por definir o autoconceito (Ng & Feldman, 2007; Stryker & Burke, 2000, Super, 1963). Na medida em que o papel de trabalhador é supervalorizado socialmente, baixa saliência pode gerar falhas na auto-verificação, isto é, no processo de ajustamento entre as expectativas sociais e a auto-avaliação (Burke, 1991) e, conseqüentemente, menor auto-estima, fazendo com que o indivíduo busque prestígio e estabilidade – valores de qualidade extrínseca - como guias para transições de carreira.

Saliente-se ainda a estrutura fatorial do IPC-r nas suas duas formas: atitudinal e comportamental. Os estágios de estabelecimento e manutenção compuseram um mesmo fator, como no estudo de Super et al. (1988), constante no manual do ACCI, cuja amostra era de adultos com escolaridade acima da média dos americanos e empregados

em uma grande corporação, semelhante à do presente estudo, que pesquisou indivíduos com nível superior de escolaridade. Este resultado reforça a idéia de que embora se tenha observado uma correlação fraca com idade em relação às tarefas de exploração e desengajamento (como mais típicas da adultez jovem e final da maturidade respectivamente), a construção da vida de trabalho é individualizada, sem tarefas prescritas ou mesmo uma estrutura seqüencial rígida. As etapas de estabelecimento e manutenção, antes seqüenciais pois contextualizadas em uma estrutura de trabalho também organizada, estável e prescritiva, torna-se um elenco de tarefas de gerenciamento da carreira, que variam da preocupação com o desenvolvimento de competências de trabalho e o respeito decorrente, com o planejamento do progresso até a atualização, inovação e a desaceleração, tarefa tradicionalmente característica do desengajamento. A estrutura contemporânea do trabalho estabelece que o indivíduo deva apropriar-se de sua carreira (Duarte, 2006), gerindo a sua inserção e o seu progresso, ou mesmo a sua permanência, num processo essencialmente caracterizado por uma estrutura transacional, isto é, que ocorre na interação única entre o indivíduo e o seu contexto imediato (Savickas, 2002).

Estes achados trazem algumas implicações relevantes para a intervenção em aconselhamento de carreira. Em primeiro lugar, é preciso compreender a questão da saliência de papel dentro da estrutura de vida global do indivíduo e a partir dos significados que ele atribui a esta estrutura e aos resultados das suas decisões de vida e de carreira. Por um lado, muitas das demandas por atendimento em aconselhamento de carreira de adultos constituem-se nos reflexos de decisões e transições em outros papéis de vida sobre as questões de carreira do indivíduo ou o contrário, dificuldades em concatenar decisões de carreira com outros domínios da vida. Por outro lado, menor satisfação no trabalho e menor envolvimento nas tarefas de desenvolvimento de carreira não significam, necessariamente, insatisfação de vida ou mesmo uma condição a ser “corrigida” na intervenção. Embora o trabalho esteja no centro das demandas culturais naturalizadas de conservação social, ter o trabalho como papel periférico não pode ser considerado uma transgressão por parte do orientador, que deve estar atento ao conjunto singular de significados que o cliente traz. A busca de valores extrínsecos e menor envolvimento com tarefas de desenvolvimento, associados aos valores culturais que atribuem ao trabalho uma medida de qualidade pessoal podem ter como consequência, para o indivíduo, dificuldades de inserção e progresso no contexto de trabalho., bem como dificuldades de auto-verificação em outros papéis como o parental e conjugal, na

medida em que a saliência no papel de trabalhador é uma variável relevante de valorização no grupo social. Embora o trabalho seja a atividade através da qual se dá o provimento da vida material, tentar assumir um estilo de vida imposto pode ser fonte de confusão, sofrimento e baixa auto-estima em função de resultados nem sempre satisfatórios. Cabe à intervenção em aconselhamento de carreira, em primeiro lugar, ao defrontar-se com esta questão, tornar claros ao cliente os significados que o levaram a construir esta estrutura de vida particular e os significados que tornam esta estrutura insatisfatória e mal sucedida. Apenas a partir desta clareza é que cliente e orientador poderão, em conjunto, construir uma estrutura de vida que leve o indivíduo a decisões conscientes, que poderão incluir reforço de atividades em outros contextos e papéis, levando a uma maior satisfação de vida.

Os resultados deste estudo devem, no entanto, ser compreendidos dentro do contexto específico da pesquisa, e, portanto, deve-se ter muito cuidado com generalizações. A amostra pesquisada, indivíduos com níveis de escolaridade e renda bem acima da média nacional, constituem um grupo para quem, muito provavelmente, a estrutura de oportunidades é mais ampla bem como a questão da satisfação e realização profissional coloca-se de forma concreta. É preciso que se continue investigando o tema através de estudos com populações diversificadas, com níveis de escolaridade e oportunidades menos privilegiadas, o que pode trazer resultados bem mais conservadores. Incerteza, exigências cada vez maiores para a empregabilidade, fluidez nas demandas organizacionais, necessidade de qualificação e atualização constantes são características do trabalho para grande parte dos trabalhadores; entretanto, é preciso perceber em que medida estas características afetam as carreiras de trabalhadores em diferentes níveis de qualificação e inserção profissional.

Por fim, cabe salientar que não só a pesquisa, mas também a intervenção em aconselhamento de carreira, prática cada vez mais comum face às dificuldades e complexidade do mercado de trabalho, podem beneficiar-se de instrumentos padronizados, na medida em que favorecem a comparação de resultados e o acúmulo de conhecimento formalmente compatível. A Psicologia da Construção da Vida, um novo paradigma para os estudos de carreira (Duarte et al., in press) preconiza a necessidade de intervenções individualizadas, que auxiliem o indivíduo na construção de um projeto único de vida e trabalho. Entretanto, salienta a importância da pesquisa, realizada através de instrumentos científicos bem como de estudos de caso estruturados de forma a tornarem-se comparáveis, para que se apreenda as circunstâncias individualizadas do

desenvolvimento de carreira na modernidade, com fins de ajustar constantemente o modelo que, como a nova ordem socioeconômica, deve ser dinâmico.

Espera-se, com este estudo, estimular a pesquisa na área do desenvolvimento de carreira de forma a se ampliar e qualificar o conhecimento culturalmente relevante e adequado para o contexto brasileiro, bem como fornecer elementos para intervenção em aconselhamento de carreira.

#### Referências

- Balbinotti, M.A.A. (2004) *Inventário de Preocupações de Carreira para Adultos – IPC*. Manuscript in preparation.
- Berger, P.L., & Luckmann, T. (2002). *A Construção Social da Realidade*. 22ª Ed. Petropolis: Vozes. (Original work published 1985).
- Brown, D. (2002). Introduction to theories of career development and choice: origins, evolution, and current efforts. In: D. Brown & L. Brooks (Eds). *Career Choice and Development* (pp.3-24). 4rt Ed. San Francisco: Jossey Bass.
- Burke, P. (1991). Identity processes and social stress. *American Sociological Review*, 56, 836-849.
- Dose, J. J. (1997). Work values: an integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 219-240.
- Duarte, M. E. (2006). Desenvolvimento e gestão de carreiras: Prelúdio e fugas (ou a psicologia da construção da vida). *Revista Portuguesa de Psicologia*, 39, 41-63.
- Duarte, M.E. , Lassance, M. C. P., Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R., Vianen, A. E. M. (in press). A Construção da vida: um novo paradigma para entender a carreira no século XXI. *Revista Interamericana de Psicologia*.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. (1951). *Occupational choice: an approach to a general theory*. New York: Columbia University Press.
- Gonçalves, C. & Coimbra, J.M. (2002). *Significados construídos em torno da experiência profissional/trabalho*. Retrieved from [www.psicologia.com.pt/artigos](http://www.psicologia.com.pt/artigos) in 09.09.2006.
- Greenhaus, J.H. (1971). An investigation of the role of career salience in vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 1(3), 209-216.
- Greenhaus, J.H. & Simon, W.E. (1976). Self-esteem, career salience and the choice of an ideal occupation. *Journal of Vocational Behavior*, 8(1), 51-58.

- Greenhaus, J.H., & Simon, W.E. (1977). Career salience, work values, and vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior*, *10*(1), 104-110.
- IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2009). Estudos e Pesquisas: Indicadores Sociodemográficos e de Saúde. Retrieved from [http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/indic\\_sociosaude/2009/indic\\_saude.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/indic_sociosaude/2009/indic_saude.pdf) in 02.10.2010
- Lassance, M.C.P., & Sarriera, J. C. (2009). Carreira e saliência dos papéis: Integrando o desenvolvimento pessoal e profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, *10*(2), 15-32.
- Lassance, M. C. P., & Sarriera, J. C. (2010a). *Adaptação e validação do Inventário de Saliência (Salience Inventory) para adultos brasileiros*. Manuscript in preparation.
- Lassance, M.C.P. (2010b). Saliência de papel, valores de trabalho e tarefas de desenvolvimento de carreira. Thesis dissertation. Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil.
- Ng, T.W.H., & Feldman, D.C. (2007). The school to work transition: a role identity perspective. *Journal of Vocational Behavior*, *71*, 114-134.
- Niles, S.G., Lewis, D.M. & Hartung, P.J. (1997). Using the Adult Career Concerns Inventory to measure task involvement. *The Career Development Quarterly*, *46*(1), 87-97.
- Nurmi, J., Salmela-Aro, K., & Koivisto, P. (2002). Goal importance and related achievement beliefs and emotions during the transition from vocational school to work: antecedents and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, *60*, 241-261.
- Perrone, K. M.; Gordon, P. A.; Fitch, J. C., & Civiletto, C. L. (2003). The Adult Career Concerns Inventory: development of a short form. *Journal of Employment Counseling*, *40*(4), 172-180.
- Porto, R.N., & Tamayo, A. (2003). Escala de Valores relativos ao Trabalho – EVT. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, *19*(2), 145-152.
- Porto, J.B. & Tamayo, A. (2007). Estrutura dos valores pessoais: a relação entre valores gerais e laborais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, *23*(1), 63-70.
- Reitzes, D.C. & Mutran, E.J. (2003). Self-concept as the organization of roles: importance, centrality, and balance. *The Sociological Quarterly*, *43*(4), 647-667.

- Rifkin, J. (1995). *O fim dos empregos*. São Paulo: Makron Books do Brasil.
- Roe, A. (1957). Early determinants of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 4, 212-217.
- Savickas, M.L. (1997). Career adaptability: an integrative construct for Life-span, Life-space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-260.
- Savickas, M.L. (2002). Career Construction – a developmental theory of vocational behavior. In: D. Brown & L. Brooks (Eds). *Career choice and development*. (pp. 149-205). 4<sup>th</sup> ed. San Francisco: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling – putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Smart, R. & Peterson, C. (1994). Super's career stages and the decision to change careers. *Journal of Vocational Behavior*, 51(3), 358-374.
- Stryker, S., & Burke, P. J. (2000). The past, present and future of an Identity Theory. *Social Psychology Quarterly*, 63, 284-297.
- Super, D. E. (1942). *The Dynamics of Vocational Adjustment*. New York: Harper-Collins.
- Super, D.E. (1963). Self-concepts in career development. In: D.E. Super, R. Starishevsky, N. Matlin, & J.P. Jordaan. *Career Development: self-concept theory* (pp.1-16). New York: College Entrance Examination Board.
- Super, D.E. (1957). *The Psychology of Careers*. New York: Harper and Row.
- Super, D.E. (1976). Vocational Guidance: emergent decision making in a changing society. *Proceedings of the 8<sup>th</sup> World Seminar on Educational and Vocational Guidance*, Lisbon, Portugal, Portuguese Psychological Society, p. 123-153.
- Super, D.E. (1977). Vocational maturity in midcareer development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D.E. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D.E. (1985). Coming of age in Middletown: careers in the making. *American Psychologist*, 40, 405-414.
- Super, D.E. (1990). A Life-span, Life-space to career development. In: D. Brown & L. Brooks (Eds). *Career Choice and Development. Applying contemporary theories to practice*. (pp. 197-261). 2<sup>nd</sup> Ed. San Francisco: Jossey Bass.

- Super, D.E. (1995). Values: their nature, assessment, and practical use. In: D. E. Super & B. Sverko (Eds). *Life roles, values, and careers- International findings of the Work Importance Study* (pp.54-61). San Francisco: JosseyBass.
- Super, D.E., Knasel, E.G. (1981). Career development in adulthood: some theoretical problems. *British Journal of Guidance and Counseling*, 9, 194-201.
- Super, D. E., & Nevill, D. D. (1986). *The Saliency Inventory: Theory, application, and research*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Super, D.E., Savickas, M.L., & Super, C.M. (1996). The Life-span, Life-space Approach to Careers. In: D. Brown & L. Brooks (Eds). *Career Choice and Development*. (pp. 121-178). 3<sup>rd</sup> Ed. San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D.E., Thompson, A.S. & Lindeman, R.H. (1988). *Adult Career Concerns Inventory: manual for research and exploratory use in counseling*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Super, D. E., & Sverko, B. (Eds.). (1995). *Life roles, values, and careers- International findings of the Work Importance Study*. San Francisco: Jossey Bass.
- Sverko, B. & Vizek-Vidovic, V. (1995). Studies of the meaning of work: approaches, models and some of the findings. In: D.E. Super & B. Sverko (Eds). *Life roles, values, and careers- International findings of the Work Importance Study* (pp. 3-21). San Francisco: JosseyBass.
- Tiedeman, D. V. (1963). *Career choice and adjustment*. Princentown, NJ: College Entrance Examination Board.

## CAPÍTULO IV

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo central deste trabalho foi trazer ao contexto brasileiro o conceito de saliência de papel bem como um instrumento para sua avaliação. Saliência de papel não é um tema novo na literatura internacional da área de estudos de carreira. Ao contrário, já em 1980, Donald Super, ao apresentar a *Life-span, Life-space Theory*, embora considerando que alguma saliência no papel de trabalhador é necessária para se realizar escolhas ocupacionais ajustadas, chamou a atenção para a importância de se considerar o trabalhador dentro de um contexto ampliado de papéis que se influenciam mutuamente, defendendo a idéia de que não se pode realizar clivagens entre a vida de trabalho e as outras esferas de vida do indivíduo. No cenário internacional, o conceito de saliência é reconhecido como relevante para a compreensão da maneira como as pessoas constroem suas carreiras, entretanto, tem sido ignorado na literatura brasileira na área.

Assim, um primeiro estudo objetivou adaptar e validar o Inventário de Saliência (*Salience Inventory*, Super & Nevill, 1986) para adultos brasileiros. *O Salience Inventory* é um instrumento para pesquisa e aconselhamento internacionalmente reconhecido, criado a partir da teoria de carreira considerada a mais relevante desde o trabalho de Frank Parsons, no início do século passado. Os resultados obtidos apontaram para a adequação do SI, que demonstrou boas qualidades psicométricas, principalmente para as subescalas de participação e comprometimento. A subescala de expectativa de valor, entretanto, foi a que apresentou menor discriminação entre os papéis. Este resultado pode ser considerado esperado, na medida em que valores são guias gerais de comportamento e, quanto mais relevante o valor, mais provavelmente deverá ser buscado em vários contextos de vida diferentes.

Os resultados, em geral, apresentaram sintonia com as características dos trabalhadores de nível superior no contexto brasileiro da atualidade. O trabalho aparece como o papel mais saliente, seguido de casa e família, estudo, tempo livre e serviço à comunidade, sendo que para participação, o estudo ficou em segundo lugar e as correlações entre trabalho e estudo mantiveram-se moderadas para as três subescalas. Isto é, para esta população, estudo e trabalho podem ser consideradas atividades



complementares, corroborando a idéia de que a educação permanente, a qualificação constante e a atualização fazem parte da carreira de trabalhadores de nível superior de educação. Também chama a atenção que o papel relativo a serviço à comunidade tenha se mantido em último lugar, como em todas as amostras desde os estudos do *Work Importance Study*. Apesar da ênfase socialmente dada ao trabalho voluntário, à participação na comunidade e aos empreendimentos coletivos, ainda são escassos os recursos de tempo e energia devotados a estas atividades.

Trabalho (e estudo) e família, como esperado, constituíram-se em papéis centrais para esta amostra, e esta constatação gerou um segundo estudo, que avaliou padrões de saliência dos papéis de trabalho e familiares (conjugal e parental) para homens e mulheres, e sua associação com satisfação no trabalho. A literatura sobre a interface trabalho/família não é unânime na concepção desta interação como enriquecedora ou conflitiva e tem partido de concepções culturalmente tradicionais, considerando o âmbito familiar como tipicamente feminino e o âmbito do trabalho como tipicamente masculino. Os resultados deste segundo estudo revelaram que tanto o papel de trabalhador quanto os papéis familiares perderam sua exclusividade de atribuição de gênero. Homens e mulheres mostraram-se igualmente comprometidos com o trabalho e com papel parental, tanto na amostra de casados e com filhos quanto na amostra de solteiros e sem filhos. Isto reflete a alteração dos papéis ocorrida nos últimos anos, quando o trabalho passa a constituir-se num domínio também feminino, através da maior participação das mulheres no mercado de trabalho e na naturalização desta participação e, por outro lado, nas mudanças relativas ao papel masculino em relação às tarefas como pai e companheiro que divide tarefas de cuidado da casa, arranjo cada vez mais necessário, com o crescimento do número de casais de dupla carreira.

Cabe salientar, entretanto, que casamento e maternidade demonstraram ter impacto na saliência no trabalho nas mulheres. Isto é, enquanto que as solteiras e sem filhos percebiam participar mais e estarem mais comprometidas com o trabalho, as casadas e com filhos percebiam dedicar mais tempo e energia ao trabalho do que à família, mas mostraram-se mais comprometidas com a esfera familiar. Este padrão de saliência pode explicar, consoante a literatura na área, os níveis de conflito relatado por mulheres na interface trabalho-família: as injunções tradicionais de gênero podem gerar estresse quando se associam com o incremento da inserção da mulher no mercado de trabalho.

Saliência no trabalho associou-se com satisfação no trabalho para as duas subamostras (solteiros e sem filhos e casados e com filhos), sem diferenças entre homens e mulheres. Ao contrário do que se poderia esperar, de forma semelhante a alguns achados da literatura, dentre as mulheres, alta saliência nos papéis familiares não apresentou correlação negativa com satisfação no trabalho, isto é, mesmo mulheres com alta saliência nos papéis familiares estão satisfeitas com o trabalho e com o nível ocupacional atingido até o momento da pesquisa em suas carreiras. Isto pode sugerir que o envolvimento com casa e família e com trabalho simultaneamente, ao menos para esta população de renda e escolaridade acima da média brasileira, encontra modos de equilíbrio, talvez através de uma estrutura doméstica organizada e com tarefas distribuídas, oportunizando a realização profissional destas mulheres.

O terceiro estudo buscou investigar associações entre saliência no papel de trabalhador, valores de trabalho e desenvolvimento de carreira, através da avaliação das preocupações de carreira e envolvimento com as tarefas evolutivas de carreira. Várias ordens de resultados devem ser aqui retomados. Em primeiro lugar, o instrumento utilizado para a avaliação das tarefas evolutivas demonstrou que, tanto para preocupações quanto para envolvimento com a carreira, adultos que estariam teoricamente lidando com tarefas de estabelecimento e manutenção, compuseram um grupo único, denominado gerenciamento, no qual as tarefas evolutivas de carreira apresentaram-se como comuns. Estes resultados alinham-se a perspectivas recentes, que recomendam uma percepção individualizada do desenvolvimento de carreira, com múltiplas possibilidades diferenciadas de trajetórias profissionais.

Em segundo lugar, a avaliação do envolvimento concreto com as tarefas de carreira constituiu-se numa medida relevante para a compreensão da situação de carreira. Embora orientação para o futuro e capacidade de planejamento sejam requisitos importantes para maturidade e adaptabilidade, isoladamente não promovem o desenvolvimento. Isto é, a gestão de carreira parte da preocupação com tarefas demandadas pelo contexto e esta preocupação possibilita o planejamento e demonstra disposição para a ação, mas não a ação concreta necessária para a adaptabilidade. Envolver-se com as tarefas, muitas vezes inesperadas, é uma medida bastante relevante da capacidade do indivíduo de realizar a gestão da própria carreira, condição atualmente inseparável da manutenção e progresso no mercado de trabalho.

Em terceiro lugar, os resultados deste terceiro estudo ratificam a idéia de reciclo. Isto é, o impacto da variável transição sobre preocupações de carreira demonstrou que a

preocupação com tarefas de exploração, que à primeira vista parecem afetas a estágios anteriores de desenvolvimento, tornam-se parte integrante da trajetória profissional, sendo que indivíduos em transição mostraram-se mais preocupados com as tarefas de exploração do que os estáveis.

Finalmente, este estudo demonstrou haver um impacto relevante da saliência no papel de trabalhador no desenvolvimento de carreira. Indivíduos com alta saliência no papel de trabalhador estão mais envolvidos concretamente com as tarefas evolutivas de exploração e gerenciamento do que os indivíduos com baixa saliência, tanto para o grupo em transição quanto para o grupo estável.

Estes achados acarretam algumas implicações importantes para a prática do aconselhamento de carreira, bem como para a pesquisa na área. A compreensão da estrutura de vida, isto é, a importância que as pessoas atribuem à constelação de papéis que desempenham (Super, 1980) envolve a exploração da saliência de papéis. Isto significa a compreensão de que as questões de carreira que o cliente traz não podem ser classificadas dicotomicamente em “profissionais” e “pessoais”, uma vez que questões profissionais são intrinsecamente pessoais. Na medida em que os autoconceitos são construídos a partir do contexto em que o indivíduo se insere, a partir da interpretação das experiências concretas nos diversos papéis e, na medida em que o desenvolvimento de carreira dá-se através da implementação de autoconceitos que se formulam e reformulam constantemente, é fundamental que o orientador oportunize ao cliente a compreensão dos meios pelos quais os fatores contextuais interagem com o desenvolvimento de sua identidade para construir o padrão de saliência que determina suas escolhas de vida e carreira. As pessoas, em geral, internalizam injunções sociais culturalmente dominantes sem questionamento, como padrões de conduta naturalizados e inevitáveis (Berger & Luckmann, 2002). Entretanto, muitas destas injunções, ou padrões sociais, constituem-se de crenças estereotipadas de como se deve pensar e viver e, neste grupo encontram-se não só crenças sobre gênero, raça e classe social, mas também a idéia de que o trabalho é a fonte essencial de identidade, gerando a necessidade de se manifestar alta saliência no papel de trabalhador para ser valorizado socialmente. Há uma supervalorização do padrão convencional de saliência que coloca o trabalho em primeiro plano, e, em planos bem mais distantes, os papéis restantes.

Indivíduos com baixa saliência no papel de trabalhador são menos satisfeitos com seu trabalho e menos envolvidos com as tarefas de desenvolvimento de carreira. Isto é, dedicam menor tempo e esforço no gerenciamento de suas carreiras profissionais

ou mesmo encontram dificuldades neste gerenciamento em função da ausência de motivação para tal. Menos envolvimento com a carreira pode levar a dificuldades de inserção e progresso num mercado de trabalho cada vez mais exigente em termos de esforço e dedicação, levando estes indivíduos a períodos de desemprego mais freqüentes ou mais longos, ou a carreiras consideradas menos bem sucedidas, o que pode, por sua vez, levar a menor auto-estima em função das dificuldades de ajustamento e valorização social. Muitas vezes, as dificuldades de inserção, permanência e progresso são atribuídas pelo cliente ao contexto socioeconômico, a uma tomada de decisão inadequada ou mesmo a aspectos específicos dos contextos de trabalho e emprego. A demanda por aconselhamento de carreira surge como um pedido de ajuste a uma nova profissão ou nova ocupação em que o cliente possa encontrar realização profissional e pessoal. Pessoas diferentes atribuem ao trabalho significados diferentes, num contexto social que determina um significado especial ao trabalho e ao trabalho duro. Pessoas com baixa saliência no papel de trabalhador podem encontrar sua realização na dedicação a outros papéis, atribuírem ao trabalho um significado instrumental, periférico, e encontrar realização pessoal em um arranjo muito próprio de significados aos papéis. Assim, a intervenção com este grupo deve centrar-se na compreensão da construção de sua estrutura de vida e dos significados atribuídos aos diversos papéis para, então, se compreender as dificuldades de interação com o contexto do mundo do trabalho. Tomar consciência do significado do trabalho e da relação do trabalho com os outros contextos de vida pode ser a chave para uma tomada de decisão não apenas de carreira profissional, mas principalmente de estilo de vida, na medida em que assumir as consequências de um padrão construído conscientemente é a forma privilegiada de se ter controle sobre as decisões de vida futuras.

Apesar de o papel de trabalhador ser culturalmente central, tem-se, atualmente, uma clara idéia de que o equilíbrio entre os papéis está associado a melhor qualidade de vida. Alta saliência no papel de trabalhador associou-se, nos dois estudos acima citados, a maior satisfação com a vida profissional, e este resultado parece estar associado à busca de realização profissional, valor apontado como mais importante para estas amostras. Entretanto, estes resultados podem estar explicados principalmente pelas características da amostra pesquisada. Profissionais de nível superior tendem a ocupar posições com melhores condições de trabalho e de escolha profissional, melhores condições de gerenciamento das tarefas referentes ao papel profissional bem como das tarefas domésticas. Além disto, mais provavelmente possuem estilos de vida que

permitem um melhor equilíbrio entre os diversos contextos de vida. Pode-se pensar que a satisfação de vida global e, especificamente, satisfação com a vida profissional, deve ser maior quando estas condições estão presentes.

Este trabalho traz algumas contribuições importantes à área dos estudos de carreira, mas, principalmente, trouxe algumas questões para pesquisas futuras. A validação do Inventário de Saliência e os achados dos estudos implicam na necessidade de se realizar estudos adicionais com amostras diferenciadas, a fim de se compreender de forma mais ampla os padrões de saliência em populações de níveis socioeconômicos e educacionais diferenciados, bem como a necessidade de se estudar as implicações da multiplicidade de papéis, tanto na interface trabalho/família, área já consagrada de estudos, mas em outras relações e num conjunto maior de papéis. Para a intervenção, é preciso criar-se protocolos de atendimento que avaliem saliência e suas implicações na construção da carreira e da vida como um todo, num procedimento que, definitivamente, perceba o indivíduo como produto e produtor do seu contexto de vida e trabalho.

## REFERÊNCIAS

- Amatea, E. S., Cross, E. G., Clark, J. E., & Bobby, C. L. (1986). Assessing the work and family role expectations of career-oriented men and women: the Life Role Salience Scales. *Journal of Marriage and the Family*, 48, 831-838.
- Anderson, W.P. & Niles, S.G. (2000). Important events in career counseling: client and counselor descriptions. *Career Development Quarterly*, 48, 251-263.
- Antunes, R. (1995). *Adeus ao Trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Astin, A.W. (1984). Student involvement: a developmental theory for higher education. *Journal of College Student Personnell*, 25, 297-308.
- Balbinotti, M. A. A. (2003). A noção transcultural de maturidade vocacional na teoria de Donald Super. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 16(3), 461-473.
- Balbinotti, M.A.A. (2004). *Inventário de Preocupações de Carreira para Adultos – IPC*. Manuscript in preparation.
- Balbinotti, M. A. A. (2007). *Inventário de Preocupações de Carreira de Adultos: achados psicométricos e estado atual*. Manuscript in preparation.
- Bandeira, M. L., Marques, A. L., & Veiga, R. T. (2000). As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: um estudo no ECT / MG. *Revista de Administração Contemporânea*, 4, 133-157.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56, 781-796.
- Barrella, F. A. (2003). *Competências gerenciais: um estudo sobre a influência de valores relativos ao trabalho de gestores*. Unpublished master's thesis. Universidade Presbiteriana Mackenzie. São Paulo, Brasil.
- Bastos, A. V. B., & Borges-Andrade, J. E. (1995). Comprometimento no trabalho: identificando padrões de comprometimento do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato. *Revista Brasileira de Administração*, 1(6), 205-218.
- Bastos, A. V., Pinho, A. D. M., & Costa, C. A. (1995). Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. *Revista de Administração de Empresas*, 35(6), 20-29.
- Beck, U. (1997). Capitalismo sem trabalho. *Ensaio FEE*, 18, 41-55.
- Berger, P.L., & Luckmann, T. (2002). *A Construção Social da Realidade*. 22ª Ed. Petropolis: Vozes.

- Bianchi, S. M., Robinson, J. P., & Milkie, M. A. (2006). *Changing Rhythms of American Family Life*. New York: Russell Sage.
- Biggs, A., & Brough, P. (2005). Investigating the moderating influences of gender upon role salience and work-family conflict. *Equal Opportunities International*, 24(2), 30-41.
- Booth, W. D. (1994). Confirmatory factor analysis of the Adult Career Concerns Inventory in vocational rehabilitation clients: toward a model of career development for people with disability. *Dissertation Abstracts International*, 54(8-B), 4428.
- Borges, L.O. (1997). Atributos e a medida do significado do trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 13(2), 211-221.
- Borges, L.O. (1999). A estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos do trabalho: um estudo empírico de aperfeiçoamento e validação de um questionário. *Estudos de Psicologia*, 4, 107-139.
- Borges, L. O., & Alves Filho, A. (2001). A mensuração da motivação e do significado do trabalho. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 6(2), 177-194.
- Borges, L.O., & Yamamoto, O.H. (2004). O mundo do trabalho. In: J.C. Zanelli, J.E. Borges-Andrade, A.V.B. Bastos. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (PP.24-62). Porto Alegre: Artmed.
- Brandão, M. C. A., & Bastos, A. V. B. (1993). Comprometimento organizacional em uma instituição universitária. *Revista de Administração*, 28(3), 50-61.
- Brown, D. (2002a). The role of work and cultural values in occupational choices, satisfaction, and success: a theoretical statement. *Journal of Counseling and Development*, 80(1), 48-56.
- Brown, D. (2002b). Introduction to theories of career development and choice: origins, evolution, and current efforts. In: D. Brown & L. Brooks (Eds). *Career Choice and Development* (pp.3-24). 4rt Ed. San Francisco: Jossey Bass.
- Brown, S. D., & Lent, R.W. (2005). *Career Development and Counseling – putting theory and research to work*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Burke, P. (1991). Identity processes and social stress. *American Sociological Review*, 56, 836-849.
- Burke, P., & Reitzes, D. C. (1981). The link between identity and role performance. *Social Psychology Quarterly*, 44, 83-92.

- Campbell, K. M., & Campbell, D. J. (1995). Psychometric properties of the Life Role Salience Scales: some construct validation evidence from a sample of nonprofession women. *Educational and Psychological Measurement*, 55, 317-328.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). Is work family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62, 1459-1486. Retrieved from <http://hum.sagepub.com> on 10.12.2009
- Carmona, M. T. P. (1999). *El desarrollo profesional em la edad adulta: adaptación y validación del Adult Career Concerns Inventory (ACCI) em la población española*. Doctoral dissertation. Universidad de Sevilla, Sevilla, Espanha.
- Castells, M. (1999). *A sociedade em rede: A era da informação: economia, sociedade e cultura, v.1*). São Paulo: Paz e Terra.
- Chi-Ching, Y. (1995). The effects of career salience and life-cycle variables on perceptions of work-family interfaces. *Human Relations*, 48, 265-284.
- Coimbra, J.L., Parada, F. & Imaginário, L. (2001). *Formação ao longo da vida e gestão de carreira*. Lisboa: Ministério do Trabalho e Solidariedade. Retrieved from <http://opac.iefp.pt/ipac20> in sep.2005.
- Dose, J. J. (1997). Work values: an integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 219-240.
- Duarte, M. E. (1993). *Preocupações de carreira, valores e saliência das atividades em adultos empregados*. Unpublished doctoral dissertation. Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.
- Duarte, M. E. (1995). Career concerns, values, and role salience in employed men. *The Career Development Quarterly*, 43(4), 338-243.
- Duarte, M. E. (2004). O indivíduo e a organização: perspectivas de desenvolvimento. *Psychologica, Extra- Série*, 549-557.
- Duarte, M. E. (2006). Desenvolvimento e gestão de carreiras: Prelúdio e fugas (ou a psicologia da construção da vida). *Revista Portuguesa de Psicologia*, 39, 41-63.
- Duarte, M.E. , Lassance, M. C. P., Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R., Vianen, A. E. M. (in press). A Construção da vida: um novo paradigma para entender a carreira no século XXI. *Revista Interamericana de Psicologia*.



- Dubin, R., Champoux, J. E., & Porter, L. W. (1975). Central life interests and organizational commitment of blue collar and clerical workers. *Administrative Science Quarterly*, 20, 411-421.
- Eagle, B. W., Icenogle, M. L., Maes, J. D., & Miles, E. W. (1998). The importance of employee demographic profiles for understanding experiences of work-family interroles conflicts. *Journal of Social Psychology*, 138, 690-709.
- England, G.W. (1991). The meaning of work in the USA: recent changes. *European work and organizational psychology*, 1, 111-124.
- Farmer, H. S. (1983). Career and homemaking plans for high school youth. *Journal of Counseling Psychology*, 30, 40-45.
- Ferreira-Marques, J., & Miranda, M. J. (1995). Developing the Work Importance Study. In: D.E. Super & B. Sverko (Eds) *Life roles, values, and careers- International findings of the Work Importance Study* (pp.62-74). San Francisco: JosseyBass.
- Fisher, K., McCulloch, A. & Gershuny, J. (1999). *British fathers and children*. Working Paper. University of Essex: Institute for Social and Economic Research.
- Frone, M. R.; Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Fuss, I., Nubling, M., Hasselhorn, H. M., Schwappach, D., & Rieger, M. A. (2008). Working conditions and work-family conflict in german hospital physicians: Psychological and organizational predictors and consequences [Versão eletrônica]. *BMC Public Health*, 8, 353. Retrieved from <http://search.bvsalud.org/regional/resources/mdl-18840296> in 05.10.2009
- Gallie, D., & Russel, H. (2009). Work-family conflict and working conditions in Western Europe. *Social Indic Research*, 93, 445-467.
- Gonçalves, C. & Coimbra, J.M. (2002). *Significados construídos em torno da experiência profissional/trabalho*. Retrieved from [www.psicologia.com.pt/artigos](http://www.psicologia.com.pt/artigos) in 12.09.2006
- Gonçalves, C. M. & Coimbra, J. L. (2004). *Construção e desenvolvimento da Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho*. Manuscript in preparation.
- Gottfredson, L.S. (2002). Gottfredson's Theory of Circumscription, Compromise, and Self-creation. In: D. Brown & L. Brooks (Eds). *Career Choice and Development* (pp.85-148). 4rt Ed. San Francisco: Jossey Bass.

- Gottfredson, L. (2005). Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 71-100). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Gouws, D.J. (1995). The role concept in career development. In: D.E.Super & B. Sverko, B. *Life roles, values, and careers- International findings of the Work Importance Study* (pp.22-53). San Francisco: JosseyBass.
- Greenhaus, J. H. (1971). An investigation of the role of career salience in vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 1(3), 209-216.
- Greenhaus, J. H., & Simon, W. E. (1976). Self-esteem, career salience and the choice of an ideal occupation. *Journal of Vocational Behavior*, 8(1), 51-58.
- Greenhaus, J. H., & Simon, W. E. (1977). Career salience, work values, and vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 10(1), 104-110.
- Greenhaus, J. H., & Sklarew, N. D. (1981). Some sources and consequences of career exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 18(1), 1-12.
- Grönlund, A. (2007). More control, less conflict? Job demand-control, gender and work-family conflict. *Gender, Work and Organization*, 14(5), 476-496.
- Hackett, R. D., Lapierre, L. M., & Hausdorf, P. A. (2001). Understanding the links between work commitment constructs. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 392-413.
- Hackman, J., & Oldham, G. (1976). Motivation through the design of work: test f a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Harpaz, I. (1999). Work values in Israel: stability and change over time. *Monthly Labor Review*, 122, 46-50.
- Harpaz, I. & Fu, X. (2002). The structure of the meaning of work: a relative stability amidst change. *Human relations*, 55, 639- 646.
- Harpaz, I. & Snir, R. (2003). Workaholism: its definition and nature. *Human Relations*, 56, 291-319.
- Hill, E. J., Jacob, J. I., Shannon, L. L., Brennan, R. T., Blanchard, V. L., & Martinengo, G. (2008). Exploring the relationship of workplace flexibility, gender, and life stage to family-to-work conflict and stress and burnout. *Community, Work & Family*, 11(2), 165-181.

- Hogg, M. A. (2000). Subjective uncertainty reduction through self-categorization: A motivational theory of social identity process. *European Review of Social Psychology*, 11, 233-255.
- Hughes, E. C. (1937). Institutional office and the person. *American Journal of Sociology*, 43, 404-413.
- Jansen, N. W., Kant, I., Kristensen, T. S., & Nijhuis, F. J. (2003). Antecedents and consequences of work-family conflict: A prospective cohort study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45, 479-491.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-349.
- Lassance, M.C.P. (2005). Adultos com dificuldades de ajustamento ao trabalho: ampliando o enquadre da orientação vocacional de abordagem evolutiva. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 6(1), 41-51.
- Lassance, M.C.P., & Sparta, M. (2003). A orientação profissional e as transformações do mundo do trabalho. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4 (1/2), 13-19.
- Lew, C. C. (2003). *A factor analytic study of adult career concerns, career status and career resilience*. Doctoral Dissertation. University of Jonnesburg.
- Lopes, C. C. (2004). *Valores do trabalho e valores organizacionais: um estudo multicaso*. Master's thesis. Universidade Presbiteriana Mackenzie. São Paulo, Brasil.
- Luzzo, D. A. (1994). An analysis of gender and ethnic differences in college student's commitment to work. *Journal of Employment Counseling*, 31, 38-45.
- Madill, H. M., Brintnell, E. S. G., Macnab, D., Stewin, L. L., & Fitzsimmons, G.W. (1988). The delicate balance: working and family roles. *International Journal for the Advancement of Counseling*, 11, 219-230.
- Masi, D. De (1999). *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial* (Y.A. Figueiredo, Trans.). Rio de Janeiro: José Olympio.
- McCloskey, G. M. (1985). An investigation of the content and construct validity of the Adult Career Concerns Inventory. *Dissertation Abstracts International*, 86(8-B0), 2788.
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 8-19.

- Morin, E. M., Tonelli, M. J., & Pliopas, A. L. V. (2007). O trabalho e seus sentidos. *Psicologia e Sociedade, 19*, 47-56.
- MOW International Research Team (1987). *The meaning of working*. New York: Academic Press.
- Munson, W. M. (1992). Self- steem, vocational identity, and career salience in high school students. *The Career Development Quarterly, 40*, 361-368.
- Nevill, D. D. (1995). Perceptions and expectations of the worker and homemaker roles in Australia, Portugal and the United States. In: D.E. Super & B. Sverko (Eds). *Life roles, values, and careers- International findings of the Work Importance Study* (pp. 339-345). San Francisco: JosseyBass.
- Nevill, D. D., & Nazario, A. (1995). The importance of work in two waves of Cuban immigrants to the United States. In: D.E. Super & B. Sverko (Eds.) *Life roles, values, and careers- International findings of the Work Importance Study* (296-307). San Francisco: JosseyBass.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2007). The school to work transition: a role identity perspective. *Journal of Vocational Behavior, 71*, 114-134.
- Niles, S. G., & Anderson Jr, W. P. (1993). Career development and adjustment: the relation between concerns and stress. *Journal of Employment Counseling, 30*, 79-87.
- Niles, S. G., Anderson Jr., W. P., Hartung, P. J., & Staton, A. R. (1999). Identifying client types from Adult Career Concerns Inventory scores. *Journal of Career Development, 25*(3), 173-185.
- Niles, S.G. & Harris-Bowlsbey, J. (2005). *Career development interventions in the 21<sup>st</sup> century*. 2<sup>nd</sup> Ed. Upper Siddle River: Merrill Prentice Hall.
- Niles, S. G., & Goodnough, G.E. (1996). Life-role salience and values: a review of recent research. *The Career Development Quarterly, 45*(1), 65-86.
- Niles, S. G., Lewis, D. M., & Hartung, P. J. (1997). Using the Adult Career Concerns Inventory to measure task involvement. *The Career Development Quarterly, 46*(1), 87-97.
- Norton, T. R., Gupta, A., Stephens, M. A. P., Nartire, L. M., & Townsend, A. L. (2005). Stress, rewards and change in the centrality of women's family and work roles: mastery as a mediator. *Sex Roles, 52*(5/6), 325-335.
- Nurmi, J., Salmela-Aro, K., & Koivisto, P. (2002). Goal importance and related achievement beliefs and emotions during the transition from vocational school

- to work: antecedents and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 241-261.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2005). Impacto dos valores laborais e da interferência família-trabalho no estresse ocupacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 21(2), 173-180.
- Park, A., Curtice, R., Thomson, K., Phillips, M., & Johnson, M. (2007). *British Social Attitudes, the 23<sup>rd</sup> Report: perspectives on a changing society*. London: the National Centre for Social Research. Retrieved from <http://www.natcen.ac.uk> in 12.05.2009
- Patel, C. J., Beekhan, A., Paruk, Z., & Raamgoon, S. (2008). Work-family conflict, job satisfaction and spousal support: An exploratory study of nurses' experience [Versão eletrônica]. *Curationis*, 31(1), 38-44. Retrieved from <http://search.bvsalud.org/regional/resources/mdl-18592947> in 05.15.2009.
- Patton, W., & Lokan, J. (2001). Perspectives on Donald Super's construct of career maturity. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 31-48.
- Perrone, K. M. (1999). Balancing life roles to achieve career hapinenn and life satisfaction. *Career Planning and Adult Development Journal*, 15, 49-58.
- Perrone, K. M., AEGisdóttir, S., Webb, L. K., & Blalock, R. H. (2006). Work-family interface: commitment, conflict, coping and satisfaction. *Journal of Career Development*, 32, 286-299.
- Perrone, K. M., & Civiletto, C. L. (2004). The impact of role salience on life satisfaction. *Journal of Employment Counseling*, 41(3), 105-116.
- Perrone, K. M.; Gordon, P. A.; Fitch, J. C., & Civiletto, C. L. (2003). The adult career concerns inventory: development of a short form. *Journal of Employment Counseling*, 40(4), 172-180.
- Porto, J. B., Pilati, R., Teixeira, M. L. M., Louback, J. C., Rodrigues, M., & Pereira, E. L. (2006). Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Valores Relativos ao Trabalho. In: Encontro da ANPAD, Salvador. Enanpad, 2006. Porto Alegre: ANPAD, 2006.
- Porto, R. N., & Tamayo, A. (2003). Escala de Valores relativos ao Trabalho – EVT. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 19(2), 145-152.
- Porto, J. B., & Tamayo, A. (2007). Estrutura dos valores pessoais: a relação entre valores gerais e laborais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 23(1), 63-70.

- Reitzes, D. C., & Murtan, E. J. (1994). Self-concept as the organization of roles: Importance, centrality, and balance. *The Sociological Quarterly*, 43, 647-667.
- Rifkin, J. (1995). *O fim dos empregos*. São Paulo: Makron Books do Brasil.
- Rueda, F. J. M. (2009). Produção Científica da Revista Brasileira de Orientação Profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(2), 129-139.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: The Free Press.
- Russell, J. A., & Eby, L. T. (1993). Career assessment strategies for women in management. *Journal of Career Assessment*, 1(3), 267-293.
- Sarriera, J.C. (2007) Orientação profissional no Brasil: abordagens e intervenções em contextos diversificados. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 8(1), 99-101.
- Savickas, M.L. (1993). Career counseling in the postmodern era. *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly*, 7, 205-215.
- Savickas, M.L. (1997). Career adaptability: an integrative construct for Life-span, Life-space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-260.
- Savickas, M. L. (2001). Reinvigorating the study of careers. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 381-385.
- Savickas, M.L. (2002). Career Construction – a developmental theory of vocational behavior. In: D. Brown & L. Brooks (Eds). *Career choice and development*. 4<sup>th</sup> ed. San Francisco: Jossey-Bass. P. 149-205.
- Savickas, M. L., Passen, A. J. & Jarjoura, D. G. (1988). Career concern and coping as indicators of adult vocational development. *Journal of Vocational Behavior*, 33, 82-98.
- Schlossberg, N. K. (1984). *Counseling adults in transition*. New York: Springer
- Sennett, R. (2008). *A corrosão do caráter: Conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo* (13a ed.). São Paulo: Record. (Original work published 1985)
- Smart, R., & Peterson, C. (1997). Super's career stages and the decision to change careers. *Journal of Vocational Behavior*, 51(3), 358-374.
- Smeaton, D., & Marsh, A. (2006). *Maternity and Paternity Rights and Benefits: Survey of Parents 2005*. *Employment Relations Research Series No. 50*. Department of Trade and Industry. Retrieved from [www.berr.gov.uk/files/file27446.pdf](http://www.berr.gov.uk/files/file27446.pdf) in 01.20.2010
- Soares, C. R. (1992). *Significado do Trabalho: um estudo comparativo de categorias ocupacionais*. Master's thesis. Brasília: Instituto de Psicologia, UNB.

- Souza, M.S. (2007). A diversidade da orientação profissional brasileira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 8(1), 95-97.
- Stumpf, S. A., & Lockhart, M. C. (1987). Career exploration: work role salience, work preferences, beliefs, and behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 30(3), 258-269.
- Stryker, S. (1980). *Symbolic Interactionism: A social structural version*. Menlo Park, CA: Benjamin Cummings.
- Stryker, S., & Burke, P. J. (2000). The past, present and future of an Identity Theory. *Social Psychology Quarterly*, 63, 284-297.
- Stryker, S., & Serpe, R. T. (1994). Identity salience and psychological centrality: Equivalent, overlapping, or complementary concepts? *Social Psychology Quarterly*, 57, 16-35.
- Stumpf, S. A., & Lockhart, M. C. (1987). Career exploration: Work-role salience, work preferences, beliefs and behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 30, 258-269.
- Sue, D.W., Arredondo, P., & McDavis, R.J. (1992). Multicultural Counseling Competencies and Standards: a call to the profession. *Journal of Counseling & Development*, 70, 477-486.
- Sugalski, T. D., & Greenhaus, J. H. (1986). Career exploration and goal setting among managerial employees. *Journal of Vocational Behavior*, 29, 102-114.
- Super, D.E. (1957). *The Psychology of Careers*. New York: Harper and Row.
- Super, D.E. (1963). Self-concepts in career development. In: D.E. Super, R. Starishevsky, N. Matlin, & J.P. Jordaan. *Career Development: self-concept theory* (pp.1-16). New York: College Entrance Examination Board.
- Super, D. E. (1977). Vocational maturity in midcareer development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D.E. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D.E. (1982). The relative importance of work: Models and measures for meaningful data. *The Counseling Psychologist*, 10(4), 95-103.
- Super, D. E. (1985). Coming of age in Middletown: careers in the making. *American Psychologist*, 40, 405-414.
- Super, D.E. (1990). A Life-span, Life-space to career development. In: D. Brown & L. Brooks (Eds). *Career Choice and Development. Applying contemporary theories to practice* (pp.197-261). 2<sup>nd</sup> Ed. San Francisco: Jossey Bass.

- Super, D.E. (1995). Values: their nature, assessment, and practical use. In: D. E. Super & B. Sverko (Eds). *Life roles, values, and careers- International findings of the Work Importance Study* (pp.54-61). San Francisco: JosseyBass.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: some theoretical problems. *British Journal of Guidance and Counseling*, 9, 194-201.
- Super, D. E., & Nevill, D.D. (1984). Work role salience as a determinant of career maturity in high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 25(1), 30-44.
- Super, D. E., & Nevill, D. D. (1986a). *The value scale: Theory, application, and research*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Super, D. E., & Nevill, D. D. (1986b). *The Salience Inventory: Theory, application, and research*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The Life-span, Life-space Approach to Careers. In: D. Brown & L. Brooks (Eds). *Career Choice and Development* (pp.121-178). 3<sup>rd</sup> Ed. San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E., & Sverko, B. (Orgs.). (1995). *Life roles, values, and careers- International findings of the Work Importance Study*. San Francisco: Jossey Bass.
- Super, D. E., Thompson, A. S., & Lindeman, R. H. (1988). *Adult Career Concerns Inventory: manual for research and exploratory use in counseling*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Sverko, B. (2001). Life roles and values in international perspective: Super's contribution through the Work Importance Study. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 121-130.
- Sverko, B., & Super, D. E. (1995). The findings of the Work Importance Study. In: D.E. Super & B. Sverko (Eds). *Life roles, values, and careers- International findings of the Work Importance Study* (pp.349-358). San Francisco: Jossey Bass.
- Sverko, B., & Vizek-Vidovic, V. (1995). Studies of the meaning of work: approaches, models and some of the findings. In: D.E. Super & B. Sverko (Eds). *Life roles, values, and careers- International findings of the Work Importance Study* (pp.3-21). San Francisco: JosseyBass.
- Tamayo, A., Lage, S. S., Monteiro, E., Curado, R., Dutra, H. F., Grico, M. I. M., & Paulino, J. C. (1993). Autoconceito e comprometimento organizacional. In: Sociedade Brasileira de Psicologia (org). *XXIII Reunião Anual de Psicologia. Resumos*, p. 233. Ribeirão Preto: SBP.



- Tamayo, A., Souza, M. G. S., Vilar, L. S., Ramos, J. L., Albernaz, J. V., & Ferreira, N. P. (2001). Prioridades axiológicas e comprometimento organizacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 17*(1), 27-35.
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M., Lassance, M. C. P., & Silva, M. C. (2007). Produção científica em orientação profissional: uma análise da Revista Brasileira de Orientação Profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 8*(2), p. 25-40.
- Thoits, P. A. (1983). Multiple identities and psychological well-being. *American Journal of Orthopsychiatry, 53*(2), 167-181.
- Tolfo, S. R., & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia e Sociedade, 19*, 38-46.
- Toni, M. De (2003). Visões sobre o trabalho em transformação. *Sociologias, 9*, 246-286.
- Vignoles, V. L., Regalia, C., Manzi, C., Colledge, J., & Scabini, E. (2006). Beyond self-esteem: influence of multiple motives on identity construction. *Journal of Personality and Social Psychology, 90*, 308-333.
- Vondracek, F. W., Lerner, R. M., & Schulenberg, J. E. (1986). *Career Development: a life-span development approach*. Hillsdale: Erlbaum.
- Watson, M. B., & Stead, G. B. (1990). Work-salience of south african adolescents. *Journal of Vocational Behavior, 36*, 249-257.
- Watson, M. B., Stead, G. B., & De Jager, J. (1995). The career development of black and white south African university students. *International Journal for the Advancement Counseling, 18*, 39-47.
- Wester, K. L. (2006). Career concerns of master's-level community and school counselor trainees. *The Free Library*. Retrieved from <http://www.thefreelibrary.com/id=157081527> in 03.14.2008
- Young, R.A., Valach, L. & Collin, A. (2002). A contextualist explanation of career . In: D. Brown & L. Brooks (Eds). *Career choice and development* (pp.206-254). 4<sup>th</sup> ed. San Francisco: Jossey-Bass.
- Zanelli, J. C. (2009). *Estresse nas organizações de trabalho*. Porto Alegre: Artmed.

## ANEXO A

### Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Esta pesquisa pretende identificar como as pessoas se relacionam com os diversos papéis que desempenham na vida cotidiana e estabelecer relações com alguns aspectos da sua carreira. Para tanto, você será solicitado a responder a quatro escalas e um questionário:

- O questionário solicita algumas informações gerais.
- A primeira escala solicita que você forneça algumas informações sobre sua relação com o trabalho, estudo, lar e família, comunidade e lazer.
- A segunda escala solicita informações sobre a importância que, para você, têm os papéis conjugal (marido/esposa) e parental (como pai/mãe).
- A terceira escala solicita informações sobre seus valores de trabalho.
- A última escala solicita informações sobre seu desenvolvimento de carreira.

O tempo estimado para responder a estes instrumentos é de aproximadamente 30 minutos.

Informo que sua identidade não poderá ser revelada em momento algum.

Qualquer dúvida a respeito desta pesquisa poderá ser esclarecida diretamente com a pesquisadora responsável, Prof<sup>a</sup> Maria Célia Lassance, pelos telefones (51) 3308-5454 ou pelo e-mail [maria.lassance@ufrgs.br](mailto:maria.lassance@ufrgs.br)

Por favor, abra o arquivo em Adobe, leia-o atentamente e, se desejar, imprima-o. Este arquivo contém informações mais completas sobre a pesquisa, condições de armazenamento dos dados e sigilo.

Após declarar seu consentimento, você terá acesso aos instrumentos.

## ANEXO B

### QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

IDADE \_\_\_\_\_ SEXO FEM( ) MASC( )

ESCOLARIDADE ENSINO MÉDIO incompleto ( ) completo ( )  
ENSINO SUPERIOR incompleto ( ) completo ( )  
Pós-graduação: especialização ( ) Mestrado ( ) Doutorado ( )

#### RENDA FAMILIAR:

Menos de R\$ 500,00  
Entre R\$ 500,00 e R\$ 1000,00  
Entre R\$ 1001,00 e R\$ 2000,00  
Entre R\$ 2001,00 e R\$ 3000,00  
Entre R\$ 3001,00 e R\$ 4000,00  
Entre R\$ 4000,00 e R\$ 5000,00  
Entre R\$ 5001,00 e R\$ 6000,00  
Acima de R\$ 6000,00

#### ESTADO CIVIL:

Solteiro(a) ( ) Casado(a) formal ou informalmente ( ) Separado/divorciado(a) ( )  
Viúvo(a) ( )

#### SITUAÇÃO FAMILIAR (com quem você mora)

1. sozinho(a)
2. com marido/esposa ou companheiro(a) (sem filhos)
3. com marido/esposa ou companheiro(a) e filhos
4. com pais ou parentes
5. com filho(s)
6. com amigos ou conhecidos
7. outros

#### SITUAÇÃO OCUPACIONAL:

Você está trabalhando atualmente? Sim ( ) Não( )

#### Se sim:

Qual o setor: Comércio ( ) Indústria ( ) Serviços( )

Tipo de organização: Pública ( ) Privada ( )

Você já esteve desempregado(a) ? Não ( ) Sim ( )

Se sim:

Quantas vezes ?	
Na última vez, por quanto tempo?	

Você se sente satisfeito com a sua profissão ou ocupação?

Muito insatisfeito ( ) Insatisfeito ( ) Nem satisfeito nem insatisfeito ( )

Satisfeito ( ) Muito satisfeito ( )

Você se sente satisfeito com o nível que atingiu até o momento na sua carreira?

Muito insatisfeito ( ) Insatisfeito ( ) Nem satisfeito nem insatisfeito ( )

Satisfeito ( ) Muito satisfeito ( )

Utilize o espaço abaixo, caso queira fazer algum comentário sobre sua situação ocupacional:

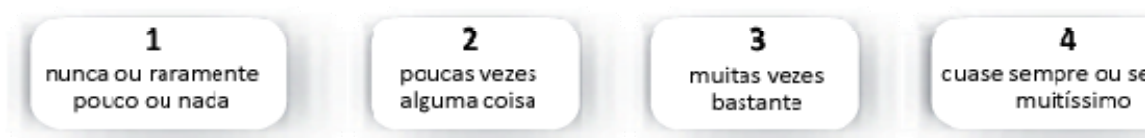
--

## ANEXO C

### Inventário de Saliência

Este inventário de atividades, atitudes e valores investiga o sentido e a importância que têm, para você, os vários tipos de atividades que você realiza. Por favor, responda a todas as questões o melhor que puder; não pule nenhuma. Suas respostas serão úteis para melhor compreender e auxiliar as pessoas.

Utilize a escala abaixo para indicar o quão verdadeira é cada uma das afirmações para você em cada uma das cinco atividades:



As cinco palavras-chave utilizadas neste inventário estão definidas abaixo:

**Estudo:** Fazer cursos, freqüentar a escola (aulas diurnas ou noturnas, palestras ou trabalho em laboratório); preparar-se para a aula, estudar em uma biblioteca ou em casa; além do estudo independente, formal ou informal.

**Trabalho:** Em troca de remuneração ou algum outro benefício, trabalhando para alguém ou para si mesmo.

**Comunidade:** Atividades com organizações ou entidades comunitárias, como grupos recreativos, escoteiros, Cruz Vermelha, agências de assistência social, associações de moradores ou pais e mestres, partidos políticos e sindicatos.

**Lar e Família:** Arrumar o quarto, apartamento ou casa; preparar refeições ou tirar a mesa e lavar a louça após as refeições; fazer compras; cuidar de pessoas dependentes como crianças ou pais idosos.

**Tempo Livre:** Participar de atividades esportivas; assistir à TV; praticar hobbies; ir ao cinema, teatro ou shows; ler; relaxar ou não fazer nada; passar tempo com a família e amigos.

**POR FAVOR, RESPONDA A TODAS AS QUESTÕES. TRABALHE RAPIDAMENTE. SE VOCÊ NÃO TIVER CERTEZA, PENSE: SEU PRIMEIRO PENSAMENTO É, MAIS PROVAVELMENTE, A RESPOSTA CERTA PARA VOCÊ.**

**PARTICIPAÇÃO** (o que você realmente faz ou fez recentemente):

**A) Tenho dedicado meu tempo a atividades relacionadas com...**

trabalho				estudo				comunidade				casa e família				tempo livre			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

**B) Eu tenho falado com as pessoas sobre...**

trabalho				estudo				comunidade				casa e família				tempo livre			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

**C) Eu tenho lido sobre...**

trabalho				estudo				comunidade				casa e família				tempo livre			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

**D) Eu tenho aproveitado oportunidades em...**

trabalho				estudo				comunidade				casa e família				tempo livre			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

**E) Eu tenho participado ativamente em uma organização relacionada com...**

trabalho				estudo				comunidade				casa e família				tempo livre			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

**F) Eu venho melhorando meu desempenho em...**

trabalho				estudo				comunidade				casa e família				tempo livre			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

**G) Eu estou ativamente envolvido(a) em atividades relacionadas com...**

trabalho				estudo				comunidade				casa e família				tempo livre			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

**H) Eu obtive conquistas em atividades relacionadas com...**

trabalho				estudo				comunidade				casa e família				tempo livre			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

**I) Sempre que posso, eu participo de atividades relacionadas com...**

trabalho				estudo				comunidade				casa e família				tempo livre			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

**J) Eu tenho algumas revistas ou livros relacionados com...**

trabalho				estudo				comunidade				casa e família				tempo livre			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

**COMPROMETIMENTO** (como você se sente sobre):

A) É ou será importante para mim ser bom em atividades relacionadas com...

trabalho				estudo				comunidade				casa e família				tempo livre			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

B) Eu gostaria de me envolver mais em atividades relacionadas com...

trabalho				estudo				comunidade				casa e família				tempo livre			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

C) Eu gostaria de ser lembrado pelo que fiz em...

trabalho				estudo				comunidade				casa e família				tempo livre			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

D) Eu gostaria de estar envolvido por muitos anos com...

trabalho				estudo				comunidade				casa e família				tempo livre			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

E) Eu realmente estou comprometido(a) a ser ativo(a) em atividades relacionadas com...

trabalho				estudo				comunidade				casa e família				tempo livre			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

F) Eu estou ou ficarei orgulhoso em ser bem sucedido em...

trabalho				estudo				comunidade				casa e família				tempo livre			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

G) Eu realmente me sinto pessoalmente envolvido(a) com...

trabalho				estudo				comunidade				casa e família				tempo livre			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

H) Eu admiro as pessoas que são boas em...

trabalho				estudo				comunidade				casa e família				tempo livre			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

I) Eu acho recompensador participar de...

trabalho				estudo				comunidade				casa e família				tempo livre			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

J) Eu gostaria de ter bastante tempo para...

trabalho				estudo				comunidade				casa e família				tempo livre			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

## EXPECTATIVA DE VALOR

Não há duas pessoas que desejem exatamente as mesmas coisas, no mesmo grau, na mesma atividade. Nesta seção, solicitamos que você indique que valores você busca ou deseja encontrar em cada um dos cinco tipos de atividade. O que você avalia pode ter diferenças em importância para as atividades.

Indique quanta oportunidade você encontra ou espera encontrar para realizar cada valor em cada tipo de atividade. Ocasionalmente, um valor pode não se aplicar a um papel; quando isto acontecer, marque 1.

### Quanta oportunidade você vê agora ou no futuro em cada uma das 5 áreas para...

#### A) utilizar suas habilidades e conhecimentos

trabalho				estudo				comunidade				casa e família				tempo livre			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

#### B) ver seus esforços recompensados

trabalho				estudo				comunidade				casa e família				tempo livre			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

#### C) tornar a vida mais bela

trabalho				estudo				comunidade				casa e família				tempo livre			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

#### D) ajudar as pessoas

trabalho				estudo				comunidade				casa e família				tempo livre			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

#### E) agir por conta própria

trabalho				estudo				comunidade				casa e família				tempo livre			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

#### F) descobrir ou criar coisas novas

trabalho				estudo				comunidade				casa e família				tempo livre			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

#### G) ter um bom padrão de vida

trabalho				estudo				comunidade				casa e família				tempo livre			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

#### H) viver a vida da sua própria maneira

trabalho				estudo				comunidade				casa e família				tempo livre			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

#### I) ser fisicamente ativo

trabalho				estudo				comunidade				casa e família				tempo livre			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4



J) ser admirado pelo seu conhecimento e capacidade

trabalho				estudo				comunidade				casa e família				tempo livre			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

K) sentir que pode se arriscar

trabalho				estudo				comunidade				casa e família				tempo livre			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

L) fazer coisas com outras pessoas

trabalho				estudo				comunidade				casa e família				tempo livre			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

M) fazer coisas diferentes

trabalho				estudo				comunidade				casa e família				tempo livre			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

N) ter boas condições de conforto para realizar as atividades

trabalho				estudo				comunidade				casa e família				tempo livre			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

## ANEXO D

### LIFE ROLE SALIENCE SCALES - subescalas de papel conjugal e parental adaptadas – forma final

Esta escala avalia o quanto você valoriza os papéis parentais (pai/mãe) e conjugais (companheira ou esposa/companheiro ou marido) e o quanto você investe ou estaria disposto a investir neles. Aqui solicita-se que você avalie o quanto concorda ou discorda de cada uma das afirmações.

Avalie as afirmações abaixo, de acordo com a legenda:

- |   |
|---|
| <p><b>(1) discordo</b><br/><b>(2) mais discordo que concordo</b><br/><b>(3) não concordo nem discordo</b><br/><b>(4) mais concordo que discordo</b><br/><b>(5) concordo</b></p> |
|---|

1. A idéia geral de ter filhos e criá-los não me atrai (item invertido)	1	2	3	4	5
2. É mais importante para mim ter algum tempo para mim mesmo(a) e para meu próprio desenvolvimento do que ter filhos e ser responsável pela criação deles	1	2	3	4	5
3. Dedico ou pretendo dedicar bastante do meu tempo e energia na criação dos meus próprios filhos	1	2	3	4	5
4. Eu não me envolveria muito com o cuidado de crianças	1	2	3	4	5
5. É importante para mim sentir que sou (ou serei) um bom pai ou boa mãe	1	2	3	4	5
6. Embora o papel de mãe ou pai exija muitos sacrifícios, o amor e o prazer proporcionados pelos filhos valem a pena	1	2	3	4	5
7. Estar envolvido(a) nos detalhes cotidianos da criação dos filhos prejudicaria outras áreas da minha vida das quais não estou disposto(a) a abrir mão	1	2	3	4	5
8. Minha vida seria vazia se eu não tivesse filhos	1	2	3	4	5
9. Se eu optasse por não ter filhos, acabaria me arrependendo	1	2	3	4	5
10. Eu me envolvo ou me envolveria completamente nas questões do dia-a-dia relacionadas à criação dos filhos	1	2	3	4	5
11. Estar casado(a) com alguém que eu ame é mais importante do que qualquer outra coisa.	1	2	3	4	5
12. Espero que as maiores satisfações na minha vida venham do meu casamento	1	2	3	4	5
13. Espero que o casamento me dê mais satisfação pessoal do que qualquer outra coisa com que esteja envolvido(a)	1	2	3	4	5
14. Ter um casamento bem sucedido é o mais importante na vida para mim	1	2	3	4	5
15. Eu me esforçaria muito para construir um bom relacionamento conjugal mesmo que significasse limitar minhas oportunidades de buscar outras metas pessoais	1	2	3	4	5
16. Eu comprometeria todo o tempo que fosse necessário para fazer com que meu/minha parceiro(a) sinta-se amado(a), apoiado(a) e cuidado(a)	1	2	3	4	5
17. Eu dedicaria bastante tempo e energia na construção ou manutenção de um relacionamento conjugal	1	2	3	4	5
18. Minha vida pareceria vazia se nunca me casasse	1	2	3	4	5

## ANEXO E

### ESCALA DE VALORES RELATIVOS AO TRABALHO

Neste questionário você deve perguntar a si próprio: "Quais são os motivos que me levam a trabalhar?", mesmo que, atualmente, você não esteja trabalhando. Esses motivos constituem os valores do trabalho.

A seguir, há uma lista de valores do trabalho. Pedimos sua colaboração para avaliar quão importante cada valor é para você como um princípio orientador em sua vida no trabalho, circulando o número, à direita de cada valor, que melhor indique a sua opinião. Use a escala de avaliação abaixo:

COMO PRINCÍPIO ORIENTADOR EM MINHA VIDA NO **TRABALHO**, esse motivo é:

1	2	3	4	5
Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	Extremamente importante

Quanto maior o número (1, 2, 3, 4, 5), mais importante é o valor como um princípio orientador em sua vida no trabalho. Tente diferenciar, tanto quanto possível, os valores entre si, usando para isso todos os números. Evidentemente, você poderá repetir os números em suas respostas/avaliações.

<b>É importante para mim:</b>					
1. Estabilidade financeira	1	2	3	4	5
2. Ser independente financeiramente	1	2	3	4	5
3. Combater injustiças sociais	1	2	3	4	5
4. Realização profissional	1	2	3	4	5
5. Realizar um trabalho significativo para mim	1	2	3	4	5
6. Competitividade	1	2	3	4	5
7. Trabalho intelectualmente estimulante	1	2	3	4	5
8. Autonomia para estabelecer a forma de realização do trabalho	1	2	3	4	5
9. Poder me sustentar	1	2	3	4	5
10. Ter prazer no que faço	1	2	3	4	5
11. Conhecer pessoas	1	2	3	4	5
12. Satisfação pessoal	1	2	3	4	5
13. Trabalho interessante	1	2	3	4	5
14. Crescimento intelectual	1	2	3	4	5
15. Seguir a profissão da família	1	2	3	4	5
16. Gostar do que faço	1	2	3	4	5
17. Status no trabalho	1	2	3	4	5
18. Ganhar dinheiro	1	2	3	4	5
19. Ser útil para a sociedade	1	2	3	4	5
20. Auxiliar os colegas de trabalho	1	2	3	4	5
21. Preservar minha saúde	1	2	3	4	5
22. Ter prestígio	1	2	3	4	5
23. Bom relacionamento com colegas de trabalho	1	2	3	4	5
24. Identificar-me com o trabalho	1	2	3	4	5
25. Supervisionar outras pessoas	1	2	3	4	5
26. Amizade com colegas de trabalho	1	2	3	4	5

<b>É importante para mim:</b>					
27. Competir com colegas de trabalho para alcançar as minhas metas profissionais	1	2	3	4	5
28. Ter compromisso social	1	2	3	4	5
29. Colaborar para o desenvolvimento da sociedade	1	2	3	4	5
30. Realização pessoal	1	2	3	4	5
31. Ter superioridade baseada no êxito do meu trabalho	1	2	3	4	5
32. Mudar o mundo	1	2	3	4	5
33. Ter fama	1	2	3	4	5
34. Ter notoriedade	1	2	3	4	5
35. Estabilidade no trabalho	1	2	3	4	5
36. Ajudar os outros	1	2	3	4	5
37. Suprir necessidades materiais	1	2	3	4	5
38. Enfrentar desafios	1	2	3	4	5
39. Ser feliz com o trabalho que realizo	1	2	3	4	5
40. Trabalho variado	1	2	3	4	5
41. Aprimorar conhecimentos da minha profissão	1	2	3	4	5
42. Obter posição de destaque	1	2	3	4	5
43. Ter melhores condições de vida	1	2	3	4	5
44. Trabalho que requer originalidade e criatividade	1	2	3	4	5
45. Colaborar com colegas de trabalho para alcançar as metas de trabalho do grupo.	1	2	3	4	5

## ANEXO F

### INVENTÁRIO DE PREOCUPAÇÕES E ENVOLVIMENTO COM AS TAREFAS DE CARREIRA (IPC-r - grades atitudinal e comportamental)

GRADE PARA A PRIMEIRA CLUNA		GRADE PARA A SEGUNDA COLUNA	
1	Atualmente isso não me tem preocupado	1	Ainda não pensei nisto
2	Atualmente isso me tem preocupado pouco	2	Já pensei nisto mas não sei o que fazer a respeito
3	Atualmente isso me tem preocupado	3	Sei o que tenho de fazer
4	Atualmente isso me tem preocupado muito	4	Estou atualmente fazendo o que é necessário a respeito
5	Atualmente isso me tem preocupado muitíssimo	5	Já fiz isto

	Preocupação					Envolvimento				
1. Descobrir o tipo de trabalho que é mais adequado para mim.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. Encontrar um tipo de trabalho que realmente me interessa	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. Começar na minha área profissional escolhida.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. Estar estabelecido em um emprego em que eu possa permanecer.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. Tornar-me particularmente conhecedor ou competente em meu trabalho.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. Planejar como progredir na linha de trabalho em que estou estabelecido.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7. Manter o respeito das pessoas de minha área.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. Manter-me atualizado com os novos conhecimentos, equipamentos e métodos (técnicas) de minha área.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9. Identificar novos problemas para resolver.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
10. Desenvolver métodos (caminhos) mais fáceis para fazer meu trabalho.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
11. Fazer bons planos para a minha aposentadoria.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
12. Ter um bom lugar para viver quando eu me aposentar.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

13. Após ter trabalhado em uma área, durante certo tempo, muitas pessoas mudam de emprego por várias razões: salário, satisfação, oportunidade de se desenvolver, fechamento da empresa, etc. Quando a mudança é de área e não somente de emprego fala-se em “Mudança de Carreira”. Aqui há cinco

afirmações representando diferentes estágios de uma “Mudança de Carreira”.  
Marque a afirmação que melhor descreve sua situação ou estado atual.

- ① Eu não considero uma mudança de carreira.
- ② Eu estou me perguntando se deveria fazer uma mudança de carreira.
- ③ Eu estou planejando uma mudança de carreira e estou no processo de escolha da área que eu deveria ir.
- ④ Eu escolhi uma nova área e estou tentando me engajar nela.
- ⑤ Eu recentemente mudei de carreira e estou no processo de me estabelecer na nova área.

## ANEXO G

Referência: Lassance, M.C.P., & Sarriera, J. C. (2009). *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(2), 15-31

### **Carreira e Saliência dos papéis: Integrando o desenvolvimento pessoal e profissional<sup>1</sup>**

(Carreira e saliência de papel)

*Maria Célia Lassance<sup>2</sup>*

*Jorge Castellá Sarriera*

Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre-RS, Brasil

#### **RESUMO**

O desenvolvimento humano dá-se em uma teia intrincada de relacionamentos, concretizados em papéis sociais. Saliência de papel é a importância relativa de um papel em relação a outros papéis que o indivíduo desempenha. Embora o conceito de saliência de papel esteja presente na literatura internacional em aconselhamento de carreira desde a década de 70, está ausente da literatura produzida no Brasil. Este estudo constitui-se em uma revisão desta literatura, que objetiva compilar os principais achados da pesquisa na área, identificar instrumentos de medida da saliência e contextualizar a importância deste conceito para a pesquisa e intervenção em orientação de carreira na nova economia global.

*Palavras-chave:* saliência; papéis sociais; identidade; desenvolvimento de carreira; orientação profissional.

#### **ABSTRACT: Role salience and career: integrating personal and career development**

Human development occurs within an intricate net of relationships that are materialized in social roles. Role salience is the importance given to one social role in comparison to other roles played by an individual. Even though international literature has been presenting works on role salience since the 70's, Brazilian literature lacks scientific production on this subject. This study presents a literature review that aims to

---

<sup>1</sup> Os autores agradecem à Profa. Dra. Maria Eduarda Duarte a leitura atenta e as relevantes sugestões.

<sup>2</sup> Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Instituto de Psicologia. Rua Ramiro Barcelos, 2600, sala 117. Porto Alegre, RS, 90035-003. Fone: (51) 3308-5454. *E-mail:* maria.lassance@ufrgs.br

summarize the most relevant findings of researches about role salience, as well as identify salience measurement instruments in order to emphasize the relevance of this construct for career guidance research and intervention in the new global economy.

Keywords: salience; social roles; identity; career development; career guidance.

**RESUMEN: Saliencia de papel y Carrera: integrando el desarrollo personal y el de carrera**

El desarrollo humano se establece en una compleja red de relaciones que se concretizan en papeles sociales. La saliencia de papel consiste en la importancia relativa que adquiere un papel en relación a otros papeles que el individuo desarrolla. Aunque el concepto de saliencia de papel está presente en la literatura internacional sobre orientación de carrera desde la década de 70, no lo ha estado en la producción científica brasileña. El presente trabajo es una revisión de esta literatura, que busca compilar los principales resultados de investigación en el área, identificar instrumentos de medición de la saliencia y contextualizar la importancia de este concepto para la investigación e intervención en orientación de carrera en la nueva economía global.

Palabras clave: saliencia; papeles sociales; identidad; desarrollo de carrera; orientación profesional.

O trabalho é uma das constantes na nossa vida, tendo a experiência de trabalho assumido significados diferentes ao longo das épocas históricas e dentre as culturas. Entretanto, é um consenso entre teóricos e pesquisadores que o trabalho ocupa uma posição fundamental na vida das pessoas, como o comprova a literatura sobre o tema (Harpaz & Fu, 2002).

Assume-se que o trabalho cumpre algumas funções básicas. O trabalho possui uma função econômica, enquanto fonte de provimento material para o indivíduo e seus dependentes (Blustein, 2006; Sverko & Vizek-Vidovic, 1995). Além desta, possui uma função social que diz respeito a três ordens de recursos: (a) como fonte de reconhecimento social, status e prestígio; (b) como fonte de satisfação das necessidades de convivência e interação (Sverko & Vizek-Vidovic, 1995); (c) como a colocação de esforço, atividade e energia humana em tarefas que contribuem para o bem-estar social e econômico geral em uma dada cultura (Blustein, 2006). Trabalhar também possui um significado muito pessoal que é diretamente influenciado pelas construções individuais



e por interações mediadas socialmente com os outros, isto é, possui um significado singular que é derivado de e está inserido em um contexto social específico, que formata e é formatado pela experiência concreta do indivíduo no trabalho (Blustein, 2006). E, finalmente, em terceiro lugar, uma função psicológica, enquanto fonte de identidade, auto-estima e realização. Trabalhar fornece às pessoas um modo de estabelecer uma identidade e um senso de coerência nas suas interações sociais. Em outras palavras, o trabalho fornece e molda ao menos uma parte da nossa identidade externa no mundo (Blustein, 2006; Sverko & Vizek-Vidovic, 1995), embora o papel de trabalhador figure diferentemente na vida das pessoas, que não são todas motivadas ao trabalho (Kanungo, 1982).

Mesmo com sua estrutura modificada ao longo do tempo, o trabalho permanece como fator de organização social e referência para a distribuição das diversas atividades relativas às várias dimensões da existência humana em sociedade (Antunes, 1995). A perda de força da ética protestante do trabalho a que se poderia aludir, face ao contexto dos anos 70 e 80, foi rejeitada a partir de muitos indicadores empíricos de que uma ética do trabalho - que não se circunscreve nem ao Protestantismo, nem mesmo às regiões geográficas onde se desenvolveu - permanece como ideologia prevalente no mundo do novo capitalismo ocidental e, em certas situações, os trabalhadores sustentam elevados níveis de comprometimento com seu papel de trabalhador, devotando alta energia e muito tempo a suas atividades de trabalho (Sennett, 1985/2008).

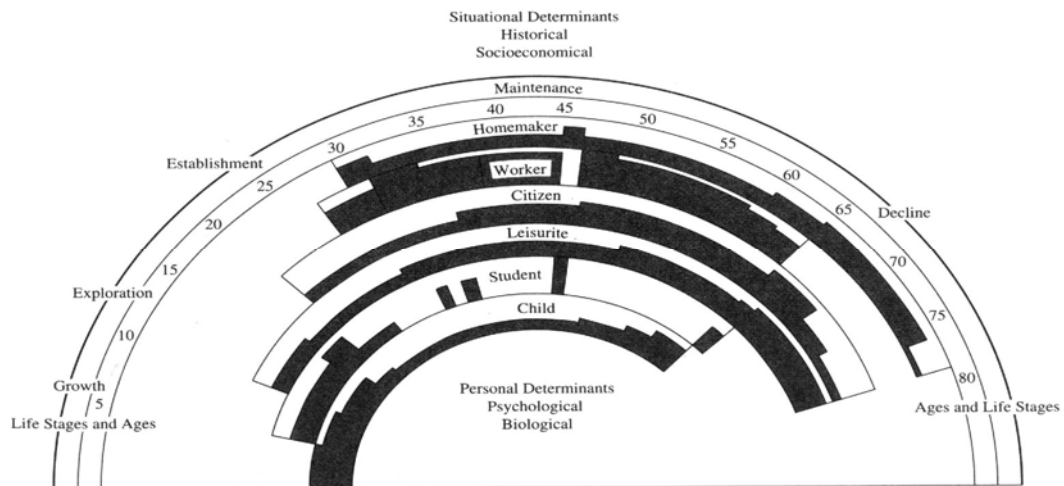
O estudo do significado do trabalho tem tomado muitas formas, tanto na estruturação das dimensões quanto nos conceitos em foco. Para Tamayo e cols. (2001), “o vínculo do indivíduo com o seu trabalho é multidimensional e complexo” (p.27), constituindo-se de dimensões pessoais como a relação com o trabalho em si ou com a ocupação, com o emprego, com a carreira, dimensões organizacionais como a relação com a cultura e valores organizacionais e dimensões sociais como a relação com a organização do trabalho. A literatura é rica em estudos sobre a relação do indivíduo com o trabalho a partir de conceitos como valores de trabalho (Borges, 1997; Borges, 1999, Porto & Tamayo, 2003; Porto & Tamayo, 2007; Rokeach, 1973; Super, 1995), envolvimento e comprometimento com o trabalho (Bandeira, Marques, & Veiga, 2000; Bastos & Borges-Andrade, 1995; Brandão & Bastos, 1993; Hackett, Lapierre, & Hausdorf, 2001; Kanungo, 1982; Tamayo e cols., 1993; Tamayo e cols., 2001), importância relativa do trabalho (MOW, 1987; Super & Sverko, 1995), centralidade do trabalho (Toni, 2003; Warr, Jackson, & Banks, 1988; Blanch, 1990), denotando um

esforço teórico e metodológico para identificar as dimensões e operacionalizar a medida das relações do indivíduo com o trabalho. Uma destas dimensões é a saliência de papel (Amatea, Cross, Clark, & Bobby, 1986; Super, 1980; Super & Nevill, 1986b; Super & Sverko, 1995), objeto do presente estudo.

### **O conceito de saliência de papel**

Papéis de vida têm sido tratados como conceito de grande relevância em várias teorias do aconselhamento e desenvolvimento de carreira, desde as concepções de Adler e Erikson, até as teorias pós-modernas de carreira (Blustein, 1997; Brott, 2005; Peavy, 1997; Savickas, 1993). Entretanto, a maior parte dos teóricos de carreira credits a Donald Super a incorporação definitiva do estudo dos papéis na compreensão do desenvolvimento de carreira (Brott, 2005).

Com a afirmação de que enquanto o indivíduo trabalha, ele vive sua vida, o maior teórico de carreiras do século XX, Donald Super (1980), lançou a idéia da necessária integração entre os diversos papéis que o indivíduo vive ao longo do ciclo vital, desmistificando, permanentemente, a idéia de que se poderiam realizar clivagens entre o desenvolvimento vocacional/de carreira e as demais dimensões do desenvolvimento humano. A Teoria *Life-Span, Life-Space* (Super, 1980; Super, Savickas, & Super, 1996) compreende o desenvolvimento da carreira a partir de duas dimensões conceitual e teoricamente distintas, mas estreitamente relacionadas: uma dimensão longitudinal, *Life-span* (ciclo de vida) e uma dimensão transversal, o *Life-space* (espaço de vida). Super (1980) propôs um modelo, o Arco-íris da Carreira (*Life-career Rainbow*) (Figura 1), no qual a dimensão longitudinal (*Life-span*, ciclo de vida) é apresentada na extensão do arco e a dimensão transversal (*Life-space*, espaço de vida) é apresentada nos diversos segmentos que compõem o conjunto dos arcos.



*Figura 1. Arco-iris de Carreira*

Fonte: Super, Savickas e Super (1996, p. 127).

A dimensão longitudinal, a do desenvolvimento, pressupõe que o desenvolvimento vocacional dá-se através do enfrentamento das tarefas evolutivas vocacionais demandadas socialmente ao indivíduo e experimentadas como preocupações de carreira, correspondentes, no âmbito da teoria do desenvolvimento vocacional, aos estágios de Crescimento (infância), Exploração (adolescência), Estabelecimento (adulter jovem), Manutenção (maturidade) e Desengajamento (velhice), que constituem uma seqüência mais ou menos estabelecida (maxi-ciclos) (Super, 1980; Super e cols., 1996). A outra dimensão, diz respeito ao espaço de vida, consubstanciado no desempenho de papéis ao longo do ciclo de vida. O modelo original apresenta seis papéis: Filho (*Child*), Estudante (*Student*), Trabalhador (*Worker*), e papéis relativos aos Tempos Livres (*Leisurite*), aos Serviços à comunidade (*Citizen*), e à Casa e Família (*Homemaker*).

Ao longo do ciclo da vida, uma pessoa ocupa várias posições ou papéis e o conjunto dos papéis desempenhados em um dado momento de vida define o estilo de vida (Super, 1957, 1980). Uma pessoa pode, ao longo da vida, desempenhar todos ou alguns destes papéis, alguns seqüencialmente e outros simultaneamente, como ocorre na maturidade. Também pode desempenhar um mesmo papel, mas de forma adequada às demandas sociais para os diferentes estágios de vida, como no caso do papel de Filho, que é diferente na infância, na adolescência e na vida adulta, quando o filho pode desempenhar seu papel como uma pessoa que cuida dos pais idosos. Assim também o

papel de Trabalhador possui demandas de inserção, comprometimento e progresso diferenciados ao longo da vida.

A seqüência e a integração entre as diversas posições ou papéis que uma pessoa desempenha ao longo da vida definem a carreira (Super, 1957, 1980), sendo a carreira profissional "... a seqüência ou combinação de posições profissionais ocupadas ao longo da vida" (Super, 1980, p. 286). Savickas (2001) reforça esta definição, propondo que se utilize o termo "carreira vocacional ou profissional" para designar a trajetória de uma pessoa em termos do papel de trabalho, para diferenciar das outras possíveis carreiras, vinculadas aos outros papéis de vida, como, por exemplo, carreira parental, de estudante ou filho.

"Papéis estruturam a vida e lhe conferem significado" (Super, 1980, p. 288). Assim, diferentes estilos de vida são constituídos pelas relações concretas do indivíduo com cada um dos papéis e com a totalidade de papéis que desempenha em determinado momento da vida. Papéis podem ser centrais em determinados momentos e, em outros, podem tornar-se periféricos, ou mesmo inexistentes (Super, 1980; Super e cols., 1996). Esta organização particular dentre diversos papéis, determina um padrão que organiza, canaliza e tipifica o engajamento do indivíduo na sociedade, sendo que os papéis centrais constituem "o cerne de quem o indivíduo é; são fundamentais para a sua identidade e essenciais para a sua satisfação de vida" (Savickas, 2002, p. 159).

Para a Teoria da Identidade (Stryker, 1980; Stryker & Burke, 2000), a identidade de papel pode ser definida como a internalização das expectativas de papel que definem o autoconceito (Hogg, 2000; Ng & Feldman, 2007; Stryker & Burke, 2000). Os autoconceitos são constituídos pelos significados que o indivíduo atribui aos múltiplos papéis que desempenha na sociedade. Para Super (1963), autoconceitos são "o retrato do indivíduo sobre si mesmo, o *self* percebido com significados recorrentes. Uma vez que a pessoa não pode atribuir significado a si mesma no vácuo, o conceito do *self* é, geralmente, um retrato de si em algum papel, alguma situação, em alguma posição, exercendo uma série de funções ou em alguma teia de relações" (p. 18).

A identidades de papel constitui-se em um esquema cognitivo (informações estocadas internamente e significados) que serve como estrutura para interpretar a experiência. Assim, constituem-se em uma base cognitiva para definir situações e aumentam a sensibilidade e a receptividade a determinados comportamentos. A importância da identidade de papel torna maior a probabilidade de uma dada identidade

de papel ser evocada por um indivíduo em várias situações bem como por várias pessoas frente a uma dada situação (Stryker & Burke, 2000).

Cada papel constitui-se num conjunto de expectativas sociais atribuídas às posições ocupadas na rede de relacionamentos (Stryker & Burke, 2000; Super, 1980), bem como às concepções do próprio ator social acerca do papel em questão (Super, 1980). Entretanto, o desempenho de papéis não se constitui apenas em um desempenho comportamental: papéis objetivam segmentos da personalidade em termos de tipificações socialmente legitimadas e definem que tipo de ator social o indivíduo é, bem como as expectativas sociais sobre desempenhos concretos (Berger & Luckmann, 1966/2002). Isto é, a sociedade é um mosaico organizado de inter-relações e relacionamentos relativamente padronizados e duradouros, imersos em uma variedade de grupos, organizações, comunidades e instituições que formam uma rede intrincada pela intersecção das fronteiras entre variáveis sociais como classe, etnia, idade, gênero, religião, dentre outras. A estrutura social externa dada, atua como uma rede de fronteiras que afetam a probabilidade de as pessoas se inserirem em determinadas relações (Stryker & Burke, 2000). O indivíduo, por sua vez, lança mão de aspectos variados de sua identidade ao ocupar posições (ou desempenhar papéis) nesta rede de relações sociais (Stryker, 1980).

Burke (1991) propôs um modelo de quatro dimensões para explicar como significados do *self* relacionam-se com comportamentos. A primeira dimensão constitui-se na identidade padrão, isto é, o conjunto de significados culturalmente prescritos que define a identidade de papel de uma pessoa em determinada situação. A segunda dimensão refere-se à percepção da pessoa acerca dos significados inerentes à situação, em relação aos significados da identidade padrão. A terceira dimensão é o comparador, isto é, o mecanismo que compara os significados percebidos da situação com os significados pertencentes à identidade padrão. E, finalmente, a dimensão do comportamento ou ação da pessoa, que é uma função da diferença entre as percepções e o padrão. O comportamento caracteriza-se por uma ação organizada de forma a modificar a situação e, portanto, os significados relevantes sobre si mesmo, de forma a torná-los congruentes com a identidade padrão, processo denominado auto-verificação.

Dificuldades na auto-verificação geram sentimentos negativos de discrepância e levam à tentativa de modificação da situação ou à criação de novas situações (Stryker & Burke, 2000), bem como à redução do comprometimento com o papel em questão (Burke & Reitzes, 1981). Por outro lado, sucesso na auto-verificação leva a emoções

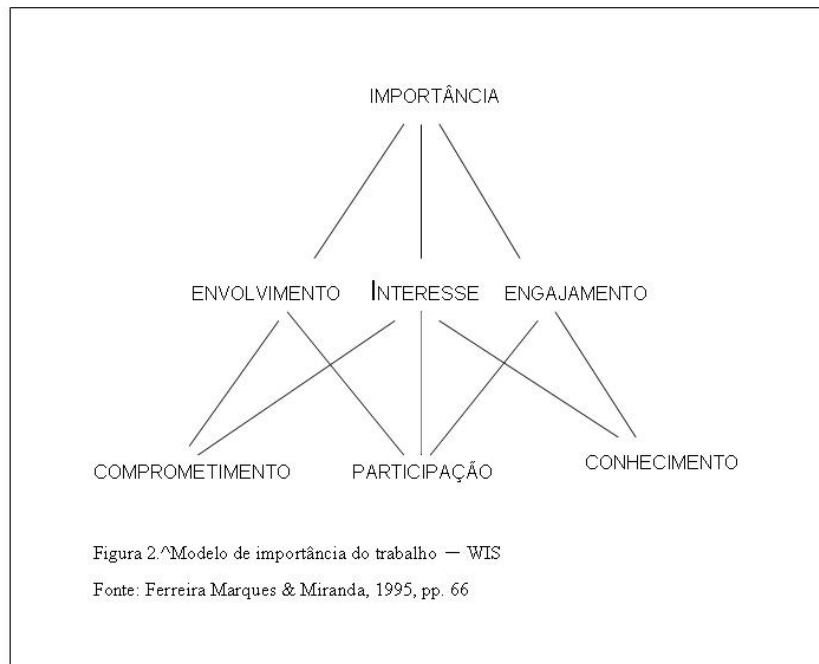
positivas de congruência e bem-estar e ao reforço da importância do papel em questão (Stryker & Burke, 2000; Stryker & Serpe, 1994).

### **A pesquisa sobre saliência de papel**

Dentre os projetos internacionais sobre a importância do trabalho, destaca-se o *Work Importance Study* (WIS) que, sob a direção geral de Donald Super, investigou a “importância relativa do trabalho em comparação com outras atividades e recompensas que jovens e adultos buscam em seus principais papéis, especialmente o papel de trabalhador” (Ferreira-Marques & Miranda, 1995, p. 62). O estudo objetivou, especificamente, clarificar o construto de saliência do trabalho e relacioná-lo a valores de trabalho e motivação para o trabalho, entretanto, diferencia-se de outros projetos na medida em que considerou o papel de Trabalho em relação a outros papéis e atividades de vida.

O WIS constituiu-se em um consórcio entre pesquisadores localizados em onze países: Austrália, Bélgica, Canadá, Croácia, Israel, Itália, Japão, Polônia, Portugal, África do Sul e EUA. Através de doze conferências internacionais, o modelo de Importância do Trabalho foi refinado e adaptado às diferenças culturais presentes nas amostras. Este esforço sistemático produziu dois instrumentos, a *WIS Value Scale* (VS) (Super & Nevill, 1986a) e o *Saliency Inventory* (SI) (Super & Nevill, 1986b). Cada projeto nacional aplicou os instrumentos em três amostras: adolescentes de ensino médio, universitários e adultos.

O modelo de importância de papel assumido pelo WIS (Super & Sverko, 1995) (Figura 2) define os construtos e organiza os vetores de determinação para qualquer papel social. Comprometimento (ligação afetiva), Participação (utilização de tempo e esforço) e Conhecimento são variáveis distintas e básicas para a determinação de importância de um papel. A combinação de cada duas variáveis constitui um nível intermediário: Comprometimento com Participação produz Envolvimento; Participação com Conhecimento produz Engajamento e Comprometimento com Conhecimento produz Interesse. Desta forma, Importância constitui-se em Envolvimento, Interesse e Engajamento.



Algumas características do WIS o distinguem e valorizam como modelo de trabalho. Em primeiro lugar, sua revisão da literatura catalisou os principais estudos relativos à importância, sentido e significado do trabalho, operacionalizando e refinando conceitos muitas vezes superpostos, de terminologia confusa e de escopo restrito (Super, 1982). Em segundo lugar, o estudo não se limita ao papel social de trabalhador; apesar de considerar sua relevância para a definição de uma identidade social na atualidade e ter como objetivo secundário a investigação desta identidade de trabalhador, estuda o papel de trabalho através de suas relações com outros papéis desempenhados pelos sujeitos sociais. Assim, permite a compreensão do estilo de vida, mais do que a relação do indivíduo com o trabalho, apenas uma das esferas que constituem o estilo de vida. Esta extensão do construto de importância do trabalho permite uma visão mais ampla e complexa das circunstâncias de vida de um indivíduo, que incluem o desempenho simultâneo de papéis.

A multiplicidade de papéis desempenhados pelo indivíduo pode, em determinados momentos da vida, gerar conflitos de ordem quantitativa (p.e. quando os papéis simultâneos demandam grande quantidade de tempo) ou qualitativa (p.e. quando os papéis desempenhados simultaneamente demandam orientações valorativas conflitantes) (Gouws, 1995; Sverko, Babarovic, & Sverko, 2008). Muitos estudos

sustentam a hipótese de que a simultaneidade no desempenho de papéis pode enriquecer a vida e ser uma fonte de satisfação, uma vez que a diversidade de papéis pode auxiliar o indivíduo a dar vazão a um maior número de habilidades, interesses e valores (Kanungo, 1982; Super, 1980; Super e cols., 1996). Entretanto, outros estudos demonstraram que indivíduos que desempenham múltiplos papéis que percebem como importantes e conflitantes, encontram dificuldades em comprometer-se igualmente com estes papéis (Perrone & Civileto, 2004; Super, 1980; Thoits, 1983), como ocorre com o papel de trabalhador, quando há alto comprometimento com os papéis ligados à família (p.e., Biggs & Brough, 2005; Frone, Russel, & Barnes, 1996; Ng & Feldman, 2007) ou especificamente com o papel parental (p.e., Day & Chamberlain, 2006; Eagle, Icenogle, Mães, & Miles, 1998; Ford, Heinen, & Langkamer, 2007).

Muitos estudos têm investigado a qualidade do balanço entre papéis familiares e de trabalho, verificando a interface entre estes dois domínios através da interferência da família no trabalho (FWC) e da interferência do trabalho na família (WFC), uma vez que, para os adultos, estes domínios apresentam-se como os mais salientes. Embora alguns resultados indiquem não haver diferenças em comprometimento nos papéis familiares e de trabalho entre homens e mulheres (p.e., Nevill & Perrota, 1995; Reitzes & Murtan, 1994), a grande maioria aponta para maior participação e comprometimento das mulheres em relação à esfera doméstica, o que acarreta maior conflito na interface família e trabalho, índices mais elevados de *distress* e menor percepção de bem-estar (Chi-Ching, 1995; Duarte, 1993; Eagle e cols., 1998; Fuss, Nubling, Hasselhorn, Scwappach, & Rieger, 2008; Jansen, Kant, Kristensen, & Nijhuis, 2003; Madill, Brintnell, Macnab, Stewin, & Fitzsimmons, 1988; Patel, Beekhan, Pank, & Ramgoon, 2008). Kulik (2000) verificou que as mulheres apresentam menor centralidade e menor importância do papel de trabalhador do que homens e tendem a rejeitar trabalhos que ocasionem conflitos com as responsabilidades familiares, enquanto que os homens, para quem o trabalho possui maior centralidade e importância, tendem a despender mais tempo na busca de trabalho e sentem o desemprego como mais estigmatizante do que as mulheres. Estudos a partir da tipificação de gênero demonstraram que as mulheres tipificadas masculinas apresentam maior saliência do trabalho do que as mulheres andróginas ou indiferenciadas (Yanico, 1981), homens e mulheres tipificados percebem maior culpa na interferência da família no trabalho, enquanto que homens e mulheres andróginos percebem maior interferência do trabalho na família (Livingston & Judge, 2008). Além disto, Yanico (1981) também relata ter observado que as mulheres liberais



apresentaram maior saliência no papel de trabalhadora do que as conservadoras, salientando a condição cultural do desenvolvimento do papel de trabalhador. Com relação às interações entre características pessoais e o contexto, Witt e Carlson (2006) investigaram a interferência das questões familiares no desempenho no trabalho (FWC) em relação a diferenças individuais em conscienciosidade e apoio organizacional percebido, concluindo que o FWC tem maior impacto negativo nos trabalhadores mais conscienciosos e que percebem menor apoio organizacional.

Wadsworth (2003) estudou saliência de identidade dentre cinco papéis: de trabalho, conjugal, parental, de serviço comunitário e tempos livres, em relação a conflito ou reforço entre trabalho e família e suporte social percebido. Com relação à saliência de identidade, verificou que, na medida em que a saliência do papel de trabalho aumenta, a interferência das questões familiares no trabalho decresce, sugerindo que quanto mais forte for a saliência da identidade de trabalhador, menor a possibilidade de experimentar conflitos entre família e trabalho, uma vez que alta saliência da identidade de trabalhador leva a uma clareza de prioridades. A autora explica este achado, que contraria muitos dos estudos em multiplicidade de papéis, valendo-se da teoria da identidade, que afirma que as pessoas realizam escolhas que reafirmem suas identidades de papel salientes (Stryker, 1980). Por outro lado, o conflito entre os papéis familiares e de trabalho foram maiores dentre os participantes que possuíam maior saliência no papel familiar, uma vez que percebem maior interferência das questões familiares nas atividades de trabalho.

No âmbito brasileiro, Paschoal e Tamayo (2005) investigaram a influência da interferência família-trabalho e dos valores de trabalho sobre o estresse ocupacional com 237 bancários. Os resultados apontam que quanto maiores os escores de interferência, maior o estresse ocupacional.

A saliência é mediada pelo nível sócio-econômico (Krau, 1989). As diferenças entre homens e mulheres em participação no trabalho diminuem na medida em que o nível ocupacional se eleva, embora mulheres em todos os níveis ocupacionais reportem maior participação nos papéis ligados a Casa e Família. (Madill e cols., 1988). Entretanto, as mulheres experimentam maior conflito entre papéis ligados a Casa e Família e o papel de trabalhadora quando possuem um trabalho de baixo status do que quando possuem um trabalho de alto status, a despeito da maior pressão e demanda de tempo das ocupações de mais alto status (Ammons & Kelly, 2008; Nevill & Damico, 1978). Krau (1989) em estudo com uma amostra israelense verificou que estudantes de

baixo nível socioeconômico, ao contrário de estudantes de alto nível socioeconômico, demonstram alta saliência para Estudo e baixa saliência para Trabalho, por atribuírem ao estudo a possibilidade de uma inserção mais qualificada, no futuro, no mercado de trabalho.

Estudos com adolescentes de ensino médio indicam, em geral, que o papel mais saliente nesta etapa de vida é o de Tempos Livres, seguido de Trabalho, Casa e Família, Estudo e Serviço Comunitário (Super & Nevill, 1986b; Sverko, 2001; Sverko & Super, 1995). As jovens apresentaram escores mais altos que os rapazes em comprometimento com Casa e Família e Trabalho (Farmer, 1983) e em participação no Estudo e Casa e Família, bem como nas expectativas de valor para Casa e Família (Munson, 1992). Os meninos apresentaram escores mais altos em participação no Trabalho (Munson, 1992).

Estudantes universitários apresentaram escores mais moderados em Tempos Livres, mas o padrão geral segue o mesmo dos estudantes de ensino médio (Sverko, 2001; Sverko & Super, 1995), com maior comprometimento e participação destes nos papéis de Trabalho e maior comprometimento do que estudantes de ensino médio em Casa e Família. O estudo de Helms (1991, citado por Niles & Goodnough, 1996) verificou que estudantes mais velhos, inseridos no mercado de trabalho, casados e com filhos, apresentavam escores mais altos em comprometimento com Estudo e Casa e Família do que estudantes solteiros. Estudos (Luzzo, 1994; Nevill & Super, 1984, Super & Nevill, 1986b; Watson & Stead, 1990), demonstraram que as moças apresentavam escores de participação e comprometimento mais altos que os rapazes em Trabalho, entretanto, esperavam realizar mais valores em Casa e Família (Eschbach, 1994, citado por Niles & Goodnough, 1996; Nevill & Super, 1988) e menos valores em Trabalho (Super & Nevill, 1986a). Um estudo, conduzido por Lima (2001) com estudantes universitários portugueses revelou que as estudantes apresentavam escores mais elevados em Participação nos papéis relativos a Estudo e Casa e Família e em Comprometimento com o papel de trabalhador do que os rapazes e, tanto os rapazes quanto as moças, apresentaram escores mais elevados na saliência do papel de Tempos Livres, corroborando os estudos originais do grupo do WIS.

Ng e Feldman (2007), em estudo que objetivou incrementar a literatura conceitual sobre a transição escola-trabalho (definido como o período entre a saída da escola e a inserção no mercado de trabalho), utilizando a teoria da identidade, apresentaram um modelo de estudo em oito proposições teóricas, onde saliência de identidade de trabalhador foi definida como no WIS, por participação,

comprometimento e expectativa de valor atribuídos ao papel de trabalhador. As proposições colocam que alta saliência da identidade de trabalhador é um preditor direto do sucesso na transição. Aqui sucesso na transição escola-trabalho foi definido como a “situação na qual o indivíduo está empregado após deixar a escola, apresenta desempenho considerado aceitável pelo empregador e possui atitudes positivas em relação ao seu ambiente de trabalho e aos requisitos do emprego” (p. 116). Sucesso na transição tem efeito no senso de auto-eficácia de jovens adultos acerca de suas habilidades de tomada de decisão, suas habilidades de enfrentamento das tarefas evolutivas, estabilidade das escolhas de carreira, velocidade de aprendizagem de novas tarefas e responsabilidades e o nível de adaptação com o ambiente e os colegas de trabalho. Saliência de identidade de trabalhador também atenua parcialmente os efeitos das políticas econômicas e educacionais que afetam o trabalho, das estratégias muitas vezes equivocadas de seleção das organizações, da socialização organizacional e o efeito do apoio de colegas, amigos e familiares no sucesso do processo de transição escola-trabalho. Assim, conclui-se que a principal tarefa enfrentada por jovens adultos durante a transição escola-trabalho é desenvolver um alto nível de identificação com o papel de trabalhador.

Estudos do WIS com adultos indicam que o papel mais saliente nesta etapa de vida em todas as amostras pesquisadas foi o de Trabalhador, seguido proximamente de Casa e Família. O papel relativo aos Tempos Livres passa a ocupar a terceira posição, distante, seguido de Estudo e, por último, como nas amostras anteriores, os papéis ligados ao Serviço Comunitário (Sverko & Super, 1995). Além disto, comprometimento com o papel de Trabalho aumenta moderadamente nas amostras de jovens de ensino médio, de universitários à de adultos. As mesmas diferenças foram encontradas entre jovens e adultos trabalhadores e entre jovens e adultos desempregados. As diferenças na saliência entre adolescentes, universitários e adultos, antes de indicar uma mudança social em valores, indica, simplesmente que “a maturidade afeta a saliência” (Sverko & Super, 1995, p. 353).

Além dos estudos do WIS, vários outros estudos transculturais e multiculturais foram realizados, como os de Nevill e Nazario (1995) com imigrantes cubanos, Watson e Stead (1990) com adolescentes sul-africanos, Watson, Stead e De Jager (1995) com universitários sul-africanos brancos e negros, Nevill (1995) com estudantes de ensino médio nos EUA, Canadá e Portugal. Estes estudos demonstram que o conceito de saliência é uma medida sensível para diferenças culturais em avaliação de estilo de vida

e hierarquia de atividades, bem como na avaliação da identidade de papel de grupos diferentes de atores sociais dentro de um mesmo grupo cultural. Por exemplo, Niles e Goodnough (1996), apontam que, ao comparar adolescentes ajustados com adolescentes de risco, o autor verificou que os adolescentes de risco têm menor comprometimento com papéis de Serviços Comunitários e de Tempos Livres. Grzywacz e cols. (2007) em estudo com imigrantes latinos em uma indústria, verificaram pouco conflito entre trabalho e família, sendo que o conflito existente estava mediado por injunções culturais de gênero (mulheres apresentaram maiores níveis de conflito entre trabalho e família do que homens), entretanto, não havia interação entre conflito e saúde. Estes autores recomendam que os modelos tradicionais de pesquisa sobre a interação entre estes dois domínios devem ser revistos, a fim de refletirem as necessidades e circunstâncias das populações diversas na nova economia global.

Muitos estudos têm avaliado a relação entre saliência do papel de trabalhador face a diversas variáveis significativas do desenvolvimento de carreira. Greenhaus (1971) investigou o papel da saliência de carreira na escolha e satisfação ocupacional em homens e mulheres, verificando que saliência de carreira estava positivamente correlacionada com o grau de percepção de congruência com a ocupação entre os homens e com a escolha de uma ocupação considerada ideal entre as mulheres. Nurmi, Salmela-Aro e Koivisto (2002) apontaram que os jovens adultos que vêem seus papéis de trabalho e seus objetivos relativos ao trabalho como importantes têm menor probabilidade de ficarem desempregados e têm mais possibilidades de encontrar um trabalho congruente e satisfatório. Alta saliência do papel de trabalhador tende a estar ligada a menores escores em indecisão (Greenhaus & Simon, 1977), o que pode ser parcialmente mediado pelo efeito de maior exploração de si e do mundo do trabalho (Greenhaus & Sklarew, 1981; Stumpf & Lockhart, 1987; Sugalski & Greenhaus, 1986). No estudo de Stumpf e Lockhart (1987), saliência apresentou correlação positiva com crenças na instrumentalidade da exploração e na importância de obter a ocupação preferida. Super e Nevill (1984, citado em Super & Nevill, 1986b) verificaram que as estudantes americanas de ensino médio com altos escores em comprometimento com Trabalho tendiam a obter escores mais altos em maturidade vocacional (prontidão para realizar escolhas vocacionais). Duarte (1993, 1995), testando o modelo de adaptabilidade de carreira de Donald Super, através da avaliação de preocupações de carreira, valores e saliência numa amostra de trabalhadores empregados em uma fábrica portuguesa, obteve achados congruentes com as demais avaliações do WIS, além de

verificar a independência das três dimensões pesquisadas, concluindo pela reafirmação da utilização destes instrumentos para pesquisa e aconselhamento.

Saliência do trabalho também apresenta associação com auto-estima, como demonstrado, por exemplo, nos estudos de Greenhaus (1971) e Greenhaus e Simon (1976), que verificaram uma correlação positiva entre saliência de carreira e a avaliação da ocupação escolhida como congruente ou ideal; estes jovens adultos viam a ocupação escolhida como ideal quando satisfaziam suas necessidades intrínsecas. Reitzes e Murtan (1994), avaliando saliência em adultos, afirmaram que a centralidade do papel de trabalhador estaria relacionada com menor auto-estima, enquanto que a importância do papel de trabalhador estaria relacionada a maior auto-estima, sugerindo que maior centralidade poderia exigir um tempo excessivo no papel, o que pode levar a dificuldades de participação em outros papéis importantes.

Algumas questões de carreira emergiram com as transformações nas relações de trabalho e vêm gerando uma quantidade considerável de pesquisas. Estudos com casais com dupla carreira salientam a importância do apoio mútuo na distribuição e realização das tarefas domésticas como moderador de stress relacionado ao conflito entre trabalho e família, principalmente nas mulheres e em casais com filhos (p.e., Naidoo & Jano, 2003; Eagle e cols., 1998; Janzen, Muhajanine, & Kelly, 2007; Bakker, Demerouti, & Dollard, 2008). Também uma questão contemporânea, muitos estudos dedicam-se às dificuldades encontradas por pais solteiros em lidar com as demandas de trabalho e cuidados dos filhos (p.e., Dockery, Jianghong, & Kendall, 2009; Eagle e cols., 1998; Janzen e cols., 2007). O trabalho com horário flexível, o trabalho autônomo, a transferência do local de trabalho para o espaço doméstico, possibilitado pelo desenvolvimento das comunicações têm sido apontados como moderadores do conflito entre papéis de trabalho e familiares, uma vez que favorecem o convívio familiar e a organização pessoal das tarefas dos trabalhadores com responsabilidades com o cuidado da casa e de filhos (p.e., Behson, 2002; Golden, Veiga, & Sinsek, 2006; Fursman & Zodgekar, 2009).

### **A avaliação da saliência de papel: instrumentos e técnicas de intervenção**

O principal instrumento para avaliação da saliência é o *Salience Inventory (SI)* (Super & Nevill, 1986b), desenvolvido para a pesquisa e aconselhamento de carreira no âmbito do projecto WIS. O SI avalia saliência de papel, definida como a importância relativa de um papel em relação a outros papéis desempenhados por um indivíduo, para

cinco papéis, referentes a atividades em estudo (*studying*), trabalho (*working*), serviços comunitários (*community service*), casa e família (*home and family*), e tempos livres (*leisure activities*).

O SI constitui-se em um inventário de 170 itens, divididos em três sub-escalas. A primeira sub-escala, Participação, comportamental em conteúdo, avalia o tempo despendido nos cinco papéis, através da classificação de dez afirmações na grade de respostas fornecida, para cada um dos cinco papéis, perfazendo um total de 50 itens.. A segunda sub-escala, Comprometimento, afetiva em conteúdo, avalia a ligação afetiva, isto é, as atitudes, em relação aos papéis, através da classificação de dez afirmações na grade de respostas fornecida, para cada um dos cinco papéis, perfazendo um total de 50 itens. A sub-escala de *Expectativa de Valor*, também afetiva em conteúdo, mede atitudes em relação aos papéis, avaliando o quanto uma pessoa espera realizar os 14 valores (da versão americana) indicados em cada um dos papéis. O respondente, então, deverá avaliar catorze afirmações, referentes a catorze valores, indicando o quanto espera realizá-los em cada um dos cinco papéis, perfazendo um total de 70 itens. A apuração é feita através da soma dos escores atribuídos aos papéis para cada uma das sub-escalas.

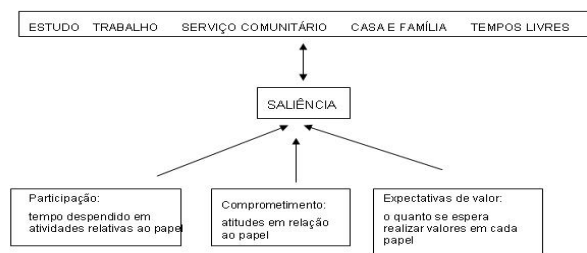


Figura 3: Modelo de saliência do papel do WIS

Uma medida semelhante de saliência também pode ser obtida através da *Life Role Salience Scales* (LRSS) (Amatea, Cross, Clark, & Bobby, 1986), desenvolvida para avaliar o manejo de demandas entre os papéis Profissional e familiares, discriminando estes papéis familiares como Conjugal, Parental e Cuidados Domésticos.

Na LRSS cada um dos papéis (Profissional, Conjugal, Parental e Cuidado com a Casa) é avaliado através de uma dimensão valorativa (o quanto o papel é um importante meio de autodefinição ou satisfação) e uma dimensão atitudinal (o quanto o indivíduo está disposto a investir em termos de recursos de tempo e energia para ser bem sucedido no desempenho do papel ou para desenvolvê-lo).

A escala final constitui-se em oito sub-escalas de respostas tipo *Lickert* que variam em termos de concordância com afirmações. As duas primeiras sub-escalas referem-se a afirmações sobre o papel Profissional, seguindo-se duas referentes ao papel Parental, duas referentes ao papel Conjugal e, finalmente, duas referentes ao papel de Cuidados da Casa, sendo que para cada papel, uma sub-escala avalia o valor atribuído ao papel e a outra o comprometimento com o papel.

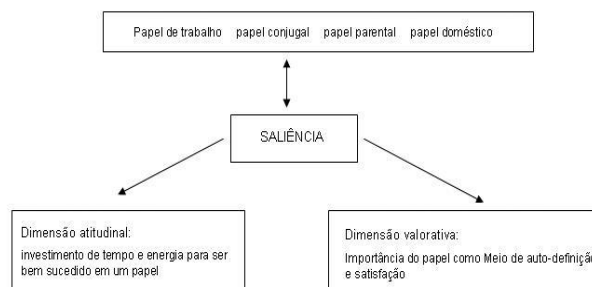


Figura 4: Modelo da saliência de papel na LRSS

Até onde se pesquisou, não há, no Brasil, instrumento que avalie saliência de papéis. A pesquisa brasileira em aconselhamento de carreira tem se dedicado a estudos qualitativos descritivos (Sarriera, 2007; Teixeira, Bardagi, Lassance, & Silva, 2007), em detrimento do desenvolvimento de instrumentos de pesquisa que possam mapear tendências de comportamento ou mesmo identificar padrões para a população brasileira, o que tem dificultado o desenvolvimento da teoria no contexto brasileiro e mesmo estudos comparativos transnacionais. Os autores deste estudo estão realizando a tradução e adaptação destas escalas (SI e LRSS) para a população brasileira, esperando,

assim, contribuir para o desenvolvimento da pesquisa e intervenção em aconselhamento de carreira no país.

Entretanto, a avaliação da saliência também tem sido realizada a partir de técnicas qualitativas de aconselhamento, descritas, principalmente, pelos teóricos da vertente do construtivismo (Brott, 2001, 2005; Savickas, 2005).

Em artigo sobre o trabalho com papéis de vida na intervenção construtivista na carreira, Brott (2001) descreve algumas técnicas de representação gráfica. Por exemplo, a técnica de Círculos da Vida solicita ao cliente que identifique os principais papéis que desempenha atualmente e, em uma folha de papel branca, represente estes papéis através de círculos cujo diâmetro deverá significar a importância ou a quantidade de tempo despendida em cada um, bem como suas relações, representadas através da colocação dos círculos no espaço da folha, indicando conflito, complementação ou compensação. Numa outra folha de papel, o cliente refaz a representação dos papéis porém, desta vez, deverá identificar suas expectativas para o futuro em termos de seu desempenho. A técnica Análise dos Papéis de Vida solicita ao cliente que identifique e relate mensagens parentais acerca da família e do trabalho e, então, reflita sobre conseqüências positivas (benefícios) e negativas (custos) destas mensagens. O orientador poderá inserir estas mensagens no contexto mais amplo das expectativas sociais para uma avaliação mais ampla por parte do cliente. Savickas (2002, 2005), a partir da teoria da Construção da Carreira, propõe a identificação de significados relacionados aos três componentes da teoria: personalidade vocacional, adaptabilidade e temas de vida. Personalidade vocacional é definida como o conjunto das características como as habilidades, necessidades, valores e interesses, que são inicialmente expressas nas profissões, mas podem também se expressar em atividades nos outros papéis que o indivíduo desempenha. Estas características podem estar organizadas em uma taxonomia como a proposta por Holland (1997), entretanto, esta taxonomia serve como uma base de comparação de semelhanças com um esquema de tipificação aceito socialmente e que facilita ou simplifica a reflexão do cliente acerca de sua auto-organização dentro deste contexto. Adaptabilidade refere-se à maneira pela qual o indivíduo conecta-se com o seu contexto e constrói a sua carreira, isto é, um construto psicossocial que denota a prontidão e os recursos do indivíduo para lidar com tarefas de desenvolvimento vocacional previsíveis, transições ou situações imprevistas. Finalmente, os temas de vida, o componente narrativo, denota o <<por que>> das escolhas. <<O significado essencial da carreira e a dinâmica da sua construção é



revelada em histórias de auto-definição acerca das tarefas, transições e rupturas que um indivíduo enfrenta>> (Savickas, 2005, p. 58). Narrativas dão significado aos acontecimentos passados e presentes e delineiam o futuro, e os temas de vida são padrões contidos nas diversas narrativas do cliente. O orientador deve estar atento aos elementos que unem as diversas narrativas, aos padrões, e não aos fatos em si, em geral complexos e contraditórios. Assim, a teoria da Construção da Carreira propõe a entrevista como principal instrumento de avaliação e intervenção. Instrumentos padronizados podem ser utilizados eventualmente, mas como forma de oferecer repertório e bases para reflexão.

Técnicas qualitativas de base construtivista visam, basicamente, à construção conjunta entre orientador e cliente de uma nova perspectiva de futuro, através da ampliação da definição de carreira do cliente, em geral, limitada ao papel de trabalho, incluindo, nesta concepção mais ampla, outros papéis de vida desempenhados no passado e no presente e seus significados. Para tanto, Brott (2001) propõe que o processo de aconselhamento deve questionar o contexto presente do cliente através da inter-relação entre os diversos papéis de vida para além do papel de trabalho e explorar a origem dos seus valores e crenças, avaliando-se sua importância e determinando como estes valores e crenças podem ser vistos em capítulos futuros da sua história de vida. Além disto, a intervenção deve auxiliar o cliente a identificar o discurso dominante acerca dos diversos papéis e auxiliá-lo a compreender a importância e os significados que atribui a estas expectativas sociais e a influência que possuem em suas escolhas profissionais, promovendo, assim, condições de avaliação da auto-verificação realizada pelo cliente.

### **Considerações finais**

A complexificação da estrutura laboral ocorrida a partir da segunda metade do século XX, acarretou aos trabalhadores de todos os níveis de qualificação conseqüências para a construção e reformulação de estratégias de enfrentamento de barreiras e estilos de tomada de decisão (Almeida, 2006). As barreiras ao acesso, permanência e progresso são cada vez mais frequentes e mais difíceis de ultrapassar (Coimbra, Parada, & Imaginário, 2001; Lassance, 2005), tanto pelas exigências profissionais de conhecimentos e qualificação técnica, quanto pelas exigências de competências pessoais – cognitivas, motivacionais e emocionais, necessárias ao desempenho profissional (Alberici & Serreri, 2005). A globalização da economia, as tendências demográficas e a

revolução tecnológica alteraram quantitativa e qualitativamente a relação do indivíduo com o meio sócio-cultural a que pertence, levando-o a lidar com um ambiente de incerteza e imprevisibilidade constantes (Coimbra e cols., 2001; Lassance & Sparta, 2003).

A intervenção em desenvolvimento de carreira, ao longo do tempo, também alinou-se a estas mudanças contextuais, de forma a atender com mais eficiência aos temas de carreira com os quais os indivíduos se defrontam na atualidade. O aconselhamento de carreira que surgiu como resposta às mudanças demográficas e necessidades econômicas e sociais do século passado, como prática que essencialmente articula indivíduos e suas realidades concretas, deve acompanhar a configuração das estruturas socioeconômicas mutantes. A conveniência destas mudanças para a prática da intervenção de carreira fica clara quando se observa o crescimento de fenômenos como o afrouxamento do contrato social e, conseqüentemente psicológico, entre empregados e empregadores, calcado nos processos de desemprego global, redução estrutural das corporações e mudanças nas relações de trabalho, como a oferta de serviços de cuidados de crianças nas empresas ou a extensão de períodos de licença-maternidade aos pais, o número de famílias que necessitam ter dupla renda, o número de pessoas que trabalham em casa, a crescente globalização e mobilidade dos trabalhadores, entre outros. Fica evidente que as pessoas devem lidar com novas tarefas e adquirir novas estratégias de enfrentamento, e os modelos simplistas combinatórios e propostos como culturalmente universais já não dão conta destas necessidades (Brott, 2005; Duarte & Rossier, 2008; Niles & Harris-Bowlsbey, 2005; Savickas e cols., no prelo).

As teorias de carreira contemporâneas apontam para uma mudança nas dimensões a serem consideradas, todas na direção de se oportunizar ao cliente condições de auto-afirmação pelo encorajamento a um compromisso com a própria cultura e com a comunidade, tanto quanto oportunizar a compreensão de suas próprias questões de carreira e aprendizagem de como desenvolver e expressar seus valores e crenças num mundo concreto globalizado, mutante, marcado por incertezas e alta exigência de qualificações. Estas dimensões podem ser identificadas a partir das teorias que apresentam mudanças em relação a: (a) maior atenção à importância dos valores culturais e pessoais nas decisões de carreira (Brown, 2002; Gottfredson, 2002, 2005); (b) à substituição da objetividade das propostas combinatórias pelo aconselhamento que auxilia o cliente no esclarecimento e articulação dos significados que buscam para expressar suas atividades de trabalho e, assim, construir sua carreira (Anderson & Niles,

2000; Savickas, 2002; Young, Valach, & Collin, 2002); (c) ênfase na questão multicultural (Duarte & Rossier, 2008; Niles & Harris-Bowlbey, 2005; Sue, Arredondo, & McDavis, 1992) e (d) foco na multiplicidade de papéis que um indivíduo desempenha ao longo da vida (Brott, 2001, 2005; Niles & Harris-Bowlbey, 2005; Savickas, 2002, 2005, Savickas e cols., no prelo).

Assim, a 'grande narrativa' (Super, 1957) que, no século XX, previa um desenvolvimento linear através de tarefas evolutivas ligadas a etapas de vida de seqüência rígida (cujo momento de enfrentamento indicava o grau de maturidade, pressupondo certa estabilidade do contexto e do desenvolvimento do indivíduo), passa a ser vista como apenas uma dentre as narrativas possíveis (Savickas, 2005). As tarefas evolutivas e sua seqüência, aqui funcionam como uma estrutura básica, socialmente compartilhada, sobre a qual o indivíduo sobrepõe a sua própria narrativa, dando a esta um sentido próprio, mas intersubjetivo, que se traduz em mini-ciclos de crescimento, exploração, estabilização, gerenciamento e desengajamento, que caracterizam as transições. Isto é, o desenvolvimento da carreira profissional, mais do que uma sucessão de tarefas é uma narrativa feita pelo próprio indivíduo acerca dos significados que atribui aos diversos acontecimentos da sua carreira profissional, dentro de um contexto mais alargado que inclui outros aspectos de vida que não apenas o trabalho.

A Teoria da Construção da Carreira (Savickas, 1993, 2003, 2005) propõe-se a lidar com '...os processos interpretativos e interpessoais através dos quais os indivíduos atribuem significados e direção ao seu comportamento vocacional' (Savickas, 2005, p. 42). Para tanto, o indivíduo, no processo de aconselhamento, é levado a compreender sua carreira subjetiva (significados atribuídos às experiências profissionais e organização destes significados em uma narrativa) dentro da carreira objetiva (seqüência de posições profissionais) e de uma grande narrativa genérica, constituída pelos significados e normas de desenvolvimento sociais demandados aos indivíduos (expectativa social com relação ao desempenho de determinadas tarefas evolutivas).

A partir da teoria da Construção da Carreira (Career Construction Theory) (Savickas, 2003, 2005) e da Teoria da Construção de Si (Self Construction Theory) (Guichard, 2005) Savickas e cols. (no prelo), argumentam pela necessidade de um novo paradigma para a compreensão das relações do indivíduo com a carreira profissional. Este novo paradigma propõe que o aconselhamento de carreira deve levar os indivíduos a um processo constante de integração aos seus contextos de vida mais amplos, em geral, caracterizados por instabilidade e incerteza,. O novo paradigma da psicologia da

construção da vida (Duarte, 2006; Savickas e cols., no prelo) pressupõe uma psicologia concebida de forma a considerar o desenvolvimento ao longo de toda a vida, através de uma visão holística, contextual e preventiva. Os princípios da compreensão holística e conceitual evocam a necessidade de se compreender o desenvolvimento da carreira profissional como inserido no contexto mais amplo de todos os papéis que o indivíduo desempenhou no passado, desempenha no presente e suas expectativas para desempenhos futuros.

Para se compreender a carreira de um indivíduo, é importante identificar a rede de papéis sociais que o conectam à sociedade (Savickas, 2002), na medida em que desempenhados simultaneamente, os papéis interagem entre si e se influenciam mutuamente. Portanto, a construção da carreira profissional de um indivíduo dá-se, necessariamente, nas interrelações entre os desempenhos de papel e nos significados que este indivíduo atribui a cada um dos papéis e a cada um deles em relação a todos os outros. Por conseqüência, a compreensão da prontidão de uma pessoa para realizar escolhas de carreira profissional pressupõe a compreensão da importância relativa que atribui aos diversos papéis sociais que desempenha (Super & Nevill, 1986b), especialmente o papel de trabalhador, cuja saliência possibilita, em grande parte, um processo de socialização mais ajustado a contextos econômicos como os verificados no contexto da nova economia global.

Para concluir, algumas considerações de natureza mais prática que visam à eficácia da intervenção neste domínio do novo paradigma da construção da vida.

Com relação à intervenção em desenvolvimento e aconselhamento de carreira, orientadores de carreira devem auxiliar seus clientes a interpretar e formatar seu próprio desenvolvimento de carreira profissional, dentro de um projeto global de construção da vida (Savickas, 2002, Savickas e cols., no prelo). O desenvolvimento da carreira profissional, uma vez que é um processo de implementação de autoconceitos (Super, 1963) que ocorre ao longo de toda a vida, dá-se, essencialmente, na indissociabilidade entre os diversos significados construídos a partir de injunções sociais interiorizadas e, sendo assim, não se pode tomá-lo como um processo singular que ocorre fora do contexto concreto de vida dos indivíduos.

Com relação à pesquisa em desenvolvimento e aconselhamento de carreira, embora o conceito de saliência de papel venha ganhando força teórica e prática desde a década de 80 no cenário global da área, está ausente da pesquisa em aconselhamento de carreira no Brasil. É preciso que sejam emitidos esforços na direção de se identificar

instrumentos adequados para a avaliação da saliência de papel no novo contexto do trabalho, a fim de se criar um escopo de conhecimento com o qual se possa desenvolver programas de pesquisa e intervenção adequados à nova realidade. Por exemplo, é preciso verificar, no contexto brasileiro, a percepção que possuem os trabalhadores acerca de seu papel de trabalho nos contextos concretos do emprego formal e informal, nas transições esperadas ou traumáticas. É preciso identificar antecedentes e conseqüentes da vivência da multiplicidade de desempenho de papéis, que tanto enriquecem quanto pressionam, identificando-se os indicadores de stress e, conseqüentemente, *burnout* e outros problemas na área da saúde. Finalmente, é fundamental que os estudos brasileiros estejam alinhados aos novos procedimentos, métodos e paradigmas internacionais, para que estudos comparativos sejam realizados e possam fundamentar um aconselhamento de carreira realmente eficaz para a era da globalização.

### Referências

- Alberici, A., & Serreri, P. (2005). *Competencias y formación em la edad adulta: El balance de competencias*. Barcelona: Laertes.
- Almeida, P. P. (2006). A gestão baseada na lógica das competências. *Dirigir*, 94(2), 3-8.
- Amatea, E. S., Cross, E. G., Clark, J. E., & Bobby, C. L. (1986). Assessing the work and family role expectations of career-oriented men and women: The Life Role Salience Scales. *Journal of Marriage and the Family*, 48, 831-838.
- Ammons, S. K., & Kelly, E. L. (2008). Social class and the experience of work-family conflict during the transition to adulthood [ Versão eletrônica]. *New Dir Child and Adolescent Development*, 119, 71-84. Retirado em 15 maio 2009, de <http://search.bvsalud.org/regional/resources/ado-18330915>
- Anderson, W. P., & Niles, S. G. (2000). Important events in career counseling: Client and counselor descriptions. *Career Development Quarterly*, 48, 251-263.
- Antunes, R. (1995). *Adeus ao trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Dollard, M. F. (2008). How job demands affect partners' experience of exhaustion: Integrating work-family conflict and crossover theory [Versão eletrônica]. *Journal of Applied Psychology*, 93, 901-911. Retirado em março 2009, de <http://search.bvsalud.org/regional/resources/mdl-18642992>

- Bandeira, M. L., Marques, A. L., & Veiga, R. T. (2000). As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: Um estudo no ECT/MG. *Revista de Administração Contemporânea*, 4, 133-157.
- Bastos, A. V. B., & Borges-Andrade, J. E. (1995). Comprometimento no trabalho: Identificando padrões de comprometimento do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato. *Revista Brasileira de Administração Contemporânea*, 1, 219-240.
- Behson, S. J. (2002). Coping with family-t-work conflict: The role of informal work accommodations to family [Versão eletrônica]. *Journal of Occupational health Psychology*, 7, 324-341. Retirado em 15 maio 2009, de <http://search.bvsalud.org/regional/resources/mdl-12396066>
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (2002). *A construção social da realidade* (22a ed.). Petropolis: Vozes. (Original publicado em 1966)
- Biggs, A., & Brough, P. (2005). Investigating the moderating influences of gender upon role salience and work-family conflict. *Equal Opportunities International*, 24(2), 30-41.
- Blanch, J. M. (1990). *Del viejo al nuevo paro: Um análisis psicológico y social*. PPU: Barcelona.
- Blustein, D. L. (1997). A context-rich perspective of career exploitation across the life roles. *The Career Development Quarterly*, 45, 260-274.
- Blustein, D. L. (2006). *The Psychology of working: A new perspective for career development, counseling and public policy*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Borges, L. O. (1997). Atributos e a medida do significado do trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 13, 211-221.
- Borges, L. O. (1999). A estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos do trabalho: Um estudo empírico de aperfeiçoamento e validação de um questionário. *Estudos de Psicologia*, 4, 107-139.
- Brandão, M. C. A., & Bastos, A. V. B. (1993). Comprometimento organizacional em uma instituição universitária. *Revista de Administração*, 28(3), 50-61.
- Brott, P. (2001). The storied approach: A postmodern perspective for career counseling – effective techniques. *The Career development Quarterly*, 49, 304-313.
- Brott, P. E. (2005). A constructivist look at life roles. *The Career Development Quarterly*, 54, 138-149.

- Brown, D. (2002). Introduction to theories of career development and choice: Origins, evolution, and current efforts. Em D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (pp. 3-24). San Francisco: Jossey Bass.
- Burke, P. (1991). Identity processes and social stress. *American Sociological Review*, 56, 836-849.
- Burke, P. J., & Reitzes, D. C. (1981). The link between identity and role performance. *Social Psychology Quarterly*, 44, 83-92.
- Castellá Sarriera, J. (2007). Orientação profissional no Brasil: Abordagens e intervenções em contextos diversificados. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 8(1), 99-101.
- Chi-Ching, Y. (1995). The effects of career salience and life-cycle variables on perceptions of work-family interfaces. *Human Relations*, 48, 265-284.
- Coimbra, J. L., Parada, F., & Imaginário, L. (2001). *Formação ao longo da vida e gestão de carreira*. Lisboa: Ministério do Trabalho e Solidariedade.
- Day, A. L., & Chamberlain, T. C. (2006). Committing to your work, spouse, and children: Implications for work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 116-130.
- Dockery, A., Jianghong, L., & Kendall, G. (2009). Parents' work patterns and adolescent mental health [Versão eletrônica]. *Social Science & Medicine*, 68, 689-698. Retirado em 10 maio 2009, de <http://search.bvsalud.org/regional/resources/mdl-19084312>
- Duarte, M. E. (1993). *Preocupações de carreira, valores e saliência das atividades em adultos empregados*. Tese de doutorado não publicada, Universidade de Lisboa, Lisboa.
- Duarte, M. E. (1995). Career concerns, values, and role salience in employed men. *The Career Development Quarterly*, 43, 338-49.
- Duarte, M. E. (2006). Desenvolvimento e gestão de carreiras: Prelúdio e fugas (ou a psicologia da construção da vida). *Revista Portuguesa de Psicologia*, 39, 41-63.
- Duarte, M. E., & Rossier, J. (2008). Testing and assessment in a international context: Cross- and multi-cultural issues. Em J. A. Athanasou & R. Van Esbroeck (Orgs.), *International handbook of career guidance*. New York: Springer
- Eagle, B. W., Icenogle, M. L., Maes, J. D., & Miles, E. W. (1998). The importance of employee demographic profiles for understanding experiences of work-family interroles conflicts. *Journal of Social Psychology*, 138, 690-709.

- Farmer, H. S. (1983). Career and homemaking plans for high school youth. *Journal of Counseling Psychology, 30*, 40-45.
- Ferreira-Marques, J., & Miranda, M. J. (1995). Developing the work importance study. Em D. E. Super & B. Sverko (Orgs.), *Life roles, values, and careers: International findings of the Work Importance Study* (pp. 62-74.) San Francisco: JosseyBass.
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkramer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations [Versão eletrônica]. *Journal of Applied Psychology, 92*, 57-80. Retirado em 10 maio 2009, de <http://search.bvsalud.org/regional/resources/mdl-17227151>
- Frone, M. R., Russel, M., & Barnes, G. M. (1996). Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*, 57-69.
- Fursman, L., & Zodgekar, N. (2009). Flexible work arrangements: New Zeland and their experiences with flexible work. *Family Matters, 81*, 25-36.
- Fuss, I., Nubling, M., Hasselhorn, H. M., Schwappach, D., & Rieger, M. A. (2008). Working conditions and work-family conflict in german hospital physicians: Psychological and organizational predictors and consequences [Versão eletrônica]. *BMC Public Health, 8*, 353. Retirado em 10 maio 2009, de <http://search.bvsalud.org/regional/resources/mdl-18840296>
- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Sinsek, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home? [Versão eletrônica]. *Journal of Applied Psychology, 91*, 1340-1350 Retirado em 10 maio 2009, de <http://search.bvsalud.org/regional/resources/mdl-17100488>
- Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation. Em D. Brown & L. Brooks (Orgs.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 85-148). San Francisco: Jossey Bass.
- Gottfredson, L. (2005). Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. Em S. D. Brown & R. W. Lent (Orgs.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 71-100). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Gouws, D. J. (1995). The role concept in career development. Em D. E. Super & B. Sverko, B. (Orgs.), *Life roles, values, and careers- International findings of the Work Importance Study* (pp. 22-53). San Francisco: JosseyBass.



- Greenhaus, J. H. (1971). An investigation of the role of career salience in vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior, 1*, 209-216.
- Greenhaus, J. H., & Simon, W. E. (1976). Self-esteem, career salience and the choice of an ideal occupation. *Journal of Vocational Behavior, 8*, 51-58.
- Greenhaus, J. H., & Simon, W. E. (1977). Career salience, work values, and vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior, 10*, 104-110.
- Greenhaus, J. H., & Sklarew, N. D. (1981). Some sources and consequences of career exploration. *Journal of Vocational Behavior, 18*, 1-12.
- Grzywacz, J. G., Arcury, T. A., Marin, A., Burke, B., Carrillo, L., Quandt, S. A., Coates, M. L., & Carrilo, L. (2007). Work-family conflict: Experiences and health implications among immigrant Latinos. *Journal of Applied Psychology, 92*, 1119-1130. Retirado dia 10 maio 2009, de <http://search.bvsalud.org/regional/resources/mdl-17638469>
- Hackett, R. D., Lapierre, L. M., & Hausdorf, P. A. (2001). Understanding the links between work commitment constructs. *Journal of Vocational Behavior, 58*, 392-413.
- Harpaz, I., & Fu, X. (2002). The structure of the meaning of work: A relative stability amidst change. *Human relations, 55*, 639- 646.
- Hogg, M. A. (2000). Subjective uncertainty reduction through self-categorization: A motivational theory of social identity process. *European Review of Social Psychology, 11*, 233-255.
- Holland, J. O. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3a ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Jansen, N. W., Kant, I., Kristensen, T. S., & Nijhuis, F. J. (2003). Antecedents and consequences of work-family conflict: A prospective cohort study. *Journal of occupational and Environmental Medicine, 45*, 479-491. Retirado em 10 maio 2009, de <http://search.bvsalud.org/regional/resources/mdl-12769054>
- Janzen, B. L., Muhajarine, N., & Kelly, I. W. (2007). Work-family conflict, and psychological distress in men and women among Canadian police officers [Versão eletrônica]. *Psychological Reports, 100*, 556-562. Retirado em 10 maio 2009, de <http://search.bvsalud.org/regional/resources/mdl-17564232>
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology, 67*, 341-349.

- Krau, E. (1989). The transition in life domain salience and the modification of work values between high school and adult employment. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 100-116.
- Kulik, L. (2000). Jobless men and women: A comparative analysis of job search intensity, attitudes toward unemployment, and related responses. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 473, 487-500.
- Lassance, M. C. P. (2005). Adultos com dificuldades de ajustamento ao trabalho: Ampliando o enquadre da orientação vocacional de abordagem evolutiva. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 6(1), 41-51.
- Lassance, M. C. P., & Sparta, M. (2003). A orientação profissional e as transformações do mundo do trabalho. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4(1/2), 13-19.
- Livingston, B. A., & Judge, T. A. (2008). Emotional responses to work-family conflict: An examination of gender role orientation working men and women. *Journal of Applied Psychology*, 93, 207-216.
- Luzzo, D. A. (1994). An analysis of gender and ethnic differences in college student's commitment to work. *Journal of Employment Counseling*, 31, 38-45.
- Madill, H. M., Brintnell, E. S. G., Macnab, D., Stewin, L. L., & Fitzsimmons, G. W. (1988). The delicate balance: Working and family roles. *International Journal for the Advancement of Counseling*, 11, 219-230.
- MOW International Research Team. (1987). *The meaning of working*. New York: Academic Press.
- Munson, W. M. (1992). Self-esteem, vocational identity, and career salience in high school students. *The Career Development Quarterly*, 40, 361-368.
- Naidoo, A. V., & Jano, R. (2003). Role conflict of south african women in dual-career families [Versão eletrônica]. *Psychological Reports*, 93, 683-686. Retirado em 10 de maio 2009, de <http://search.bvsalud.org/regional/resources/mdl-14723428>
- Nevill, D. D. (1995). Perceptions and expectations of the worker and homemaker roles in Australia, Portugal and the United States. Em D. E. Super & B. Sverko (Orgs.), *Life roles, values, and careers- International findings of the Work Importance Study* (pp. 339-345). San Francisco: JosseyBass.
- Nevill, D. D., & Nazario, A. (1995). The importance of work in two waves of Cuban immigrants to the United States. Em D. E. Super & B. Sverko (Orgs.), *Life roles,*

- values, and careers- International findings of the Work Importance Study* (pp. 296-307). San Francisco: JosseyBass.
- Nevill, D. D., & Perrota, J. M. (1995). Adolescent perceptions of work and home: Australia, Portugal, and the United States. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 16*, 483-495.
- Nevill, D. D., & Super, D. E. (1984). Work role salience as a determinant of career maturity in high school students. *Journal of Vocational Behavior, 25*, 30-44.
- Nevill, D. D., & Super, D. E. (1988). Career maturity and commitment to work in university students. *Journal of Vocational Behavior, 32*, 139-151.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2007). The school to work transition: A role identity perspective. *Journal of Vocational Behavior, 71*, 114-134.
- Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2005). *Career development interventions in the 21<sup>st</sup> century* (2nd ed.). Upper Saddle River: Merrill Prentice Hall.
- Niles, S. G., & Goodnough, G. E. (1996). Life-role salience and values: A review of recent research. *The Career Development Quarterly, 45*, 65-86.
- Nurmi, J., Salmela-Aro, K., & Koivisto, P. (2002). Goal importance and related achievement beliefs and emotions during the transition from vocational school to work: Antecedents and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 60*, 241-261.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2005). Impacto dos valores laborais e da interferência família-trabalho no estresse ocupacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 21*, 173-180.
- Patel, C. J., Beekhan, A., Paruk, Z., & Raamgoon, S. (2008). Work-family conflict, job satisfaction and spousal support: An exploratory study of nurses' experience [Versão eletrônica]. *Curationis, 31*(1), 38-44. Retirado em 15 de maio de 2009 de <http://search.bvsalud.org/regional/resources/mdl-18592947>
- Peavy, R. V. (1997). A constructive framework for career counseling. Em T. L. Sexton, & B. L. Griffin (Orgs.), *Constructivist thinking in counseling practice, research, and training* (p. 122-140). New York: Teachers College.
- Perrone, K. M., & Civiletto, C. L. (2004). The impact of role salience on life satisfaction. *Journal of Employment Counseling, 41*, 105-116.
- Porto, R. N., & Tamayo, A. (2003). Escala de Valores relativos ao Trabalho – EVT. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 19*, 145-152.

- Porto, J. B., & Tamayo, A. (2007). Estrutura dos valores pessoais: A relação entre valores gerais e laborais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 23, 63-70.
- Reitzes, D. C., & Murtan, E. J. (1994). Self-concept as the organization of roles: Importance, centrality, and balance. *The Sociological Quarterly*, 43, 647-667.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: The Free Press.
- Savickas, M. L. (1993). Career counseling in the postmodern era. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 7, 205-215.
- Savickas, M. L. (2001). Reinvigorating the study of careers. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 381-385.
- Savickas, M. L. (2002). Career Construction: A developmental theory of vocational behavior. Em D. Brown & L. Brooks (Orgs.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 49-205.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. Em S. D. Brown & R. W. Lent (Orgs.), *Career development and counseling – putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & Van Vianen, A. E. M. (no prelo). Life-designing: A paradigm for career construction in the 21th century. *Journal of Vocational Behavior*.
- Sennett, R. (2008). *A corrosão do caráter: Conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo* (13a ed.). São Paulo: Record. (Original publicado em 1985)
- Stryker, S. (1980). *Symbolic Interactionism: A social structural version*. Menlo Park, CA: Benjamin Cummings.
- Stryker, S., & Burke, P. J. (2000). The past, present and future of an Identity Theory. *Social Psychology Quarterly*, 63, 284-297.
- Stryker, S., & Serpe, R. T. (1994). Identity salience and psychological centrality: Equivalent, overlapping, or complementary concepts? *Social Psychology Quarterly*, 57, 16-35.
- Stumpf, S. A., & Lockhart, M. C. (1987). Career exploration: Work-role salience, work preferences, beliefs and behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 30, 258-269.
- Sue, D. W., Arredondo, P., & McDavis, R. J. (1992). Multicultural counseling competencies and standards: A call to the profession. *Journal of Counseling & Development*, 70, 477-486.

- Sugalski, T. D., & Greenhaus, J. H. (1986). Career exploration and goal setting among managerial employees. *Journal of Vocational Behavior*, 29, 102-114.
- Super, D. E. (1957). *The Psychology of Careers*. New York: Harper and Row.
- Super, D. E. (1963). Self-concepts in career development. Em D. E. Super, R. Starishevsky, N. Matlin, & J. P. Jordaan (Eds.), *Career development: Self-concept theory* (pp. 1-16). New York: College Entrance Examination Board.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D. E. (1982). The relative importance of work: Models and measures for meaningful data. *The Counseling Psychologist*, 10(4), 95-103.
- Super, D. E. (1995). Values: Their nature, assessment, and practical use. Em D. E. Super & B. Sverko (Orgs.), *Life roles, values, and careers- International findings of the Work Importance Study* (pp. 54-61). San Francisco: JosseyBass.
- Super, D. E., & Nevill, D. D. (1986a). *The value scale: Theory, application, and research*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Super, D. E., & Nevill, D. D. (1986b). *The Salience Inventory: Theory, application, and research*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. Em D. Brown & L. Brooks (Orgs.), *Career choice and development* (3 rd ed., pp. 121-178). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E., & B. Sverko, B. (Orgs.). (1995). *Life roles, values, and careers- International findings of the Work Importance Study*. San Francisco: Jossey Bass.
- Sverko, B. (2001). Life roles and values in international perspective: Super's contribution through the Work Importance Study. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 121-130.
- Sverko, B., Babarovic, T., & Sverko, I. (2008). Assessment of values and role salience. Em J. A. Athanasou & R. Van Esbroeck (Orgs.), *International handbook of career guidance* (pp. 539-564). New York: Springer Science.
- Sverko, B., & Super, D. E. (1995). The findings of the Work Importance Study. Em D. E. Super & B. Sverko (Orgs.), *Life roles, values, and careers- International findings of the Work Importance Study* (pp. 349-358). San Francisco: Jossey Bass.

- Sverko, B., & Vizek-Vidovic, V. (1995). Studies of the meaning of work: Approaches, models and some of the findings. Em D. E. Super & B. Sverko (Orgs.), *Life roles, values, and careers- International findings of the Work Importance Study* (pp. 3-21). San Francisco: JosseyBass.
- Tamayo, A., Lage, S. S., Monteiro, E., Curado, R., Dutra, H. F., Grico, M. I. M., & Paulino, J. C. (1993). Autoconceito e comprometimento organizacional [Resumos]. *Reunião Anual de Psicologia, 23* (p. 233). Ribeirão Preto, SP: SBP.
- Tamayo, A., Souza, M. G. S., Vilar, L. S., Ramos, J. L., Albernaz, J. V., & Ferreira, N. P. (2001). Prioridades axiológicas e comprometimento organizacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 17*, 27-35.
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M., Lassance, M. C. P., & Silva, M. C. (2007). Produção científica em orientação profissional: Uma análise da Revista Brasileira de Orientação Profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 8*(2), 25-40.
- Thoits, P. A. (1983). Multiple identities and psychological well-being: A reformulation and test of the social isolation hypothesis. *American Sociological Review, 49*, 174-257.
- Toni, M. (2003). Visões sobre o trabalho em transformação. *Sociologias, 9*, 246-286.
- Wadsworth, L. L. (2003). *The application of role-identity salience to the study of social support and work-family interaction*. Tese de doutorado não publicada, David Eccles School of Business, The University of Utah, Utah
- Warr, P. B., Jackson, P., & Banks, M. (1988). Unemployment and mental health. *Journal of Social Issues, 44*, 47-68.
- Watson, M. B., & Stead, G. B. (1990). Work-salience of south african adolescents. *Journal of Vocational Behavior, 36*, 249-257.
- Watson, M. B., Stead, G. B., & De Jager, J. (1995). The career development of black and white south African university students. *International Journal for the Advancement Counseling, 18*, 39-47.
- Witt, L. A., & Carlson, D. S. (2006). The work-family interface and job performance: Moderating effects of conscientiousness and perceived organizational support [Versão eletrônica]. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*, 343-357. Retirado em 15 maio 2009, de <http://search.bvsalud.org/regional/resources/mdl-17059298>

- Yanico, B. J. (1981). Sex-role self-concept and attitudes to occupational daydreams and future fantasies of college women. *Journal of Vocational Behavior*, 19, 290-301.
- Young, R. A., Valach, L., & Collin, A. (2002). A contextualist explanation of career . Em D. Brown & L. Brooks (Orgs.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 206-254). San Francisco: Jossey-Bass.

*Recebido: 16/01/2009*  
*1ª Revisão: 19/06/2009*  
*Aceite final: 11/09/2009*