

# GESTÃO PESSOAL DE CARREIRA: GUIA TEÓRICO-PRÁTICO

Liliana Faria  
Artur Moura Queirós



ORDEM  
DOS  
PSICÓLOGOS



# ÍNDICE

<b>PREFÁCIO</b> . . . . .	9
<b>INTRODUÇÃO</b> . . . . .	11
<b>1. ENQUADRAMENTO CONCEPTUAL</b> . . . . .	15
<b>2. CONCEITOS E SEMÂNTICA DE CARREIRA</b> . . . . .	17
2.1. Carreira: da perspectiva tradicional à perspectiva contemporânea	17
2.2. Gestão pessoal de carreira . . . . .	18
2.3. Empregabilidade . . . . .	21
<b>3. CONCEITOS E TEORIAS DE CARREIRA CONTEMPORÂNEA</b> . . . . .	27
3.1. Carreira Proteana . . . . .	27
3.2. Carreira sem fronteira . . . . .	28
3.3. Carreira inteligente . . . . .	29
3.4. Teoria sociocognitiva da carreira . . . . .	30
3.5. Teoria da construção da carreira e <i>life design</i> . . . . .	36
3.6. Psicologia da teoria do trabalho . . . . .	42
<b>4. RECURSOS, COMPETÊNCIAS E COMPORTAMENTOS DE GESTÃO</b>	
<b>PESSOAL DE CARREIRA</b> . . . . .	49
4.1. Recursos de gestão pessoal de carreira . . . . .	49
4.1.1. Recursos de capital humano . . . . .	51
4.1.2. Recursos de capital social . . . . .	57

4.1.3. Recursos psicológicos . . . . .	63
4.1.4. Recursos de identidade de carreira . . . . .	64
4.2. Competências de carreira . . . . .	67
4.2.1. Competências reflexivas . . . . .	69
4.2.2. Competências comunicativas . . . . .	71
4.2.3. Competências comportamentais . . . . .	79
4.3. Comportamentos de gestão pessoal de carreira . . . . .	87
4.3.2. Comportamentos direccionados ao contexto . . . . .	90
4.3.3. Comportamentos direccionados à regulação do processo de gestão pessoal de carreira . . . . .	114
<b>5. DOMÍNIOS, OBJECTIVOS E INDICADORES DE MESTRIA EM GESTÃO PESSOAL DE CARREIRA . . . . .</b>	<b>121</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS . . . . .</b>	<b>133</b>
<b>REFERÊNCIAS . . . . .</b>	<b>141</b>
<b>ÍNDICE DE CAIXAS . . . . .</b>	<b>159</b>

## PREFÁCIO

Muitas vezes, quando ouvimos no espaço público falar em carreira, percebemos que há um sentido conotado com a actividade profissional. Outras vezes, quando lemos sobre a importância de pensarmos a nossa carreira e as nossas escolhas, percebemos que isso faz-se num certo ano de escolaridade, numas sessões de exploração vocacional. Por vezes, quando observamos o apoio à gestão de carreira durante o percurso profissional vemos alguns experientes curiosos, versados na área técnica ou de negócio ou mesmo que sentem ter algum jeito para as pessoas, usarem algumas ferramentas para o fazerem, outrora criadas e desenvolvidas a partir da psicologia. Também se encontra entre nós quem não reflecta sobre a sua carreira, não a tente planear e não faça uso do que a nossa ciência nos dá a conhecer para o nosso próprio desenvolvimento, autocuidado e vivência consciente dos diferentes papéis pessoais ou profissionais que vamos assumindo ao longo da nossa vida.

Desde 2014 que a OPP tem programas inovadores e ainda únicos no espaço das associações públicas profissionais, de modo a apoiar os seus membros nesta dimensão, na construção de uma melhor empregabilidade. Já, em 2016, o reconhecimento da especialidade avançada em Psicologia Vocacional e do Desenvolvimento da Carreira abriu as portas a uma maior valorização desta área de actuação dos psicólogos

e à possibilidade de novas oportunidades de trabalho. Todavia, os passos concretos são dados pelos psicólogos e psicólogas, no dia-a-dia, pelas suas competências e pela sua afirmação neste domínio de intervenção, explorando novos contextos ou ocupando aqueles que seriam seus por natureza, caso essa acção e intervenção seja efectiva e comunicada de forma clara e diferenciada, pela base científica da profissão, segurança e qualidade dos seus actos.

Este livro surge com este enquadramento, numa tentativa de consolidar informação e disseminar conteúdos, actualizando-os, numa perspectiva de contributo para o desenvolvimento profissional contínuo dos psicólogos e psicólogas portuguesas e de promoção da criação de valor para a profissão, alargando os horizontes da sua visão.

FRANCISCO MIRANDA RODRIGUES  
Bastonário da Ordem dos Psicólogos Portugueses

## INTRODUÇÃO

Este livro tenta conciliar as vertentes científica e prática. Pode ser uma ferramenta de apoio para todos os profissionais de psicologia que sentem necessidade de (re)pensar sobre a sua vida pessoal e profissional e sobre o seu futuro enquanto cidadãos, com vista à construção de um projecto de carreira. Mas também para apoiar psicólogos/as que pretendam melhor compreender e aprofundar as questões relacionadas com a Gestão Pessoal de Carreira e, deste modo, ajudá-los na sua prática profissional com vista a intervenções de carreira de sucesso.

A carreira é um processo de construção de nós próprios, de quem somos. Abrange não só as exigências enquanto profissional de psicologia, mas também as experiências como mãe/pai, filho/a, namorado/a, marido/mulher, amigo/a, vizinho/a, estudante, desportista, trabalhador e cidadã/o, na academia, no trabalho, em casa, nos tempos livres e na amizade (Hall, 1996; Herr & Cramer, 1996; Super, 1980).

A construção de um projecto de carreira é, por isso, a construção de um projecto de vida. Trata-se de um processo contínuo, ao longo de todo o ciclo de vida e, nessa perspectiva, um processo nunca acabado, pois, à medida que a pessoa e os contextos se vão transformando, novos desafios se colocam. O desafio de construir um projecto de vida permitirá à pessoa atribuir ordem a si mesma e à relação com os contextos em que se mobiliza, dando significado à sua vida. Assim, considerar a

construção de um projecto de vida implica, além da reflexão sobre o/a próprio/a, pensar os desafios dos actuais contextos de economia globalizada e as competências necessárias para dar resposta a tais requisitos (Duarte, 2019).

Num mundo de trabalho que está em constante mudança, organizado, em grande parte, em funções provisórias, em empreendimentos orientados para o cliente, na procura de soluções no momento com a tecnologia a ser um suporte fundamental para a prossecução desse objectivo, são fundamentais, além das competências de natureza científica e técnica, competências transversais, como sejam competências de relacionamento interpessoal, de comunicação e de resolução de problemas. No entanto, estes contextos de grande imprevisibilidade e mudança também impõem que a pessoa possua uma sólida identidade pessoal, uma atitude proactiva e auto-regulatória, uma vigorosa crença nas capacidades pessoais, bem como uma curiosidade criativa do saber e de descoberta de oportunidades.

Neste contexto, a carreira deve constituir-se como uma construção permanente por parte da pessoa, que deverá formular e reformular objectivos, atitudes e comportamentos para lidar com exigências e mudanças previsíveis e planeadas, mas também com situações inesperadas e não normativas (Lassance, 2019). Por meio desta construção, argumenta-se que as pessoas podem adaptar-se às transformações futuras, de modo a considerar tantos os seus objectivos pessoais como os da economia global (e.g., Wilhelm & Hirschi, 2019).

Combinando modelos teóricos com exercícios de natureza aplicada, este guia pretende oferecer uma visão geral da nova carreira, como surge e como é que os novos conceitos de carreira se impõem. Visa, além do mais, dar a conhecer e analisar as teorias que enquadram a intervenção em gestão pessoal de carreira, bem como apresentar estratégias no âmbito da gestão pessoal de carreira, nomeadamente o desenvolvimento de recursos/competências/comportamentos.

Através de uma dialéctica entre texto corrido de conceptualização teórica e caixas de textos de apontamento maioritariamente de cariz



## INTRODUÇÃO

prático, informativo e/ou reflexivo, desejamos que este guia estimule o aprofundamento de uma cultura e de uma prática de gestão pessoal de carreira dos profissionais de psicologia.