

A implementação de decisões vocacionais: Revisão da literatura

Marisa Carvalho
Maria Céu Taveira¹
Universidade do Minho, Braga, Portugal

Resumo

A decisão ou escolha vocacional constitui um tópico central da Psicologia Vocacional. Trabalhos recentes apontam para a necessidade de aprofundamento da execução ou implementação de objetivos e planos vocacionais pelos clientes, tendo em conta as suas consequências em termos de satisfação, sucesso e adaptabilidade nas escolhas realizadas. Contudo, este aspeto é muitas vezes negligenciado na investigação e nas intervenções de carreira. Ao longo deste artigo, chamamos a atenção para a importância da fase de implementação das escolhas, nos processos de tomada de decisão vocacional, revendo a teoria e os estudos mais dedicados a este tópico. Finalmente apontam-se algumas implicações para a prática e futura investigação neste âmbito.

Palavras-chave: tomada de decisão, escolha vocacional, ação

Abstract: Implementation of career decisions: Literature review

Career decision making or career choice is a central topic in Vocational Psychology. Recent work has acknowledged the need to deepen career goals and plan execution or implementation by the subjects, taking into account its consequences for adaptability to the career choice, and satisfaction and success with the career. Nevertheless, this aspect is often neglected in research and career interventions. Reviewing the theory and studies more focused on this topic, we draw attention to the importance of the implementation phase in career decision-making processes. Finally, some implications for practice and future research in this realm are pointed out.

Keywords: decision-making, career choice, action

Resumen: La implementación de decisiones vocacionales: Revisión de la bibliografía

La decisión o la elección vocacional constituyen un tema central de la Psicología Vocacional. Trabajos recientes apuntan a la necesidad de profundización de la ejecución o implementación de objetivos y planes vocacionales por los clientes, teniendo en cuenta sus consecuencias en términos de satisfacción, éxito y adaptabilidad en las elecciones realizadas. Sin embargo, este aspecto es muchas veces descuidado en la investigación y en las intervenciones de carrera. A lo largo de este artículo llamamos la atención sobre la importancia de la fase de implementación de las elecciones, en los procesos de toma de decisión vocacional, reviendo la teoría y los estudios más dedicados a este tema. Finalmente, se señalan algunas implicaciones para la práctica y futura investigación en este ámbito.

Palabras clave: toma de decisión, elección vocacional, acción

¹ Endereço para correspondência: Maria do Céu Taveira, Escola de Psicologia, Universidade do Minho, Campus de Gualtar, 4710-057, Braga, Portugal. Telephone: 351 253 604683. Fax: 351 253 604221. E-mail: ceuta@psi.uminho.pt

As escolhas de carreira estão entre as decisões mais importantes que as pessoas tomam ao longo da sua vida, na medida em que têm implicações significativas nas diferentes áreas do desenvolvimento, nomeadamente social, familiar e pessoal (Gati & Tal, 2008). Desde o trabalho de Parsons (1909) que a investigação no campo da psicologia vocacional oferece um vasto conjunto de concepções e modelos sobre a tomada de decisão (Hartung, 2010; Patton & McIlveen, 2009; Tien, 2007). Perante a necessidade de lidar, no mundo moderno, com mais situações de instabilidade pessoal, profissional e social, o valor dos modelos da correspondência pessoa-ambiente, assentes numa visão traço da personalidade (tipologia vocacional de Holland, 1997), foi posto em causa por diversos teóricos da tomada de decisão (Lent, Brown, & Hackett, 2002; Mitchell, Levin, & Krumboltz, 1999; Vondracek, Lerner, & Schulenberg, 1983). Além disso, trabalhos recentes reconhecem a necessidade de aprofundamento de aspetos específicos deste processo (Gati & Tal, 2008; Hartung, 2010). Assiste-se a um interesse crescente em desenvolver teorias e modelos de decisão que integrem a complexidade e o dinamismo que caracterizam as sociedades de um mundo cada vez mais global (Silva, 2012). Passam a valorizar-se os fatores contextuais da tomada de decisão (Fouad & Katamneni, 2008; Vondracek et al., 1983), o papel dos acontecimentos não planeados (Mitchell et al., 1999), a criatividade e a adaptabilidade (Savickas, 2002), a utilidade de conceitos da teoria do caos, como a não-linearidade e a recursividade, para explicar as novas complexidades das vidas de trabalho dos indivíduos (Bright, Pryor, Wilkenfeld, & Earl, 2005).

Neste enquadramento, um dos aspetos que consideramos fundamental aprofundar é a questão da execução ou implementação de objetivos e planos vocacionais nos processos de tomada de decisão vocacional. Esta fase pressupõe um conjunto de aspetos cognitivos, emocionais e sociais que se prendem com o compromisso e a implicação do interessado na resolução de um problema vocacional. A execução ou implementação dos planos vocacionais constitui um momento crítico do ato decisório (González & Moreno, 2006) com implicações significativas no ajustamento, satisfação e adaptabilidade dos indivíduos (Germeijs & Verschueren, 2007). Todavia, muitas questões sobre esta fase da escolha vocacional permanecem ainda por estudar (Jome & Phillips, 2005), uma lacuna que os investigadores vocacionais devem procurar colmatar. Neste sentido, este trabalho pretende chamar a atenção e rever a literatura principal sobre o tema da implementação das escolhas vocacionais.

Modelos teóricos sobre a implementação de decisões vocacionais

A decisão vocacional foi analisada de forma diversa, de acordo com três abordagens distintas (Chartrand & Camp, 1991 citado por Santos, 2007). A primeira enquadra a decisão vocacional num processo evolutivo que ocorre ao longo de vários estádios de desenvolvimento. A escolha vocacional deixa de ser analisada isoladamente, por referência ao conteúdo da decisão, e passa a ser conceptualizada como um processo desenvolvimental (Super, 1990; Tiedeman, 1961). Exemplo disso é o modelo proposto por Tiedeman (1961), Tiedeman & Miller-Tiedeman (1984) e Tiedeman & O'Hara (1963), no qual descreve a tomada de decisão como um processo que se repete ao longo da vida, em ciclos de planeamento - implementação, sempre que surge a necessidade de escolha. O desenvolvimento vocacional resulta do conjunto de decisões que a pessoa toma à medida que se desenvolve, constituindo-se como um processo evolutivo, contínuo e subjetivo, na linha do que vem sendo designado por construção de carreira (Savickas, 2008). A segunda abordagem analisa mais detalhadamente a forma como os indivíduos efetuam escolhas, em particular de natureza vocacional. Neste âmbito distinguem-se os modelos prescritivos (Gati & Asher, 2001) e os modelos descritivos (Harren, 1979; Krumboltz & Nichols, 1990; Tiedeman & Miller-Tiedeman, 1984; Tiedman & O'Hara, 1963) de tomada de decisão. Os modelos prescritivos centram-se nas decisões e na escolha vocacional, constituindo tentativas de ajuda aos indivíduos na tomada de decisão com vista à redução de erros de escolha. Estes modelos procuram responder à questão "Como tomar melhores decisões?" e, neste sentido, prescrevem o caminho a seguir na tomada de decisão (Jepsen & Diley, 1974; Phillips & Paziienza, 1988). Os modelos descritivos procuram explicar o processo de tomada de decisão vocacional tal como ele ocorre, dando resposta à questão "Como são tomadas as decisões de carreira?". Pode dizer-se que estudam o fenómeno natural pelo qual as pessoas decidem. A terceira, e última abordagem põe em evidência as variáveis individuais que distinguem os decisores. Nesta linha, têm vindo a desenvolver-se estudos sobre os estilos de decisão, as dificuldades no processo de tomada de decisão, a indecisão vocacional e estratégias não racionais de aproximação aos problemas vocacionais (Hartung, 2010; Patton & McIlveen, 2009; Tien, 2007).

Alguns dos modelos referidos identificam a implementação da escolha como uma fase do processo decisório, onde se destacam modelos desenvolvimentistas (Tiedeman, 1961; Tiedeman & Miller-Tiedeman, 1984; Tiedeman &

O'Hara, 1963), cognitivos (Peterson, Sampson, & Reardon, 1991) e sócio-cognitivos (Khul, 1986; Lent, 2005; Lent, Brown, & Hackett, 2002) da carreira.

Numa perspectiva desenvolvimentista, Tiedeman (1961), Tiedeman & Miller-Tiedeman (1984) e Tiedeman & O'Hara (1963) concebem a decisão vocacional enquadrada no processo de desenvolvimento vocacional. A tomada de decisão é iniciada pela experiência de um problema vocacional e pelo reconhecimento da necessidade de tomar uma decisão, dependendo em larga medida das oportunidades sociais, das características pessoais e da capacidade da pessoa para se adaptar às circunstâncias. Com efeito, a decisão vocacional define-se como um processo dinâmico que se desenvolve em ciclos de planeamento ou antecipação e de implementação ou execução. Na fase de antecipação, o indivíduo procura a resolução do problema vocacional através da exploração de alternativas, da cristalização de opções e da definição e clarificação da escolha. Na fase de implementação, o indivíduo já se comprometeu com uma solução, procurando agi-la no sentido do ajustamento. Assim, esta fase ocorre quando o indivíduo põe em ação a sua escolha, concretizada na entrada, adaptação e progressão no novo contexto e na integração e aquisição de novas perspetivas.

No seguimento deste trabalho, Harren (1979) propõe outro modelo do processo de tomada de decisão, onde contempla também a implementação das escolhas. O autor organiza o processo de tomada de decisão numa sequência de quatro estádios: o conhecimento, o planeamento, o compromisso e a implementação. A fase de implementação acontece quando os indivíduos se confrontam, reagem e são assimilados pelo novo contexto. O autor identifica três soluções de ajustamento ao contexto: (a) conformidade ou necessidade de aprovação social; (b) autonomia ou afirmação de necessidades e objetivos pessoais; (c) e interdependência ou consideração do *self* em situação. Estes modelos assumem a interação dinâmica entre o sujeito e o meio no processo de tomada de decisão vocacional, situando-o no quadro do desenvolvimento vocacional.

Peterson et al. (1991) propõem um modelo de tomada de decisão baseado nas teorias de processamento cognitivo de informação. A tomada de decisão vocacional concretiza-se no ciclo CASVE (Comunicação, Análise, Síntese, Avaliação e Execução), que redonda no processo através do qual o indivíduo integra o autoconhecimento e o conhecimento do mundo para tomar uma decisão (Peterson et al., 1991). Especificamente, a execução é a conversão da cognição em ação através da formulação e implementação de uma estratégia ou plano de ação. A solução do problema vocacional é operacionalizada pela formulação concreta de objetivos e séries lógicas

de passos. O ciclo termina quando é implementada uma solução, retomando à fase de comunicação, para avaliar o sucesso da decisão. Pode afirmar-se que este modelo apresenta contributos à compreensão da fase acional do processo de decisão, nomeadamente na indicação de comportamentos a desenvolver na resolução bem-sucedida da escolha vocacional. Ainda assim, há a destacar o enfoque quase exclusivo nos aspetos racionais do processo de decisão, o que tem sido perspetivado como uma limitação do modelo (Krieshok, Black, & McKay, 2009; Phillips, 1997). Por outro lado, mesmo que de forma escassa ou pouco sistemática, alguns trabalhos têm considerado aspetos cognitivo-motivacionais na execução das decisões vocacionais (Giles & Larmour, 2000; Lens, Paixão, & Herrera, 2009; Sandler, 2000).

Com efeito, a execução de objetivos vocacionais pressupõe, da parte do indivíduo, a persistência na manutenção de uma intenção, a proteção do objetivo desejado perante a concorrência de outros objetivos valorizados, pelo próprio ou pelos outros, a perceção de competência para implementar a ação e o desencadear de estratégias auto-regulatórias específicas de controlo dessa mesma ação (Khul, 1986). Entre essas estratégias incluem-se a seletividade ativa intencional, que facilita o processamento da informação relacionada com a escolha, o controlo da emoção, relacionado com a volição e com o controlo dos estados emocionais que podem pôr em causa a sua eficácia, e o controlo ambiental, que consiste em controlar a emoção e a motivação através da notificação de outros acerca das suas intenções ou outro tipo de influência pessoal sobre aspetos do ambiente (Miguel, 1997). Nesta linha, considera-se ainda que condições pessoais e contextuais diversas favorecem a implementação de objetivos vocacionais (Paixão, 2004; Paixão & Silva, 2001; Paixão, Silva, Leitão, & Miguel, 1998).

Lent (2005) e Lent, Brown, & Hackett (2002), por sua vez, no âmbito da teoria sócio-cognitiva da carreira, referem-se igualmente ao processo de realização de escolhas. O modelo de escolha, nesta teoria, incide sobre o modo como os indivíduos selecionam os seus objetivos e tomam as suas decisões de carreira (Lent, Brown, & Hackett, 2002). Este modelo considera que as variáveis pessoais e contextuais exercem influência sobre as experiências de aprendizagem a que os indivíduos se submetem, e que estas, por sua vez, influenciam as suas expectativas de autoeficácia e de resultado. Estas crenças dos indivíduos acerca da sua competência e dos resultados associados determinam o interesse num domínio de carreira em particular. Os interesses, por sua vez, estimulam as escolhas e decisões que os indivíduos realizam acerca dos objetivos que desejam alcançar num determinado percurso de

carreira. Após a definição dos objetivos, desenvolvem então um plano de ação, no qual identificam claramente os passos e as etapas necessárias à sua concretização. Segue-se a implementação dessas estratégias e ações, por meio das quais os indivíduos irão alcançar um determinado nível de desempenho. Com efeito, as ações correspondem à tradução dos objetivos em comportamentos, constituindo parte integrante do processo de decisão. Assim, o modelo de escolha organiza-se em três componentes: (a) definição de objetivos para uma área específica; (b) realização de ações no sentido da implementação dos objetivos definidos; (c) e experiências subsequentes (Lent, 2005). Acresce que o sucesso na tomada de decisão, e especificamente na implementação das ações, é determinado pelas opções disponíveis, pela natureza das crenças pessoais de autoeficácia e expectativas de resultado, e pelos apoios e barreiras existentes (Lent, 2005; Lent, Brown, & Hackett, 2002).

Considerando os diversos modelos de tomada de decisão apresentados, destaca-se o reconhecimento da fase acional, de implementação das escolhas vocacionais, bem como a identificação de fatores pessoais e contextuais específicos implicados neste processo. Especificamente, salienta-se a atribuição de sentido de agência e proatividade ao indivíduo no planeamento e execução das escolhas e a progressiva valorização de dimensões sócio-afetivas e contextuais na determinação das mesmas (Gati & Tal, 2008; González & Moreno, 2006; Krieschok et al., 2009; Phillips, 1997).

Na literatura vocacional, é de notar, ainda assim, o reduzido aprofundamento e incidência de estudos acerca do tema, tanto mais considerando o impacto positivo que a implementação bem-sucedida das decisões tem no ajustamento e satisfação com as escolhas realizadas.

Estudos sobre a implementação de decisões vocacionais

Os estudos empíricos sobre a implementação da decisão são importantes na medida em que identificam um conjunto de traços e comportamentos dos indivíduos, bem como fatores contextuais que contribuem para a compreensão daquela fase de execução de objetivos vocacionais (Jome & Phillips, 2005; Mortimer, Zimmer-Gembeck, Holmes, & Shanahan, 2002; Phillips, 1992, 1997; Phillips, Blustein, Jobin-Davis, & White, 2002; Young et al., 2007).

Relativamente aos fatores pessoais implicados na execução ou implementação de decisões, alguns estudos sugerem a necessidade dos indivíduos apresentarem uma atitude metódica e sistemática de aproximação ao meio e de avaliação lógica de opções e ações bem como o uso de

recursos pessoais e logísticos disponíveis (Phillips, 1992, 1997). Outros estudos contrapõem a necessidade de se considerarem as diferenças individuais no comportamento de implementação (Phillips, 1992, 1997). Esta linha de estudo identifica diferentes fatores da variabilidade do comportamento de implementação vocacional, como sejam a qualidade do processo de tomada de decisão, a autoestima, o locus de controlo, a informação acerca do *self* e do mundo, as expectativas de autoeficácia e as estratégias de *coping* privilegiadas (Germeijs & Verschueren, 2006, 2007; Mortimer et al., 2002; Phillips, 1997; Phillips et al., 2002; Skorikov, 2007). Concretamente, as estratégias de *coping* utilizadas pelos indivíduos face às tarefas de decisão têm implicações na qualidade da implementação traduzida, por exemplo, no compromisso e investimento na escolha (Germeijs & Verschueren, 2007). Além disso, a participação dos indivíduos em atividades de aprofundamento e exploração de capacidades, interesses e competências bem como a sua preparação e disponibilidade para se mobilizar em situações de transição contribuem para a qualidade do processo em termos de adaptação e ajustamento (Mortimer et al., 2002; Phillips et al., 2002). Destacam-se, ainda, os processos de pesquisa e de persuasão como determinantes da qualidade do processo de implementação das escolhas, na medida em que constituem estratégias de seleção, criação e concretização de oportunidades de carreira nos diversos contextos de vida (Jome & Phillips, 2005). Os indivíduos bem-sucedidos na concretização das estratégias de pesquisa e de persuasão, inerentes à execução de objetivos vocacionais, são descritos como apresentando um conjunto de comportamentos e competências facilitadoras destes processos. Assim, parecem ser responsáveis e conscienciosos, sentem-se confortáveis na interação com os outros e revelam autoconfiança na implementação da escolha. À medida que avançam no processo de implementação, investem em comportamentos de pesquisa, revelam sólidas competências orais e escritas e demonstram-se à vontade na interação interpessoal. Isto está em linha com a ideia de que os indivíduos necessitam essencialmente de competências facilitadoras da inserção e do desenvolvimento nos contextos educativos e profissionais, destacando-se assim as competências de carreira que incluem competências de autoria, de transição e de trabalho (Taveira, 2004). No mesmo sentido, diversos estudos reconhecem o papel dos comportamentos proativos e empreendedores no ajustamento, adaptação e sucesso na carreira (Fuller & Marler, 2009; Obschonka, Silbereisen, Schmitt-Rodermund, & Stuetzer, 2011; Vos, Hauw, & Heijden, 2011). Com efeito, fica destacada a atitude ativa e agêntica dos indivíduos no sentido do ajustamento e da adaptação a situações de transição (Germeijs &

Verschueren, 2006, 2007; Mortimer et al., 2002; Phillips et al., 2002).

Além dos aspetos pessoais referidos, importa destacar as evidências presentes na literatura vocacional acerca da importância do meio envolvente apoiante. Vários estudos referem recursos e fontes de suporte ao processo de implementação da decisão (Carvalho & Taveira, 2009; Falconer & Hays, 2006; Lent, Brown, Talleyrand et al., 2002; Mortimer et al., 2002; Young et al., 2007). A família, por exemplo, tem sido considerada como o fator de maior influência no desenvolvimento de carreira e, especificamente, na tomada de decisão vocacional (Whiston & Keller, 2004). A investigação empírica tem evidenciado a importância que as variáveis estruturais (estatuto sócio-económico, meio étnico de origem e configuração familiar) e processuais (encorajamento parental, interação pais/filhos, comportamento intencional) da família têm no desenvolvimento de carreira dos jovens (Whiston & Keller, 2004). Concretamente em fases de implementação de decisões, os pais exercem um papel importante, quer diretamente, através da relação que estabelecem com os filhos, quer indiretamente através das atividades que promovem e em que participam na sua relação com o meio (Carvalho & Taveira, 2009). Assim, a qualidade do processo de implementação das escolhas relaciona-se com as condições que os contextos familiares proporcionam, nomeadamente em termos de apoio afetivo e instrumental (Carvalho & Taveira, 2009; Gonçalves & Coimbra, 2007; Pinto & Soares, 2001; Young et al., 2005). Também a escola tem sido apresentada como um contexto determinante das escolhas escolares e profissionais (Bright et al., 2005; Carvalho & Taveira, 2010a; Gati & Tal, 2008; Munhoz & Melo-Silva, 2011; Pinto, Taveira, & Fernandes, 2003). Neste contexto, pode dizer-se que o papel dos professores na tomada de decisão decorre da sua influência direta nos alunos, nomeadamente através da relação que estabelecem com eles, e da sua influência indireta, mediada por outras variáveis tais como a realização académica e o currículo. Além disso, esta influência pode ser mais ou menos deliberada, dependendo da intencionalidade dos objetivos e práticas dos professores em termos de desenvolvimento vocacional (Bojuwoye & Mbanjwa, 2006; Mouta & Nascimento, 2008; Munhoz & Melo-Silva, 2011; Pinto et al., 2003). Além da família e da escola, outros contextos e fatores contextuais têm sido apontados como determinantes das decisões vocacionais, nomeadamente os pares e os psicólogos (Bright et al., 2005; Carvalho & Taveira, 2010a; Pocinho, Correia, Carvalho, & Silva, 2010). Pode concluir-se que a qualidade do processo de implementação das decisões resulta do enquadramento do sujeito ativo e agêntico num contexto apoiante do ponto de vista afetivo

e instrumental. E que a diversidade de fatores pessoais e contextuais devem ser considerados na compreensão da implementação de decisões.

Considerações finais

No âmbito da Psicologia Vocacional, o conceito de decisão ou escolha é agora retomado com enfoque renovado por diversos modelos teóricos e estudos empíricos. Isto traduz a necessidade de novas leituras da tomada de decisão, onde destacamos o caráter multidimensional e dinâmico em termos processuais, valorizamos o papel da interação entre o indivíduo e os contextos nas escolhas, o interesse na intervenção centrada na fase acional da decisão e a desejabilidade de intervenções capazes de responder às exigências de adaptabilidade à mudança (Gati & Tal, 2008; Tien, 2007). De facto, o enfoque é colocado no processo de decisão, enquadrado no desenvolvimento vocacional do indivíduo, e para o qual concorrem variáveis individuais, relacionais e contextuais. Reconhece-se que os percursos de carreira deixaram de ser lineares, passando a caracterizar-se por inúmeras transições ao longo da vida, que decorrem de problemas vocacionais com efeitos numa ou mais áreas de vida (Barros, 2010). O indivíduo assume o papel de protagonista nas decisões de carreira, mas sempre em interação com múltiplos contextos de vida. Daqui advém a valorização da agência e proatividade do indivíduo bem como o reconhecimento de dimensões sócio-afetivas e contextuais presentes nas decisões de carreira.

Especificamente, no processo de tomada de decisão vocacional, destaca-se a fase acional inerente à implementação das escolhas. Esta fase corresponde à tradução dos objetivos e planos vocacionais em ações, tendo por isso implicações significativas em termos de ajustamento, satisfação e adaptabilidade (Germeijs & Verschueren, 2007). Nesta linha, os diversos modelos e estudos empíricos acerca do tema reconhecem um conjunto de competências, atitudes e condições específicas à implementação de decisões escolares e profissionais (informação sobre o *self* e sobre o meio, autoeficácia, estratégias de pesquisa e de persuasão) assim como competências, atitudes e condições mais genéricas do desenvolvimento pessoal e social do indivíduo (competências de comunicação e de relacionamento interpessoal, estratégias de *coping*) que contribuem para a implementação bem-sucedida dessas mesmas decisões (Germeijs & Verschueren, 2007; Jome & Phillips, 2005; Lent, Brown, Talleyrand et al., 2002; Phillips, 1992).

A postura ativa e agêntica do indivíduo enquadra-se num contexto apoiante parecem constituir-se como o cenário facilitador deste processo (Lent, 2005; Phillips

et al., 2002; Young et al., 2007). Especificamente, a capacidade de agência dos indivíduos tem sido realçada por diferentes modelos teóricos e estudos empíricos relativos à implementação de decisões vocacionais (Carvalho & Taveira, 2010b; Germeijs & Verschueren, 2007; Jome & Phillips, 2005; Lent, Brown, Talleyrand et al., 2002; Mortimer et al., 2002). Considerando aliás a multiplicidade e imprevisibilidade das transições de vida, a implementação das escolhas afigura-se, sobretudo, como um momento propício ao desenvolvimento de competências e de criação/aproveitamento de oportunidades. É, pois, um componente central do processo de tomada de decisão e, por conseguinte, da carreira. Assim afirmamos a necessidade de reconhecer a implementação das escolhas, sejam de caráter acadêmico ou profissional, como uma fase distinta do processo de decisão e do percurso dos indivíduos, o que tem obrigatoriamente implicações em termos da prática vocacional. Identificamos neste trabalho um conjunto de fatores pessoais e contextuais a considerar. Em termos de características pessoais, importa considerar a promoção de competências de comunicação oral e escrita e de relacionamento interpessoal, da autoconfiança e autoeficácia, de estratégias de *coping*, de estratégias de pesquisa e de persuasão, de informação sobre o *self* e sobre o meio e da qualidade do processo de tomada de decisão (Germeijs & Verschueren, 2007; Jome & Phillips, 2005; Mortimer et al., 2002; Phillips, 1992). Em termos de características do meio, verifica-se a necessidade de estimular o reconhecimento/aprovação sociais e o suporte/apoio, promover experiências diversificadas e garantir recursos

logísticos e financeiros (Carvalho & Taveira, 2010b; Jome & Phillips, 2005; Lent, Brown, Talleyrand et al., 2002; Mortimer et al., 2002; Phillips, 1992). Com efeito, a intervenção vocacional em fases de implementação das escolhas deve constituir-se como promotora de oportunidades de desenvolvimento de competências mais genéricas (sociais), competências específicas da escolha acadêmica e/ou profissional (estudo, empregabilidade) e competências de carreira (autoeficácia, autoria). Deve ainda contribuir para o aprofundamento e dinamização de redes de suporte como estratégia privilegiada de promoção de competências e de consolidação de uma bolsa de recursos de apoio e de gestão de barreiras/obstáculos.

Pode concluir-se que a qualidade do processo de implementação das decisões resulta do enquadramento complexo e dinâmico do indivíduo, enquanto sujeito ativo e agêntico, num contexto apoiante do ponto de vista afetivo e instrumental. A diversidade de fatores pessoais e contextuais, numa perspetiva holística e dinâmica, devem pois ser considerados na compreensão do papel do indivíduo na implementação de decisões bem como na organização da intervenção vocacional. Assim, em termos de investigação futura mantém-se a necessidade de atualização e aprofundamento do conhecimento acerca da implementação de decisões e da intervenção nesta fase do processo. Fica o desafio à organização de modelos integrados de intervenção vocacional, que tomem em linha de conta as diferentes fases do processo de tomada de decisão bem como os fatores intervenientes neste processo.

Referências

- Barros, A. F. (2010). Desafios da psicologia vocacional: Modelos e intervenções na era da incerteza. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11, 165-175.
- Bojuwoye, O., & Mbanjwa, S. (2006). Factors impacting on career choices of Technikon students from previously disadvantaged high schools. *Journal of Psychology in Africa*, 16, 3-16.
- Bright, J., Pryor, R., Wilkenfeld, S., & Earl, J. (2005). The role of social context and serendipitous events in career decision making. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 19-36.
- Carvalho, M., & Taveira, M. C. (2009). Influência de pais nas escolhas de carreira dos filhos: Visão de diferentes atores. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(2), 33-41.
- Carvalho, M., & Taveira, M. C. (2010a, abril). *A implementação de decisões vocacionais no Ensino Secundário: Contributos para o estudo do papel dos professores e dos profissionais de orientação*. Trabalho apresentado na VI Conferência do Desenvolvimento Vocacional 2010: Avaliação e Intervenção, Braga.
- Carvalho, M., & Taveira, M. C. (2010b, julho). *A implementação de decisões vocacionais no ensino secundário: Contributos para uma intervenção concertada*. Trabalho apresentado no I Seminário Internacional "Contributos da Psicologia em Contexto Educativo", Braga.
- Falconer, J. W., & Hays, K. A. (2006). Influential factors regarding the career development of African American college students: A focus group approach. *Journal of Career Development*, 32, 219-233.
- Fouad, N., & Katamneni, N. (2008). Contextual factors in vocational psychology: Intersections of individual, group, and societal dimensions. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (4th ed., pp. 408-425). New Jersey: Willey & Sons.

- Fuller, B., & Marler, L. E. (2009). Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of Vocational Behavior, 75*, 329-345.
- Gati, I., & Asher, I. (2001). The PIC model for career decision making: Prescreening, in-depth exploration, and choice. In T. L. Leong & A. Barak (Eds.), *Contemporary models in vocational psychology: A volume in honor of Samuel H. Osipow* (pp. 6–54). New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Gati, I., & Tal, S. (2008). Decision-making models and career guidance. In J. A. Athanasou & R. V. Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 157-185). Sydney: Springer.
- Germeijs, V., & Verschueren, K. (2006). High school students' career decision-making process: A longitudinal study of one choice. *Journal of Vocational Behavior, 68*, 189-204.
- Germeijs, V., & Verschueren, K. (2007). High school students' career decision-making process: Consequences for choice implementation in higher education. *Journal of Vocational Behavior, 70*, 223-241.
- Giles, M., & Larmour, S. (2000). The theory of planned behavior: A conceptual framework to view the career development of women. *Journal of Applied Social Psychology, 30*, 2137–2157.
- Gonçalves, C. M., & Coimbra, J. L. (2007). O papel dos pais na construção de trajetórias vocacionais dos seus filhos. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 8*(1), 1-17.
- González, M. A., & Moreno, M. L. R. (2006). El proceso de toma de decisiones en la educación secundaria. Un enfoque comprensivo. *Revista de Orientación Educacional, 20*(38), 13-38.
- Harren, V. (1979). A model of career decision making for college students. *Journal of Vocational Behavior, 14*, 119-133.
- Hartung, P. J. (2010). Practice and research in career counseling and development – 2009. *The Career Development Quarterly, 59*, 98-142.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices* (3th ed.). Odessa: Psychological Assessment Resources.
- Jepsen, D., & Diley, J. (1974). Vocational decision-making models: A review and comparative analysis. *Review of Educational Research, 44*, 331-349.
- Jome, L., & Phillips, S. (2005). Counseling for choice implementation. In S. Brown & R. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 466-481). London: John Wiley and Sons.
- Krieshok, T., Black, M., & McKay, R. (2009). Career decision making: The limits of rationality and the abundance of non-conscious processes. *Journal of Vocational Behavior, 75*, 275-290.
- Krumboltz, J. D., & Nichols, C. W. (1990). Integrating the social learning theory of career decision making. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Career counseling: Contemporary topics in vocational psychology* (pp. 159-192). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Kuhl, J. (1986). Motivation and information processing: A new look at decision making, dynamic change, and action control. In R. M. Sorrentino & E. T. Higgins (Eds.), *The handbook of motivation and cognition: Foundations of social behavior* (Vol. 1, pp. 379-403). New York: The Guilford.
- Lens, W., Paixão, P., & Herrera, D. (2009). Instrumental motivation is extrinsic motivation: So what??? *Psychologica, (50)*, 21-40.
- Lent, R. W. (2005). A social cognitive view of career development and counseling. In S. Brown & R. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 101-227). Hoboken: John Wiley & Sons.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 255-311). Oxford: Jossey-Bass.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Talleyrand, R., McPartland, E. B., Davis, T., Chopra, S., et al. (2002). Career choice barriers, supports, and coping strategies: College students' experiences. *Journal of Vocational Behavior, 60*, 61-72.
- Miguel, J. P. (1997). A informação de carreira no ensino superior. *Atas da Conferência Internacional sobre a Informação e a Orientação Escolar e Profissional no Ensino Superior: Um Desafio da Europa* (pp. 127–139). Coimbra: Universidade de Coimbra.
- Mitchell, K. E., Levin, A. S., & Krumboltz, J. D. (1999). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling and Development, 77*(2), 115-124.
- Mouta, A., & Nascimento, I. (2008). Os (novos) interlocutores no desenvolvimento vocacional de jovens: Uma experiência de consultadoria a professores. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 9*(1), 87-101.
- Mortimer, J., Zimmer-Gembeck, M. J., Holmes, M., & Shanahan, M. (2002). The process of occupational decision making: Patterns during the transition to adulthood. *Journal of Vocational Behavior, 61*, 439-465.
- Munhoz, I., & Melo-Silva, L. (2011). Educação para a carreira: Conceções, desenvolvimento e possibilidades no contexto brasileiro. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 12*(1), 37-48.

- Obschonka, M., Silbereisen, R. K., Schmitt-Rodermund, E., & Stuetzer, M. (2011). Nascent entrepreneurship and the developing individual: Early entrepreneurial competence in adolescence and venture creation success during the career. *Journal of Vocational Behavior, 79*, 121-133.
- Paixão, M. P. (2004). A avaliação dos fatores e processos motivacionais na orientação vocacional. In L. M. Leitão (Coord.), *Avaliação psicológica em orientação escolar e profissional* (pp. 387-426). Coimbra: Quarteto.
- Paixão, M. P., & Silva, J. M. T. (2001). Estudo do funcionamento motivacional em momentos críticos de tomada de decisão vocacional: Estudo exploratório. *Revista Psychologica, (26)*, 175-185.
- Paixão, M. P., Silva, J. T., Leitão, L. M., & Miguel, J. P. (1998). A dimensão cognitivo-motivacional (controlo da ação) na tomada de decisão. *Psychologica, (20)*, 5-13.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Patton, W., & McIlveen, P. (2009). Practice and research in career counseling and development – 2008. *The Career Development Quarterly, 58*, 118-161.
- Peterson, G., Sampson, J., & Reardon, R. (1991). *Career development and services. A cognitive approach*. California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Phillips, S. (1992). Career counselling: Choice and implementation. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counselling psychology* (2nd ed., pp. 513-547). Oxford: John Wiley & Sons.
- Phillips, S. (1997). Toward an expanded definition of adaptative decision-making. *The Career Development Quarterly, 45*, 275-287.
- Phillips, S. D., Blustein, D. L., Jobin-Davis, K., & White, S. F. (2002). Preparation for the school-to-work transition: The views of high school students. *Journal of Vocational Behavior, 61*, 202-216.
- Phillips, S. D., & Paziienza, N. J. (1988). History and theory of the assessment of career development and decision making. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Career decision making* (pp. 1-31). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Pinto, H. R., & Soares, M. C. (2001). Influência parental na carreira: Evolução de perspectivas na teoria, na investigação e na prática. *Psychologica, (26)*, 135-149.
- Pinto, H. R., Taveira, M. C., & Fernandes, M. E. (2003). Professores e desenvolvimento vocacional dos estudantes. *Revista Portuguesa de Educação, 16(1)*, 37-58.
- Pocinho, M., Correia, A., Carvalho, R., & Silva, C. (2010). Influência do género, da família e dos serviços de psicologia e orientação na tomada de decisão de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 11*, 201-212.
- Sandler, M. E. (2000). Career decision-making self-efficacy, perceived stress, and an integrated model of student persistence: A structural model of finances, attitudes, behavior, and career development. *Research in Higher Education, 41*, 537-580.
- Santos, P. (2007). *Dificuldades de escolha vocacional*. Coimbra: Almedina.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 149-205). San Francisco: Jossey-Bass.
- Savickas, M. (2008). David V. Tiedeman: Engineer of career construction. *The Career Development Quarterly, 56*, 217-224.
- Silva, J. T. (2012). Carreira, agência e criatividade. In L. Faria, A. Araújo, F. Morais, E. Sá, J. C. Pinto, & A. D. Silva (Coords.), *Carreira, criatividade e empreendedorismo* (pp. 21-35). Braga: APDC.
- Skorikov, V. B. (2007). Continuity in adolescent career preparation and its effects on adjustment. *Journal of Vocational Behavior, 70*, 8-24.
- Super, D. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Taveira, M. C. (2004). Exploração e desenvolvimento vocacional na adolescência: Contributos para uma abordagem sistemática e colaborativa. *Psicologia e Educação, 3(1)*, 109-120.
- Tiedeman, D. V. (1961). Decision and vocational development: A paradigm and its implications. *Personnel and Guidance Journal, 40*, 15-20.
- Tiedeman, D. V., & Miller-Tiedeman, A. (1984). Career decision-making: An individualistic perspective. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp. 308-337). Oxford: Jossey-Bass.
- Tiedeman, D. V., & O'Hara, R. (1963). *Career development: Choice and adjustment*. New York: College Entrance Examination Board.

- Tien, H. S. (2007). Practice and research in career counseling and development - 2006. *The Career Development Quarterly*, 56, 98-140.
- Vondracek, F. W., Lerner, R. M., & Schulenberg, J. E. (1983). The concept of development in vocational theory and intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 23, 179-202.
- Vos, A. D., Hauw, S. D., & Heijden, B. I. (2011). Competency development and career success: The mediating role of employability. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 438-447.
- Whiston, S. C., & Keller, B. K. (2004). The influences of the family of origin on career development: A review and analysis. *The Counseling Psychologist*, 32, 493-568.
- Young, R. A., Marshall, S., Domene, J. F., Arato-Bolivar, J., Hayoun, R., Marshall, E., et al. (2005). Relationships, communication, and career in the parent-adolescent projects of families with and without challenges. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 1-23.
- Young, R. A., Marshall, S. K., Domene, J. F., Graham, M., Logan, C., Templeton, L., et al. (2007). Meaningful actions and motivated projects in the transitions to adulthood: Two case illustrations. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 7, 149-158.

Recebido: 28/07/2011
1ª Revisão: 12/02/2012
2ª Revisão: 01/03/2012
Aceite final: 12/03/2012

Sobre as autoras

Marisa Carvalho é Mestre em Psicologia Escolar pela Universidade do Minho, estudante de doutoramento em Psicologia Vocacional na Escola de Psicologia da Universidade do Minho, psicóloga escolar no Agrupamento de Escolas D. António Ferreira Gomes, Portugal.

Maria do Céu Taveira é Professora Auxiliar, coordenadora do Programa de Doutoramento em Psicologia Vocacional, coordenadora da Unidade Experimental em Estratégias de Exploração da Carreira na Escola de Psicologia da Universidade do Minho.