

VOL III

EDUCAÇÃO:

TEORIAS, MÉTODOS E PERSPECTIVAS

PAULA ARCOVERDE CAVALCANTI
(ORGANIZADORA)

 EDITORA
ARTEMIS
2021

VOL III

EDUCAÇÃO:

TEORIAS, MÉTODOS E PERSPECTIVAS

PAULA ARCOVERDE CAVALCANTI
(ORGANIZADORA)

 EDITORA
ARTEMIS
2021

2021 by Editora Artemis
Copyright © Editora Artemis
Copyright do Texto © 2021 Os autores
Copyright da Edição © 2021 Editora Artemis



O conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição Creative Commons Atribuição-Não-Comercial NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0). Direitos para esta edição cedidos à Editora Artemis pelos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento, desde que sejam atribuídos créditos aos autores, e sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

A responsabilidade pelo conteúdo dos artigos e seus dados, em sua forma, correção e confiabilidade é exclusiva dos autores. A Editora Artemis, em seu compromisso de manter e aperfeiçoar a qualidade e confiabilidade dos trabalhos que publica, conduz a avaliação cega pelos pares de todos manuscritos publicados, com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

Editora Chefe	Prof. ^a Dr. ^a Antonella Carvalho de Oliveira
Editora Executiva	M. ^a Viviane Carvalho Mocellin
Direção de Arte	M. ^a Bruna Bejarano
Diagramação	Elisangela Abreu
Organizadora	Prof. ^a Dr. ^a Paula Arcoverde Cavalcanti
Imagem da Capa	Daniel Collier / 123RF
Bibliotecário	Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

Conselho Editorial

Prof.^a Dr.^a Ada Esther Portero Ricol, *Universidad Tecnológica de La Habana “José Antonio Echeverría”, Cuba*
Prof. Dr. Adalberto de Paula Paranhos, *Universidade Federal de Uberlândia*
Prof.^a Dr.^a Amanda Ramalho de Freitas Brito, *Universidade Federal da Paraíba*
Prof.^a Dr.^a Ana Clara Monteverde, *Universidad de Buenos Aires, Argentina*
Prof. Dr. Ángel Mujica Sánchez, *Universidad Nacional del Altiplano, Peru*
Prof.^a Dr.^a Angela Ester Mallmann Centenaro, *Universidade do Estado de Mato Grosso*
Prof.^a Dr.^a Begoña Blandón González, *Universidad de Sevilla, Espanha*
Prof.^a Dr.^a Carmen Pimentel, *Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro*
Prof.^a Dr.^a Catarina Castro, *Universidade Nova de Lisboa, Portugal*
Prof.^a Dr.^a Cláudia Padovesi Fonseca, *Universidade de Brasília-DF*
Prof.^a Dr.^a Cláudia Neves, *Universidade Aberta de Portugal*
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos, *Universidade Federal da Grande Dourados*
Prof. Dr. David García-Martul, *Universidad Rey Juan Carlos de Madrid, Espanha*
Prof.^a Dr.^a Deuzimar Costa Serra, *Universidade Estadual do Maranhão*
Prof.^a Dr.^a Eduarda Maria Rocha Teles de Castro Coelho, *Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, Portugal*
Prof. Dr. Eduardo Eugênio Spers, *Universidade de São Paulo*
Prof. Dr. Eloi Martins Senhoras, *Universidade Federal de Roraima*
Prof.^a Dr.^a Elvira Laura Hernández Carballido, *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México*
Prof.^a Dr.^a Emilias Darlene Carmen Lebus, *Universidad Nacional del Nordeste/ Universidad Tecnológica Nacional, Argentina*



Prof.^ª Dr.^ª Erla Mariela Morales Morgado, *Universidad de Salamanca*, Espanha
Prof. Dr. Ernesto Cristina, *Universidad de la República*, Uruguay
Prof. Dr. Ernesto Ramírez-Briones, *Universidad de Guadalajara*, México
Prof. Dr. Gabriel Díaz Cobos, *Universitat de Barcelona*, Espanha
Prof. Dr. Geoffroy Roger Pointer Malpass, *Universidade Federal do Triângulo Mineiro*
Prof.^ª Dr.^ª Gladys Esther Leoz, *Universidad Nacional de San Luis*, Argentina
Prof.^ª Dr.^ª Glória Beatriz Álvarez, *Universidad de Buenos Aires*, Argentina
Prof. Dr. Gonçalo Poeta Fernandes, *Instituto Politécnico da Guarda*, Portugal
Prof. Dr. Gustavo Adolfo Juarez, *Universidad Nacional de Catamarca*, Argentina
Prof.^ª Dr.^ª Iara Lúcia Tescarollo Dias, *Universidade São Francisco*
Prof.^ª Dr.^ª Isabel del Rosario Chiyon Carrasco, *Universidad de Piura*, Peru
Prof.^ª Dr.^ª Isabel Yohena, *Universidad de Buenos Aires*, Argentina
Prof. Dr. Ivan Amaro, *Universidade do Estado do Rio de Janeiro*
Prof. Dr. Iván Ramon Sánchez Soto, *Universidad del Bío-Bío*, Chile
Prof.^ª Dr.^ª Ivânia Maria Carneiro Vieira, *Universidade Federal do Amazonas*
Prof. Me. Javier Antonio Alborno, *University of Miami and Miami Dade College*, USA
Prof. Dr. Jesús Montero Martínez, *Universidad de Castilla - La Mancha*, Espanha
Prof. Dr. João Manuel Pereira Ramalho Serrano, *Universidade de Évora*, Portugal
Prof. Dr. Joaquim Júlio Almeida Júnior, *UniFIMES - Centro Universitário de Mineiros*
Prof. Dr. Juan Carlos Mosquera Feijoo, *Universidad Politécnica de Madrid*, Espanha
Prof. Dr. Juan Diego Parra Valencia, *Instituto Tecnológico Metropolitano de Medellín*, Colômbia
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro, *Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro*
Prof. Dr. Leinig Antonio Perazolli, *Universidade Estadual Paulista*
Prof.^ª Dr.^ª Livia do Carmo, *Universidade Federal de Goiás*
Prof.^ª Dr.^ª Luciane Spanhol Bordignon, *Universidade de Passo Fundo*
Prof. Dr. Luis Vicente Amador Muñoz, *Universidad Pablo de Olavide*, Espanha
Prof.^ª Dr.^ª Macarena Esteban Ibáñez, *Universidad Pablo de Olavide*, Espanha
Prof. Dr. Manuel Ramiro Rodríguez, *Universidad Santiago de Compostela*, Espanha
Prof. Dr. Marcos Augusto de Lima Nobre, *Universidade Estadual Paulista*
Prof. Dr. Marcos Vinicius Meiado, *Universidade Federal de Sergipe*
Prof.^ª Dr.^ª Mar Garrido Román, *Universidad de Granada*, Espanha
Prof.^ª Dr.^ª Margarida Márcia Fernandes Lima, *Universidade Federal de Ouro Preto*
Prof.^ª Dr.^ª Maria Aparecida José de Oliveira, *Universidade Federal da Bahia*
Prof.^ª Dr.^ª Maria do Céu Caetano, *Universidade Nova de Lisboa*, Portugal
Prof.^ª Dr.^ª Maria do Socorro Saraiva Pinheiro, *Universidade Federal do Maranhão*
Prof.^ª Dr.^ª Maria Lúcia Pato, *Instituto Politécnico de Viseu*, Portugal
Prof.^ª Dr.^ª Maritza González Moreno, *Universidad Tecnológica de La Habana "José Antonio Echeverría"*, Cuba
Prof.^ª Dr.^ª Mauriceia Silva de Paula Vieira, *Universidade Federal de Lavras*
Prof.^ª Dr.^ª Odara Horta Boscolo, *Universidade Federal Fluminense*



Prof.^a Dr.^a Patrícia Vasconcelos Almeida, Universidade Federal de Lavras
Prof.^a Dr.^a Paula Arcoverde Cavalcanti, Universidade do Estado da Bahia
Prof. Dr. Rodrigo Marques de Almeida Guerra, Universidade Federal do Pará
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares, Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Sergio Bitencourt Araújo Barros, Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Sérgio Luiz do Amaral Moretti, Universidade Federal de Uberlândia
Prof.^a Dr.^a Silvia Inés del Valle Navarro, *Universidad Nacional de Catamarca*, Argentina
Prof.^a Dr.^a Teresa Cardoso, Universidade Aberta de Portugal
Prof.^a Dr.^a Teresa Monteiro Seixas, Universidade do Porto, Portugal
Prof. Dr. Turpo Gebera Osbaldo Washington, *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*, Peru
Prof. Dr. Valter Machado da Fonseca, Universidade Federal de Viçosa
Prof.^a Dr.^a Vanessa Bordin Viera, Universidade Federal de Campina Grande
Prof.^a Dr.^a Vera Lúcia Vasilévski dos Santos Araújo, Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Wilson Noé Garcés Aguilar, *Corporación Universitaria Autónoma del Cauca*, Colômbia

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)

E24 Educação [livro eletrônico]: teorias, métodos e perspectivas: vol. III /
Organizadora Paula Arcoverde Cavalcanti. – Curitiba, PR: Artemis,
2021.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

ISBN 978-65-87396-46-0

DOI 10.37572/EdArt_151221460

1. Educação. 2. Ensino – Metodologia. 3. Prática de ensino.
I. Cavalcanti, Paula Arcoverde.

CDD 371.72

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

APRESENTAÇÃO

O Livro **“Educação: Teorias, Métodos e Perspectivas”** é composto de trabalhos que possibilitam uma visão de fenômenos educacionais que abarcam questões relacionadas às teorias, aos métodos, às práticas, à formação docente e de profissionais de diversas áreas do conhecimento, bem como, perspectivas que possibilitam ao leitor um elevado nível de análise.

Sabemos que as teorias e os métodos que fundamentam o processo educativo não são neutros. A educação, enquanto ação política, tem um corpo de conhecimentos e, o processo formativo dependerá da posição assumida, podendo ser incluyente ou excluyente.

Nesse sentido, o atual contexto – econômico, social, político – aponta para a necessidade de pensarmos cada vez mais sobre a educação a partir de perspectivas teóricas e metodológicas que apontem para caminhos com dimensões e proposições alternativas e incluyentes.

O **Volume III** reúne 25 trabalhos luso-hispânicos que proporcionam reflexões acerca das teorias educacionais, formação docente e de outras áreas do conhecimento a partir da ideia de que as constantes mudanças em todos os níveis de uma sociedade, levam a novas demandas profissionais. Nele se destaca a ideia da formação inicial como uma das possibilidades para ressignificar os sujeitos e, também, capacitar os indivíduos para a aprendizagem constante. Deste modo, possibilita ao leitor análises tão necessárias no e do atual contexto.

A educação, entendida como um processo amplo que envolve várias dimensões, precisa ser (re)pensada, (re)analizada, (re)dimensionada, (re) direcionada.

Espero que façam uma boa leitura!

Paula Arcoverde Cavalcanti

SUMÁRIO

TEORIAS, FORMAÇÃO E PERSPECTIVAS

CAPÍTULO 1.....1

A ABORDAGEM SOCIOCOGNITIVA DA GESTÃO PESSOAL DA CARREIRA EM CONTEXTO DE DESEMPREGO

Susana Raquel Teixeira Gonçalves

Maria do Céu Taveira Castro Silva Brás Cunha

 https://doi.org/10.37572/EdArt_1512214601

CAPÍTULO 2..... 13

ANÁLISIS DOCUMENTAL DEL PERFIL COMPETENCIAL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO EN UN PAÍS LATINOAMERICANO, MEDIANTE TEORÍA FUNDAMENTADA

Adriana Romero-Sandoval

María Gabriela León Guajardo

Nancy Torres Montalvo

Pablo Carrillo Guarderas

 https://doi.org/10.37572/EdArt_1512214602

CAPÍTULO 3.....23

CIUDADELAS EDUCATIVAS EN GUADALAJARA DE BUGA 2012-2019: TRASCENDENCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA EL DESARROLLO EDUCATIVO LOCAL

Germán Trujillo Martínez

Jhon Harold Suare Vargas

Julián Andrés Latorre Herrada

 https://doi.org/10.37572/EdArt_1512214603

CAPÍTULO 4..... 33

CONTRIBUIÇÃO À IDENTIDADE DA DISCIPLINA FILOSOFIA DA EDUCAÇÃO

Marilene de Melo Vieira

 https://doi.org/10.37572/EdArt_1512214604

CAPÍTULO 5..... 44

EDUCAÇÃO BÁSICA ESCOLAR MOÇAMBICANA: AQUISIÇÃO DE COMPETÊNCIAS PARA A VIDA: UMA BREVE REFLEXÃO

António Ali

 https://doi.org/10.37572/EdArt_1512214605

CAPÍTULO 6.....55

EDUCACIÓN AMBIENTAL DE ESTUDIANTES EN PREPARATORIA AGRÍCOLA, UACH

Martha Castillo Beltrán

 https://doi.org/10.37572/EdArt_1512214606

CAPÍTULO 7 66

EL TRASCENDENTALISMO LITERARIO ENTRE CUBA, REPÚBLICA DOMINICANA Y PUERTO RICO

Iván Segarra – Báez

 https://doi.org/10.37572/EdArt_1512214607

CAPÍTULO 8.....78

ESTÃO OS/AS ESTUDANTES DE ENSINO PROFISSIONAL ENVOLVIDOS/AS NA ESCOLA?

Cláudia Candeias

Madalena Melo

 https://doi.org/10.37572/EdArt_1512214608

CAPÍTULO 9..... 93

FILOSOFIA DA EDUCAÇÃO NA FORMAÇÃO DO PEDAGOGO: DISCURSO DA AUTONOMIA E CONSTRUÇÃO DA HETERONOMIA

Marilene de Melo Vieira

 https://doi.org/10.37572/EdArt_1512214609

CAPÍTULO 10..... 109

A FORMAÇÃO DE PROFESSORES COMO CATALISADOR DA INCLUSÃO ESCOLAR

Mónica Simão Mandlate

 https://doi.org/10.37572/EdArt_15122146010

CAPÍTULO 11.....122

IGUALDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN DESDE UNA VISIÓN CURRICULAR EN LA UNIVERSIDAD ECUATORIANA

Iliana María Fernández Fernández
Francisco Samuel Mendoza-Moreira
Montserrat Bergmann
Jimmy Alberto Calle García
Denisse Loreth Aguilar Mendez

 https://doi.org/10.37572/EdArt_15122146011

CAPÍTULO 12135

KA-A E A MATA ME CHAMA: A IMPROVISAÇÃO COMO CAMINHO DE RESISTÊNCIA PARA O ENSINO DA DANÇA

Mariana Marques Kellermann
Glaise de Nazaré Ramos Bastos Rodrigues

 https://doi.org/10.37572/EdArt_15122146012

CAPÍTULO 13.....143

LA ENSEÑANZA DE LA HISTORIA RECIENTE EN LA FUNCION POLÍTICA DE LA EDUCACION: LAS MACRO POLÍTICAS PÚBLICAS DE MEMORIA, ¿FAVORECEN LA DISCUSIÓN Y LA CONSTRUCCIÓN DE CIUDADANÍA?

Carla Bernardoni Pedreira

 https://doi.org/10.37572/EdArt_15122146013

CAPÍTULO 14.....154

LA FORMACIÓN AXIOLÓGICA EN LOS ESTUDIANTES DE LAS CIENCIAS JURÍDICAS EN EL SALVADOR: UN MODELO PEDAGÓGICO

Walter Simón Cornejo Salmerón

 https://doi.org/10.37572/EdArt_15122146014

CAPÍTULO 15.....172

LA FORMACIÓN DE DOCENTES DE EDUCACIÓN FÍSICA, UN RETO DE LA REFORMA EDUCATIVA MEXICANA

Oscar de Loera Díaz
Roberto Romo Marín
Lluvia Ofelia Palomino Robledo
Juana Araceli Marín Cardona

Erika Yadira Medina Burgos
José Santos Torres Garibay
Juan José Palacios Arellano

 https://doi.org/10.37572/EdArt_15122146015

CAPÍTULO 16.....179

LA FORMACIÓN DE MAESTROS AUTÓNOMOS Y CRÍTICOS. UNA APORTACIÓN METODOLÓGICA

Carlos Campo Sánchez

 https://doi.org/10.37572/EdArt_15122146016

CAPÍTULO 17 186

LA SUPERACIÓN PROFESIONAL PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES EN ANGOLA. UNA PROPUESTA

Bartolomeu José Fontes

 https://doi.org/10.37572/EdArt_15122146017

CAPÍTULO 18..... 194

PERCEÇÕES DOS PROFESSORES FACE À TRANSIÇÃO PARA A VIDA ATIVA DE ALUNOS COM NEE

Maria Celeste de Sousa Lopes

Alfredo Silva

Elsa Paço

João Alves

 https://doi.org/10.37572/EdArt_15122146018

CAPÍTULO 19.....205

PERSPETIVAR CONDIÇÕES PROMOTORAS DA AUTONOMIA NA APRENDIZAGEM NO ENSINO SUPERIOR

Marina Isabel Felizardo Correia Duarte

 https://doi.org/10.37572/EdArt_15122146019

CAPÍTULO 20.....217

PROCESOS DE ESCRITURA EN EL NIVEL SUPERIOR: ANÁLISIS DE UNA PROPUESTA DE TALLER

Marcela Fabiana Melana

Gabriela Carnevale

 https://doi.org/10.37572/EdArt_15122146020

CAPÍTULO 21225

PROGRAMA DE APOIO AOS PROFESSORES INICIANTES (PAPIN): REFLEXÕES SOBRE AS AÇÕES DE INSERÇÃO PROFISSIONAL DOCENTE (2015-2020)

Carla Fernanda Figueiredo Felix
Ana Maria Brochado de Mendonça Chaves
Caroline Costa Silva Cândido

 https://doi.org/10.37572/EdArt_15122146021

CAPÍTULO 22 237

REFLEXIVIDADE ÉTICA NA CARREIRA: CONTRIBUIÇÕES TEÓRICAS E EMPÍRICAS

Cátia Marques
Ana Daniela Silva

 https://doi.org/10.37572/EdArt_15122146022

CAPÍTULO 23255

REFORMULAÇÃO E POLÍTICAS DE IMPLANTAÇÃO DE NOVAS PROPOSTAS CURRICULARES DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

João Manuel de Sousa Will
José Augusto Pacheco

 https://doi.org/10.37572/EdArt_15122146023

CAPÍTULO 24265

UN ACERCAMIENTO FENOMENOLÓGICO SOBRE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES DOCENTES DE NIVEL SECUNDARIA DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

María Guadalupe del Socorro López Álvarez

 https://doi.org/10.37572/EdArt_15122146024

CAPÍTULO 25 273

UNA VISIÓN INTEGRAL EN EL PREESCOLAR: APROXIMACIONES A UNA EDUCACIÓN PARA LA PAZ

Armando Martínez Contreras
Patricia Romero Arce

 https://doi.org/10.37572/EdArt_15122146025

SOBRE A ORGANIZADORA283

ÍNDICE REMISSIVO284

CAPÍTULO 1

A ABORDAGEM SOCIOCOGNITIVA DA GESTÃO PESSOAL DA CARREIRA EM CONTEXTO DE DESEMPREGO¹

Data de submissão: 15/10/2021

Data de aceite: 29/10/2021

Susana Raquel Teixeira Gonçalves

Escola de Psicologia
Universidade do Minho
Braga, Portugal

<https://orcid.org/0000-0003-0611-3340>

Maria do Céu Taveira Castro Silva Brás Cunha

Escola de Psicologia
Universidade do Minho
Braga, Portugal

<https://orcid.org/0000-0003-1762-8702>

RESUMO: A Gestão Pessoal da Carreira é um processo contínuo de reflexão sobre si próprio e sobre as oportunidades, através do qual as pessoas gerem a sua vida pessoal e profissional, tomando decisões sobre diferentes situações do quotidiano. Compreender os fatores que influenciam este processo, permite lidar de forma mais eficaz com os problemas e desafios de carreira, muitas vezes imprevistos, como o desemprego involuntário. Alterações e mudanças profundas nas organizações, como modelos flexíveis

¹ Este trabalho foi apresentado no âmbito do IV Seminário Internacional de Desenvolvimento de Carreira e Aconselhamento: Desenvolvimento e Bem-Estar nos Contextos de Trabalho na Universidade do Algarve (UALG), a 30 de abril de 2021.

de trabalho, subcontratação de trabalho e de trabalhadores (outsourcing) e redução de trabalhadores (downsizing), exigem cada vez mais dos indivíduos, novas competências profissionais, elevada qualificação e uma aprendizagem contínua. Neste trabalho, apresenta-se uma revisão dos fatores e natureza do processo de gestão pessoal da carreira no contexto de desemprego, com foco especial no Modelo Sociocognitivo de Gestão Pessoal da Carreira (Lent e Brown, 2013).

PALAVRAS-CHAVE: Gestão pessoal da carreira. Comportamentos adaptativos. Desemprego.

THE SOCIAL-COGNITIVE APPROACH TO CAREER SELF-MANAGEMENT IN THE CONTEXT OF UNEMPLOYMENT

ABSTRACT: Career Self-Management is a continuous process of reflection about oneself and about opportunities through which people manage their personal and professional life, making decisions about different everyday situations. Understanding the factors that influence this process allows one to deal more effectively with career problems and challenges, often unforeseen, such as involuntary unemployment. Profound alterations and changes in organizations, such as flexible models of work, subcontracting of work and workers (outsourcing), and reduction of workers (downsizing), increasingly demand new professional skills, high qualifications,

and continuous learning from individuals. In this work, we present a review of the factors and nature of the career self-management process, in the context of unemployment, with a special focus on the Social Cognitive Career Self-Management Model (Lent & Brown (2013).

KEYWORDS: Career self-management. Adaptive behaviors. Unemployment.

1 INTRODUÇÃO

As transformações políticas, económicas, sociais e culturais, científicas e tecnológicas que temos vindo a assistir têm produzido alterações e mudanças profundas no contexto organizacional.

Ao longo do tempo constatamos uma redução da oferta de emprego a longo prazo, resultado de rápidas e substanciais mudanças nas organizações, como o *downsizing*, *outsourcing* e modelos flexíveis de trabalho (e.g., Szöllösi, 2019). Por outro lado, a constante evolução tecnológica faz com que diversas atividades profissionais, tendam a desaparecer, sobretudo as mais manuais e menos qualificadas e, em contrapartida, que novas atividades comecem a emergir (Moraal & Schönfeld, 2011).

Com esta mudança de paradigma das empresas, as trajetórias de carreira tornaram-se cada vez mais imprevisíveis e dinâmicas, exigindo uma maior capacidade de adaptação das pessoas às variações do mercado, novas competências, elevados níveis de educação e frequente atualização de conhecimentos através de novos percursos formativos (Kyndt, Dochy & Baert, 2012).

Neste enquadramento, surge uma maior precariedade de emprego e o fenómeno do desemprego evidencia-se com fortes implicações nos âmbitos económico e social, bem como, na qualidade de vida das pessoas, com um efeito determinante no sucesso e no desenvolvimento e prosperidade de um país (Klehe & Van Hooft, 2018).

O aparecimento da pandemia por Covid19, acelerou todas estas mudanças, nas relações humanas, na ciência, tecnologia e cultura, assim como, na forma de sentir e pensar, envolvendo todas as atividades cognitivas do indivíduo (Berg, Vestena & Zwierewicz, 2020). A pandemia veio trazer mais incertezas, exigências e desafios à vida das pessoas, com fortes repercussões no modo como se desenvolvem as suas carreiras.

Um dos efeitos da pandemia foi a fragilização dos trabalhadores precários e a utilização massiva do teletrabalho aumentando assim a flexibilidade no trabalho. A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) no Employment Outlook 2021 divulgado a 06julho/2021, refere que apesar de haver uma grande mudança para o teletrabalho, muitos empregos foram perdidos, o número de pessoas com trabalho efetivo reduziu significativamente e as empresas congelaram as contratações. O mesmo

estudo também sugere que grupos vulneráveis, tais como os pouco qualificados, jovens e migrantes, assim como, as mulheres, estão a ser os mais afetados.

Por consequência, esta instabilidade e imprevisibilidade no contexto organizacional, tem forte impacto nas perspetivas e no desenvolvimento de novas conceções de carreira, implicando cada vez mais um processo de Gestão Pessoal da Carreira por parte dos indivíduos (Savickas, 2012).

O próprio conceito de carreira tem vindo a modificar-se significativamente e a ser definido por diversos autores com ênfases diferentes, sofrendo influência do momento histórico, social e económico em que foram concebidos.

Numa visão mais contemporânea, a noção de carreira significa uma sequência de experiências de vida e de trabalho de uma pessoa ao longo do tempo, enfatizando-se a mudança, bem como, a estabilidade, e ligando a carreira primordialmente ao indivíduo (Baruch, 2004; Newell & Dopson, 1996).

Com este entendimento os indivíduos assumem um maior controlo e responsabilidade pela gestão da sua carreira, de uma forma mais proativa e assertiva (Moreno, 2008; Vianen, Pater, Preenen et al., 2008).

Considerando as evidências dos últimos estudos desta área, o controlo da carreira está cada vez mais do lado do indivíduo, do que da organização (Baruch, 2004, 2006; Hall, 1991; Hall & Moss, 1998; Hirsh & Jackson, 1996; Martin, Staines, & Pate, 1998). A carreira deixa de ser uma sequência linear de posições e papéis ocupacionais, e passa a ser cada vez mais transitória e não linear, em que os comportamentos adaptáveis de carreira assumem um papel de maior importância na vida das pessoas (Bendassolli, 2009).

A Gestão Pessoal da Carreira figura-se assim como uma resposta efetiva aos desafios contemporâneos. Esta pode ser definida como uma meta-competência, que resulta de um processo intencional, autorregulado e contínuo de definição e implementação de objetivos de carreira, envolvendo uma reflexão pessoal sobre si próprio e sobre o ambiente (e.g., Greenhouse, Callanan, & Godshalk, 2010; Kossek, Roberts & Fischer, 1998; Loureiro, 2012; Sturges, Conway & Liefoghe, 2010; Marques & Taveira, 2020). Este processo implica e favorece comportamentos de exploração de carreira e tomada de decisão, e sentimentos de confiança vocacional e preocupação positiva com o futuro (e.g., Ireland e Lent, 2018; Lent e Brown, 2013; Lent, Ezeofor & Morrison, 2016; Marques & Taveira, 2020; Taveira, Cardoso & Marques, 2017; Van der Heijde, 2014).

Estudos evidenciam que os indivíduos mais empregáveis, são mais resilientes e proativos, desenvolvem ações de pesquisa de informação pertinente acerca da sua situação trabalho, encaram as mudanças na carreira como desafios, são mais positivos, e são mais persistentes no alcance dos seus objetivos, beneficiando assim de uma maior

probabilidade de conseguir identificar oportunidades profissionais (Fraga, 2013; McArdle, Waters & Briscoe, 2007; Szöllösi, 2019; Eby & Buch, 1995; Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004; Hall, 1996; Latack & Dozier, 1986).

Desta forma, a Gestão Pessoal da Carreira, para além de contribuir para o desenvolvimento pessoal, pode aumentar os níveis de satisfação e bem-estar dos indivíduos na sua vida em geral e nas organizações (Taveira & Rodríguez-Moreno, 2010), o que se reflete também no envolvimento e alcance dos objetivos das organizações onde colaboram (Marques, 2017; Wilhelm & Hirschi, 2019).

2 ABORDAGENS À GESTÃO PESSOAL DA CARREIRA – O MODELO SOCIOCOGNITIVO DE LENT E BROWN (2013)

Diversas teorias de carreira estiveram na base do desenvolvimento de diferentes modelos conceituais sobre a Gestão Pessoal da Carreira (GPC) procurando descrever a natureza do processo e identificar quer os seus antecedentes, quer os seus consequentes (e.g., Greenhaus & Callanan, 1994; King, 2001, 2003, 2004; Kossek, Roberts & Fisher, 1998; Lent & Brown, 2013; Noe, 1996).

Dos modelos que mais enriqueceram o estudo do conceito de carreira e o seu processo de gestão pessoal nos últimos 30 anos, destacamos o Modelo de Greenhaus e Callanan (1994) e de Noe (1996), que consideram o processo de GPC em etapas, de cariz autorregulatório, que parte da exploração para a definição de objetivos e consequentemente para a ação. Os modelos que se seguiram, de Kossek, Roberts e Fischer (1998), King (2004) e Quigley e Tymon (2006), enquadram-se mais num contexto organizacional, e baseiam-se sobretudo nas questões motivacionais para o processo de GPC, determinando os seus antecedentes e consequentes.

Neste trabalho, pretendemos dar um enfoque especial ao modelo de Lent e Brown (2013) de GPC, enquadrando-o na Teoria Sociocognitiva da Carreira (TSCC) de Lent, Brown e Hackett (1994) de onde partem os seus constructos. Este é um modelo holístico, que tem aplicação em diversos contextos para além do organizacional, com uma perspetiva desenvolvimentista na identificação de diversos comportamentos de GPC ao longo da carreira, em função da fase de vida do indivíduo e dos seus contextos de trabalho (por exemplo; académico, profissional, social). Para além disso, também considera os antecedentes e consequentes da GPC, dando uma visão mais abrangente de todo o processo. A Teoria Sociocognitiva da Carreira oferece um bom enquadramento teórico integrativo das teorias pessoa-ambiente (conteúdo) e desenvolvimentais (processo) (Lent & Brown, 2013; Lent, Brown & Hackett, 1994).

As potencialidades de carreira das pessoas e as suas trajetórias são afetadas por múltiplas variáveis, como os seus atributos pessoais (e.g., interesses, habilidades, valores), aprendizagens e experiências de socialização, e os recursos, oportunidades e barreiras oferecidas pelos contextos sociais em que se inserem. Estas variáveis atuam de forma interdependente na construção e desenvolvimento das carreiras pessoais (Lent & Brown, 2013).

Efetivamente, o modelo de GPC surgiu para responder aos desafios contemporâneos de desenvolvimento de carreira, centrando-se no processo através do qual as pessoas orientam o seu percurso académico e de carreira nos diversos contextos. Este modelo destaca os processos em que as pessoas realizam a gestão de tarefas vocacionais comuns e desafiantes ao longo da sua vida profissional (Lent & Brown, 2013). Para isso, foca-se numa ampla variedade de comportamentos adaptativos de carreira que as pessoas empregam proactivamente para se anteciparem, ajustarem e prosperarem no exigente contexto educacional e profissional ao longo da vida (Lent & Brown, 2013; Lent, Morris & Penn, 2019).

Os comportamentos adaptativos são considerados como mecanismos de agência pessoal, através dos quais os indivíduos se adaptam e renovam a sua carreira (Bandura, Barbaranelli & Caprara, 2001). Exemplos desses comportamentos são a exploração e a tomada de decisão de carreira, a procura de emprego, a progressão na carreira e as transições normativas (por exemplo, entrada no mercado de trabalho, reforma) e imprevisíveis (por exemplo, perda do emprego) (Lent, Ezeofor & Morrison, 2016). Cada um dos elementos sociocognitivos que constitui a TSCC, são definidos e operacionalizados num determinado domínio e em tarefas específicas, dependendo do foco da investigação (Lent, Morris & Penn, 2019).

Estes comportamentos adaptativos de carreira referidos na TSCC, estão relacionados com a teoria de Savickas (1997, 2013) e a sua noção de adaptabilidade de carreira, que está relacionada com uma função positiva e de resiliência num contexto de mudança, implicando o pressuposto de que os indivíduos confiam no processo de autorregulação, nos recursos sociais e na disposição para a mudança. Estes comportamentos adaptativos de carreira, são assim muito relevantes, para determinar estratégias específicas que um profissional pode usar, para gerir o seu comportamento de carreira ou lidar com desafios concretos (por exemplo, proatividade, reatividade, comportamento tolerante, posicionamento, influencia e gestão de limites) (Griffin & Hesketh, 2005; King, 2004).

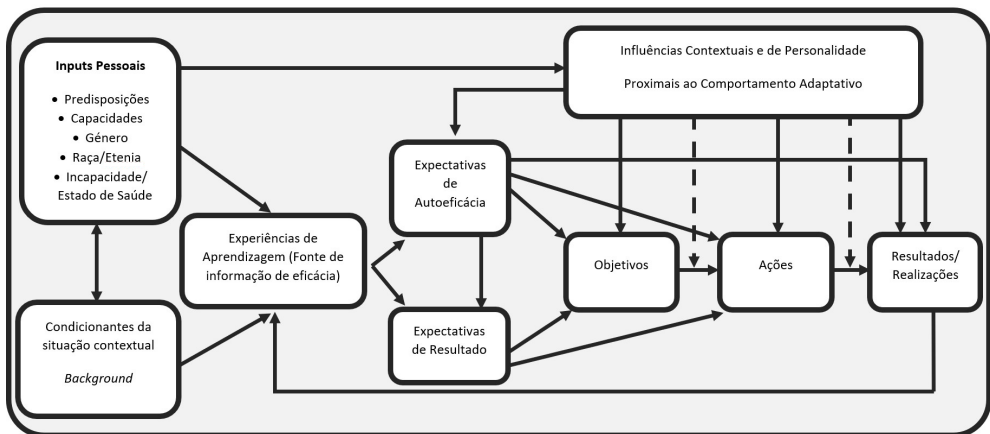
É assim fundamental, que tanto os indivíduos empregados, como os desempregados, desenvolvam e mobilizem comportamentos adaptativos, para que

possam compreender melhor a estrutura real e atual do mercado de trabalho, com os seus desafios e possibilidades, que lhes permitirão tomar decisões e gerir as suas carreiras, projetando-se no futuro.

Para serem bem-sucedidas nestas transições, as pessoas precisam de antecipar mudanças, ter respostas flexíveis, ter controlo sobre o processo de empregabilidade e confiança nos seus objetivos de carreira (Savickas, 2009).

Neste seguimento, torna-se evidente a importância dos fatores sociocognitivos, na empregabilidade dos indivíduos. Consistente com os modelos anteriores da TSCC (Lent & Brown, 2008; Lent, Brown & Hackett, 1994), o modelo de GPC tem como elementos, o core de variáveis sociocognitivas, de autoeficácia, expectativas de resultados e objetivos; inputs pessoais (como os Traços de personalidade e habilidades); suporte e barreiras do contexto; e experiências de aprendizagem que promovem ou inibem o desenvolvimento da autoeficácia e expectativas de resultados, como demonstrado na figura 1 (Lent, Ezeofor & Morrison, 2016; Lent, Morris & Penn, 2019; Ireland & Lent, 2018). Este core de variáveis são consideradas como antecedentes sociocognitivos da GPC e os seus consequentes podem ser por exemplo, a certeza de carreira.

Figura 1 - Modelo de Gestão Pessoal da Carreira, adaptado de Lent, Brown e Hackett (1994).



Fonte: Lent e Brown (2013, p. 562)

Todos estes conceitos centrais da teoria sociocognitiva de carreira, relacionam-se de modo complexo, tendo por base o quadro de referência do modelo triádico de causalidade recíproca da teoria sociocognitiva de Bandura (Bandura, Barbaranelli & Caprara, 2001). Neste enquadramento, a interação entre os atributos pessoais, os fatores contextuais e as experiências de aprendizagem influenciam as crenças de autoeficácia e as expectativas de resultados favoráveis ao indivíduo, em que estas, moldam os interesses e objetivos da pessoa que, possivelmente, afetarão as suas realizações.

3 APLICABILIDADE DO MODELO SOCIOCOGNITIVO DE GPC DE LENT E BROWN (2013)

Desde a sua introdução, que os modelos originais da Teoria Sociocognitiva da Carreira de Lent e Brown (Lent, Brown & Hackett, 1994), têm sido foco de numerosas extensões e aplicações em diversos estudos (Betz & Borgen, 2008; Lent & Brown, 2008, 2013; Sheu, Lent e Brown, 2010; Singley, Lent & Sheu, 2010) com resultados bastante positivos em diferentes comportamentos e amostras. Foram realizados estudos com vista a clarificar a natureza e funções das influências contextuais na teoria (Lent, Hackett & Brown, 2000) estendendo a TSCC a determinados desafios de desenvolvimento (Lent, Hackett & Brown, 2000) e grupos de estudantes de diversas etnias (Byars-Winston, Estrada & Howard, 2010) também em pessoas gays e lésbicas (Morrow et al., 1996) e pessoas com incapacidades (Lent & Brown, 2013; Luecking & Fabian, 2000). Os três modelos iniciais de interesse educacional e ocupacional, relativos à escolha e desempenho (Lent, Brown & Hackett, 1994) e o modelo de satisfação e bem-estar (Lent & Brown, 2006, 2008) que se seguiu, também motivou pesquisa nos EUA e Europa (Lent & Brown, 2013; Lent, Taveira & Lobo, 2012; Ojeda, Flores & Navarro, 2011).

O último modelo concebido, de Gestão Pessoal de Carreira, destaca os processos em que as pessoas realizam a gestão de tarefas vocacionais comuns e desafiantes ao longo da sua vida profissional (Lent & Brown, 2013), sendo o mais recente, ainda poucos estudos foram desenvolvidos (Lim, Lent & Penn, 2016; Lent, Ezeofor & Morrison, 2016; Tatum, Formica & Brown, 2017). Este modelo começou por motivar novas investigações em temas relacionados com o processo de procura de emprego (Lim, Lent & Penn, 2016) gestão da identidade sexual no local de trabalho, em empregados (Tatum, Formica & Brown, 2017), e a antecipação da gestão de múltiplos papéis de vida (Roche, Daskalova & Brown, 2017).

Mais recentemente emergem novos estudos que estendem o modelo GPC ao processo de exploração da carreira e tomada de decisão em universitários e desempregados (Barroso & Taveira, 2018; Ireland & Lent, 2018; Lent, Ezeofor & Morrison, 2016; Lent, Ireland & Penn, 2017; Taveira, Cardoso & Marques, 2017). No entanto, apesar da relevância da temática de desemprego, são ainda muito reduzidos os estudos que aplicam o modelo a pessoas desempregadas (e.g., Lim, Lent & Penn, 2016).

Efetivamente, o modelo foi desenhado para ser aplicado a uma vasta variedade de tarefas de desenvolvimento e desafios de carreira como a tomada de decisão, entrada e ajustamento no mercado de trabalho, negociação de transições no trabalho e acontecimentos adversos no contexto profissional. Revela-se ainda uma necessidade

de testar o próprio modelo ou partes dele em diversas situações que necessitem de uma função adaptativa de carreira (Lim, Lent & Penn, 2016).

Os pressupostos da Teoria SCC do modelo de GPC, contribuem de forma muito significativa para o desenvolvimento, implementação e redefinição de intervenções de carreira, de indivíduos que experienciam a perda de emprego, mas também aqueles que estão empregados, ajudando-os a envolverem-se em comportamentos adaptativos de carreira e a gerirem de forma mais eficaz os desafios atuais, nomeadamente na análise e planificação estratégica do seu percurso formativo, identificando competências a adquirir e a desenvolver para a sua integração no mercado de trabalho e valorização profissional.

O modelo de GPC mostra-se útil na elaboração de intervenções com pessoas tanto empregadas como desempregadas. Mas é precisamente neste último grupo, que são necessários esforços adicionais, nomeadamente pela sua fragilidade perante cenários de instabilidade, conforme foi visível no auge da pandemia por Covid19.

A instabilidade e precariedade do emprego que atualmente observamos, quando analisados em conjunto com as características sociodemográficas da população, permitem antever a utilidade de estudos com modelos sociocognitivos de GPC. Demonstra também, que em populações que apresentam vulnerabilidade perante o emprego, como é o caso de pessoas com mais de 55 anos e pessoas com emprego precário, se torna importante avaliar como atuam os mecanismos através dos quais as pessoas gerem as suas carreiras (INE, 2021).

Os resultados de múltiplos estudos dão confiança aos governos para o investimento em políticas de apoio à orientação da carreira, uma vez que apresentam evidências económicas, educacionais e sociais tanto para os indivíduos como para as sociedades. No entanto, dados internacionais revelam que em muitos países o acesso à orientação é insuficiente, particularmente nos países com grandes necessidades económicas (Cedefop's CareersNet & the International Centre for Career Development and Public Policy [ICCDPP], 2020).

Torna-se essencial repensar, atualizar e readequar os modelos de carreira com uma atitude intervencionista, numa compreensão abrangente da relação entre o indivíduo e o seu meio, flexibilizando e alargando a perspetiva acerca do desenvolvimento vocacional.

REFERÊNCIAS

BANDURA, A.; BARBARANELLI, K.C.; CAPRARA, G.V.; *et al.* Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories (Vols. **Child Development**, v. 72, 2001. Disponível em: <<http://www.jstor.org/stable/1132479>>.

- BARROSO, P.; TAVEIRA, M.C. **Desenvolvimento de Carreira e Aconselhamento num Mundo Plural e Desafiador: Gestão pessoal da carreira em adultos portugueses**. Braga: APDC Edições, 2018.
- BARUCH, Y. Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. **Human Resource Management Review**, 2006.
- BARUCH, Y. Transforming Careers: from linear to multidirectional career paths (organizational and individual perspectives). **Career Development International**, 2004.
- BENDASSOLLI, P.F. **Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira**, 2009. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0034-75902009000400003>>.
- BERG, J.; VESTENA, C.; ZWIEREWICZ, M.; *et al.* **Pandemia 2020**. v. e educação (Vol. 15), 2020.
- BETZ, N.E.; BORGEN, F.H. Career Self-Efficacy and Personality: Linking Career Confidence and the Healthy Personality. **Journal of Career Assessment**, 2008. Disponível em: <<https://doi.org/10.1177/1069072707305770>>.
- BYARS-WINSTON, A.; ESTRADA, Y.; HOWARD, C.; *et al.* **Influence of social cognitive and ethnic variables on academic goals of underrepresented students in science and engineering: A multiple-groups analysis**. 2010.
- CEDEFOP, European Commission; ETF, I.C.C.D.P.P.; ILO, O.E.C.D.; *et al.* **Career guidance policy and practice in the pandemic: results of a joint international survey – June to August 2020**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020. Disponível em: <<http://data.europa.eu/doi/10.2801/318103>>.
- EBY, L.T.; BUCH, K. **Job Loss as Career Growth: Responses to Involuntary Career Transitions**. 1995. Disponível em: <<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1995.tb00526>>.
- FRAGA, S.I. **Teses de doutoramento**. Universidade de Lisboa. 2013. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10451/7701>>.
- FUGATE, M.; KINICKI, A.J.; ASHFORTH, B. Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. **Journal of Vocational Behavior**, 2004.
- GREENHAUS, Jeffrey H.; CALLANAN, Gerard A.; GODSHALK, Veronica M. **Career Management**. Sage, 4a edição. 2010.
- GREENHAUS, J.H.; CALLANAN, G.A. **Career management**. 2a Edição. Fort Worth, TX: The Dryden Press, 1994.
- GRIFFIN, B.; HESKETH, B. **Are Conscientious Workers Adaptable?** [s.l.: s.n.], 2005.
- HALL, D. **Protean careers of the 21st century**. San Francisco, CA: Academy of Management Executive, 1996.
- HALL, D.T. **Breaking Career Routines: Midcareer Choice and Identity Development (Vol. Career Development in Organizations)**. San Francisco: Jossey-Bass: D. T. Hall & Associates, 1991.
- HALL, T.; MOSS, J. **The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt**, 1998.
- HIRSH, W.; JACKSON, C. **Ticket to Ride or No Place to Go?** People Management. 1996.

- INSTITUTO NACIONAL ESTATÍSTICA. **Inquérito ao emprego** https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&contecto=pi&indOcorrCod=0010704&selTab=tab0. 2021.
- IRELAND, G.; LENT, R. Career exploration and decisionmaking learning experiences: A test of the career self-management model. **Journal of Vocational Behavior**, v. 106, 2018.
- KING, Z. Career self-management: A framework for guidance of employed adults. **British Journal of Guidance and Counseling**, 2001.
- KING, Z. Career self-management: Its nature, causes and consequences. **Journal of Vocational Behavior**, v. 65, 2004.
- KING, Z. New or traditional careers? A study of UK graduates' preferences. **Human Resource Management Journal**, v. 13, 2003.
- KLEHE, U.; HOOFT, Van. **The oxford Handbook of Job Loss and Job Search**. [s.l.]: oxford University Press, 2018.
- KOSSEK, E.E.; ROBERTS, K.; FISHER, S.; *et al.* Experimental assessment of the effects of a training intervention. Career self-management. **Personnel Review**, v. 51, n. 4, p. 935–962, 1998.
- KYNDT, E.; DOCHY, F.; ONGHENA, P.; BAERT, H. The Learning Intentions of Low-Qualified Employees: A Multilevel Approach. **Adult Education Quarterly**. 2012. Disponível em: <<https://doi.org/10.1177%2F0741713612454324>>.
- LATAACK, J.C.; DOZIER, J.B. After the Ax Falls: Job Loss as a Career Transition. **Academy of Management Review**, v. 11, 1986. Disponível em: <<https://doi.org/10.5465/amr.1986.4283254>>.
- LENT, R.; BROWN, S.; HACKETT, G. Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. **Journal of Vocational Behavior**, 1994.
- LENT, R.; BROWN, S.D. Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. **Journal of Counseling Psychology**, 2013.
- LENT, R.; IRELAND, G.; PENN, L.; *et al.* Sources of self-efficacy and outcome expectations for career exploration and decision-making: A test of the social cognitive model of career self-management. **Journal of Vocational Behavior**, v. 99, 2017.
- LENT, R.; MORRIS, T.; PENN, L.; *et al.* Social-cognitive predictors of career exploration and decision-making: Longitudinal test of the career self-management model. **Journal of Psychology**, 2019. Disponível em: <<https://doi.org/10.1037/cou000030>>.
- LENT, R.W., BROWN, S.D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: a social-cognitive view (Vol. 69). **Journal of Vocational Behavior**.
- LENT, R.W.; BROWN, S.D. Social Cognitive Career Theory and Subjective Well-Being in the Context of Work. **journal of career assessment**. 2008. Disponível em: <<https://doi.org/10.1177/1069072707305769>>.
- LENT, R.W.; EZEFOR, I.; MORRISON, M.A.; **Applying the social cognitive model of career self-management to career exploration and decision-making**. 2016.
- LENT, R.W.; HACKETT, G.; BROWN, S.D. Contextual Supports and Barriers to Career Choice: A Social Cognitive Analysis. **Journal of Counseling Psychology**, v. 47, 2000.

- LENT, R.W.; TAVEIRA, M.; LOBO, C. Two tests of the social cognitive model of well-being in Portuguese college students. **Journal of Vocational Behavior**, v. 80, 2012.
- LIM, R.; LENT, R.; PENN, L. Prediction of job search intentions and behaviors: Testing the social cognitive model of career self-management. **J Couns Psychol**, 2016. Disponível em: <<https://doi.org/10.1037/cou0000154>>.
- LOUREIRO, M. **Intervenções de carreira no ensino superior: Estudo da eficácia de um seminário de gestão pessoal de carreira (Dissertação de Doutoramento não publicada)**. Braga: Universidade do Minho, 2012.
- LUECKING, R.G.; FABIAN, E.S. **Paid Internships and Employment Success for Youth in Transition**. v. 23, 2000.
- MARQUES, Cátia; TAVEIRA, Maria Céu. Programa Gestão Pessoal da Carreira para Universitários. **Análise Qualitativa do Processo Escola.Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 21, n. 2, p. 123-136, 2020. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n201>>.
- MARTIN, G.; STAINES, H.; PATE, J. Linking Job Security and Career development in a New Psychological Contract. **Human Resource Management Journal**, 1998.
- MCARDLE, S.; WATERS, L.; BRISCOE, J.P.; *et al.* Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. **Department of Management**, 2007.
- MORAAL, D.; SCHÖNFELD, G. **Demographic changes and challenges in Europe with special focus on Germany (Vol. Working and ageing Guidance and counselling for mature learner Luxembourg**. [s.l.]: Publications Office of the European Union, 2011.
- MORENO, M.L. A educação para a carreira: Aplicações à infância e à adolescência (. In: TAVEIRA, M.C.; SILVA, J.T. (Orgs.). **Psicologia Vocacional: Perspectivas para a Intervenção**. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra, 2008.
- NEWELL, H.; DOPSON, S. Muddle in the middle: organizational restructuring and middle management careers". **Personnel Review**, v. 25, n. 4, p. 4-20, 1996. Disponível em: <<https://doi.org/10.1108/00483489610123191>>.
- NOE, R.A. **Is career management related to employee development and performance?** [s.l.]: Journal of Organizational Behavior, 1996.
- OJEDA, L.; FLORES, L.; NAVARRO, R. **Social cognitive predictors of Mexican American college students' academic and life satisfaction**. [s.l.]: Journal of Counseling Psychology, 2011.
- ORGANIZAÇÃO COOPERAÇÃO DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO. **Employment Outlook 2021**. [s.l.: s.n.], 2021.
- QUIGLEY, N.; TYMON, W. **Toward an integrated model of intrinsic motivation and career self-management**. v. 11, 2006.
- ROCHE, M.; DASKALOVA, P.; BROWN, S. Anticipated multiple role management in emerging adults: A test of the social cognitive career self-management model. **Journal of Career Assessment**, v. 27, 2017.
- SAVICKAS, M. Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. **Journal of Counseling & Development**, v. 90, 2012.

- SAVICKAS, M.L. Career adaptability: An integrative construct for life-span, life- space theory. **The Career Development Quarterly**, 1997.
- SAVICKAS, M.I. Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work. In: BROWN, R.W. Steven D. (Org.). **career Construction Theory and Practice**. [s.l.: s.n.], 2013, v. capítulo 6.
- SAVICKAS, M.L. Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. **Journal of Vocational Behavior**, 2009.
- SHEU, H.-B.; LENT, R.W.; BROWN, S.D.; *et al.* **Testing the choice model of social cognitive career theory across Holland themes: A meta-analytic path analysis**. v. 76, 2010.
- SINGLEY, D.B.; LENT, R.W.; SHEU, H. Longitudinal Test of a Social Cognitive Model of Academic and Life Satisfaction. **Journal of Career Assessment**, v. 18, 2010.
- STURGES, J.; CONWAY, N.; LIEFOOGHE, A. **Organizational Support, Individual Attributes, and the Practice of Career Self-Management Behavior Group & Organization Management**, v. 35, 2010.
- SZÖLLÖSI, T.D. **Adaptabilidade, empregabilidade e sucesso na carreira na perspectiva de graduados**. Doctoral dissertation, University of Minho, 2019. Disponível em: <<http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/64688>>.
- TATUM, A.; FORMICA, L.; BROWN, S. Testing a social cognitive model of workplace sexual identity management. **Journal of Career Assessment**, v. 25, 2017.
- TAVEIRA, M.C.; CARDOSO, B.; MARQUES, C. Fatores sociocognitivos e resultados da gestão pessoal da carreira em desempregados portugueses. **Revista de Estudos e Investigación en Psicología y Educación**, v. 7, p. 113–117, 2017.
- TAVEIRA, M. C., RODRÍGUEZ-MORENO, L. (2010). **La gestión personal de la carrera y el papel de la orientación profesional** (Vols. Teoría, práctica y aportaciones empíricas 21).
- VAN DER HEIJDE, C. (2014). **Employability and self-regulation in contemporary careers** (M. Coetzee (Eds), *Psycho-social Career Meta-capacities* ed.).
- VIANEN, A.E.; PATER, I.E.; PREENEN, P.T. **Carrer Management: Taking control of the quality of work experiences**. In: ATHANASOU, J.A.; ED.), R.V.Esbroeck (Orgs.). The Netherlands: University of Amsterdam, 2008.
- WILHELM, F.; HIRSCHI, A. Career self-management as a key factor for career wellbeing. In: POTGIETER, Vols Em I.L.; NFERREIRA; COETZEE, M. (Orgs.). **Theory, Research and Dynamics of Career Wellbeing**. Switzerland: Springer, 2019.

SOBRE A ORGANIZADORA

Paula Arcoverde Cavalcanti - Doutora em Educação pela Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Professora Titular Pleno da Universidade do Estado da Bahia (UNEB), atuando na graduação em Licenciatura em Geografia, Licenciatura em Letras e na Pós-Graduação em Geografia e Desenvolvimento Territorial. Integra Grupo de Pesquisa - CNPq - Análise de Políticas de Inovação (GAPI), vinculado ao Departamento de Política Científica e Tecnológica da UNICAMP. Atuou como Coordenadora do Curso de Pedagogia (Campus XIII-UNEB), Coordenadora da Pós-Graduação Mestrado em Cultura, Memória e Desenvolvimento Regional e Coordenadora do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação à Docência (PIBID). Tem atuado profissionalmente na área Gestão Pública, Análise e Avaliação de Políticas Públicas e de Educação. Autora dos livros “Análise de políticas públicas: um estudo do Estado em ação” e “Gestão Estratégica Pública” e organizadora do Livro: “Educação: Teorias, Métodos e Perspectivas.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Acercamiento fenomenológico 265, 266
Adolescentes 23, 78, 82, 84, 86, 88, 90, 175, 239, 270
Aprendizagem autodirigida 205, 207, 208
Arquipélago 66
Atividades lúdicas 136
Autonomia na aprendizagem 205, 206, 207, 208, 210, 211, 212, 213, 215

B

Biopsicosocial 23

C

Carreira 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 82, 83, 228, 229, 232, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251
Ciencias Jurídicas 121, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 162, 163, 165, 169, 171, 261
Ciudadela 23, 24, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 32
Clausura cognitiva 93, 97, 100, 101
Competência 3, 15, 21, 44, 46, 81, 85, 111, 155, 174, 189, 205, 206, 271
Comportamentos adaptativos 1, 5, 8
Construcción social de la realidad 273, 276, 281
Cultura 2, 15, 23, 46, 47, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 63, 64, 66, 69, 70, 73, 93, 94, 97, 99, 100, 101, 115, 122, 127, 128, 132, 138, 144, 178, 195, 196, 202, 217, 219, 223, 224, 231, 240, 259, 260, 264, 266, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 280
Cultura ambiental 55, 56, 63
Cultura de paz 273, 274, 275, 276, 277, 278, 280
Currículo oficial 255, 258, 259, 262
Curso de administração 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264

D

Dança-jogo 135
Derechos humanos 129, 130, 143, 145, 146, 151, 153, 164, 275, 277
Desempeño profesional 164, 186, 187, 188, 189, 192
Desemprego 1, 2, 7
Didáctica 173, 174, 177, 178, 185, 186, 189, 190, 191, 192

Dimensão imaginária 33, 37, 39

Diretrizes Curriculares 255, 256, 257, 258, 260, 261, 264

E

Educação 2, 9, 11, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 79, 82, 85, 88, 89, 90, 91, 93, 96, 100, 101, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 138, 141, 192, 193, 194, 195, 196, 200, 202, 203, 204, 205, 214, 216, 225, 226, 227, 228, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 256, 257, 259, 260, 263, 264

Educação básica 44, 48, 49, 51, 52, 53, 115, 116, 117, 225, 226, 227, 233, 234

Educación 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 27, 28, 30, 31, 32, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 63, 64, 92, 122, 123, 124, 125, 126, 129, 130, 131, 133, 134, 143, 144, 145, 146, 152, 153, 154, 155, 156, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 192, 193, 194, 224, 235, 265, 266, 269, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282

Educación ambiental 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 63, 64

Educación Física 172, 173

Educación para la paz 273, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282

Educación superior 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 27, 122, 123, 124, 125, 126, 129, 130, 134, 155, 174, 185, 186, 188, 190, 192, 193, 277, 281

Enfoque de género 265, 266, 269

Enseñanza 13, 15, 17, 18, 19, 22, 25, 27, 30, 123, 124, 125, 127, 129, 131, 132, 143, 144, 147, 148, 149, 151, 152, 153, 156, 161, 162, 169, 173, 174, 175, 176, 178, 181, 185, 188, 190, 191, 220, 221, 224, 270, 271, 278

Ensino profissional 78, 79, 80, 82, 84, 86, 87, 88, 89, 90, 91

Ensino superior 11, 54, 195, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 256, 260

Envolvimento 4, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 196, 201

Equidad 16, 23, 122, 125, 126, 129, 130, 152, 265, 266, 269, 271

Equidade 52, 204

Escritura 217, 219, 220, 221, 223, 224, 270, 278

Evaluación 16, 20, 22, 120, 131, 133, 148, 149, 151, 166, 168, 169, 170, 182, 187, 191, 217, 219, 221, 223, 224, 269

F

Fabricação social 93, 95, 96, 97, 99, 100, 105

Filosofia 33, 34, 35, 36, 38, 39, 42, 43, 54, 73, 74, 93, 100, 101, 103, 106, 107, 108, 155, 160, 165, 274, 282

Filosofia da Educação 33, 34, 35, 42, 43, 93, 106, 107, 108

Formação 33, 34, 35, 37, 40, 42, 43, 44, 45, 46, 48, 49, 50, 52, 53, 80, 81, 88, 91, 93, 97, 99, 101, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 115, 116, 117, 119, 120, 121, 137, 140, 142, 192, 193, 195, 196, 202, 203, 212, 227, 228, 229, 230, 234, 235, 236, 242, 246, 255, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264

Formación axiológica 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 169, 170

Formación inicial 172, 174, 175, 176, 177, 190

G

Giro epistemológico 273, 279

I

Identidad 131, 152, 173, 217, 218, 219, 223, 224, 276, 277

Identidade 7, 33, 34, 35, 37, 42, 43, 83, 95, 101, 139, 238, 241, 245, 246

Ilhas 66

Improvisação 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141

Inclusão 84, 109, 115, 116, 119, 120, 196, 198, 200, 201, 202, 203, 204, 209

Inclusión 19, 109, 122, 124, 127, 129, 131, 134, 151, 173, 204

J

Jovens 3, 48, 49, 81, 82, 85, 88, 90, 91, 113, 195, 199, 201, 204, 237, 239, 240, 241, 242, 246, 247, 250, 251

L

Leyes sobre educación 13

Literatura 18, 32, 66, 67, 70, 74, 75, 76, 217, 219, 221, 251, 274

Ludicidade 135, 136, 137, 140

M

Memoria 71, 143, 144, 145, 147, 150, 151, 153, 217, 218, 219, 223, 224

Metodología 13, 17, 25, 44, 85, 89, 90, 91, 135, 136, 140, 142, 146, 157, 159, 160, 165, 171, 179, 180, 181, 182, 184, 185, 194, 196, 203, 209, 214, 217, 223, 258, 265

Moçambique 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 109, 112, 113, 116, 117, 120, 121

Modelo pedagógico 154, 156, 157, 158, 159, 160, 170, 193

Movimentos 66, 139, 140, 141, 230, 233

N

NEE 109, 114, 115, 116, 119, 124, 125, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203

O

Orientaciones curriculares 172, 173, 178

P

PAPIN 225, 226, 227, 228, 230, 231, 232, 233, 234, 235

Participación de las mujeres 265

Pedagogía 42, 47, 106, 155, 172, 173, 174, 177, 186, 189, 190, 191, 192, 230, 235, 253, 281

Percepção 44, 54, 88, 135, 137, 194

Perfil competencial 13, 14, 15, 17, 18, 19, 21

Perfil de egreso 172, 176, 173, 176, 281

Pessoal da carreira 1, 3, 4, 6, 9, 11, 12

Políticas curriculares 131, 255

Proceso 16, 17, 19, 21, 23, 27, 58, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 131, 132, 133, 148, 152, 154, 155, 156, 158, 159, 161, 162, 164, 169, 170, 174, 181, 183, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 235, 275, 276, 277, 278

Processo de Bolonha 205, 206, 209, 215, 216

Profesores 55, 57, 64, 124, 129, 155, 156, 159, 162, 163, 165, 166, 179, 187, 188, 190, 192, 193, 194, 235, 269

Professores 48, 52, 54, 91, 109, 110, 111, 112, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 135, 192, 193, 194, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 203, 204, 208, 210, 211, 212, 213, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 238, 262

Professores iniciantes 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235

Programa de Inserção Profissional 226, 231, 235

Q

Qualidade de ensino 44, 116, 117, 261

R

Reflexividade ética 237, 239, 247, 248, 251

Reformas 20, 21, 22, 51, 109, 121, 131, 206, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 262, 263

S

Sociedad de la información 179

Sociología 22, 47, 59, 106, 155, 161, 179, 180, 183, 185, 276, 281
Superación profesional 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193
Sustentabilidad 55, 56, 58, 59

T

Teoría fundamentada 13, 14, 16, 17, 21, 22
Transcendentalismo 66, 76
Trayectos formativos 172, 173, 174, 177
TVA 194

U

Universidade 1, 9, 11, 33, 35, 42, 43, 78, 90, 91, 92, 93, 106, 108, 109, 135, 136, 141, 142, 202, 203, 204, 205, 214, 215, 216, 225, 226, 227, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 237, 255, 256, 262, 263, 264

V

Vacuna 23