



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

ROSANA MARQUES DA SILVA RAMPAZZO

**ACONSELHAMENTO PARA A CONSTRUÇÃO DE CARREIRA: AVALIAÇÃO DA
INTERVENÇÃO EM ACADÊMICOS DE PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
ADMINISTRAÇÃO**

Florianópolis

2022

ROSANA MARQUES DA SILVA RAMPAZZO

**ACONSELHAMENTO PARA A CONSTRUÇÃO DE CARREIRA: AVALIAÇÃO DA
INTERVENÇÃO EM ACADÊMICOS DE PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
ADMINISTRAÇÃO**

Tese de doutorado apresentada como requisito para obtenção de grau de Doutora em Psicologia, no Programa de Pós-Graduação em Psicologia, da Universidade Federal de Santa Catarina.

Área 1 (Psicologia das Organizações e do Trabalho).
Linha 2 (Formação profissional, desenvolvimento de carreira e inserção no trabalho).

Orientador: Prof. Dr. Iúri Novaes Luna

Coorientador: Prof. Dr. Paulo Miguel da Silva
Cardoso

Florianópolis

2022

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Rampazzo, Rosana Marques da Silva

Aconselhamento para a construção de carreira : Avaliação da intervenção em acadêmicos de programas de pós-graduação em administração / Rosana Marques da Silva Rampazzo ; orientador, Iúri Novaes Luna, coorientador, Paulo Miguel da Silva Cardoso, 2022.

192 p.

Tese (doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Florianópolis, 2022.

Inclui referências.

1. Psicologia. 2. Aconselhamento de carreira. 3. Adaptabilidade de carreira. 4. Tarefas adaptativas. 5. Avaliação de intervenção. I. Luna, Iúri Novaes. II. Cardoso, Paulo Miguel da Silva. III. Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. IV. Título.

Rosana Marques da Silva Rampazzo

Aconselhamento para a construção de carreira: avaliação da intervenção em acadêmicos de programas de pós-graduação em administração.

O presente trabalho em nível de doutorado foi avaliado e aprovado por banca examinadora composta pelos seguintes membros:

Prof^ª. Dr^ª. Maiana Farias Oliveira Nunes
Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC

Prof^ª. Dr^ª. Dinorá Eliete Floriani
Universidade do Vale do Itajaí - UNIVALI

Prof. Dr. Marco Antônio Pereira Teixeira
Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS

Certificamos que esta é a **versão original e final** do trabalho de conclusão que foi julgado adequado para obtenção do título de doutora em Psicologia.

Prof. Adriano Beiras, Dr.
Coordenação do Programa de Pós-Graduação

Prof. Iúri Novaes Luna, Dr.
Orientador

Florianópolis, 2022

Agradecimentos

Muitas são as pessoas a agradecer, pois o caminho foi longo, percalços foram vivenciados, mas as aprendizagens foram maiores.

Agradeço a meu pai, Arnaldo Pereira da Silva, que sempre me incentivou a estudar e a buscar pelos meus sonhos. Homem admirável que criou seis filhos e finalizou o supletivo com quase 40 anos e depois ingressou na universidade, com duas graduações finalizadas. Exemplo de persistência e luta.

A meus filhos incríveis que compreenderam a vida louca de sua mãe, entre viagens, trabalho e estudos. Vocês são os potencializadores para que eu seja uma pessoa e profissional melhor.

A meu marido, Alberto Rampazzo Filho, que apesar de não compreender as minhas diversas ausências na família, contribuiu na união de todos.

A meu coorientador, professor Paulo Miguel da Silva Cardoso pela parceria e humildade em compartilhar seus muitos conhecimentos e em estar sempre disposto a ajudar e a me colocar no foco, quando eu viajava no meio de tantas leituras e esquecia dos objetivos do estudo.

À professora Dinorá Eliete Floriani por acreditar no programa de Aconselhamento de Carreira e abrir as portas dos programas de pós-graduação para a realização deste estudo.

À professora Marúcia Patta Bardagi por me aceitar como sua orientanda de doutorado e por me abrir a mente sobre as diversas possibilidades de pesquisa que envolvem avaliação de intervenção.

À professora Carina Nunes Bossardi pela ajuda nas análises estatísticas e por todo apoio fornecido durante esta pesquisa.

*À professora Isabel Nunes Janeiro pelo auxílio nas análises estatísticas do estudo 2.
Aos professores que aceitaram compor a banca desta defesa: Andrea Valéria Steil, Carina
Nunes Bossardi, Dinorá Eliete Floriani, Maiana Farias Oliveira Nunes e Marco Antônio
Pereira Teixeira. Orgulho de ter meu trabalho final de tese avaliado por pesquisadores e
professores que admiro!*

*Gratidão às psicólogas Itamara Salvador Feller e Mariana Cardoso Dias, por aceitarem o
desafio de serem as conselheiras de carreira que conduziram o processo e pela dedicação e
comprometimento que demonstraram. Aprendi muito com vocês!*

*Às minhas bolsistas de pesquisa Evelyn e Gabriela Keller de Moura que me auxiliaram,
principalmente na coleta e tabulação dos dados.*

*A todos os participantes deste estudo, por se comprometeram com seu processo de
desenvolvimento de carreira e por me possibilitar conhecer suas histórias e confiar no nosso
trabalho. Sem vocês, esse trabalho não seria possível.*

*Aos amigos, familiares, alunos e colegas de trabalho que me apoiaram e acreditaram neste
estudo. Não vou citar nomes, para não correr o risco de esquecer alguém, mas aprendi com
cada um de vocês.*

*Por fim, um agradecimento especial ao Iúri Novas Luna, meu professor e orientador que me
acompanhou durante esses anos de doutorado. Obrigada pelo aprendizado, acolhimento,
liberdade que me deu em realizar esta tese e, principalmente, por acreditar que eu era capaz de
dar conta de um trabalho de uma natureza tão complexa!*

Para mim, o aconselhamento foi uma limpeza na alma.

Participante Rosa.

Rosana Marques da Silva Rampazzo. **Aconselhamento para a construção de carreira: Avaliação da intervenção em acadêmicos de programas de pós-graduação em administração.** Florianópolis, 2022. Tese de Doutorado em Psicologia – Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Universidade Federal de Santa Catarina.

Orientador: Prof. Dr. Iúri Novaes Luna.

Data da defesa: 24/11/2021.

Resumo

Esta investigação objetivou avaliar o processo de aconselhamento para a construção de carreira (ACC) e seus resultados na adaptabilidade, respostas adaptativas e identidade vocacional em acadêmicos de programas de pós-graduação em administração. O ACC, fundamentado na teoria para a construção de carreira (TCC), foi realizado em três sessões individuais, sendo as primeiras em periodicidade semanal e a última mensal. A pesquisa foi desenvolvida mediante três estudos interligados, sendo que o primeiro analisou os procedimentos de avaliação de intervenções de carreira com adultos em publicações nacionais e internacionais dos últimos 10 anos. Contou com a análise de 24 publicações internacionais e três nacionais. O estudo 2 avaliou a eficácia do ACC na promoção de recursos de adaptabilidade de carreira, respostas adaptativas e identidade vocacional e contemplou 41 acadêmicos de programas de pós-graduação em administração. Destes, 21 fizeram parte do grupo intervenção e 20 do grupo controle. Já o terceiro estudo analisou a percepção de clientes beneficiados e não beneficiados, considerando as variáveis de carreira avaliadas no estudo 2, sobre os momentos significativos em uma intervenção do ACC. Contou com 10 participantes, sendo seis com mudança significativa nas variáveis de adaptabilidade de

carreira, tarefas adaptativas e identidade vocacional e quatro que não apresentaram mudanças significativas em nenhuma das variáveis. O estudo 1 foi desenvolvido por meio de uma revisão integrativa de literatura. O método misto explanatório sequencial quantitativo-qualitativo foi aplicado nos estudos 2 e 3, por meio de delineamento quase-experimental e longitudinal. Quanto à análise dos dados, o primeiro estudo envolveu a técnica de análise de conteúdo, enquanto o estudo 2 considerou as técnicas estatísticas ANCOVA e ANOVA. Já no estudo 3 foi aplicado o método indutivo da pesquisa qualitativa consensual para análise das informações. Os resultados do primeiro estudo indicaram prevalência da avaliação de resultados, por meio de estudos quantitativos, longitudinais e investigações de delineamentos experimental e quase experimental. Ainda, foram encontradas limitações indicadas pelos autores quanto ao planejamento da intervenção e da avaliação, o que impossibilitou a generalização de certos resultados e gerou vieses nas pesquisas. Os resultados do estudo 2 demonstraram que o ACC teve efeito significativo nas variáveis avaliadas, pois as diferenças entre o grupo intervenção e o grupos de controle foram significativas no pós-teste: adaptabilidade de carreira $F(1, 38) = 25,26; p = 0,00; \eta^2 = 0,40$; respostas adaptativas $F(1, 38) = 43,90; p = 0,00; \eta^2 = 0,54$ e identidade vocacional $F(1, 38) = 55,34; p = 0,00; \eta^2 = 0,59$. Os dados também revelaram que as mudanças se mantiveram após 90 dias do término da intervenção. Nenhuma mudança significativa foi constatada no grupo de comparação. Os resultados do estudo 3 indicaram que os participantes beneficiados na intervenção perceberam mudanças associadas à reflexividade, confiança, novas intenções e mudanças de comportamento. Já os participantes não beneficiados, de acordo com os resultados do estudo 2, ainda assim salientaram momentos que promoveram o autoconhecimento e novos planos de carreira. Diante dos achados empíricos desta pesquisa, evidencia-se o êxito do ACC com os adultos investigados, tendo em vista as alterações significativas nas variáveis de

carreira avaliadas no estudo 2 e o fato dos resultados do estudo 3 as confirmarem, na medida em que os próprios participantes identificaram as principais mudanças constatadas. Ainda, cabe destacar a importância de determinadas tarefas de aconselhamento como fatores que contribuíram para as mudanças geradas pela intervenção, indicadas no estudo 3 pelos participantes beneficiados e não beneficiados. Diante dos achados empíricos, verifica-se que a metodologia narrativa do ACC auxilia os clientes a definirem novas direções de carreira e a confirmarem tomadas de decisão efetivadas. Neste sentido, denota-se a relevância dos achados da investigação para o aprimoramento das intervenções de carreira com adultos, baseadas em evidências.

Palavras-chave: Aconselhamento de carreira. Adaptabilidade de carreira. Tarefas adaptativas. Identidade vocacional. Momentos significativos. Avaliação de intervenção.

Abstract

This investigation aimed to evaluate the Career-Building Counseling (CBC) process and its results on adaptability, adaptive responses, and vocational identity in academics in Management Post-Graduation Programs. CBC, based on the Career Construction Theory (CCT), was carried out in three individual sessions, the first weekly and the last monthly. The research was developed through three interconnected studies, in which the first one analyzed the procedures for evaluating career interventions with adults in national and international publications over the last 10 years. Twenty-four international and three international scientific publications were considered. The second study evaluated the effectiveness of the CBC in promoting career adaptability, adaptive responses, and vocational identity resources and included 41 academics from Management Post-Graduation Programs. Of these, 21 were part of the intervention group and 20 of the control group. The third study analyzed the perception of beneficiaries and non-beneficiaries, considering the career variables evaluated in study 2, about the significant moments in a CBC intervention. It had 10 participants, six with significant changes in the variables of career adaptability, adaptive tasks and vocational identity and four who did not show significant changes in any of the variables. Study 1 was developed through an integrative literature review. The quantitative-qualitative sequential explanatory mixed method was applied in studies 2 and 3, through a quasi-experimental and longitudinal design. As for data analysis, the first study involved the content analysis technique, while study 2 considered the statistical techniques ANCOVA and ANOVA. In study 3, the inductive method of consensual qualitative research was applied to analyze the information. The results of the first study indicated the prevalence of outcome evaluation, through quantitative and longitudinal studies and investigations of experimental and quasi-experimental designs. Furthermore, limitations indicated by the authors were found regarding the planning of the

intervention and the evaluation, which made it impossible to generalize certain results and generated biases in the research. The study 2 outcomes showed that the CBC had a significant effect on the variables evaluated, as the differences between the intervention group and the control group were significant in the post-test: career adaptability $F(1, 38) = 25.26$; $p = 0.00$; partial $\eta^2 = 0.40$; adaptive responses $F(1, 38) = 43.90$; $p = 0.00$; η partial $^2 = 0.54$ and vocational identity $F(1, 38) = 55.34$; $p = 0.00$; partial $\eta^2 = 0.59$. The data also revealed that the changes were maintained 90 days after the end of the intervention. No significant changes were seen in the comparison group. The results of study 3 indicated that the participants benefiting from the intervention perceived changes associated with reflexivity, trust, new intentions and behavior changes. However, the non-beneficiary participants, according to the outcomes of study 2, still highlighted moments that promoted self-knowledge and new career plans. In view of the empirical findings of this research, the success of the CBC with the adults investigated is evidenced, considering the significant changes in the career variables evaluated in study 2 and the fact that the results of study 3 confirm them, insofar as they themselves participants identified the main changes observed. Also, it is worth highlighting the importance of certain counseling tasks as factors that contributed to the changes generated by the intervention, indicated in study 3 by the beneficiaries and non-beneficiaries. In light of the empirical findings, it appears that the CBC narrative methodology helps clients to define new career directions and confirm effective decision-making. In this sense, the relevance of the research findings for the improvement of evidence-based career interventions with adults is denoted.

Keywords: Career Counseling. Career Adaptability. Adaptive Tasks. Vocational Identity. Significant Moments. Intervention Evaluation.

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo evaluar el proceso de orientación para el desarrollo de la carrera (ODC) y sus resultados sobre adaptabilidad, respuestas adaptativas e identidad vocacional en académicos de programas de posgrado en gestión. El ODC, basado en la teoría de la construcción de la carrera (TCC), se realizó en tres sesiones individuales, siendo las dos primeras semanales y la última mensual. La investigación se desarrolló a través de tres estudios interconectados, el primero de los cuales analizó los procedimientos para evaluar las intervenciones de carrera con adultos en publicaciones nacionales e internacionales en los últimos 10 años. Contó con el análisis de 24 publicaciones internacionales y tres nacionales. El estudio 2 evaluó la efectividad del ODC en la promoción de recursos de adaptabilidad de carrera, respuestas adaptativas e identidad vocacional e incluyó a 41 académicos de programas de posgrado en gestión. De estos, 21 formaban parte del grupo de intervención y 20 del grupo control. El tercer estudio analizó la percepción de clientes beneficiados y no beneficiados, considerando las variables de carrera evaluadas en el estudio 2, sobre los momentos significativos en una intervención de ODC. Contó con 10 participantes, seis con cambios significativos en las variables de adaptabilidad a la carrera, tareas adaptativas e identidad vocacional y cuatro que no presentaron cambios significativos en ninguna de las variables. El estudio 1 se desarrolló a través de una revisión integrativa de la literatura. Se aplicó el método mixto explicativo secuencial cuantitativo-cualitativo en los estudios 2 y 3, a través de un diseño cuasi-experimental y longitudinal. En cuanto al análisis de datos, el primer estudio involucró la técnica de análisis de contenido, mientras que el estudio 2 consideró las técnicas estadísticas ANCOVA y ANOVA. En el estudio 3 se aplicó el método inductivo de investigación cualitativa consensual para el análisis de la información. Los resultados del primer estudio indicaron el predominio de la evaluación de resultados, a través de

estudios cuantitativos, longitudinales e investigaciones de diseños experimentales y cuasi-experimentales. Además, se encontraron limitaciones señaladas por los autores en cuanto a la planificación de la intervención y evaluación, lo que imposibilitó generalizar ciertos resultados y generó sesgos en la investigación. Los resultados del estudio 2 mostraron que el ODC tuvo un efecto significativo en las variables evaluadas, ya que las diferencias entre el grupo de intervención y los grupos control fueron significativas en el post-test: adaptabilidad a la carrera $F(1, 38) = 25,26; p = 0,00$; parcial $\eta^2 = 0,40$; respuestas adaptativas $F(1, 38) = 43,90; p = 0,00$; parcial $\eta^2 = 0,54$ e identidad vocacional $F(1, 38) = 55,34; p = 0,00$; parcial $\eta^2 = 0,59$. Los datos también revelaron que los cambios se mantuvieron 90 días después del final de la intervención. No se observaron cambios significativos en el grupo de comparación. Los resultados del estudio 3 indicaron que los participantes beneficiados por la intervención percibieron cambios asociados a la reflexividad, confianza, nuevas intenciones y cambios de conducta. Los participantes que no se beneficiaron, según los resultados del estudio 2, aún destacaron momentos que promovieron el autoconocimiento y nuevos planes de carrera. En vista de los hallazgos empíricos de esta investigación, se evidencia el éxito del ODS con los adultos investigados, ante los cambios significativos en las variables de carrera evaluadas en el estudio 2 y que los resultados del estudio 3 las confirman, en la medida en que los participantes identificaron los principales cambios observados. Aun así, vale la pena resaltar la importancia de ciertas tareas de consejería como factores que contribuyeron a los cambios generados por la intervención, señalados en el estudio 3 por los participantes beneficiados y no beneficiados. En vista de los hallazgos empíricos, parece que la metodología narrativa del OCD ayuda a los clientes a definir nuevas direcciones de carrera y confirmar la toma de decisiones efectiva. En este sentido, se destaca la relevancia de los hallazgos

de la investigación para la mejora de las intervenciones profesionales basadas en evidencia con adultos.

Palabras clave: Orientación profesional. Adaptabilidad a la carrera. Tareas adaptativas. Identidad vocacional. Momentos significativos. Evaluación de la intervención.

Lista de Figuras

Introdução

Figura 1 – Relação dos manuscritos da tese 33

Método

Figura 2 – Etapas da avaliação da intervenção de carreira 42

Lista de Tabelas

Método

Tabela 1 – Caracterização da amostra	36
Tabela 2 – Descrição do modelo de aconselhamento de carreira	39

Manuscrito 1

Tabela 1 – Estudos quantitativos	63
Tabela 2 – Estudos quantitativos e qualitativos	67
Tabela 3 – Estudos qualitativos	69

Manuscrito 2

Tabela 1 – Correlações entre as variáveis do estudo em T1 e T2	95
Tabela 2 – Médias e desvios padrão do grupo intervenção e grupo controle em T1, T2 e T3	96

Manuscrito 3

Tabela 1 – Caracterização dos participantes	117
Tabela 2 – Avaliação do resultado dos clientes: pré-teste e pós-teste em casos beneficiados e não beneficiados	119
Tabela 3 – Domínios e categorias associados aos resultados, mudanças e fatores de mudanças	122

Lista de Siglas

ACC – Aconselhamento para a construção de carreira

B – Beneficiados

CAAS – *Career Adapt-Abilities Scale*

EAC – Escala de Adaptabilidade de Carreira

ECC – Entrevista de construção de carreira

IC – Intervenção de carreira

ICC – Inventário de Construção de Carreira

IPR - *Interpersonal Process Recall*

IV – Escala de Identidade Vocacional

MS – Momentos significativos

NB – Não beneficiados

RCI – Índice de mudança confiável

TCC – Teoria para a construção de carreira

TCLE – Termo de consentimento livre e esclarecido

UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina

Sumário

Apresentação	21
Introdução	23
Abordagens teóricas de carreira	27
Justificativa da tese	30
Objetivos e manuscritos da tese	32
Método	35
Aconselhamento para a construção de carreira – ACC	38
Avaliação da intervenção de carreira	41
Referências	43
Manuscritos	52
Avaliação de intervenções de carreira com adultos: objetivos, métodos e limitações	52
Resumo/Abstract/Resumen	52
Introdução	54
Método	56
Resultados	58
Discussão	72
Considerações finais	75
Referências	77
Eficácia do aconselhamento para a construção de carreira na promoção de estratégias de adaptação de carreira	85
Resumo/Abstract	85

Introdução	86
Método	90
Resultados	95
Discussão	98
Referências	102
Momentos significativos no aconselhamento para a construção de carreira:	107
estudo com casos de sucesso e de insucesso	
Resumo/Abstract	107
Introdução	108
Método	111
Resultados	117
Discussão	126
Referências	132
Considerações finais	140
Referências	148
Anexos	168

Apresentação

Ao refletir sobre o motivo da escolha do tema carreira como opção de estudo no doutorado, estimulou a uma retrospectiva de minha história profissional e de vida, onde passei por duas grandes crises. A primeira foi a escolha pelo curso da graduação, onde a influência dos sonhos do meu pai por cursos com reconhecimento na sociedade pesou, porém, a escolha foi pela psicologia, dando sequência à formação com mestrado e inserção na carreira docente.

A segunda grande crise, aconteceu com o nascimento de meu segundo filho, onde questionei sobre meu papel no mundo e propósito de vida. O conflito entre esses questionamentos e ter uma vida estável foi doloroso e difícil, porém houve a oportunidade de perceber que a carreira profissional não se restringia ao trabalho escolhido, pois envolve a satisfação do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. A partir destas reflexões sobre o papel do trabalho e da família, veio a interrogação sobre as expectativas de carreira.

Após várias leituras sobre o tema e angústias por acreditar que vida familiar e social são importantes, tomei a decisão de reduzir a carga horária como docente e investir em uma nova área, a consultoria. Todo esse movimento levou a uma maior percepção e, assim, observar e escutar o que outras pessoas possuíam de queixas e dúvidas com relação a suas carreiras. A percepção também dos medos, anseios e dúvidas dos universitários em fase de transição, ou seja, sair da universidade e entrar no campo de trabalho.

A conclusão destas percepções foi que, independentemente das escolhas que se faz durante a vida, elas não são eternas. Também, que os valores apreendidos durante a infância, no seio da família, como estabilidade profissional e financeira, deveriam ser revistos, pois não faziam mais parte da minha identidade profissional. E rever as escolhas, é fundamental para o bem-estar.

A angústia, os questionamentos e as novas percepções, levaram-me para a escolha do tema carreira no doutorado, especificamente as intervenções de carreira. As transformações no mundo do trabalho, onde empregos estáveis são substituídos por trabalhos temporários, por projetos ou por serviços autônomos, fazem acreditar na importância desse tema para contribuir com o desenvolvimento da sociedade.

Dessa maneira, durante o curso de doutorado, surgiu a sugestão de avaliar a intervenção de carreira, tendo como público-alvo acadêmicos de graduação, ampliando para pós-graduandos, o que possibilitou investigar profissionais inseridos no mundo do trabalho, que fizeram suas escolhas e continuarão fazendo, independente da área de conhecimento em que se graduaram. E como toda escolha inclui renúncias e ganhos, ou seja, é preciso renunciar, abrir mão, para deixar espaço aos ganhos que virão, e assim abrir-se às novas possibilidades na carreira profissional.

Ao finalizar esta tese de doutorado, concluo que a pesquisa contribuiu para a maioria dos profissionais envolvidos neste estudo e, principalmente, para meu desenvolvimento profissional. Mesmo estando feliz com a investigação realizada, percebo uma angústia, pois o doutorado incitou a oportunidade de refletir e de abrir caminhos e possibilidades dentro do tema carreira, o que levou a novos questionamentos: O que posso e quero fazer de inovador? Em que direção investir? Como associar docência, negócios digitais, vida social e familiar, qualidade de vida? Tudo a seu tempo. Agora que venha a defesa da tese!

Introdução

As intervenções de carreira envolvem estratégias que visam auxiliar o cliente a tomar decisões de carreira e efetuar-las eficazmente (Spokane, 2004; Spokane & Nguyen, 2016), assim como ajudá-lo a definir parâmetros para se guiar, traçar planos e metas reais, por meio de reflexões sobre o presente e o futuro desejado (Oliveira-Silva, 2021). Também, configuram-se como processos de desenvolvimento que auxiliam o indivíduo a comprometer-se com as suas escolhas e analisar suas expectativas de vida – profissionais e de carreira (Duarte et al., 2010).

São compostas por quatro fatores que influenciam na capacidade da pessoa em lidar de modo satisfatório com transições em suas trajetórias profissionais: a situação, o *self*, os apoios e as estratégias (Magalhães, 2011). A situação compreende os impulsionadores do processo de transição, o momento de vida, a necessidade de mudança de status, fontes estressoras e como a transição é recebida pelo indivíduo. Os aspectos do *self* envolvem variáveis demográficas, características e capacidades individuais para enfrentar as transições e tomar decisões, a saliência e papéis vitais, valores, experiências de vida, interesses, entre outros. Os apoios incluem os recursos disponíveis para auxílio, como familiares, amigos, colegas de trabalho, *network*, entre outros. As estratégias envolvem o estilo particular que cada indivíduo utilizará para lidar com a transição, e são apontadas como estratégias de enfrentamento ou *coping*. O autor complementa que as intervenções de carreira devem objetivar o alcance do equilíbrio entre forças e fraquezas em cada um desses fatores do processo.

Tais intervenções podem se caracterizar em curto prazo (oficinas, orientações e *workshops*), em médio ou longo prazo, como os atendimentos clínicos, aconselhamento e processos psicoterapêuticos (Spokane, 2004; Spokane & Nguyen, 2016). As experiências breves envolvem a informação (nível 1) e atividades autogeridas (nível 2). Estes níveis contemplam

atividades de menor complexidade e são destinadas a clientes que precisam de informação para a tomada de decisão e que estão na fase de exploração vocacional. O nível 3 compreende modos alternativos de desenvolvimento, tais como workshops e cursos breves. Estas atividades são direcionadas a pessoas na fase da exploração vocacional, no entanto o cliente desempenha papel mais ativo neste processo, fazendo buscas em diversas fontes, para elucidar dúvidas e aprofundar os conhecimentos sobre as profissões, formas de trabalho e áreas de atuação. Intervenções do nível 3 podem ser realizadas por psicólogos, mas não são exclusivas dessa categoria profissional.

Já os níveis 4 e 5 são compostos por atividades que deverão ser desenvolvidas apenas por profissionais da psicologia, sendo respectivamente a consulta psicológica em grupo e a consulta psicológica individual, e objetivam produzir mudanças mais efetivas no comportamento do que as intervenções dos níveis 1, 2 e 3 (Spokane, 2004). Na consulta psicológica individual, pode-se também fazer uso de testes psicológicos, interpretando seus resultados e acompanhando semanalmente o cliente. Caberá ao profissional que conduz a intervenção avaliar a necessidade abordada pelo cliente em relação ao processo de tomada de decisão (Melo-Silva, 2011).

Ademais, é possível estruturar as intervenções de carreira em um modelo de serviços de carreira, definidos como “colocação profissional, orientação vocacional, aconselhamento de carreira, educação para a carreira, terapia ocupacional e treino adaptativo ao posto de trabalho” (Savickas, 2004). A colocação profissional é destinada aos clientes que já escolheram a profissão, mas precisam de orientação na direção de se colocarem em uma posição no mundo do trabalho. Este tipo de intervenção concentra-se na redução nos níveis de ansiedade e frustração na procura de emprego, assim como no desenvolvimento de comportamentos assertivos, exploratórios e sociais. Em contrapartida, a orientação vocacional destina-se a auxiliar o cliente a se autoconhecer, identificar opções e realizar escolhas de acordo com seus interesses e aptidões.

O aconselhamento de carreira favorece a autorreflexão e a reestruturação cognitiva em clientes que precisam aprofundar valores e perspectivas, conciliar seus autoconceitos e compreender suas capacidades e habilidades. Já a educação para a carreira visa o desenvolvimento de competências de autogestão, planejamento e tomada de decisão. Para clientes que possuem problemas motivacionais, é indicada a terapia orientada para o trabalho, auxiliando na análise dos motivos pessoais, na identificação dos problemas e modificação de motivações distorcidas. O treino compreende um serviço de intervenção de carreira, cuja finalidade é promover comportamentos mais adaptativos diante de situações em que o cliente não consegue se ajustar a determinadas situações de trabalho. O treino pode envolver tanto clientes que precisam entrar no mundo do trabalho, como aqueles que almejam a progressão na carreira (Savickas, 2004).

No que se refere às competências de autogestão da carreira, observa-se que uma das estratégias praticadas por profissionais de diferentes áreas é cursar pós-graduação. Em decorrência das exigências do mundo do trabalho, da identificação de *gaps* de competências na formação inicial (Marquezan & Savegnago, 2020) e de processos de transição de carreira (Maciel & Nogueira, 2012), a procura por cursos de pós-graduação têm crescido exponencialmente. No Brasil, entre os anos de 2016 e 2020 o número de alunos matriculados em cursos de pós-graduação *lato sensu* aumentou em 74% (Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelecimentos de Ensino Superior no Estado de São Paulo [SEMESP], 2020); enquanto na modalidade *stricto sensu* as matrículas cresceram 48,6% na última década, representando 4.650 programas em 2020 (Sistema de Informações Georreferenciadas da Capes [GeoCapes], 2021). Os estudos apontam que os principais motivos que levam os profissionais a procurar por cursos de pós-graduação envolvem adquirir conhecimentos, crescer na carreira e aperfeiçoar o currículo (Oliveira, 2015; Oliveira & Tenório, 2020); atualização profissional, trocas de experiências e interdisciplinaridade (Borges,

2021); ampliação na carreira e melhoria do desempenho na prática (Oliveira et al., 2014). Assim, é possível observar que uma das estratégias praticadas por profissionais para a autogestão da carreira parece ser cursar pós-graduação.

Em contrapartida, a expansão e maior acesso à pós-graduação contribuíram para o aumento da competitividade no mercado de trabalho e impuseram novos desafios aos profissionais na inserção ou reinserção profissional. Ainda, cabe destacar que na vida adulta, no âmbito da carreira, algumas transições são frequentes, como a mudança de emprego, a promoção para cargos estratégicos, a troca da condição de assalariado para a de consultor, microempresário ou prestador de serviços, entre outras. Além disso, verifica-se também a mudança de área de atuação, quando o profissional percebe que a primeira escolha do curso de graduação não atende mais as suas necessidades ou não gera satisfação. Diante dessa realidade, tem crescido o número de adultos que procuram por intervenções de carreira, para favorecer o planejamento de carreira e obter informações profissionais. Suas expectativas envolvem, na maioria, a necessidade de nova tomada de decisão e o autoconhecimento (Santos & Melo-Silva, 2011).

Assim, tornam-se necessários estudos que avaliem intervenções de carreira com adultos, e especificamente com pós-graduandos, uma vez que as evidências empíricas indicam mudanças significativas no desenvolvimento de competências após intervenções de carreira, conforme será discutido no primeiro manuscrito desta tese. Destaca-se, nesse sentido, o baixo número de publicações nacionais e internacionais sobre avaliação de intervenções de carreira com adultos. Diante deste contexto, a pesquisa delimitou-se por meio da seguinte pergunta: Quais os efeitos do aconselhamento para a construção de carreira (ACC) na adaptabilidade, respostas adaptativas e identidade vocacional em acadêmicos de programas de pós-graduação em administração?

Abordagens teóricas em carreira

As intervenções de carreira são embasadas em abordagens teóricas definidas ao considerar três perspectivas de apropriação do trabalho nos modelos de carreira profissional propostas na literatura, a saber: organizacional, psicologia vocacional e abordagens emergentes (Bendassolli, 2009). Na perspectiva organizacional, a carreira é entendida como recurso da organização, sendo a área de gestão de pessoas responsável em gerenciá-la ou apoiar gestores e profissionais a autogerenciá-la. A carreira desempenha papel duplo, uma vez que necessidades organizacionais e individuais devem ser contempladas. As principais características dos modelos teóricos nesta perspectiva envolvem a carreira autogerenciável (responsabilidade do indivíduo); a carreira como resultados de experiências em diversos contextos; instabilidade nos trabalhos, substituindo a estabilidade de emprego e desenvolvimento de competências que favoreçam a adaptação ao mundo do trabalho.

Na perspectiva da psicologia vocacional, conforme aponta Ribeiro (2011), as abordagens são sustentadas em construtos psicológicos e se concentraram, em um primeiro momento, nas razões da escolha profissional e no ajuste dos indivíduos ao trabalho e ocupação – abordagem traço-fator. Posteriormente, outras questões centrais se mostraram foco dos estudos nessa perspectiva, envolvendo os trabalhos de Super (1957; 1980) como um marco de transição da abordagem traço-fator para o modelo de desenvolvimento vocacional (Duarte, 2019). Neste novo paradigma, a carreira é compreendida por meio de estágios de desenvolvimento em que os indivíduos desenvolvem seus papéis profissionais ao longo da vida. A carreira é fruto da congruência entre o autoconceito (capacidades, habilidades, interesses, valores e necessidades) e o contexto laboral (Bendassolli, 2009). Mais do que descobrir a vocação do indivíduo, as intervenções de carreira devem englobar o processo de construção de carreira, que implica na

capacidade de analisar o contexto, adotar estratégias flexíveis, focar nas competências que necessitam ser desenvolvidas (Super, 1980). Assim, os indivíduos são descritos pela capacidade de prontidão ao se envolverem em tarefas vocacionais estabelecidas em cada fase de desenvolvimento vocacional (Duarte, 2019).

A terceira perspectiva, das abordagens emergentes, é constituída pelos modelos de carreira como narrativa e pela carreira construcionista (Bendassolli, 2009). Assim sendo, o estudo da construção de carreira representado pelos trabalhos de Savickas (2001; 2005), que se referenciou nas ideias de Super, pode ser incluído nessa terceira perspectiva. O modelo da carreira como narrativa compreende que as histórias pessoais auxiliam os indivíduos a saber quem são, por que e como fazem suas escolhas, uma vez que a identidade se constrói à medida que concebemos a vida mais do que uma série de eventos sem causalidade (Duarte, 2019). Já na carreira construcionista, compreende-se que a carreira é influenciada por processos de interação interpessoal e o trabalho é um elemento que permite a construção coerente e congruente na história pessoal (Bendassolli, 2009). Em ambas, há a compreensão da carreira como sequência de experiências pessoais, tanto no campo do trabalho como nos demais contextos da vida do indivíduo. Ao relacionar tais modelos teóricos aos fundamentos epistemológicos discutidos por Ribeiro (2011), é possível associá-los à visão construcionista, que tem seu embasamento nas teorias da sociologia, linguística e antropologia, sendo a realidade construída em relação, por meio da prática e do discurso, socialmente produzidos e compartilhados.

As abordagens emergentes fundamentadas nas teorias organizacionais são representadas por modelos teóricos que compreendem o trabalho como fonte de autorrealização, de *status* e de acesso às redes sociais (multidimensional); assim como a carreira é vista como construção social, onde são considerados aspectos da carreira subjetiva (psicológico) e da carreira objetiva

(determinação social). Deste modo, as carreiras não são propriedades nem dos indivíduos, nem das organizações (transacional).

Ao analisar as três perspectivas dos modelos de carreira sinalizados por Bendassolli (2009), a abordagem teórica que fundamenta esta tese concentra-se, predominantemente, na psicologia vocacional, especificamente na abordagem do desenvolvimento e construção de carreira representada, neste estudo, pela teoria para a construção de carreira (TCC) (Savickas, 2013; 2019), por meio da metodologia do aconselhamento para a construção de carreira (ACC) (Savickas, 2015; 2017). Trata-se de uma perspectiva epistemológica emergente e fundamentada no construcionismo, compreendendo a realidade como a construção por meio de práticas e discursos produzidos nas relações psicossociais (Ribeiro, 2011); assim como no construtivismo, ao compreender os fatores e os processos de construção em si (Duarte, 2019).

A teoria para a construção de carreira evidencia o processo de autoconstrução, considerando como as pessoas se transformam em quem são (Duarte, 2009; Savickas, 2013). Os processos de autoconstrução e construção de carreira diferem durante a infância, adolescência e vida adulta e as pessoas iniciam sua autoconstrução como atores, mais tarde tornam-se agentes da ação direta e posteriormente autores de sua história de vida, explicando suas ações (Savickas, 2013). Os motivos que justificaram a escolha da referida abordagem teórica e metodologia de carreira envolveram:

- a) O aconselhamento de carreira (ACC) fundamenta-se em uma abordagem emergente, com foco no problema de carreira do cliente, ou seja, no problema que quer resolver para favorecer a transição de carreira de modo mais saudável (Savickas, 2015; 2017). Assim, compreende-se que a entrada em cursos de pós-graduação pode se encontrar associada a processos de transição de carreira;

- b) Os estudos apontam que os motivos pela procura de cursos de pós-graduação relacionam-se ao interesse em desenvolver uma carreira acadêmica na educação superior ou em institutos de pesquisa como docente e pesquisador (Geremia et al., 2015); aumentar o autoconhecimento e redirecionar a carreira profissional (Maciel & Nogueira, 2012); possibilitar a ampliação de atuação na carreira e melhoria do desempenho na prática profissional (Oliveira et al., 2014);
- c) Os estudos internacionais que contemplam a teoria para a construção de carreira (TCC) envolvem, em sua maioria, adolescentes e jovens do ensino médio (Cardoso et al., 2017; Cardoso et al., 2014; Obi, 2016; Setlhare-Meltor & Wood, 2015; Santilli et al., 2019).
- d) Não foram encontradas publicações nacionais com intervenções de carreira fundamentadas na TCC, cujo público-alvo envolveu pós-graduandos;
- e) Os pós-graduandos, público-alvo desta pesquisa, atuam em diversas organizações que lhes exigem viagens nacionais e internacionais a trabalho, inviabilizando sua participação em processos longos de intervenção de carreira;
- f) Os participantes da pesquisa são adultos com ensino superior, em diferentes momentos de seus ciclos de carreira, que apresentam demandas variadas para intervenções dessa natureza, além de horários diferenciados de trabalho, não favorecendo intervenções de carreira na modalidade em grupo.

Justificativa da tese

Estudos sobre avaliação dos resultados e do processo de intervenções de carreira com adultos são escassos no Brasil, e as poucas investigações sobre o tema concentram-se na teoria sociocognitiva (Barbosa et al., 2018), sócio-histórica (Pinto & Castanho, 2012) e psicologia social (Stachiu & Tagliamento, 2016). No cenário internacional, de forma diferente, os métodos de

intervenção com maior representatividade nos estudos de avaliação de intervenção fundamentam-se na teoria para a construção de carreira (TCC), seguida da teoria social cognitiva. Dessa forma, o primeiro manuscrito dessa tese apresentará a revisão integrativa de literatura sobre o tema, evidenciando sua atualidade e relevância científica.

No que se refere a estudos com pós-graduandos, as publicações nacionais, que envolvem pós-graduandos, concentram-se em temas relacionados à área da saúde e avaliação dos alunos sobre os processos de ensino aprendizagem na pós-graduação (Silva & Bardagi, 2015). No que se refere ao tema carreira, os estudos contemplam os níveis de adaptabilidade de carreira de estudantes de pós-graduação *stricto sensu* em função de variáveis sociodemográficas e acadêmicas (Barros et al., 2018); as motivações e os impactos da pós-graduação sobre a carreira e a empregabilidade de egressos de cursos *lato sensu* e *stricto sensu* (Nascimento, 2017; Oliveira & Tenório, 2020); a inserção profissional dos egressos de programas de pós-graduação (Batista & Ramalho, 2017) e a eficácia do Minha História de Carreira (MHC), como uma ferramenta de aconselhamento de carreira oferecida a pessoas indecisas em relação à escolha de um curso superior (Souza & Teixeira, 2020).

Quanto aos estudos internacionais, contemplam expectativas de acadêmicos do mestrado sobre a carreira pública (Henstra & McGowan, 2016); expectativas de carreira de doutorandos em relação ao programa de doutorado (Gu et al., 2018); perspectivas de carreira de pós-doutorandos em relação à atuação em organizações (Van Der Weijden et al., 2016); objetivos de carreira, preferências de atuação e expectativas de carreira dos residentes de medicina (Alston et al., 2018; Han et al., 2019). Ainda, abordam os fatores que contribuem para a tomada de decisões de carreira (Khokhar, 2020); prontidão para alcançar os objetivos de carreira (Leierer et al., 2016); percepções sobre o aconselhamento de carreira (Lindo et al., 2020); percepções sobre as competências

necessárias ao conselheiro de carreira (Allan & Moffett, 2016); meta-análise sobre características e desenho metodológico de avaliação de intervenções de carreira (Langher et al., 2018).

Diante dos achados teóricos, constata-se que os estudos sobre o tema desenvolvimento de carreira com pós-graduandos contemplam, em sua maioria, levantamentos de natureza exploratória e pesquisas correlacionais, com pouca ênfase em avaliação de intervenções de carreira. Tais dados denotam a relevância científica deste trabalho de tese pela necessidade de pesquisas fundamentadas em dados empíricos, de forma a comprovar os resultados dos serviços de carreira prestados à sociedade. Ainda, revelam sua relevância social, uma vez que vem crescendo o número de discussões sobre práticas baseadas em evidências na psicologia (Leonardi & Meyer, 2015; Melnik et al., 2014); assim como nos serviços e técnicas no contexto da carreira (Souza & Teixeira, 2020). Ainda, verifica-se, na prática do psicólogo, a necessidade de avaliações com maior qualidade, uma vez que a avaliação de reação com foco na satisfação do cliente é a mais comum em sua prática, não considerando resultados pós-intervenção e *follow-up*, muito menos fatores associados ao processo da intervenção. Além disso, cabe considerar que os principais motivos pela procura de cursos de pós-graduação envolvem necessidades e demandas de carreira, conforme citado anteriormente, compreendendo-se a importância de prestar serviços de carreira que atendam às necessidades e especificidades, assim como as expectativas deste público-alvo, contribuindo para o desenvolvimento de suas carreiras.

Objetivos e manuscritos da tese

O objetivo geral da tese foi avaliar o processo do aconselhamento para a construção de carreira e seus resultados na adaptabilidade, respostas adaptativas e identidade vocacional em acadêmicos de programas de pós-graduação em administração. Este objetivo foi desmembrado em

três objetivos específicos, a saber: 1) analisar os procedimentos de avaliação de intervenções de carreira com adultos em publicações nacionais e internacionais dos últimos 10 anos; 2) analisar a eficácia do ACC na promoção de recursos de adaptabilidade de carreira, respostas adaptativas e identidade vocacional em pós-graduandos de administração; 3) analisar a percepção de clientes beneficiados e não beneficiados, considerando as variáveis de carreira investigadas, sobre os momentos significativos em uma intervenção do ACC. Três manuscritos foram redigidos para compor esta tese e atender aos objetivos explicitados. Cada manuscrito representa um estudo e a relação entre eles é representada na Figura 1.



Figura 1. Relação dos manuscritos da tese

A revisão integrativa, apresentada no primeiro manuscrito dessa tese, envolveu os tipos de avaliação de intervenção de carreira em adultos, os objetivos da intervenção, os métodos utilizados e as limitações dos estudos apontados pelos autores. Este estudo conduziu a pesquisadora para a

escolha da abordagem teórica e modelo de intervenção de carreira a ser aplicado no público-alvo, assim como o método a ser utilizado para sua avaliação. O segundo manuscrito descreve a intervenção de carreira realizada, assim como a avaliação de sua eficácia, ao considerar os construtos apontados pelos estudos contemplados no manuscrito 1, no que se refere ao aconselhamento para a construção de carreira (ACC). O estudo 2 envolveu duas hipóteses, a saber:

H₁: Os níveis de adaptabilidade da carreira, respostas adaptativas e identidade vocacional aumentarão significativamente entre os participantes inscritos no ACC, em comparação com os participantes do grupo controle.

H₂: As mudanças alcançadas durante o ACC permanecerão estáveis três meses após a intervenção.

A partir dos resultados apreciados no segundo manuscrito, foram escolhidos casos beneficiados e não beneficiados com a intervenção de carreira para a elaboração do terceiro manuscrito, com foco nas mudanças geradas e nos fatores associados às mesmas, ao analisar os relatos dos participantes. Para atender aos objetivos desta tese e testar as hipóteses levantadas, o próximo capítulo apresenta o método utilizado, com indicação do campo de pesquisa, participantes, procedimentos de coleta e análise de dados, bem como os princípios éticos.

Método

O referido estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa sob o parecer nº 3.099.623. Desta forma, os procedimentos metodológicos adotados obedeceram aos preceitos éticos implicados em pesquisas envolvendo seres humanos nas ciências humanas e sociais, conforme normatização da Resolução 510/2016 (Conselho Nacional de Saúde, 2016).

Trata-se de pesquisa de delineamento quase-experimental, longitudinal e método misto explanatório sequencial quantitativo-qualitativo (Creswell, 2007; 2010). Para a escolha do método misto, considerou-se a revisão de literatura sobre avaliação de intervenção de carreira com adultos (manuscrito 1), onde verificou-se o uso de delineamento experimental ou quase-experimental com comparação entre grupos, com associação de métodos quantitativos e qualitativos.

Ainda, os métodos mistos favorecem a integração de dados coletados em estágios diferentes de investigação, assim como a mensuração de atitudes, por meio de medidas e técnicas abertas (Creswell, 2007; 2010). Desta forma, neste estudo realizou-se a análise das informações numéricas (manuscrito 2), que auxiliaram na escolha dos sujeitos e na análise das informações de texto, descritas no manuscrito 3. A escolha em avaliar o *follow-up* deveu-se ao fato da maioria dos estudos avaliados no manuscrito 1 não a terem realizado e apontarem a necessidade de levantar informações sobre a efetividade da intervenção de carreira.

O estudo desenvolvido no manuscrito 1 tratou-se de revisão integrativa e consistiu em estudo exploratório, de abordagem qualitativa. Mediante este estudo, definiu-se a abordagem teórica e método de intervenção de carreira. Na sequência, foram definidas as variáveis dependentes, a saber: adaptabilidade de carreira, tarefas adaptativas e identidade vocacional, assim como os instrumentos de coleta de dados.

Na investigação apresentada no manuscrito 2, a amostra foi intencional e composta por 41 acadêmicos de quatro programas de pós-graduação em administração de uma universidade comunitária localizada em Santa Catarina e são descritos na Tabela 1. Estes dados foram coletados por meio de questionário elaborado pela pesquisadora (Anexo A), cujos Termos de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo B) consistiram na primeira questão do instrumento, ao considerar grupo intervenção e grupo controle. Como critérios de inclusão adotados para participação, todos os acadêmicos deveriam ser regularmente matriculados em um dos programas. Como critérios de exclusão, não participaram acadêmicos matriculados em disciplina isolada, na condição de matrícula como acadêmico especial e que haviam participado de algum processo de intervenção de carreira nos últimos 12 meses. Os participantes foram distribuídos aleatoriamente entre grupo intervenção e grupo controle. A Tabela 1 apresenta os dados de caracterização da amostra.

Tabela 1

Caracterização da amostra

Variáveis	Participantes							
	Total n=41		Controle n=20		Intervenção n=21			
	Freq	%	Freq	%	Freq	%		
Sociodemográficos	Idade	22 a 30	20	48,8	09	45,0	11	52,4
		31 a 40	10	24,4	06	30,0	05	23,8
		41 ou acima	11	26,8	05	25,0	05	23,8
	Sexo	Masculino	19	46,3	08	40,0	11	52,4
		Feminino	22	53,7	12	60,0	10	47,6
	Estado civil	Casado/união estável	33	53,7	22	55,0	11	52,4
		Solteiro	26	41,5	17	40,0	09	42,9
Divorciado		03	4,9	02	5,0	01	4,8	

Tabela 1 (continuação)

Caracterização da amostra

Variáveis			Participantes					
			Total n=41		Controle n=20		Intervenção n=21	
			Freq	%	Freq	%	Freq	%
Sociodemográficos	Estado	Santa Catarina	27	65,9	16	80,0	11	52,4
		Rio Grande do Sul	14	34,1	04	20,0	10	47,6
	Renda familiar	Até 3 salários-mínimos	04	9,8	02	10,0	02	9,5
		4 a 6 salários-mínimos	14	34,1	07	35,0	07	33,3
		7 a 9 salários-mínimos	11	26,8	05	25,0	06	23,8
	Filhos	10 ou mais salários-mínimos	12	29,3	06	30,0	06	23,8
Sim		12	29,3	05	25,0	07	33,3	
Educacionais	Pós-graduação	Não	19	70,7	15	75,0	14	66,7
		MBA	19	46,3	11	55,0	08	38,1
	Graduação	Mestrado profissional	11	26,8	05	25,0	06	28,6
		Mestrado acadêmico	05	12,2	01	5,0	04	19,0
		Doutorado acadêmico	06	14,6	03	15,0	03	14,3
	Trabalha	Ciências sociais aplicadas	31	75,6	17	85,0	14	66,7
Ciências exatas		04	9,8	02	10,0	02	9,5	
Outros		06	14,6	01	5,0	05	23,8	
Profissionais	Experiência profissional	Sim	27	65,8	14	70,0	15	61,9
		Não	14	34,1	06	30,0	08	38,1
	Cargos / área	Até 1 ano	10	24,4	02	10,0	08	38,1
		2 a 5 anos	05	12,2	03	15,0	02	9,5
		6 a 10 anos	10	24,4	04	20,0	06	28,6
	Professores	Acima de 10 anos	16	39,0	11	55,0	05	23,8
Não trabalha		09	22,0	06	30,0	03	14,3	
Executivo/Gerência		05	12,2	02	10,0	03	14,3	
	Administrativo	16	39,0	12	60,0	04	19,0	
	Professor	11	26,8	00	00	11	52,4	

A idade dos participantes variou entre 22 e 47 anos (M=32,5; DP=8,1), maioria casada ou em união estável (53,7%), sem filhos (70,7%), residentes em Santa Catarina (65,9%), cuja renda

familiar predominante concentrou-se entre 4 e 6 salários-mínimos (34,1%), seguida por 10 ou mais salários-mínimos (29,3%). Grande parte da amostra graduou-se em ciências sociais aplicadas (75,6%), com ênfase nos cursos de administração e direito. Na ocasião da coleta de dados, 46,3% cursavam pós-graduação *lato sensu* (65,8%), trabalhavam, principalmente na área administrativa (39%) e na docência (26,8%). Quanto às expectativas apontadas pelos participantes em relação ao ACC, envolveram autoconhecimento, desenvolvimento de competências, direcionamento ou redirecionamento na carreira e transição parcial ou total para a carreira docente.

Aconselhamento para a construção de carreira – ACC

Conforme apontado anteriormente, o ACC trata-se de uma metodologia fundamentada na teoria de construção para a carreira (TCC), cujas etapas são apresentadas na Tabela 2, conforme apontadas por Savickas (2015; 2017). A intervenção foi realizada por duas psicólogas, que foram previamente capacitadas no método de ACC.

As psicólogas participaram de grupo de estudo promovido pela autora dessa pesquisa, em que foi discutida literatura sobre a teoria e prática relacionadas à TCC e ACC. Ademais, cada psicóloga atendeu três pós-graduandos e recebeu supervisão dos casos. A autora desta pesquisa também se responsabilizou em capacitar e supervisionar as psicólogas antes e durante as intervenções.

Tabela 2*Descrição do modelo de aconselhamento de carreira*

Sessão	Principais objetivos	Principais tarefas/técnicas
1	Criar aliança de trabalho por meio da ampliação de uma relação e estabelecimento de objetivos e tarefas. Identificar adjetivos que descrevam a construção e concepção do eu (<i>self</i>) do cliente.	Estabelecimento de vínculo com o cliente. Questão inicial. Entrevista de construção de carreira.
2	Favorecer a reflexão do cliente sobre seus retratos de vida, identificando conteúdos implícitos.	Conselheiro reconta a história ao cliente e o estimula a refletir sobre suas experiências. Estabelecimento de planos de ação. Incentivo a testar novas histórias e papéis. Exercício de definição de metas e plano de ação.
3	Verificar os resultados dos planos de ação. Avaliar o processo e os resultados.	Discussão de novos passos e planos de ação. Avaliação da intervenção.

Os participantes foram atendidos em sala destinada a esse fim, localizada na Universidade campo de investigação. A duração das sessões foi em média 1 hora e 30 minutos. Na primeira sessão, o conselheiro (neste caso, a psicóloga) informou alguns aspectos importantes sobre o processo de aconselhamento de carreira: a) os clientes são especialistas sobre os assuntos que

envolvem suas vidas; b) os clientes direcionam as sessões e os conselheiros guiam e orientam o processo; e c) o papel do conselheiro é conduzir os clientes à ação. Após essa introdução, a psicóloga questionou a trajetória do cliente e realizou a questão inicial: Como posso ser útil a você? Desta forma, o cliente sente-se à vontade para expor os motivos que lhe levou a procurar pelo serviço de carreira (Savickas, 2015; 2017). Cabe destacar que a psicóloga utilizou do *My Career Story* (MCS) ou Minha História de Carreira (MHC) (Savickas & Hartung, 2012). Apesar de se tratar de um caderno de exercícios de autorrelato, não foi utilizado para este fim e sim como guia de anotações da psicóloga para auxiliar na condução do processo.

Durante a primeira sessão também foi realizada a entrevista de construção de carreira – ECC (Savickas, 2015; 2017) – Anexo C –, estimulando o participante a narrar pequenas histórias de vida, relacionadas a modelos de vida, ambientes e atividades que lhe interessam, história, ditado favorito e memórias de infância. Ao final da sessão, a psicóloga questionou o participante se gostaria de mencionar algo mais. Abordou, também, que iria reler e compilar todas as pequenas histórias em uma mais abrangente, considerando as informações resultantes, como base para decisões e planejamento do participante. Por fim, agendou-se a próxima sessão.

A segunda sessão foi composta por duas etapas. Na primeira, a psicóloga recontou as histórias narradas pelo participante, estruturadas em uma grande história ou retrato de vida, que visa revelar um significado mais profundo e promover a tomada de decisão. Esta grande história foi estruturada pela psicóloga, considerando as questões da ECC e seguiram o enredo sequencial de retrato de vida apontado por Savickas (2015; 2017), considerando: perspectiva, conceito de *self*, interesses, roteiro e conselho. À medida que a psicóloga realizou a releitura, instigou o participante a refletir suas experiências, retrospectiva e prospectiva. O autor complementa que durante essa

sessão, conselheiro e cliente, juntos, respondem as seguintes questões: Quem é você? Onde você quer trabalhar? O que você quer fazer lá? Por que você quer fazer isso? Como começar?

A segunda etapa desta sessão envolveu a discussão das metas e plano de ação. Assim, foram discutidos com o participante, o objetivo de carreira, metas e passos a serem traçados. Tal plano deverá ser colocado em prática pelo cliente, pois a ação favorece a responder as perguntas: O que me serve agora? O que eu quero fazer? O que eu posso fazer? Assim, para facilitar a reflexão e a elaboração das metas e plano de ação, a psicóloga entregou ao cliente uma planilha em Excel com a metodologia de planejamento 5w2h (Valle, 2008) – Anexo D –, como tarefa a ser realizada extra encontro. Segundo o autor, esta ferramenta auxilia no levantamento de informações essenciais que servem de apoio ao planejamento de uma forma geral.

A terceira e última sessão é indicada que aconteça um mês após a segunda sessão, para verificar se o plano de ação foi colocado em prática (Savickas, 2015; 2017). Desta forma, ao final desta sessão a psicóloga discutiu o plano de ação com o participante, verificando as ações realizadas até o momento, bem como realizou a avaliação de processo e resultados do ACC, conforme apresentado na Figura 2.

Avaliação da intervenção de carreira

Os dados foram coletados em três momentos no grupo intervenção (pré-teste, pós-teste e *follow-up*) e em dois momentos no grupo controle (pré-teste, pós-teste). Os instrumentos aplicados para avaliar os dados referentes aos três momentos foram: a) Escala de Adaptabilidade de Carreira (CAAS) (Savickas & Porfeli, 2012), na versão brasileira (EAC) (Audibert & Teixeira, 2015; Silveira, 2013) – Anexo E; b) Inventário de Construção de Carreira (ICC) (Savickas et al., 2018) – Anexo F; e Escala de Identidade Vocacional (IV) (Holland et al., 1980), que é uma subescala da

My Vocational Situation (Holland et al., 1980) – Anexo G. Os manuscritos 2 e 3 detalham a composição dos grupos e os procedimentos de coleta e análise dos dados. A Figura 2 descreve as etapas referentes à avaliação da intervenção de carreira.

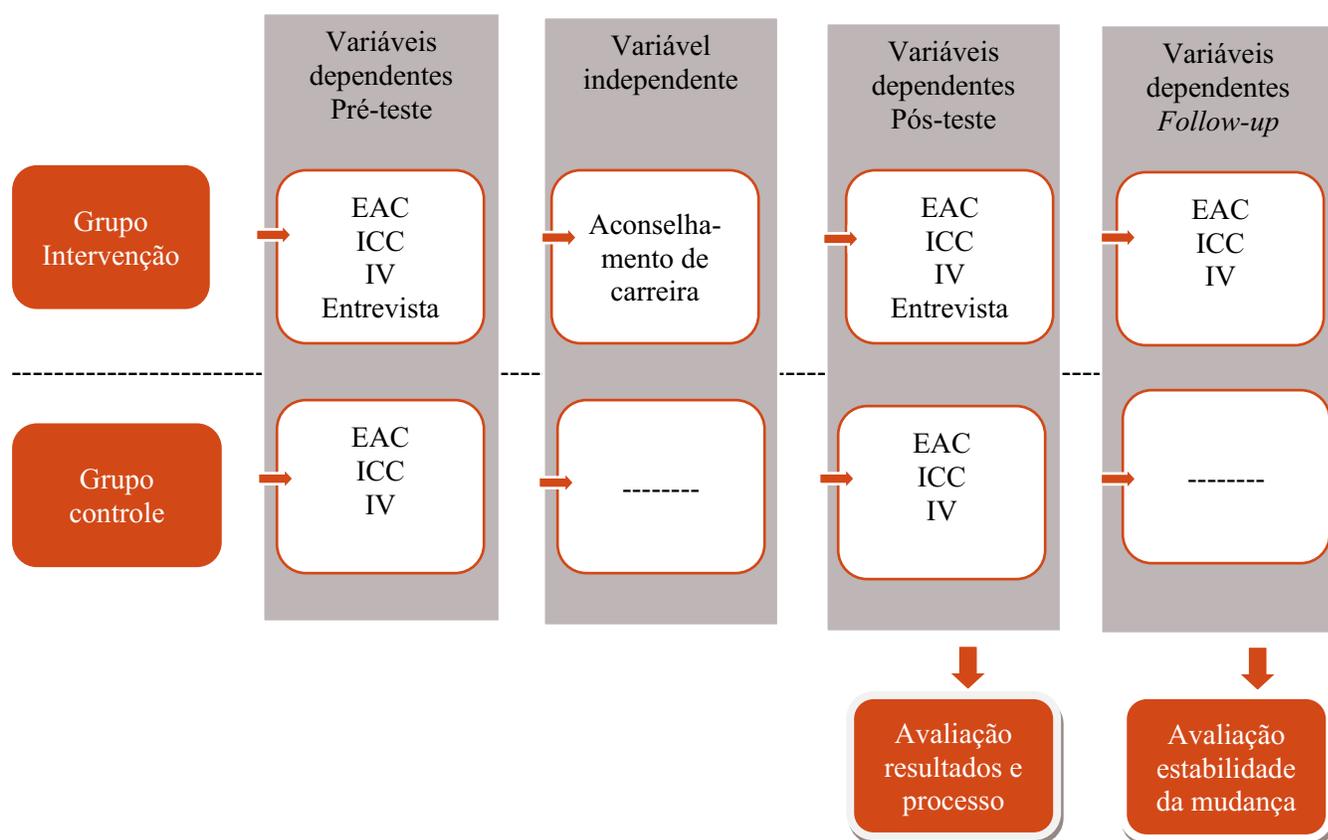


Figura 2. Etapas da avaliação da intervenção de carreira

Em relação à análise dos dados do estudo apontado no manuscrito 2, referentes ao pré-teste e pós-teste dos participantes do grupo controle e grupo intervenção, utilizou-se a ANCOVA para analisar se houve diferenças significativas entre os grupos (eficácia). A fim de avaliar se os ganhos do aconselhamento de carreira foram mantidos 90 dias após a intervenção (efetividade), utilizou-

se a ANOVA de medidas repetidas, considerando os resultados do pós-teste e *follow-up* no grupo intervenção.

O estudo descrito no manuscrito 3 considerou-se os índices de mudança confiável RCI ($x_2 - x_1 / S_{diff}$), proposto por Jacobson e Truax (1991), para escolher os casos de sucesso e insucesso. Os casos de sucesso foram aqueles com RCI iguais ou maiores que 1.96 no pós-teste nas três variáveis avaliadas. Já os casos de insucesso consistiram nos valores de RCI inferiores a 1.96. A coleta de dados ocorreu por meio de roteiro de entrevista semiestruturada (Anexo H) aplicado ao final da intervenção, bem como pelos relatos espontâneos dos participantes durante o processo de aconselhamento de carreira. As sessões foram gravadas e transcritas na íntegra. Os dados foram analisados pelo método indutivo da pesquisa qualitativa consensual (CQR) (Hill et al., 1997, 2005), ao considerar as percepções dos participantes em relação às mudanças geradas pelo aconselhamento de carreira e os fatores que contribuíram para as mudanças. Desta forma, o estudo 3 contemplou a avaliação de resultados e processo.

Referências

- Allan, G., & Moffett, J. (2016). Professionalism in career guidance and counselling – How professional do trainee career practitioners feel at the end of a postgraduate programme of study? *British Journal of Guidance & Counselling*, 44(4), 447-465.
<http://dx.doi.org/10.1080/03069885.2015.1063111>
- Alston, M. J., Ehrig, J., Autry, A. M., Wagner, S. A., Kohl-Thomas, B. M., Allshouse, A. A., Gottesfeld, M., & Stephenson-Famy, A. (2018). Career expectations of obstetrics and gynecology residents and future residents. *Obstetrics and Gynecology*, 132, 1S–7S.
<https://doi.org/10.1097/AOG.0000000000002817>

- Audibert, A., & Teixeira, M. A. P. (2015). Escala de Adaptabilidade de Carreira: Evidências de validade em universitários brasileiros. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(1), 83-93.
- Barbosa, M. M. F., Oliveira, M. C., Melo-Silva, L. L., & Taveira, M. C. (2018). Delineamento e avaliação de um Programa de Adaptação Acadêmica no Ensino Superior. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 19(1), 61-74. <http://dx.doi.org/1026707/1984-7270/2019v19n1p61>
- Barros, L. O., Moreira, T. C., Martins, G. H., & Ambiel, R. A. M. (2018). Avaliação da adaptabilidade de carreira em estudantes de pós-graduação *stricto sensu*. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 19(2), 177-184. <http://dx.doi.org/1026707/1984-7270/2019v19n2p177>
- Batista, V. G., & Ramalho, M. N. M. (2017). Trajetória e atuação profissional dos egressos dos programas de pós-graduação da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri. *Trabalho & Educação*, 26(3), 129-145.
- Bendassolli, P. F. (2009). *Psicologia e Trabalho: Apropriações e significados*. Cengage Learning.
- Borges, M. A. P. (2021). *Pós-graduação lato sensu: Perspectivas dos sujeitos desta formação profissional* [Tese de Doutorado, Universidade Federal de Santa Catarina]. Repositório Institucional da Universidade Federal de Santa Catarina. <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/221307>
- Cardoso, P., Janeiro, I., & Duarte, M. (2017). Life design counselling group intervention with portuguese adolescents: A process and outcome study. *Journal of Career Development*, 45(2), 183-196. <https://doi.org/10.1177%2F0894845316687668>

- Cardoso, P., Silva, J. R., Gonçalves, M. M., & Duarte, M. E. (2014). Narrative innovation in life design counseling: The case of Ryan. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 276-286.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.001>
- Conselho Nacional de Saúde. (2016). *Resolução N° 510, de 07 de abril de 2016*.
- Creswell, J. W. (2010). *Métodos qualitativo, quantitativo e misto*. Artmed.
- Creswell, J. W. (2007). *Projeto de pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto* (2ª ed.). Artmed.
- Duarte, M. E. (2009). The psychology of life construction. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 259–266.
- Duarte, M. E. (2019). Histórico do campo de aconselhamento de carreira no life design. In M. A. Ribeiro, M. A. P. Teixeira, & M. E. Duarte (Org.), *Life design: Um paradigma contemporâneo em orientação profissional e de carreira* (pp. 195-224). Vetor.
- Duarte, M. E., Lassance, M.C., Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J, Dauwalder, J-P., & Van Vianen, A. E. M. (2010). A construção da vida: Um novo paradigma para entender a carreira no século XXI. *Interamerican Journal of Psychology*, 44(2), 392-406.
- Geremia, H. C., Luna, I. N., & Sandrini, P. R. (2015). A escolha de psicólogos em cursar mestrado em Psicologia. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 35(3), 676-693.
<http://dx.doi.org/10.1590/1982-3703001142013>
- Gu, J., Levin, J., & Luo, Y. (2018). Reproducing “academic successors” or cultivating “versatile experts”: Influences of doctoral training on career expectations of Chinese PhD students. *Higher Education*, 76, 427-447. <http://dx.doi.org/10.1007/s10734-017-0218-x>

- Han, J., Rabley, A., Vlasak, A., Bozorgmehri, S., Bird, V., & Moy, L. (2019). Career expectations and preferences of urology residency applicants. *Urology*, *123*, 44-52. <https://doi.org/10.1016/j.urology.2018.07.070>
- Henstra, D., & McGowan, R. (2016). Millennials and public service: An exploratory analysis of graduate student career motivations and expectations. *Public Administration Quarterly*, *40*(3), 78-104.
- Hill, C. E., Knox, S., Thompson, B. J., Nutt, W. E., Hess, S. A., & Ladany, N. (2005). Consensual qualitative research: An update. *Journal of Counseling and Development*, *52*, 196-205. doi:10.1037/0022-0167.52.2.196.
- Hill, C. E., Thompson, B. J., & Williams, E. (1997). A guide to conducting consensual qualitative research. *The Counseling Psychologist*, *25*, 517-572.
- Holland, J. L., Daiger, D. C., & Power, P. G. (1980). *My Vocational Situation: Description of an experimental diagnostic form for the selection of vocational assistance*. Consulting Psychologists Press.
- Jacobson, N. S., & Truax, P. (1991). Clinical significance: A statistical approach to defining meaningful change in psychotherapy research. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, *59*, 12-19. <https://doi.org/10.1037/0022006X.59.1.12>
- Khokhar, A. J. (2020). Women representation in textbooks in pakistan: Impact on career and study choices of female students enrolled in the postgraduate programmes. *Pakistan Journal of Women's Studies: Alam-e-Niswan*, *27*(2), 35-50.
- Langher, V., Nannini, V., & Caputo, A. (2018). What do university or graduate students need to make the cut? A meta-analysis on career intervention effectiveness. *Journal of*

Educational, Cultural and Psychological Studies, 17, 21-43.

<http://dx.doi.org/10.7358/ecps-2018-017-lang>

Leierer, S. J., Wilde, C. K., Peterson, G. W., & Reardon, R. C. (2016). The Career Decision State and Rehabilitation Counselor Education Programs. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 59(3), 133– 142. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0034355215579278>

Leonardi, J. L., & Meyer, S. B. (2015). Prática baseada em evidências em psicologia e a história da busca pelas provas empíricas da eficácia das psicoterapias. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 35(4), 1139-1156. <https://doi.org/10.1590/1982-3703001552014>

Lindo, N. A., Peggy, L. C., Blalock, S., Conner, C., Edwards, J., Spellings, M., Webster, L., & Opiola, K. (2020). Students' perceptions of career counselling: An examination of a graduate curriculum in the United States. *Journal of Guidance & Counselling*, 48(6), 803-814. <https://doi.org/10.1080/03069885.2019.1679350>

Maciel, R. G. A., & Nogueira, H. G. P. (2012). Mestrado profissional: Desenvolvimento pessoal e profissional. *Revista Brasileira de Pós-Graduação*, 9(17), 461-487. <https://doi.org/10.21713/2358-2332.2012.v9.299>

Magalhães, M. O. (2011). Quinta demanda-chave para a orientação profissional: Como ajudar o indivíduo a entender e enfrentar as múltiplas transições em sua carreira? Enfoque transacional. In M. A. Ribeiro & L. L. Melo-Silva (Org.), *Compêndio de orientação profissional e de carreira* (Vol. 1, pp. 195-224). Vetor.

Marquezan, L. P., & Savegnago, C. L. (2020). O mestrado profissional no contexto da formação continuada e o impacto na atuação dos profissionais da educação. *Revista Internacional de Educação Superior*, 6, 1-22. <https://doi.org/10.20396/riesup.v6i0.8654993>

- Melnik, T., Souza, W. F., & Carvalho, M. R. (2014). A importância da prática da psicologia baseada em evidências: Aspectos conceituais, níveis de evidência, mitos e resistências. *Revista Costarricense de Psicología*, 33(2), 79-92.
- Melo-Silva, L. L. (2011). Intervenção e avaliação em orientação profissional e de carreira. In M. A. Ribeiro & L. L. Melo-Silva (Org.), *Compêndio de orientação profissional e de carreira* (Vol. 2, pp. 155-192). Vetor.
- Nascimento, V. S. O. (2017). O bacharel e a docência: As influências da pós-graduação na carreira profissional. *Holos*, 33(2), 280-289. <https://doi.org/10.15628/holos.2017.5738>
- Obi, O. P. (2016). Constructionist career and entrepreneurship counseling at the senior secondary in Nigeria. *Journal of Research in Humanities and Social Science*, 4(10), 31-37.
- Oliveira, J. F. (2015). A pós-graduação e a pesquisa no Brasil: Processos de regulação e de reconfiguração da formação e da produção do trabalho acadêmico. *Práxis Educativa*, 10(2), 343-363. <https://doi.org/10.5212/PraxEduc.v.10i2.0004>
- Oliveira, L. B., & Tenório, J. M. M. (2020). A percepção de egressos da pós-graduação em administração sobre o curso e seu impacto sobre a carreira e a empregabilidade. *Revista GUAL*, 13(3), 75-97. <http://dx.doi.org/10.5007/1983-4535.2020v13n3p75>.
- Oliveira, S. P., Amâncio Filho, A., & Pinto, I. V. (2014). Características e expectativas dos inscritos no processo seletivo do mestrado profissional em Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. *Revista Brasileira de Pós-Graduação*, 11(24), 589-603. <https://doi.org/10.21713/2358-2332.2014.v11.440>
- Oliveira-Silva, L. C. (2021). Conceitos e definições em carreira. In L. C. Oliveira-Silva & E. D. B. Campos (Org.), *Psicologia da carreira: Práticas em orientação, desenvolvimento e coaching de carreira* (pp. 15-35). Vetor.

- Pinto, T. M. G., & Castanho, M. I. S. (2012). Sentidos da escolha e da orientação profissional: Um estudo com universitários. *Estudos de Psicologia*, 29(3), 395-413. <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2012000300010>
- Ribeiro, M. A. (2011). Sexta demanda-chave para a orientação profissional: Como ajudar o indivíduo a construir dinamicamente sua carreira em um mundo em transição? In M. A. Ribeiro & L. L. Melo-Silva (Org.), *Compêndio de orientação profissional e de carreira* (Vol. 2, pp. 167-196). Vetor.
- Santilli, S., Nota, L., & Hartung, P. J. (2019). Efficacy of a group career construction intervention with early adolescent youth. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 49-58. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.007>
- Santos, A. F. O & Melo-Silva, L. L. (2011). Motivos da procura por orientação de carreira em adultos: Um estudo preliminar. *Avaliação Psicológica*, 10(2), 129-137.
- Savickas, M. L. (2001). A developmental perspective on vocational behaviour: Career patterns, salience, and themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 49-57. <https://doi.org/10.1023/A:1016916713523>
- Savickas, M. L. (2004). Um modelo para a avaliação de carreira. In L. M. Leitão (Org.), *Avaliação psicológica em orientação escolar e profissional* (pp. 21-42). Quarteto.
- Savickas, M. L. (2005). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 147-183). John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147-183). Wiley.

- Savickas, M. L. (2019). *Career construction theory: Life portraits of attachment, adaptability, and identity*. OH.
- Savickas, M. L. (2015). *Life-design counseling manual*. Recuperado em 20 outubro 2020, de <http://www.vocopher.com/LifeDesign/LifeDesign.pdf>
- Savickas, M. L. (2017). *Manual de aconselhamento em projeto de vida: Life design* (M. P. Brocchi, Trad.). Vetor.
- Savickas, M. L., & Hartung, P. J. (2012). *My Career Story: An autobiographical workbook for life career success*. Recuperado em 20 outubro 2020, de www.vocopher.com.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). The Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Savickas, M. L., Porfeli, E. J., Hiltonc, T. L., & Savickas, S. (2018). The Student Career Construction Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 138-152. <http://doi/10.1016/j.jvb.2018.01.009>
- Setlhare-Meltor, R., & Wood, L. (2016). Using life design with vulnerable youth. *The Career Development Quarterly*, 64, 64-74.
- Silva, T. C., & Bardagi, M. P. (2015). O aluno de pós-graduação stricto sensu no Brasil: Revisão da literatura dos últimos 20 anos. *Revista Brasileira de Pós-Graduação*, 12(29), 683-714. <https://doi.org/10.21713/2358-2332.2015.v12.853>
- Silveira, A. A. (2013). *Escala de Adaptabilidade de Carreira: Evidências de validade e fidedignidade em uma amostra de universitários brasileiros* [Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul]. Repositório Institucional da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/95379>

- Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelecimentos de Ensino Superior no Estado de São Paulo. (2020). *Pesquisa sobre a pós-graduação*. Recuperado em 20 abril 2020, de <https://www.semesp.org.br/imprensa/crise-e-medo-de-desemprego-levam-a-aumento-de-74-de-alunos-em-cursos-lato-sensu/>
- Sistema de Informações Georreferenciadas da Capes. (2021). *Indicadores*. Recuperado em 20 abril 2020, de <https://geocapes.capes.gov.br/geocapes/>.
- Souza, T. S. L., & Teixeira, M. A. P. (2020). Avaliação dos efeitos do Minha História de Carreira para construção de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 21(1), 29-39, <http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n10429>
- Spokane, A. R. (2004). Avaliação das intervenções de carreira. In L. M. Leitão (Org.), *Avaliação psicológica em orientação escolar e profissional* (pp. 455-476). Quarteto.
- Spokane, A. R., & Nguyen, D. (2016). Progress and prospects in the evaluation of career assistance. *Journal of Career Assessment*, 24(1), 3-25. <http://doi.org/10.1177/1069072715579665>
- Stachiu, M., & Tagliamento, G. (2016). *Coaching de carreira e psicologia social: Análise de uma intervenção*. *Temas em Psicologia*, 24(3), 791-804. <http://dx.doi.org/10.9788/tp2016.3-01>
- Super D. (1957). *The psychology of careers*. Harper and Row.
- Super D. (1980). Life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Valle, J. A. (2008). *Ferramentas e técnicas de gerenciamento* (4ª ed.). Brasport.
- Van Der Weijden, I., Teelken, C., & Boer, M. (2016). Career satisfaction of postdoctoral researchers in relation to their expectations for the future. *Higher Education*, 72, 25-40. <https://dx.doi.org/10.1007/s10734-015-9936-0>

Manuscritos

Manuscrito 1

Avaliação de intervenções de carreira com adultos: Revisão integrativa de literatura¹

Resumo

Este estudo, do tipo revisão integrativa, objetivou analisar os procedimentos de avaliação de intervenções de carreira com adultos em publicações nacionais e internacionais dos últimos 10 anos. Efetuou-se busca nas bases de dados *Web of Science*, PePSIC, BVS-Psi, LILACS, SciELO e CAPES. A amostra é composta por 27 estudos: três nacionais e 24 internacionais. As informações foram tratadas pela técnica de análise de conteúdo e reunidas em três categorias: objetivos da avaliação; métodos de avaliação; limitações do planejamento da intervenção e da avaliação. Predominam estudos sobre avaliação de resultados: quantitativos, longitudinais e de delineamentos experimental e quase experimental. Os autores sinalizam limitações quanto ao planejamento da intervenção e da avaliação, impossibilitando generalizações de certos resultados e gerando vieses nas pesquisas.

Palavras-chave: Carreira. Orientação vocacional. Avaliação. Desenvolvimento profissional.

Abstract

This integrative review study aimed to analyze the evaluation procedures of career interventions with adults in national and international publications over the last 10 years. A search was carried

¹ Este manuscrito foi submetido à Revista Brasileira de Orientação Profissional em 21/08/2020. Recebeu avaliação dos pareceristas, sendo enviada a primeira reformulação em 20/12/2021.

out in the Web of Science, PePSIC, BVS-Psi, LILACS, SciELO and CAPES databases. The sample comprises 27 studies: three national and 24 international. The information was treated using the content analysis technique and grouped into three categories: evaluation objectives; evaluation methods; limitations of intervention planning and evaluation. Studies on the evaluation of results: quantitative, longitudinal and with experimental and quasi-experimental designs predominate. The authors point out limitations regarding the planning of intervention and evaluation, making it impossible to generalize certain results and generating bias in the researches.

Keywords: Career. Vocational orientantion. Evaluation. Professional development.

Resumen

Este estudio, del tipo de revisión integradora tuvo como objetivo analizar los procedimientos de evaluación de las intervenciones de carrera con adultos en publicaciones nacionales e internacionales durante los últimos 10 años. Se realizó una búsqueda en las bases de datos *Web of Science*, PePSIC, BVS-Psi, LILACS, SciELO y CAPES. La muestra está formada por 27 estudios: tres nacionales y 24 internacionales. Las informaciones fueron tratadas mediante la técnica de análisis de contenido y agrupada en tres categorías: objetivos de evaluación; métodos de evaluación; limitaciones de la planificación y evaluación de la intervención. Predominan los estudios de evaluación de resultados: cuantitativos, longitudinales y con diseños experimentales y cuasiexperimentales. Los autores señalan limitaciones en cuanto a la planificación de la intervención y evaluación, imposibilitando la generalización de ciertos resultados y generando sesgos en la investigación.

Palabras clave: Carrera. Orientación vocacional. Evaluación. Desarrollo profesional.

Introdução

Com as diversas transições profissionais vivenciadas durante a vida as intervenções de carreira têm ganhado espaço, seja por meio de ações de curto prazo (oficinas, orientações e workshops), seja mediante programas em médio e longo prazo. As intervenções de carreira caracterizam-se como estratégias que auxiliam o cliente a tomar decisões de carreira e implementá-las de forma eficaz (Spokane & Nguyen, 2016). Envolvem atividades que objetivam desenvolver competências associadas ao autoconhecimento, conhecimento ocupacional, tomada de decisão, comportamento exploratório, adaptação à profissão e às situações de estresse inerentes ao trabalho (Niles & Harris-Bowlsbey, 2005). Ainda, constituem-se por estratégias que auxiliam na definição de parâmetros para se guiar, traçar planos e metas reais, por meio de reflexões sobre o presente e o futuro desejado (Oliveira-Silva, 2021).

Os estudos referentes às intervenções de carreira começaram a ser reconhecidos no final do século XIX, cujos serviços com adolescentes e adultos ganharam forma em suas últimas décadas (Herr, 2008). O referido autor indica que as teorias e técnicas em intervenções de carreira contemporâneas concentram-se na Europa e América do Norte, e mais recentemente na Ásia, África e América do Sul. No Brasil, as intervenções de carreira têm sido direcionadas a adolescentes e jovens do ensino médio que buscam, pela primeira vez, a inserção universitária (Santos & Melo-Silva, 2011). No entanto, as autoras afirmam que tem crescido a procura dos adultos por serviços de carreira, por apresentarem dificuldades de adaptação ao trabalho, insatisfação com a escolha realizada na graduação, pouco autoconhecimento e auxílio nas novas tomadas de decisão.

A crescente disseminação de intervenções de carreira torna relevante a sua avaliação de modo a permitir práticas fundamentadas na evidência empírica (Barbosa et al., 2018; Fouad, 2017;

Souza & Teixeira, 2020). Esta avaliação deve considerar os resultados das intervenções, bem como os processos que permitiram tais resultados (Taveira & Pinto, 2008). A avaliação de resultado envolve o estudo das dimensões do cliente que mudam devido às intervenções de carreira, enquanto a avaliação de processo relaciona-se à análise dos pensamentos, sentimentos e comportamentos do cliente e do psicólogo durante a intervenção de carreira (Hill & Williams, 2000).

Os estudos que envolveram a avaliação de resultados com adultos indicaram que as intervenções de carreira podem ser eficazes (Bullock-Yowell et al., 2014; Mulawarman et al., 2016; Ginevra et al., 2017). Já as publicações que avaliaram aspectos relacionados ao processo das intervenções de carreira com adultos indicaram que conselheiros podem favorecer construções de carreira (Tian et al., 2020), assim como determinadas técnicas utilizadas contribuem para a identificação de habilidades interpessoais, definição de objetivos e plano de ação (Jacquin & Juhel, 2015).

Os estudos de Thrift et al. (2012) e Wang e Lee (2015) avaliaram resultados e processo, uma vez que objetivaram avaliar as diferenças nos resultados de três grupos, sendo grupo intervenção e grupo pesquisa, cujas técnicas de intervenção utilizadas se diferenciaram, e grupo controle. O principal achado do estudo foi a efetividade de competências relacionadas à iniciativa e crescimento pessoal no grupo intervenção ao longo do tempo, em relação ao grupo pesquisa, cujas mudanças foram observadas apenas logo após a intervenção. Tal estudo ilustra a relação entre processo e resultados, sugerindo que técnicas diferenciadas geram resultados diferentes.

A reflexão sobre a avaliação de intervenções de carreira tem permitido identificar limitações a superar, nomeadamente, a escassez de investigação sobre o processo de intervenção (Ambiel et al., 2017), pouca clareza na caracterização dos participantes, na descrição dos métodos

e técnicas de intervenção, a não explicitação das abordagens teóricas que fundamentam as práticas investigadas e poucos estudos utilizando instrumentos padronizados com vistas a favorecer comparações entre informações coletadas antes da intervenção, pós intervenção e acompanhamento (Bardagi & Albanaes, 2015).

Ambos os estudos indicaram a diversidade de públicos que participam das intervenções de carreira e a concentração de publicações com jovens do ensino médio e adolescentes, evidenciando a relevância científica da presente investigação, cujo objetivo foi analisar os procedimentos de avaliação de intervenções de carreira com adultos. por meio de uma revisão integrativa em publicações nacionais e internacionais dos últimos 10 anos (2010 a 2020). Neste sentido, a questão norteadora deste estudo foi: como são caracterizados os procedimentos de avaliação de intervenção de carreira com adultos?

Método

Realizou-se revisão integrativa de literatura, de abordagem qualitativa e delineamento exploratório, entre os anos de 2010 e 2020. Escolheu-se o período de 10 anos, uma vez que há poucos estudos publicados sobre o tema com o público adulto (Ambiel et al., 2017; Bardagi & Albanaes, 2015; Oliveira et al., 2016) e esse período permitiu analisar um maior número de publicações. A escolha por essa modalidade de revisão de literatura amparou-se na possibilidade de proporcionar a síntese de conhecimento e a reunião de resultados de diversos estudos científicos sobre o tema de estudo (Souza et al., 2010). Sua elaboração respeitou as etapas descritas por Mendes et al. (2008): estabelecimento de questão de pesquisa, busca na literatura, categorização dos estudos, avaliação dos estudos incluídos na avaliação, interpretação dos resultados e síntese

do conhecimento. Tratou-se de revisão de literatura de estrutura metodológica (Torraco, 2016), pois analisou as avaliações de IC com método qualitativo e quantitativo.

A revisão integrativa de literatura implicou o levantamento nas bases e portais de dados *Web of Science*, Scopus, Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), Portal de Periódicos Eletrônicos de Psicologia (PePSIC); Biblioteca Virtual de Saúde – Psicologia (BVS-Psi) e Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). A pesquisa envolveu as possíveis combinações entre os descritores “*guidance AND evaluation AND career*”, “*intervention AND evaluation AND career*”, “*counseling AND evaluation AND career*”, “*advice AND evaluation AND career*”, “*guidance AND effectiveness AND career*”, “*intervention AND effectiveness AND career*”, “*counseling AND effectiveness AND career*”, “*advice AND effectiveness AND career*”, “*guidance AND efficiency AND career*”, “*intervention AND efficiency AND career*”, “*counseling AND efficiency AND career*” e “*advice AND efficiency AND career*” nos filtros título e assunto ou resumo. A escolha das plataformas e das diversas associações entre os descritores buscou assegurar a ampliação de estudos que abrangessem a temática do estudo.

Os critérios de inclusão para a escolha dos artigos envolveram: (a) publicações em periódicos nacionais e internacionais dos últimos 10 anos; (b) estudos sobre avaliação de intervenções de carreira; (c) estudos cujo público-alvo atendido tenha 18 anos de idade ou mais; (d) estudos empíricos; (e) publicações disponíveis em inglês ou português. Os critérios de exclusão foram: (a) teses, dissertações, livros, capítulos de livros e demais documentos não publicados; (b) avaliação de intervenções relacionadas à preparação, orientação ou educação para a aposentadoria, uma vez que tais intervenções com frequência privilegiam temáticas que se afastam do escopo desta investigação, tais como os processos de envelhecimento e saúde e a possibilidade de

afastamento de trabalhos remunerados (Zanelli et al., 2010); (c) avaliação de intervenções realizadas exclusivamente com base na percepção dos próprios ministrantes das intervenções.

A partir da definição dos critérios, plataformas e combinações de descritores, foram localizadas 180 publicações (*Web of Science*: 29; CAPES: 67; BVS-Psi: 09; LILACS: 30, PePSIC: 26; SciELO: 19). O procedimento seguinte correspondeu à exclusão de artigos repetidos, à leitura do título, das palavras-chave e dos resumos. Ao todo foram excluídas 153 publicações. O segundo passo foi a leitura dos estudos na íntegra, por um grupo de juízes, que resultou em uma amostra final de 27 pesquisas, três nacionais e 24 internacionais. Foram incluídos estudos de caráter qualitativo e quantitativo, delineamento experimental, quase experimental, estudo de caso, estudos descritivos e exploratórios. As publicações excluídas indicaram revisão teórica (n=17), intervenções com crianças (n=4), adolescentes (n=32) ou relacionados à aposentadoria (n=1), estudos sem avaliação de intervenções (n=15), avaliação de intervenções realizadas exclusivamente pelos próprios ministrantes (n=1), outros estudos que não se relacionavam diretamente a IC (n=10) e estudos escritos em outras línguas, além do português e inglês (n=3).

O procedimento de análise categorial temática (Bardin, 2011) foi empregado para a análise dos dados por meio da identificação e agrupamento individual das temáticas centrais dos estudos coletados e com base na similaridade dos conteúdos abordados. Três categorias foram delimitadas: Objetivos da Avaliação; Métodos de Avaliação; Limitações do planejamento da intervenção e da avaliação.

Resultados

Em um primeiro momento são descritos os resultados da caracterização das publicações internacionais e nacionais e, posteriormente, apresentam-se os dados referentes à avaliação das IC.

Cabe destacar que a análise dos artigos selecionados quanto às três categorias fundamentou-se nas classificações apresentadas pelos próprios autores no corpo dos artigos. Em alguns casos os artigos não explicitam as razões que justificam a classificação dos métodos de avaliação das intervenções, sobretudo quanto aos delineamentos experimental ou quase experimental.

Caracterização geral das publicações

Ao analisar os estudos internacionais (n=24), constatou-se que os anos de maior número de publicações foram 2012 (n=4), 2015 (n=3) e 2017 (n=3). Quanto à publicação por país, verificou-se: Estados Unidos (n=10), Itália (n=4), Canadá (n=3), China (n=2), Indonésia (n=2), Holanda (n=1), África do Sul (n=1) e Portugal (n=1). O público-alvo mais pesquisado foram os acadêmicos de graduação (n=9). A idade dos participantes variou de 19 a 52 anos, sendo que seis estudos não especificam as idades.

Quanto à IC, a maior parte aconteceu na modalidade em grupo presencial (n=16). A modalidade individual foi constatada em seis estudos e a virtual em grupo em um estudo. Uma pesquisa aplicou a modalidade orientação de pares no formato mentoria. A maioria das intervenções em grupo (n=12) aconteceu em sessões de três a 12 encontros, com carga horária média de 10 horas. As intervenções na modalidade individual variaram de um a seis encontros, com carga horária de 45 minutos e uma hora e 30 minutos. A intervenção na modalidade virtual durou quatro semanas consecutivas. A orientação por pares aconteceu quinzenalmente, durante seis meses.

O modelo teórico com maior representação nas IC foi a teoria para a construção de carreira – TCC (n=8), seguida da teoria social cognitiva – TSC (n=3) e da abordagem cognitiva do processamento de informações – CIP (n=2). Em três estudos o modelo teórico não foi identificado

e um fundamentou-se em três referenciais, construcionismo, construtivismo social e psicologia positiva. Os objetivos das intervenções, em sua maioria, centraram-se no desenvolvimento do autoconhecimento, tomada de decisão, adaptabilidade de carreira, comportamento exploratório e autoeficácia, variando conforme o modelo teórico e público-alvo.

No que se refere às técnicas, a entrevista esteve presente em 10 intervenções, sendo que sete utilizaram-na para estabelecer o *rappport*, levantar necessidades ou expectativas de carreira. Outras técnicas foram aplicadas, como exercícios de autorrelato, discussões de texto, colagens, gravações, questionários, inventários, apostila, pastas de trabalho, simulações, dramatização, técnicas projetivas, visitas a empresas e vídeos. Dois estudos não descreveram as técnicas utilizadas durante as intervenções. As tarefas extra encontros foram relatadas em duas intervenções na modalidade individual.

Os estudos nacionais, por sua vez, foram publicados nos anos 2012 (n=1), 2016 (n=1) e 2018 (n=1), cujo público-alvo envolveu universitários, com idades entre 18 e 28 anos. Uma publicação não especificou a idade dos participantes. As IC aconteceram na modalidade em grupo, com encontros ou sessões semanais e duração entre uma hora e 30 minutos a duas horas, com média de oito encontros. As intervenções foram fundamentadas nos modelos teóricos: Teoria sociocognitiva de ajustamento acadêmico e Paradigma *Life Design, coaching* e psicologia social. Um estudo não apresentou o modelo teórico. Verifica-se, no contexto nacional, a combinação de duas teorias nas intervenções citadas. Já os objetivos das intervenções englobaram o desenvolvimento de competências relacionadas à adaptabilidade de carreira, decisão profissional e empregabilidade. As técnicas aplicadas contemplaram leitura, discussão de textos, dinâmicas de grupo e exercícios auto descritivos. Em uma publicação não constam as técnicas utilizadas.

Objetivos da avaliação das IC

Os objetivos da avaliação são descritos ao considerar duas subcategorias: a) Avaliação de Resultados; b) Avaliação de Processos. A maioria das publicações (n=22) descreve a avaliação de resultados, sendo que seis estudos avaliaram a eficácia ou efeitos da IC na adaptabilidade de carreira (Barbosa et al., 2018; Caputo et al., 2020; Ginevra et al., 2017; Koen et al., 2012; Maree et al., 2019; Mulawarman et al., 2016); três avaliaram competências relacionadas à autoeficácia nas tomadas de decisão (Bullock-Yowell et al., 2014; Di Fabio & Maree, 2012; Johnson et al., 2018); oito examinaram a eficácia de intervenções de carreira na transição universidade para o mundo do trabalho (Behrens & Nauta, 2014; Di Fabio & Maree, 2013; Obi, 2015; Pinto & Castanho, 2012; Pinto et al., 2015; Stachiu & Tagliamento, 2016; Thrift et al., 2012; Wahyuni et al., 2017), ao nível das competências de autoconhecimento, exploração de carreira, pensamento de carreira, estabelecimentos de metas, empregabilidade e definição de planos de carreira.

Três intervenções envolveram grupos específicos, como mulheres que sofreram violência doméstica pelos companheiros (Davidson et al., 2012), jovens militares em Israel (Hechtlinger & Gati, 2019) e jovens adultos emergentes na África (Maree & Twigge, 2016). Seus objetivos foram, respectivamente, avaliar a eficácia do aconselhamento na autoeficácia e saúde mental; examinar a eficácia da intervenção na transição para a vida civil; verificar como o aconselhamento de carreira pode melhorar o desenvolvimento pessoal. Finalmente, dois estudos avaliaram a eficácia do aconselhamento centrado na identificação de potencialidades, em profissionais empregados e desempregados, respectivamente (Littman-Ovadia et al., 2013; Wang & Lee, 2015).

Em relação à categoria avaliação de processos, os dados confirmam que este tipo de estudo aparece em menor número quando comparado à avaliação de resultados, como evidenciam os

estudos analisados. Investigações de processo surgem, habitualmente, integradas em estudos que também avaliaram o resultado das intervenções.

Cinco estudos envolveram processos, indicando avaliação do método de avaliação individual misturando séries temporais – resultados e narrativa de vida – processos (Jacquin & Juhel, 2015); assim como avaliação da eficácia do *Career HOPES*, que se constitui em uma intervenção na modalidade virtual, quanto à moderação do profissional durante a intervenção (Herman, 2010). Ainda, um estudo analisou o impacto do aconselhamento de carreira e quais componentes os estudantes relataram qualitativamente como tendo o maior impacto sobre eles (Linkes et al., 2018).

As publicações de Giannone et al. (2018) e Tian et al. (2020) contaram com a avaliação dos ministrantes e clientes. O primeiro objetivou avaliar as contribuições de um programa formal de mentoria na aceitabilidade, viabilidade, responsabilidade, resultados, forças e limitações; bem como examinar quais funções de mentores provocaram maior desenvolvimento dos mentorados (apoio vocacional, apoio psicossocial ou papel de modelagem). O segundo propôs-se a investigar como as intervenções do conselheiro correspondem à mudança do cliente, ou seja, como cliente e conselheiro se percebem e como percebem suas intenções, conversa interna, autodireção e experiências internas.

Métodos de avaliação

Esta categoria consiste no modo como as IC foram avaliadas, composta por três subcategorias: a) Quantitativo; b) Quantitativo e Qualitativo; c) Qualitativo. Os procedimentos dos estudos quantitativos são representados na Tabela 1.

Tabela 1*Estudos quantitativos*

	Autoria	Avaliação	Instrumentos
Experimental	Herman (2010)	Pré-teste e pós-teste, comparação entre grupos.	<i>Career Exploratory Behaviors Scale</i> (CEBS), <i>Career Decision Profile</i> (CDP).
	Di Fabio & Maree (2013)	Pré-teste e pós-teste, comparação entre grupos.	<i>Career Interest Profile</i> (CIP).
	Bullock-Yowell et al. (2014)	Pré-teste e pós-teste, comparação entre grupos.	<i>Career Decision - Making Difficulties Questionnaire</i> (CDDQ), <i>Career Thoughts Inventory</i> (CTI).
	Obi (2015)	Pré-teste, pós-teste e <i>follow-up</i> , comparação entre grupos.	<i>Undergraduate Career Choice Survey</i> (UCCS).
	Wang & Lee (2015)	Pré-teste, pós-teste e <i>follow-up</i> , comparação entre grupos.	<i>Personal Growth Initiative Scale</i> (PGIS), <i>Job Satisfaction Inventory</i> (JSI), <i>Career Self-Efficacy Scale</i> (CSS), <i>Work Values Inventory</i> (WVI).
	Caputo et al. (2020)	Pré-teste, pós-teste e <i>follow-up</i> , comparação entre grupos.	<i>Career Adaptability Scale</i> (CAAS), <i>Work Self-Efficacy Scale</i> (SWSES), <i>Dynamic Career Scale</i> (DCS), <i>Work-SMS - Work Symbolic Motives Scale</i> ,

Tabela 1 (continuação)*Estudos quantitativos*

	Autoria	Avaliação	Instrumentos
Experimental			<i>Preparatory and Active Job Search Measure, Career Satisfaction Measure, Job Satisfaction Measures.</i>
	Davidson et al. (2012)	Pré-teste, pós-teste e <i>follow-up</i> .	<i>Vocational Skills Self-Efficacy Measure-Revised (VSSE-R), My Educational and Career Barriers Measure (IVIECB), My Educational and Career Supports Measure (MECS), Beck Anxiety Inventory (BAI; Beck), Center for Epidemiologic Studies-Depression Scale (CES-D).</i>
Quase experimental	Pinto et al. (2015)	Pré-teste e pós-teste, comparação entre grupos.	<i>Career Exploration Survey (CES)</i>
	Wahyuni et al. (2017)	Pré-teste e pós-teste, comparação entre grupos.	<i>Attitude Scale Maturity of Career Choice</i>
	Barbosa et al. (2018)	Pré-teste e pós-teste.	Questionário de ajustamento acadêmico, escala de adaptabilidade de carreira (EAC).

Tabela 1 (continuação)*Estudos quantitativos*

	Autoria	Avaliação	Instrumentos
	Johnson et al. (2018)	Pré-teste e pós-teste, comparação entre grupos.	<i>Interest in a STEM Measure, STEM self-efficacy measure, supports and barriers measure, Multigroup Ethnic Identity, Coping efficacy Measure, Interest in technology measure</i>
	Maree et al. (2019)	Pré-teste e pós-teste, comparação entre grupos.	<i>Career Adaptability Scale (CAAS), Career Interest Profile (CIP).</i>
	Thrift et al. (2012)	Pré-teste e pós-teste, comparação entre grupos.	<i>The Self-Directed Search (SDS), Career Interest Profile (CIP)</i>
Não especificado	Behrens & Nauta (2014)	Pré-teste e pós-teste, comparação entre grupos.	<i>Career Exploration Survey's (CES), Career Decision-Making self-efficacy Scale–Short Form (CDESES-SF), Questionário.</i>
	Hechtlinger & Gati (2019)	Pré-teste e pós-teste.	<i>Dysfunctional Career Decision-Making Beliefs Questionnaire (DCB).</i>

A avaliação da intervenção nos estudos quantitativos, em sua maioria, classifica-se como de tipo correlacional e delineamento experimental e longitudinal. Verifica-se na Tabela 1 que o processo de avaliação em todas as intervenções contou com dois momentos: pré-teste e pós-teste.

A maioria contemplou o grupo controle (n=13). Em cinco estudos houve a aplicação do *follow-up*, que variou entre oito semanas e seis meses após a finalização da intervenção. Quatro estudos contaram com dois grupos intervenção, sendo que os procedimentos de intervenção descritos por Herman (2010) e Thrift et al. (2012) envolveram etapas e técnicas diferentes. Herman (2010) avaliou os resultados de uma intervenção virtual, em um grupo com moderador, outro sem moderador e um terceiro grupo que recebeu apenas orientações de sites e materiais sobre carreira. Na pesquisa descrita por Thrift et al. (2012), o que diferenciou a intervenção nos dois grupos foi a discussão dos resultados do SDS, que aconteceu no grupo pasta de trabalho. No grupo pesquisa os participantes receberam seus códigos do SDS e foram convidados a consultar o caderno de carreiras. Os grupos A e B dos estudos de Wang e Lee (2015) e Pinto et al. (2015) não apresentaram diferenças nos procedimentos da intervenção.

Ao verificar os instrumentos aplicados, observa-se diversidade de escalas, medidas e inventários psicométricos, conforme descritos nas Tabela 1 e 2. Ainda, vários questionários foram elaborados para atender aos objetivos da avaliação das intervenções, como os descritos por Caputo et al. (2020), Johnson et al. (2018) e Barbosa et al. (2018). Os procedimentos de avaliação das pesquisas de cunho qualitativo e quantitativo são representados na Tabela 2.

Tabela 2

Estudos quantitativos e qualitativos

	Autoria	Avaliação	Técnicas e Instrumentos
Quase experimental	Koen et al. (2012)	Pré-teste, pós-teste e <i>follow-up</i> , comparação entre grupos.	<i>Career Adaptability Scale (CAAS)</i> , escalas tipo <i>likert</i> , entrevista <i>follow up</i> .
	Ginevra et al. (2017)	Pré-teste, pós-teste, comparação entre grupos.	<i>Career Adaptability Scale (CAAS)</i> , entrevista pré-teste e pós-teste.
	Littman et al. (2013)	Pré-teste, pós-teste e <i>follow-up</i> , comparação entre grupos.	Questionários, <i>Strengths Use Scale (SUS)</i> , <i>Self-Esteem Scale (RSES)</i> , <i>Career Exploration Scale (CE)</i> , <i>Satisfaction with Life Scale (SWLS)</i> .
Não especificado	Giannone et al. (2018)	Pré-teste e pós-teste	<i>Career Goals Questionnaire</i> , <i>New General Self-Efficacy Scale (NGSE)</i> , <i>Mentoring Functions Questionnaire-9 (MFQ-9)</i> , <i>Program Strengths and Weaknesses Questionnaire</i> .

Tabela 2 (continuação)*Estudos quantitativos e qualitativos*

	Autoria	Avaliação	Técnicas e Instrumentos
Estudo de caso	Linkes et al. (2018)	Pré-teste e pós-teste	Reflexões diárias, depoimento, <i>Career Futures Inventory</i> , <i>Measure of Anxiety in Selection Interviews</i> (MASI), Medidas elaboradas pelos autores.
	Mulawarman et al. (2016)	Pré-teste, pós-teste	<i>Career Adaptability Scale</i> (CAAS), entrevista pré e pós-intervenção.
	Jacquin & Juhel (2015)	_____	Observação, cadernos de autoavaliação diária, <i>Career Decision Self-Efficacy Scale</i> , <i>Self-Perception questionnaire</i> .

Os estudos quantitativos e qualitativos, em sua maioria, foram compostos por pré-teste e pós-teste, delineamento quase experimental e longitudinal. Questionários e entrevistas pré e pós-intervenção elaboradas pelos autores, assim como reflexões diárias e depoimentos, contribuíram para a coleta de dados. Nos estudos de Giannone et al. (2018) e Littman et al. (2013), as intervenções foram avaliadas em três momentos distintos: pré-teste, acompanhamento três meses e seis meses após o início da intervenção, por meio de escalas e questionários mistos. Já Linkes et

al. (2018), Koen et al. (2012), Ginevra et al. (2017) e Mulawarman et al. (2016) combinaram instrumentos psicométricos com técnicas qualitativas, como entrevista, reflexões e depoimentos.

Constata-se uma variedade de instrumentos utilizados nos estudos quantitativos e mistos, todavia apenas dois instrumentos foram empregados em mais de um estudo analisado. A *Career Adaptability Scale* (CAAS) (Savickas & Porfeli, 2012), adaptada e validada em 13 países (Farsen et al., 2017), foi utilizada em seis estudos. O *Career Interest Profile* (CIP) (Maree, 2010), por sua vez, foi aplicado em dois estudos.

O estudo de caso único (Jacquin & Juhel, 2015) envolveu a alternância de séries temporais (quantitativo) e narrativas de vida (qualitativo). Observações quantitativas e qualitativas foram coletadas simultaneamente e a análise dos dados envolveu as mudanças significativas nas séries temporais, interpretadas à luz de dados qualitativos. Ao final de cada sessão, o participante foi convidado a responder uma autoavaliação, comparando-a à realizada na última sessão. As informações das pesquisas de cunho qualitativo são demonstradas na Tabela 3 e contemplaram estudos descritivos ou exploratórios.

Tabela 3

Estudos qualitativos

Autoria	Tipo	Delineamento	Procedimento de análise	Técnicas e Instrumentos
Pinto & Castanho (2012)	Descritiva	Levantamento	Análise de núcleos de significação.	Questionário, entrevista, técnica de complementação de frases.

Tabela 3 (continuação)*Estudos qualitativos*

Autoria	Tipo	Delineamento	Procedimento de análise	Técnicas e Instrumentos
Stachiu & Tagliamento (2016)	Descritiva	Levantamento	Análise de conteúdo	Entrevista semiestruturada (pré-teste e pós-intervenção)
Maree & Twigge (2016)	Exploratório	Estudo de caso coletivo	Análise de conteúdo	Relato ao final de cada encontro
Tian et al. (2020)	Não consta	Estudo de caso	Análise temática para narrativas (Braun & Clarke, 2006)	<i>Interpersonal Process Recall (IPR)</i>

A avaliação descrita por Pinto e Castanho (2012) aconteceu após a finalização do programa de orientação de carreira, com a aplicação de questionário para avaliar a satisfação dos participantes com o programa, a entrevista fundamentada no relato oral sobre a escolha profissional e a técnica das frases incompletas. Já no estudo de Stachiu e Tagliamento (2016) houve a realização da entrevista semiestruturada, que avaliou mudanças de percepções e expectativas em relação ao processo de *coaching* (pré e pós-intervenção) e avaliação sobre o processo (pós-intervenção).

A pesquisa de Maree e Twigge (2016) caracteriza-se como estudo de caso, com seis participantes, onde os dados foram coletados ao final de cada encontro, por meio de relato de experiência. Tian et al. (2020) coletaram os dados com dois participantes e o conselheiro, por meio do método de recordação de processos interpessoais (*Interpersonal Process Recall – IPR*) (Larsen et al., 2008), que consiste em assistir ao vídeo de gravação das sessões, juntamente com um pesquisador, objetivando verificar as contribuições do relacionamento entre conselheiro e aconselhado ao processo de mudança.

Limitações do planejamento da intervenção e da avaliação

Cabe destacar que não é objetivo desta pesquisa avaliar os resultados associados à eficácia e à eficiência das intervenções de carreira apontados pelos autores das publicações analisadas, uma vez que há estudos nacionais que contemplam essas informações (Bardagi & Albanaes, 2015; Ambiel et al., 2017; Oliveira et al., 2016). Ainda, os resultados da meta-análise publicada por Whiston et al. (2017) indicaram que clientes que receberam intervenção apresentaram maiores médias nos resultados, em comparação aos que não receberam. Assim, esta categoria corresponde às limitações apontadas pelos autores das referidas publicações, especificamente ao Planejamento da Intervenção e Planejamento da Avaliação.

As limitações alusivas ao planejamento da intervenção envolveram 46 itens, distribuídos em quatro subcategorias: (a) Composição da amostra: o tamanho da amostra ser pequeno; os participantes pertencerem a uma classe social ou grupo específico; não ser possível a distribuição aleatória dos participantes nos grupos; grupos heterogêneos; desistência dos participantes ou baixa adesão ao programa; (b) Comparação entre grupos: falta de grupo controle; participação do grupo controle em atividades típicas de carreira na escola; grupo controle consideravelmente pequeno

em comparação ao grupo intervenção; (c) Programação: aulas longas; elevada quantidade de textos; poucas atividades interativas; intervenção criada especificamente para as necessidades dos participantes; limitação do workshop quanto à discussão do tema avaliado; intervenção com ênfase no papel do conselheiro; (d) Ministrantes: número de conselheiros; treinamento breve aos facilitadores; dificuldade em monitorar a implantação das intervenções; indefinição de critérios para a seleção dos ministrantes; intervenção realizada pelo autor da pesquisa.

Segundo os autores dos artigos analisados, tais limitações impossibilitaram a generalização dos dados e/ou contribuíram para o baixo tamanho do efeito na comparação dos resultados entre grupo controle e grupo intervenção. Ainda, podem ter influenciado os resultados da intervenção, por não apresentar um protocolo a ser seguido, destacando as preferências dos facilitadores.

O planejamento da avaliação agrupou 14 apontamentos dos autores distribuídos em duas subcategorias: (a) Procedimentos de coleta e análise: curto período entre pré-teste e pós-teste; falta de acompanhamento pós-intervenção; ausência de avaliação dos resultados durante o processo; baixa exploração das variáveis relacionadas ao processo; baixa relação entre o construto avaliado e o escopo da abordagem teórica; falta de estudos avaliativos com a abordagem da intervenção; (b) Instrumentos de coleta: impossibilidade de generalização em razão da natureza subjetiva das fontes; baixo nível de consistência interna dos fatores da escala aplicada; viés cultural nos itens do instrumento. Três estudos não citaram as limitações.

Discussão

Ao avaliar os objetivos da avaliação das intervenções de carreira, observa-se o foco em mudanças (resultados) geradas nas competências de adaptabilidade de carreira, comportamento exploratório, autoeficácia na carreira e tomada de decisão. Tais dados são corroborados por

Spokane e Nguyen (2016) e Pinto e Taveira (2011), ao apontarem que o objetivo dos serviços de carreira envolve auxiliar na definição de metas e tomadas de decisão assertivas. Neste *continuum*, cabe destacar que o público adulto vivencia várias transições de carreira em sua vida, seja voluntária ou involuntariamente, necessitando de serviços que promovam tais competências.

Em contraponto, apenas cinco estudos abordaram a avaliação de processo (eficiência), seja por meio da comparação de resultados entre diferentes intervenções, da presença ou não do moderador, ou da relação entre resultados gerados e técnicas utilizadas. Apenas dois estudos compararam os dados de intervenções diferentes (Herman, 2010; Thrift et al., 2012), cujos resultados indicaram que os grupos cuja intervenção envolveu pastas de trabalho, discussão de resultados dos instrumentos e moderação do facilitador, apresentaram médias mais elevadas nas competências avaliadas.

Quanto aos métodos utilizados para avaliar as intervenções de carreira, a maior parte das publicações contou com métodos de abordagem mista ou quantitativa, delineamento experimental ou quase experimental, o que revela a preocupação na comparação entre grupos para exame da eficácia das intervenções. Esses dados corroboram os estudos de Oliveira et al. (2016) e Ambiel et al. (2017). Ainda, constatou-se que para a avaliação de processos foram empregados os métodos quantitativo e qualitativo com delineamento quase experimental ou o método quantitativo experimental (comparação de intervenções diferentes). A avaliação de processos parece envolver maior complexidade, seja por meio da associação de técnicas psicométricas e interpretativas ou por maior rigor metodológico no critério de distribuição dos participantes nos grupos, ou ainda por necessitar do grupo controle para a comparação dos dados.

Como a maioria das intervenções aconteceu em grupo, tal modalidade pode ter favorecido a escolha dos pesquisadores por estudos quantitativos, com a aplicação de medidas psicométricas,

uma vez que há vários instrumentos validados para avaliar efeitos das intervenções de carreira. O fato também pode ser explicado pela tradição da avaliação psicométrica no âmbito da teoria e prática das intervenções de carreira, bem como por ainda se estar numa fase inicial de estudos deste tipo, o que não tem permitido o maior desenvolvimento de medidas de avaliação qualitativa do processo das intervenções. Neste sentido, alguns autores elaboraram questionários com escala tipo *likert*, por não encontrarem instrumentos fechados que atendessem aos objetivos da avaliação (Giannone et al., 2018; Linkes et al., 2018), o que denota a preferência por instrumentos com viés quantitativo.

Quanto aos estudos qualitativos, dois são nacionais e retratam intervenções na modalidade em grupo. Os internacionais constituem-se em estudos de caso. Observa-se que publicações internacionais valorizam estudos com maior número de envolvidos nas intervenções de carreira e a utilização de instrumentos psicométricos para mensuração dos resultados. Na revisão integrativa de Ambiel et al. (2017) também se verificou esse fato em avaliação de intervenções de carreira com outros públicos, além dos adultos.

No que tange à relação entre os instrumentos utilizados para a avaliação e a abordagem teórica empregada nas intervenções de carreira, observa-se que técnicas qualitativas, como entrevista, depoimentos e relatos, foram utilizadas para avaliar resultados e/ou processos em intervenções com foco em abordagens narrativas, em combinação ou não com técnicas quantitativas (Ginevra et al., 2017; Maree & Twigge, 2016; Tian et al., 2020). Tal dado reflete como a emergência de abordagens no paradigma construtivista pode contribuir ao crescimento do foco nos estudos de processo com recurso a metodologias qualitativas. De fato, a ênfase dessas abordagens na construção de significado e no entendimento da singularidade da experiência individual pode colaborar para a crescente valorização de metodologias de avaliação ideográfica.

Em relação às limitações dos planejamentos da intervenção e da avaliação, verificou-se maior incidência de observações sobre os procedimentos metodológicos da intervenção, em comparação aos da avaliação. Tal dado denota a importância do rigor metodológico na elaboração e condução de programas de carreira, sendo a avaliação a última etapa do processo de intervenção. De modo a minimizar tais limitações, cabe levantar as demandas do público-alvo envolvido para a delimitação dos objetivos, modalidade, abordagem teórica, técnicas utilizadas e formas de avaliação da eficácia e eficiência de intervenções de carreira. Além disso, considerando que um número significativo de estudos analisados indicou índices expressivos de evasão, intervenções com menor número de encontros e mais concentradas e o uso de atividades que favoreçam maior participação dos clientes podem ser indicadas. Tais proposições são apontadas uma vez que intervenções em médio e longo prazo indicaram baixa adesão e desistência dos participantes (Caputo et al., 2020; Giannone et al., 2018; Obi, 2015). Este é um dado relevante, uma vez que o estudo de Whiston et al. (2017) aponta que tanto o número de sessões como a carga horária da intervenção foram preditores estatisticamente significativos do tamanho do efeito, com tamanhos de efeito maiores associados a intervenções mais curtas.

Considerações finais

Este estudo objetivou analisar os procedimentos de avaliação de intervenções de carreira com adultos, por meio de revisão integrativa em publicações nacionais e internacionais dos últimos 10 anos (2010 a 2020). O público-alvo dos estudos nacionais foram estudantes universitários, enquanto as publicações internacionais envolveram, além dos graduandos, acadêmicos de pós-graduação, adultos emergentes, mulheres vítimas de violência doméstica e desempregados. Assim,

sugerem-se estudos nacionais que ampliem a avaliação de intervenções de carreira a públicos distintos.

As publicações analisadas, em sua maioria, avaliaram a eficácia das intervenções de carreira com a utilização de pré-teste e pós-teste. Os poucos estudos que avaliaram o tempo de acompanhamento (*follow-up*) verificaram resultados favoráveis, indicando a necessidade de pesquisas que avaliem os resultados em períodos mais longos. Apenas cinco publicações avaliaram o processo (eficiência) das intervenções de carreira. Tal fato denota a relevância de estudos que avaliem os fatores associados às mudanças geradas pelas intervenções, como as técnicas e exercícios utilizados, papel do instrutor, carga horária e número de encontros.

Constata-se a prevalência de publicações sobre avaliação de intervenções de carreira em grupo e a carência de avaliações da modalidade individual. Destaca-se, ainda, que apenas um estudo foi encontrado na modalidade virtual (Herman, 2010), cujos resultados indicaram significativas limitações na intervenção, merecendo aprimoramentos. Todavia, evidencia-se a relevância das intervenções individuais e grupais na modalidade virtual, uma vez que grande parte dos adultos trabalha e pode apresentar dificuldades em participar de intervenções presenciais.

Destaca-se o predomínio de estudos de métodos quantitativo e misto, de delineamento experimental ou quase-experimental, com instrumentos e técnicas psicométricas. Sugerem-se estudos que avaliem a percepção dos participantes em relação às mudanças geradas pela intervenção, bem como sobre os fatores associados a essas mudanças, por meio de depoimentos sobre cada sessão, relatos ao final da intervenção e entrevistas. Também, estudos que contemplem a percepção dos instrutores sobre tais aspectos.

Ao avaliar as limitações dos estudos analisados, apontadas pelos autores, a maioria associa-se ao planejamento das intervenções de carreira, o que denota a necessidade de maior rigor

metodológico no que se refere à composição da amostra, grupo controle e grupo intervenção, número de encontros e estratégias utilizadas, assim como na escolha e treinamento dos instrutores. Recomendam-se pesquisas sobre tais aspectos, favorecendo a qualidade das intervenções de carreira com adultos e sua avaliação.

A exclusão de estudos teóricos que podem se constituir como fontes ricas de pesquisa, principalmente as meta-análises, e o exame exclusivo dos procedimentos de avaliação de intervenção apresentam-se como limitações desta revisão integrativa. No entanto, em razão do escopo deste estudo e sua originalidade, optou-se em analisar unicamente pesquisas empíricas, privilegiando os objetivos, métodos e limitações das avaliações de intervenção de carreira.

Referências

- Ambiel, R. A. M., Barros, L. O., Pereira, E. C., Tofoli, L., & Bacan, A. (2017). Avaliação de processos de orientação profissional e de carreira: problemas e possibilidades. *Avaliação Psicológica*, 16(2), 12-136. <http://doi.org/10.15689/ap.2017.1602.02>
- Barbosa, M. M. F., Oliveira, M. C., Melo-Silva, L. L., & Taveira, M. C. (2018). Delineamento e avaliação de um programa de adaptação acadêmica no ensino superior. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 19(1), 61-74. <http://dx.doi.org/1026707/1984-7270/2019v19n1p61>
- Bardagi, M. P., & Albanaes, P. (2015). Avaliação de intervenções vocacionais no Brasil: Uma revisão da literatura. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(2), 123-135. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v16n2/04.pdf>
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo* (7ª ed.). Edições 70.

- Behrens, E. L., & Nauta M, M. (2014). The Self-Directed Search as a stand-alone intervention with college students. *The Career Development Quarterly*, 62, 224-238. <http://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00081.x>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Bullock-Yowell, E., Leavell, K. A., McConnell, A. E., Rushing, A. D., Andrews, L. M., Campbell, M. K., & Osborne, L. K. (2014). Career decision-making intervention with unemployed adults: When good intentions are not effective. *Journal of Employment Counseling*, 51, 16-30. <http://dx.doi.org/10.1002/j.2161-1920.2014.00038.x>
- Caputo, A., Fregonese, C., & Langher, V. (2020) The effectiveness of psychodynamic career counselling: A randomised control trial on the PICS programme. *Psychodynamic Practice*, 26(2), 136-165. <https://doi.org/10.1080/14753634.2020.1745676>
- Davidson, M. M., Nitzel, C., Duke, A., Baker, C., & Bovaird, J. A. (2012). Advancing career counseling and employment support for survivors: An intervention evaluation. *Journal of Counseling Psychology*, 59(2), 321-328. <http://dx.doi.org/10.1037/a0027965>
- Di Fabio, A., & Maree, J. G. (2012). Group-based Life Design counseling in an italian context. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 100-107. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.06.001>
- Di Fabio, A., & Maree, J. G. (2013). Effectiveness of the career interest profile. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 110-123. <http://dx.doi.org/10.1002/j.2161-1920.2013.00030.x>
- Farsen, T. C., Fiorini, M. C., & Bardagi, M. (2017). Análises psicométricas de instrumentos validados em diversos contextos: O caso da Escala de Adaptabilidade de Carreira. *Revista Interinstitucional de Psicologia*, 10(2), 162-175.

- Fouad, N. A. (2017). The role of theory in improving evidence-based career interventions. In J. P. Sampson, E. Bullock-Yowell, V. C. Dozier, D. S. Osborn, & J. G. Lenz (Eds.), *Integrating theory, research, and practice in vocational psychology: Current status and future directions* (pp. 77-81). Florida State University Libraries.
- Giannone, Z. A., Gagnon, M. M., & Ko, H. C. (2018). Mentorship as a career intervention: An evaluation of a peer-mentoring program with canadian university psychology students. *Canadian Journal of Career Development*, 17(2), 4-24. <http://doi.org/10.13140/rg.2.2.35634.76480>
- Ginevra, M. C., Di Maggio, I., Nota, L., & Soresi, S. (2017). Stimulating resources to cope with challenging times and new realities: Effectiveness of a career intervention. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 17, 77-96. <http://dx.doi.org/10.1007/s10775-016-9331-0>
- Hechtlinger, S., & Gati, I. (2019). Reducing dysfunctional career decision-making beliefs: Gender differences in the effectiveness of a group intervention. *Journal of Counseling Psychology*, 66(4), 449-460. <http://dx.doi.org/10.1037/cou0000330>
- Herman, S. (2010). Career HOPES: An internet-delivered career development intervention. *Computers in Human Behavior*, 26, 339-344. <http://dx.doi.org/10.1016/j.chb.2009.11.003>
- Herr, E. L. (2008). Abordagens às intervenções de carreira: perspectiva histórica. In M. C. Taveira & J. T. Silva (Org.), *Psicologia vocacional: Perspectivas para a intervenção* (pp. 13-27). Imprensa da Universidade de Coimbra.
- Hill, C. E., & Williams, E. N. (2000). The process of individual therapy. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (3rd ed., pp. 670-710). John Wiley.

- Jacquín, J., & Juhel, J. (2015). An individual mixed-evaluation method for career intervention. *The Career Development Quarterly*, 65, 16-28. <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2015.02041>
- Johnson, K. A., Broyles, T. W., & Hammond, M. S. (2018). Career intervention effects on agricultural students' career development at an 1890 Land-Grant Institution. *NACTA Journal*, 62(2), 135-141.
- Koen, J. Klehe, U. C., & Vianen, A. E. M. V. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 395-408. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Larsen, D., Flesaker, K., & Stege, R. (2008). Qualitative interviewing using interpersonal process recall: Investigating internal experiences during professional-client conversations. *International Journal of Qualitative Methods*, 7(1), 18-37. <https://doi.org/10.1177/160940690800700102>
- Linkes, S., Ezekiel, F., Lerch, A., & Meadow, S. K. (2018). Group career counselling for international students: Evaluation and promising practices. *Journal of Career Development*, 17(2), 45-58. <https://ir.lib.uwo.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=1020&context=ctpub>
- Littman-Ovadia, H., Lazar-Butbul, V., & Benjamin, B. A. (2013). Strengths-based career counseling: Overview and initial evaluation. *Journal of Career Assessment*, 22(3), 403-419. <https://doi.org/10.1177/1069072713498483>
- Maree, J. G. (2010). *The Career Interest Profile (CIP)* (3rd ed.). Jopie van Rooyen & Partners.
- Maree, J. G., Gerrits, E. W., Fletcher, L., & Olivier, J. (2019). Using career counselling with group life design principles to improve the employability of disadvantaged young adults. *Journal of Psychology in Africa*, 29(2), 110-120. <https://doi.org/10.1080/14330237.2019.1594646>

- Maree, J. G., & Twigge, A (2016). Career and self-construction of emerging adults: The value of life designing. *Frontiers in Psychology*, 6, 1-12. <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2015.02041>
- Mendes, K. D. S., Silveira, R. C. C. P., & Galvão, C. M. (2008). Revisão integrativa: Método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. *Texto & Contexto Enfermagem*, 17(4), 758-764. <https://doi.org/10.1590/S0104-07072008000400018>.
- Mulawarman, M., Munawaroh, E., & Nugraheni, E. P. (2016). Effectiveness of solution focus brief counseling approach (SFBC) in developing student career adaptability. *The International Journal of Counseling and Education*, 1(1), 9-14. <http://doi.org/10.23916/10-15.0016.11-i33b>
- Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2005). Evaluation of career planning services. In: S. G. Niles & J. Harris-Bowlsbey (Org.), *Career development interventions in the 21th century* (pp. 410-423). Pearson Merrill Prentice Hall.
- Obi, P. O. (2015). Constructionist career counseling of undergraduate students: An experimental evaluation. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 215-219. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.009>
- Oliveira, C. T., Teixeira, M. A. P., & Dias, A. C. G. (2016). Revisão sistemática da literatura sobre características de intervenções em carreira. *Revista de Psicologia da IMED*, 9(2), 125-141. <https://orcid.org/0000-0003-2312-3911>
- Oliveira-Silva, L. C. (2021). Conceitos e definições em carreira. In L. C. Oliveira Silva & Campos E. D. B. (Org.), *Psicologia da carreira: Práticas em orientação, desenvolvimento e coaching de carreira* (pp. 15-35). Vetor.

- Pinto, J. C., Loureiro, N., & Taveira, M. C. (2015). Psychological intervention in portuguese college students: Effects of two career self-management seminars. *Journal of College Student Development, 56*(5), 518-524. <https://doi.org/10.1353/csd.2015.0055>
- Pinto, J. C., & Taveira, M. C. (2011). Análise do processo de consulta psicológica: Estudo das reacções dos clientes ao processo terapêutico. In M. C. Taveira (Org.), *Estudos de psicologia vocacional* (pp. 239-251). Almedina.
- Pinto, T. M. G., & Castanho, M. I. S. (2012). Sentidos da escolha e da orientação profissional: Um estudo com universitários. *Estudos de Psicologia, 29*(3), 395-413. <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2012000300010>
- Santos, A. F. O., & Melo-Silva, L. L. (2011). Motivos da procura por orientação de carreira em adultos: Um estudo preliminar. *Avaliação Psicológica, 10*(2), 129-137.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). The Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 661-673, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Souza, M. T., Silva, M. D., & Carvalho, R.C. (2010). Revisão integrativa: O que é e como fazer? *Einstein, 8*(1), 102-106. <https://doi.org/10.1590/S1679-45082010RW1134>
- Souza, T. S. L., & Teixeira, M. A. P. (2020). Avaliação dos efeitos do Minha História de Carreira para construção de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 21*(1), 29-39, <http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n10429>
- Spokane, A. R., & Nguyen, D. (2016). Progress and prospects in the evaluation of career assistance. *Journal of Career Assessment, 24*(1) 3-25. <http://doi.org/10.1177/1069072715579665>

- Stachiu, M., & Tagliamento, G. (2016). *Coaching* de carreira e psicologia social: Análise de uma intervenção. *Temas em Psicologia, 24*(3), 791-804. <http://dx.doi.org/10.9788/tp2016.3-01>
- Taveira, M. C., & Pinto, J. C. (2008). Gestão pessoal da carreira no ensino superior. *Arquivos Brasileiros de Psicologia, 60*(3), 77-91.
- Tian, X., Hou, Z., Wang, D., Savickas, S., Cao, Y., & Jia, Y. (2020). Counselor actions to facilitate client change during life-design counseling. *The Career Development Quarterly, 68*, 48-62. <https://doi.org/10.1002/cdq.12212>
- Thrift, M. M., Ulloa-Heath, J., Reardon, R. C., & Peterson, G. W (2012). Career interventions and the career thoughts of Pacific Island college students. *Journal of Counseling & Development, 90*, 169-176. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00022.x>
- Torraco, R. J (2016). Writing integrative literature reviews: Using the past and present to explore the future. *Human Resource Development, 25*, 1-25. <https://doi.org/10.1177/1534484316671606>
- Wahyuni, S., Yusu, A., & Efendi, Z. M. (2017). The effectiveness of group guidance with modelling in increasing the maturity of career choice. *International Journal of Research in Counseling and Education, 1*(1), 37-46. <http://doi.org/10.24036/0011za0002>
- Wang, Y., & Lee, Y. (2015). The effectiveness of two positive career counseling modules for working parents in Taiwan. *Journal of Employment Counseling, 54*, 23-37. <https://doi.org/10.1002/joec.12048>
- Whiston, S, C., Yue Li, N. G. M., & Wright, L. (2017). Effectiveness of career choice interventions: A meta-analytic replication and extension. *Journal of Vocational Behavior, 100*, 175-184. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.010>

Zanelli, J. C., Silva, N., & Soares, D. H. P. (2010). *Orientação para a aposentadoria nas organizações: Construção de projetos para o pós-carreira*. Artmed.

Manuscrito 2

Eficácia do aconselhamento para a construção de carreira na promoção de estratégias de adaptação de carreira²

Resumo

Este estudo tem como objetivo analisar a Eficácia do Aconselhamento para a Construção de Carreira na promoção da adaptabilidade da carreira, respostas adaptativas e identidade vocacional em uma amostra de 41 participantes, dos quais 21 foram designados para o grupo intervenção e 20 para o grupo controle. Foram aplicadas medidas de resultados, no que diz respeito à adaptabilidade, respostas adaptativas e identidade vocacional no início do aconselhamento, ao término do aconselhamento e três meses após a intervenção. Os achados revelaram tanto a eficácia dessa abordagem para facilitar estratégias de adaptação de carreira quanto a estabilidade dos ganhos obtidos ao longo da intervenção. Por fim, são discutidas as limitações do estudo e suas implicações para a pesquisa e a prática.

Palavras-chave: Aconselhamento de carreira. *Life design*. Adaptabilidade de carreira. Identidade vocacional. Construção de carreira.

Abstract

This study aims to analyse the Effectiveness of Career Construction Counselling in fostering career adaptability, adaptation of responses, and vocational identity in a sample of 41 participants, of whom 21 were assigned to the intervention group and 20 to the control group. Measurements of outcomes, with regard to adaptability, adaptation of responses, and vocational identity were

² Este manuscrito foi aceito com modificações e redigido em língua inglesa para publicação em 14/09/2021. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*.

applied at the start of counselling, the end of counselling, and three months after intervention. Findings revealed both the effectiveness of this approach to facilitate career adaptation strategies and the stability of the gains achieved throughout the intervention. Finally, the limitations of the study and its implications for research and practice are discussed.

Keywords: Career counselling. Life design. Career adaptability. Vocational identity. Career construction.

Introdução

Incessantes metamorfoses permeiam o contexto do trabalho, tais como a substituição do trabalho preditivo por automação, robotização e inteligência artificial, com previsão para o fim do vínculo empregatício (Fava, 2018) e valorização de novas formas de trabalho como *freelancer*, trabalho remoto, prestação de serviços e trabalho autônomo (*World Economic Forum*, 2020). Neste *continuum*, as carreiras se tornaram flexíveis, regidas por contratos psicológicos transacionais (de curto prazo) ou equilibrados (risco compartilhado entre organização e indivíduos), requerendo novas competências profissionais (Amundson, 2006), capazes de gerar aprendizagem permanente, criar suas próprias oportunidades, manter a empregabilidade e assumir a adaptabilidade no lugar da estabilidade (Savickas et al., 2009).

Para gerenciar novos desafios na carreira, a Teoria para a Construção de Carreira (TCC) (Savickas, 2019a) propõe que o ajuste às tarefas de desenvolvimento, às transições ocupacionais e às dificuldades de construção de carreira exige um processo de autorregulação que envolve prontidão adaptativa, recursos de adaptabilidade e respostas adaptativas que permeiam a gestão dos desafios de carreira. A prontidão adaptativa corresponde a características de personalidade e motivacionais que funcionam como filtros para interpretar desafios de carreira (Öztemel & Akyol,

2020). A partir dessa interpretação, os indivíduos ativam seus recursos de adaptabilidade, sendo estes expressos em diferentes níveis de (a) preocupação face ao futuro, (b) sentimento de controle sobre esse futuro, (c) curiosidade para explorar possíveis *selvas* e futuras possibilidades de carreira, e (d) confiança para perseguir suas aspirações. Dessa forma, os recursos de adaptabilidade influenciam as respostas adaptativas, ou seja, ações como planejamento de carreira – cristalizar um autoconceito vocacional e estabelecer objetivos; exploração de carreira – coletar informações sobre ocupações e profissões; tomada de decisão na carreira – decidir se comprometer com uma ocupação ou profissão; e resolução de problemas – preparar-se para implementar a escolha e inserção no mercado de trabalho (Savickas & Porfeli, 2012; Savickas et al., 2018).

Assim, do processo autorregulatório descrito resulta a adaptação às mudanças na carreira. Sentimentos de felicidade, satisfação ou realização são expressões do novo equilíbrio alcançado (Savickas, 2019a; Savickas et al., 2018). Considerando que a identidade vocacional representa a autoimagem da pessoa, constituída por interesses, objetivos, habilidades, crenças e valores (Holland et al., 1980), estudos indicaram a felicidade associada à identidade vocacional e ao desenvolvimento de carreira (Öztemel & Akyol, 2020). Enquanto Whiston e Keller (2004) apontaram que intervenções fundamentadas na teoria de construção de carreira favorecem o desenvolvimento da identidade vocacional.

O modelo de adaptação da carreira da TCC tem sido apoiado empiricamente (Rudolph et al., 2017; Savickas et al., 2018; Tokar et al., 2020). A importância desse processo de autorregulação para a construção de carreira suscita a questão de saber se o aconselhamento profissional fomenta as estratégias de adaptação de carreira, conforme descrito. Com base na TCC, o Aconselhamento para a Construção de Carreira (ACC) (Savickas, 2019b) tem como objetivo

ajudar os indivíduos a reescreverem suas histórias de vida para facilitar a agência pessoal e a construção de novos planos de carreira.

Estudos de caso e com testes de hipóteses avaliaram o efeito do ACC e/ou práticas inspiradas no ACC na promoção da adaptabilidade de carreira e resultados de adaptação em relação aos desafios da carreira. Quanto ao impacto do ACC na adaptabilidade de carreira, os achados não são consistentes. Por um lado, alguns estudos têm sugerido o ACC como uma prática eficaz para promover a adaptabilidade da carreira (Barclay & Stoltz, 2016; Santilli et al., 2019; Souza & Teixeira, 2020). Por outro lado, os achados obtidos em estudo de caso (Cardoso & Sales, 2019) e na intervenção em grupo (Cardoso et al., 2017) mostraram que ambas as modalidades de ACC não tiveram efeito significativo na adaptabilidade da carreira e na maturidade da carreira, respectivamente. A pesquisa também trouxe à tona que o ACC reduz as dificuldades de tomada de decisão na carreira (Barclay & Stoltz, 2016; Cardoso et al., 2016a; Cardoso et al., 2017; Di Fabio & Maree, 2012; Obi, 2015), desenvolve resiliência (Santilli et al., 2019), reflexividade e discernimento (Souza & Teixeira, 2020), e sentimentos de bem-estar e confiança (Obi, 2015). Por sua vez, a avaliação do efeito das práticas de carreira inspiradas nas adaptações da TCC ou ACC tem mostrado ganhos em relação à autoeficiência na tomada de decisão profissional (Di Fabio & Maree, 2013), adaptabilidade de carreira (Ginevra et al., 2017; Maree et al., 2019), e o desenvolvimento pessoal de adultos emergentes (Maree & Twigge, 2016). Os achados descritos foram obtidos a partir de estudos de caso (Cardoso et al., 2016a; Cardoso & Sales, 2019; Maree & Twigge, 2016) e intervenções em grupo (Barclay & Stoltz, 2016; Cardoso et al., 2017; Ginevra et al., 2017; Maree et al. 2019; Santilli et al., 2019; Souza & Teixeira, 2020).

Até onde se sabe, apenas um estudo (Green et al., 2020) analisou a eficácia da intervenção profissional no fomento de estratégias de adaptação da carreira (prontidão adaptativa, recursos de

adaptabilidade, respostas adaptativas e resultados de adaptação) (Savickas, 2019a). Seus achados revelaram que o programa de formação profissional com o objetivo de facilitar a transição de estudantes universitários para o local de trabalho tem sido eficaz na promoção de estratégias de adaptação de carreira. Esses ganhos permaneceram estáveis seis meses após a intervenção (Green et al., 2020). A falta de estudos para avaliar o impacto do ACC na promoção de respostas adaptativas, os dados contraditórios sobre sua eficácia na facilitação da adaptabilidade de carreira e a escassez de estudos de testes de hipóteses que abordam a eficácia do ACC na modalidade individual, sugerem a necessidade de pesquisas que abordam essas questões.

Propósito do estudo

O presente estudo tem como objetivo analisar a eficácia do ACC na modalidade individual na promoção de recursos de adaptabilidade (adaptabilidade de carreira), nas respostas adaptativas e resultados de adaptação. A identidade vocacional foi escolhida como um marcador de resultados de adaptação, pois um dos principais objetivos do ACC é facilitar a reescrita da identidade narrativa, ou seja, “uma autobiografia que proporciona vida com sentido e propósito” (Savickas, 2019b, p. 296). Foram testadas as seguintes hipóteses para analisar o resultado da intervenção:

H₁: Os níveis de adaptabilidade da carreira, respostas adaptativas e identidade vocacional aumentarão significativamente entre os participantes inscritos no ACC, em comparação com os participantes do grupo controle.

H₂: As mudanças alcançadas durante o ACC permanecerão estáveis três meses após a intervenção.

Além de abordar as limitações da pesquisa como aqui mencionado, ao avaliar a eficácia do ACC na promoção das respostas adaptativas, este estudo soma-se à validade tanto do modelo de

TCC de adaptação de carreira (Savickas, 2019a) quanto da medida de resposta de adaptação utilizada. Além disso, o estudo também responde ao apelo por mais pesquisas sobre os efeitos em longo prazo das intervenções de carreira (Perdrix et al., 2012).

Método

Participantes

Clientes

A amostra incluiu 41 estudantes brasileiros de pós-graduação, sendo 21 do grupo intervenção e 20 do grupo controle. Destes, 22 (53,7%) eram do sexo feminino e 19 (46,3%) do sexo masculino, com idades variando de 22 a 47 anos ($M=32,49$; $SD=8,13$). Os participantes atenderam a diferentes programas: 19 (46,34%) estavam inscritos em programas de MBA, 11 (26,83%) em programas de mestrado profissional, 6 (14,63%) em doutorado acadêmico e 5 (12,20%) em programas de mestrado acadêmico. Um participante do grupo intervenção abandonou o processo de ACC, mas não justificou o motivo.

Conselheiros e treinamento

Duas conselheiras do sexo feminino da rede de pesquisadores se ofereceram para coletar dados para este estudo. Ambas as psicólogas possuem mais de três anos de experiência como psicoterapeutas em atendimento com adultos e, em média, um ano de experiência como conselheiras de carreira na época. Ainda, uma das conselheiras atuou por mais de 10 anos como psicóloga na área de Gestão de Pessoas, o que incluiu intervenções em processos organizacionais de desenvolvimento de carreira. Antes da intervenção, o primeiro autor deste manuscrito realizou treinamento sobre o ACC com as duas conselheiras. Primeiramente, realizou-se análise de artigos

sobre teoria e prática do ACC, por meio de grupo de estudos que aconteceram quinzenalmente, no período de seis meses. Em seguida, cada conselheiro atendeu três clientes adultos e pós-graduandos em administração. Estes casos foram supervisionados pelo primeiro autor deste estudo.

Medidas

Questionário sociodemográfico: Construído pelo primeiro autor desse manuscrito, constando informações relacionadas a dados sociodemográficos, educacionais, profissionais e expectativas em relação ao ACC.

Recursos de adaptabilidade: Foi aplicada a *Career Adapt-Abilities Scale – CAAS* (Savickas & Porfeli, 2012) na sua versão brasileira (EAC) (Audibert & Teixeira, 2015; Silveira, 2013). Composta por 24 itens respondidos numa escala de 5 pontos (1- Desenvolvi pouco a 5- Desenvolvi extremamente bem), avalia os recursos de adaptabilidade em quatro dimensões: preocupação, curiosidade, controle, confiança. Cada dimensão é composta por seis itens. Os índices de fidedignidade da adaptação brasileira, avaliados pelo *alpha* de *Cronbach*, foram: 0,88 (preocupação), 0,83 (controle), 0,88 (curiosidade), 0,89 (confiança) e 0,94 (Total) (Audibert & Teixeira, 2015). No presente estudo, a consistência interna (alfa de *Cronbach*) para a amostra total foi de 0,95 (pré-teste) e 0,96 (pós-teste), respectivamente.

Respostas adaptativas: Foram avaliadas por meio da versão traduzida ao português do Inventário de Construção de Carreira (ICC) (Savickas et al., 2018), constituído por 26 itens que são respondidos numa escala de 5 pontos (1 a 5) e avalia as respostas adaptativas em quatro em dimensões: (1) Cristalização do autoconceito vocacional, (2) Exploração de ocupações, (3) Tomada de decisões, (4) Preparação. Em relação à tradução dos itens do ICC, primeiro efetuou-se a tradução do inglês para o português e, posteriormente, do português para o inglês, visando

verificar se as duas versões em inglês coincidem. Esta tradução foi realizada pelo grupo de pesquisa do professor Marco Teixeira, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Os estudos de validação do ICC indicaram qualidades psicométricas satisfatórias (Savickas et al., 2018), com índices de consistência interna (*alpha de Cronbach*), 0,93 para a escala total e nas subescalas: Cristalização (0,84), Exploração (0,87), Decisão (0,94) e Preparação (0,89). No presente estudo, a consistência interna (alfa de *Cronbach*) para a amostra total foi de 0,93 (pré-teste) e 0,93 (pós-teste), respectivamente.

Identidade vocacional: Utilizou-se a Escala de Identidade Vocacional (IV) (Holland et al., 1980), adaptada do português de Portugal ao português do Brasil (Santos, 2010), a fim de garantir a validade semântica do questionário. A IV que é uma subescala da *My Vocational Situation* (Holland et al., 1980) e avalia a identidade vocacional do indivíduo, representada pela posse de uma imagem clara e estável de seus objetivos, interesses, personalidade e talentos (Holland et al., 1980). Constituída por 18 itens de resposta dicotômica (verdadeiro-falso), maiores resultados na resposta “falso” significam elevado nível de identidade vocacional. As características psicométricas da escala, no que respeita à fidedignidade são positivas (Holland et al., 1993). A adaptação portuguesa desta escala (Santos, 2010) também revelou índices satisfatórios de consistência interna (KR-20) variando entre 0,78 e 0,79. A versão portuguesa da IV correlacionou-se negativamente com indicadores de indecisão vocacional e positivamente com medidas de autoestima e clareza vocacional (Santos, 2010). Neste estudo o índice de consistência interna (KR-20) foi de 0,73.

Procedimentos

Coleta de dados

Após receber permissão do Comitê de Ética da Universidade para a realização do estudo, o primeiro autor convidou os alunos a participarem do ACC. Este convite aconteceu em horários de aula, disponibilizados pela coordenação dos respectivos programas de pós-graduação. Foram fornecidas informações sobre o objetivo do estudo e do ACC, e os alunos foram assegurados do anonimato e confidencialidade de seus dados. Aqueles que desejaram participar se cadastraram em uma plataforma on-line, onde também preencheram um termo de consentimento livre e esclarecido. As intervenções aconteceram em salas de atendimento na própria instituição de ensino superior, sendo garantido o sigilo e demais condições adequadas para atividades dessa natureza. Os horários das sessões foram previamente agendados de acordo com a disponibilidade dos clientes e conselheiras.

Os participantes foram designados para o grupo de intervenção ou grupo controle de acordo com a ordem de inscrição no ACC, com números ímpares sendo atribuídos ao grupo intervenção e números pares atribuídos ao grupo controle. Com este procedimento, procurou-se randomizar as subamostras. Assim, tratou-se de estudo com delineamento quase experimental. Em ambos os grupos, o primeiro momento de avaliação (T1; avaliação pré-teste) ocorreu uma semana antes da intervenção. O segundo momento (T2; avaliação pós-teste) foi após a última sessão do ACC. O terceiro momento de avaliação (T3; avaliação de acompanhamento) ocorreu apenas com os participantes do grupo de intervenção, 90 dias após o término da intervenção. A avaliação de acompanhamento não ocorreu no grupo controle, pois a maioria dos participantes não demonstrou interesse em participar da pesquisa, caso tivessem que esperar três meses para resolver seu problema de carreira. Assim, os participantes do grupo controle receberam ACC após T2.

Grupos de intervenção e controle do ACC

O grupo de intervenção recebeu ACC ao longo de três fases, conforme descrito por Savickas (2019b). O objetivo da intervenção é facilitar a construção de novos planos de carreira, apoiando os clientes na revisão de sua história de vida/carreira. Na primeira fase, os conselheiros ajudam os clientes a formularem seus problemas de carreira. Na próxima fase, são explorados recursos de adaptabilidade e a Entrevista de Construção de Carreira (ECC) (Savickas, 2019) é aplicada. Nesta entrevista semiestruturada são explorados cinco tópicos, buscando lembrar episódios de vida: (1) modelos para evocar autoconceitos; (2) programas de televisão, revistas e sites favoritos para explorar interesses manifestos; (3) história de vida favorita de um livro ou filme para fomentar a análise de possíveis soluções para questões atuais de carreira; (4) lemas para facilitar a conscientização dos clientes sobre os conselhos que eles mesmos dão; (5) lembranças iniciais para evocar a perspectiva dos clientes sobre as preocupações atuais na carreira.

Durante a segunda fase, os clientes são convidados a explorar suas respostas à ECC. Dessa forma, surgem temas de vida, que significam problemas fundamentais de vida e as soluções buscadas para essas questões (Csikszentmihalyi & Beattie, 1979). Em seguida, com base nos temas emergentes da vida, os conselheiros apoiam os clientes a elaborarem novos planos de carreira.

A terceira fase envolve a análise das etapas necessárias para a implementação dos novos planos de carreira. Ao longo do ACC os conselheiros assumem o papel de co-construtores de significado, assumindo uma atitude colaborativa na experiência dos clientes, facilitando a livre expressão de sua auto experiência. Os participantes receberam três sessões individuais de ACC com duração média de 60 minutos. Enquanto os clientes do grupo experimental participavam das sessões do ACC, os clientes do grupo controle participavam de aulas regulares.

Resultados

Todas as análises foram realizadas utilizando-se o SPSS 26.0. Em primeiro lugar, foi realizada uma análise preliminar dos dados, que incluiu as intercorrelações entre as medidas em T1 e T2 (Tabela 1) e as médias e desvios padrão para os participantes dos grupos de intervenção e controle em T1 e T2 (Tabela 2). Em seguida, avaliou-se a validade interna do projeto comparando os grupos experimentais e de controle em T1. Os achados não mostram diferenças significativas entre os grupos no T1 para adaptabilidade de carreira $t(39) = -0,18$, $p = 0,72$, d de Cohen = 0,06, respostas adaptativas $t(39) = -1,58$, $p = 0,42$, d de Cohen = 0,49 e identidade vocacional $t(39) = 1,42$, $p = 0,46$, d de Cohen = 0,44.

Tabela 1

Correlações entre as variáveis do estudo em T1 e T2

Medida	1	2	3
1. Adaptabilidade de carreira	-	0,62**	0,74**
2. Respostas adaptativas	0,53**	-	0,69**
3. Identidade Vocacional	0,61**	0,44**	-

Nota. Intercorrelações para pré-teste ($n = 41$) são apresentadas abaixo da diagonal, e intercorrelações ($n=41$) são apresentadas acima da diagonal.

** $p < .01$

Tabela 2*Médias e desvios-padrão dos grupos de intervenção e controle em T1, T2 e T3*

	Intervenção						Controle			
	T1		T2		T3		T1		T2	
Medidas	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP
1.	3,20	0,75	3,76	0,51	3,53	0,52	3,24	0,69	3,02	0,70
Adaptabilidade										
2. Respostas adaptativas	3,01	0,71	4,06	0,57	3,76	0,70	3,37	0,74	3,16	0,53
3. Identidade vocacional	9,67	4,48	13,3	3,64	13,0	3,81	7,75	4,18	6,15	3,48

Diferenças entre grupos

Apesar da equivalência entre os grupos em T1, foi realizada uma ANCOVA para cada variável de resultado com os escores pré-teste como covariada. Este procedimento ajusta as médias pós-teste para diferenças entre grupos (experimentais e controle) no pré-teste. Foi aplicada, uma vez que é considerada uma das técnicas de análise estatística mais robustas para comparar os efeitos das intervenções em grupos não randomizados (Dimitrov & Rumrill, 2003). Os pressupostos de distribuição normal e homogeneidade de variância para a realização da ANCOVA foram verificados por testes de normalidade dos resíduos padronizados e do teste de Levene. As suposições foram atendidas para todas as variáveis (adaptabilidade, respostas adaptativas e identidade).

Os resultados mostraram que o ACC teve um efeito significativo na adaptabilidade, pois as diferenças entre o grupo de intervenção e o grupo de controle em T2 (ao mesmo tempo em que se ajustam para os resultados em T1) foram significativas: $F(1, 38) = 25,26; p = 0,00; \eta^2_{\text{parcial}} = 0,40$. O efeito do ACC também foi significativo e de tamanho médio para as dimensões das respostas adaptativas $F(1, 38) = 43,90; p = 0,00; \eta^2_{\text{parcial}} = 0,54$ e identidade vocacional $F(1, 38) = 55,34; p = 0,00; \eta^2_{\text{parcial}} = 0,59$.

Mudança no grupo de intervenção ao longo dos três momentos de avaliação

Para avaliar se os ganhos de aconselhamento foram mantidos 90 dias após a intervenção, utilizou-se uma ANOVA de medidas repetidas para examinar as diferenças na evolução dos clientes ao longo dos três momentos de avaliação. O teste de Mauchly mostrou que a suposição de esfericidade foi violada para os principais efeitos de identidade vocacional $\chi^2(2) = 9,30, p < .05$. Assim, os graus de liberdade foram corrigidos utilizando-se estimativas de esfericidade de Greenhouse-Geisser ($\epsilon = 0,71$). Os achados revelam um efeito significativo em adaptabilidade de carreira $F(2, 38) = 4,51, p < 0,05; \eta^2_{\text{parcial}} = 0,19$, respostas adaptativas $F(2, 38) = 20,18, p < 0,001; \eta^2_{\text{parcial}} = 0,52$, e identidade vocacional $F(1,43; 27,08) = 9,85, p < .01; \eta^2_{\text{parcial}} = 0,34$. Testes pós-hoc confirmaram a evolução significativa de T1 para T2 em adaptabilidade de carreira ($p < .01$), respostas adaptativas ($p < .001$) e identidade vocacional ($p < .001$). Entretanto, os resultados mostraram que não houve alterações estatisticamente significativas de T2 para T3 em adaptabilidade de carreira ($p = 0,51$), respostas adaptativas ($p < 0,31$) e identidade vocacional ($p < 1,00$). Esses achados mostram que os ganhos permaneceram estáveis três meses após a intervenção.

Discussão

Ao abordar as limitações da pesquisa em relação aos resultados do ACC, o principal objetivo deste estudo foi analisar a eficácia dessa prática no fomento de estratégias de adaptação de carreira e identidade vocacional. Os resultados corroboram a hipótese de que os alunos que receberam ACC aumentariam significativamente seus níveis de adaptabilidade na carreira, respostas adaptativas e identidade vocacional em relação aos do grupo controle. Esses dados corroboram os achados de pesquisas sobre os resultados do ACC, bem como sobre a eficácia da intervenção inspirada no ACC, sugerindo assim que essas práticas promovem a adaptabilidade de carreira (Ginevra et al., 2017; Maree et al., 2019), maturidade vocacional (Barclay & Stoltz, 2016), autoeficácia de tomada de decisão profissional (Barclay & Stoltz, 2016; Cardoso et al., 2017; Di Fabio & Maree, 2012; Obi, 2015), e identidade vocacional (Cardoso & Sales, 2019). Os achados também estão de acordo com o estudo de Green et al. (2020), mostrando a eficácia das intervenções na carreira que fomentam estratégias de adaptação à carreira.

Como mencionado anteriormente, um aspecto inovador deste estudo é a avaliação dos resultados do ACC envolvendo uma medida de respostas adaptativas, além da avaliação usual da adaptabilidade de carreira. A intenção era ter uma imagem diferenciada da eficácia do ACC na promoção no processo de autorregulação da adaptação de carreira. Ao mostrar que a intervenção teve um efeito mais considerável nas respostas de adaptação de carreira do que na adaptabilidade de carreira, os resultados se somam à compreensão da complexidade da mudança de um cliente durante as práticas de aconselhamento profissional. Apesar de ser o primeiro estudo a analisar a eficácia do ACC na promoção de respostas adaptativas, sugere-se que fatores associados à natureza dos construtos avaliados possam explicar esse resultado. De fato, a adaptabilidade da carreira representa os pontos fortes e capacidades autorreguladoras do indivíduo para enfrentar os desafios

na carreira, ou seja, é uma meta-dimensão que molda respostas adaptativas concretas (Marciniak et al., 2020; Savickas, 2013). Assim, é possível que as respostas adaptativas sejam menos resistentes à mudança do que a adaptabilidade de carreira, pois operam em um nível mais flexível do processo de autorregulação na adaptação de carreira.

A natureza das tarefas do ACC também pode contribuir para explicar o efeito significativo nas respostas adaptativas, especialmente na terceira fase da intervenção, com os diálogos sobre as ações necessárias à implementação dos novos planos de carreira. A evidência empírica sobre mudanças comportamentais promovidas pelo ACC entre os participantes do grupo de intervenção é dada pela interpretação dos escores médios de ICC ao longo dos três momentos de avaliação (Tabela 2). Esses escores, extraídos de dados sobre os estudos de validação do ICC (Savickas et al., 2018), permitem especular que, ao longo da intervenção, os clientes evoluíram de uma condição de saber lidar com desafios de carreira para ações concretas para lidar com tais desafios. A ação direta das tarefas do ACC nas respostas adaptativas também pode reforçar os recursos de adaptabilidade subjacentes, embora em menor medida. Essa hipótese explicativa está fundamentada em pesquisas que sugerem que a relação entre as diferentes dimensões do modelo de autorregulação na adaptação de carreira nem sempre é sequencial (Rudolph et al., 2017). Além das contribuições teóricas acima mencionadas, esses resultados também se somam à validade do ICC no que se refere à sua relação com as dimensões de adaptabilidade de carreira.

Como esperado, confirmou-se a segunda hipótese, de que as mudanças na adaptabilidade de carreira, respostas adaptativas e identidade vocacional permanecerão estáveis três meses após o ACC. Quanto à adaptabilidade de carreira e às respostas adaptativas, esses achados reforçam o que já foi mencionado em relação às evidências empíricas de que o ACC e as práticas relacionadas promovem a autorregulação na adaptação de carreira e a identidade vocacional. As mudanças

estatisticamente significativas na identidade vocacional de T1 para T2 e a estabilidade dessas mudanças três meses após o ACC também foram observadas em um estudo de caso individual com o ACC (Cardoso & Sales, 2019). Tais resultados sugerem que essa abordagem narrativa promove mudanças estáveis na identidade vocacional, o que poderia ser justificado pelo seu foco em facilitar a reescrita de sua identidade narrativa, condição central para a formulação de planos de carreira.

Limitações

A principal limitação deste estudo resultou na ausência de um grupo controle de T2 para T3 e da randomização confiável, que surgiu a partir das contingências de um ambiente de aconselhamento natural com clientes voluntários. Essa limitação decorreu da prioridade dada às necessidades dos participantes e, portanto, da necessidade de seguir o princípio ético de proteção do bem-estar do cliente.

Implicações para pesquisa e prática

Sugerem-se pesquisas de resultados e de processos para complementar os achados deste estudo. Assim, a pesquisa de resultados considerando a avaliação da prontidão adaptativa dos participantes permitirá conhecimento sobre o efeito do ACC em todas as dimensões do processo autorregulatório de adaptação de carreira. Por sua vez, pesquisas qualitativas sobre a percepção dos clientes sobre eventos significativos ao longo das três fases do ACC aumentarão a compreensão de como essa abordagem narrativa para o aconselhamento de carreira fomenta estratégias de adaptação de carreira. Além disso, recomendam-se estudos que envolvam a avaliação de cada sessão do ACC, uma vez que a primeira abrange técnicas amplas e abstratas (entrevista de construção de carreira e discussão do retrato de vida) e as demais contemplam

atividades específicas e concretas (elaboração de metas e planos de ação). Também, pesquisas quantitativas que avaliem se há diferenças nos resultados do ACC em públicos distintos, que possuem, por exemplo, diferentes níveis de escolaridade e situações de trabalho. Tais estudos poderão contribuir no sentido de verificar para quais grupos específicos o ACC é mais indicado.

A principal implicação deste estudo para a prática é que o ACC é uma abordagem válida para o aconselhamento profissional. Em relação estreita, a segunda implicação prática decorre da estabilidade das mudanças na adaptabilidade de carreira, nas respostas adaptativas e na identidade vocacional. As evidências empíricas dessas mudanças sugerem que o ACC é um modelo adequado de intervenção para ajudar os indivíduos a gerenciarem suas carreiras em sociedades fluidas e organizações flexíveis. Fomentando a identidade narrativa, os conselheiros de carreira facilitam a construção de um senso coerente de si mesmo e, conseqüentemente, uma sensação de segurança necessária para gerenciar as mudanças rápidas e imprevisíveis que caracterizam seus caminhos de vida (Guiddens, 1990). No entanto, a necessidade de adaptação aos desafios de carreira também requer a ativação de processos de autorregulação, entre os quais estão os recursos de adaptabilidade e as respostas adaptativas de planejamento, exploração, decisão e resolução de problemas (Savickas, 2019a).

O impacto mais significativo do ACC nas respostas adaptativas em relação aos recursos de adaptabilidade também sugere que as intervenções de carreira devem levar em conta práticas ascendentes para promover estratégias de adaptação de carreira. Ou seja, será importante apoiar os clientes na expressão de comportamentos (por exemplo, planejamento, exploração, decisão e solução de problemas) que facilitem a tomada de decisões de carreira e a implementação de planos de carreira, uma vez que, de acordo com nossos achados, tais respostas adaptativas também favorecem o desenvolvimento da adaptabilidade de carreira.

Referências

- Amundson, N. (2006). Challenges for career interventions in changing contexts. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6(1), 3-14. <https://doi.org/10.1007/s10775-006-0002-4>
- Audibert, A., & Teixeira, M. A. P. (2015). Escala de Adaptabilidade de Carreira: Evidências de validade em universitários brasileiros. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(1), 83-93.
- Barclay, S. R., & Stoltz, K. B. (2016). The Life-Design Group: A case study assessment. *The Career Development Quarterly*, 64, 83-96. <https://doi.org/10.1002/cdq.12043>
- Cardoso, P., Gonçalves, M. M., Duarte, M. E., Silva, J., & Alves, D. (2016). Life design counselling process and outcome: A case study with an adolescent. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 58-66. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.01.002>
- Cardoso, P., Janeiro, I., & Duarte, M. (2017). Life design counselling group intervention with portuguese adolescents: A process and outcome study. *Journal of Career Development*, 45(2), 183-196. <https://doi.org/10.1177/0894845316687668>
- Cardoso, P., & Sales, C. (2019). Individualized career counseling outcome assessment: A case study using the personal questionnaire. *Career Development Quarterly*, 67, 21-32. <https://doi.org/10.1002/cdq.12160>
- Csikszetmihalyi, M., & Beattie, O. V. (1979). Life themes: A theoretical and empirical exploration of their origins and effects. *Journal of Humanistic Psychology*, 19, 45-63. <https://doi.org/10.1177/002216787901900105>
- Di Fabio, A., & Maree, J. G. (2012). Group-based life design counselling in an Italian context. *Journal of Vocational Behaviour*, 80, 100-107. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.06.001>

- Di Fabio, A., & Maree, J. G. (2013). Effectiveness of the career interest profile. *Journal of Counselling Psychology*, 50, 110-123. <http://dx.doi.org/10.1002/j.2161-1920.2013.00030.x>
- Dimitrov, D. M., & Rumrill, P. D. (2003). Pre-test – post-test designs and measurement of Change. *Work*, 20, 159-165.
- Fava, R. (2018). Replacement of predictive work by automation, robotisation and artificial intelligence causing the end of the employment relationship. In R. Fava (Ed.), *Work, education and artificial intelligence: The era of the versatile individual* (pp. 47-64). Penso.
- Giddens, A. (1990). *Modernity and self-identity: Self and society in the late modern age*. Polity Press.
- Ginevra, M. C., Di Maggio, I., Nota, L., & Soresi, S. (2017). Stimulating resources to cope with challenging times and new realities: Effectiveness of a career intervention. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 17, 77-96. <https://doi.org/10.1007/s10775-016-9331-0>
- Green, Z. A., Noor, U., & Hashemi, M. N. (2020). Furthering proactivity and career adaptability among university students: Test of intervention. *Journal of Career Assessment*, 28, 402-424. [http://doi: 10.1177/1069072719870739](http://doi:10.1177/1069072719870739)
- Holland, J. L., Daiger, D. C., & Power, P. G. (1980). *My Vocational Situation: Description of an experimental diagnostic form for the selection of vocational assistance*. Consulting Psychologists Press.
- Holland, J. L., Johnston, J. A., & Asama, N. F. (1993). The Vocational Identity Scale: A diagnostic and treatment tool. *Journal of Career Assessment*, 1(1), 1-12. <https://doi.org/10.1177/106907279300100102>

- Koen, J., Klehe, U. C., & Vianen, A. E. M. V. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, *81*, 395-408. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Marciniak, J., Johnston, C. S., Steiner, R., & Hirschi, A. (2020). Career preparedness among adolescents: A review of key components and directions for future research. *Journal of Career Development*. <https://doi.org/10.1177/0894845320943951>
- Maree, J. G., Gerryts, E. W., Fletcher, L., & Olivier, J. (2019). Using career counselling with group life design principles to improve the employability of disadvantaged young adults. *Journal of Psychology in Africa*, *29*(2), 110-120. <https://doi.org/10.1080/14330237.2019.1594646>
- Maree, J. G., & Twigge, A. (2016). Career and self-construction of emerging adults: The value of life designing. *Frontiers in Psychology*, *6*, 1-12. <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2015.02041>
- Obi, P. O. (2015). Constructionist career counselling of undergraduate students: An experimental evaluation. *Journal of Vocational Behaviour*, *88*, 215-219. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.009>
- Öztemel, K., & Akyol, E. Y. (2020). From adaptive readiness to adaptation results: Implementation of student career construction inventory and testing the career construction model of adaptation. *Journal of Career Assessment*, *29*(1), 54-75. <https://doi.org/10.1177/1069072720930664>
- Perdrix, S., Stauffer, S., Masdonati, J., Massoudi, K., & Rossier, J. (2012). Effectiveness of career counselling: A one-year follow-up. *Journal of Vocational Behavior*, *80*, 565-578. [http://doi:10.1016/j.jvb.2011.08.011](http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.011)

- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behaviour, 98*, 17-34. <http://doi:10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Santilli, S., Nota, L., & Hartung, P. J. (2019). Efficacy of a group career construction intervention with early adolescent youth. *Journal of Vocational Behavior, 111*, 49-58. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.007>
- Santos, P. (2010). Adaptation and validation of a Portuguese version of Vocational Identity Scale. *Revista Galego-Portuguesa de Psicoloxía e Educación, 18*, 147-162.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147-183). Wiley.
- Savickas, M. L. (2019a). *Career construction theory: Life portraits of attachment, adaptability, and identity*. OH.
- Savickas, M. L. (2019b). *Career construction counseling manual*. OH.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. V., & Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior, 75*(3), 239-250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). The Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>

- Savickas, M. L., Porfeli, E. J., Hiltonc, T. L., & Savickas, S. (2018). The Student Career Construction Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 138-152. <http://doi:10.1016/j.jvb.2018.01.009>.
- Silveira, A. A. (2013). *Escala de Adaptabilidade de Carreira: Evidências de validade e fidedignidade em uma amostra de universitários brasileiros* [Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul]. Repositório Institucional da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/95379>
- Souza, T. S., & Teixeira, M. (2020). A avaliação dos efeitos da Minha História de Carreira para a construção de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 21, 29-39. <http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n104>
- Tokar, D. M., Savickas, M. L., & Kaut, K. P. (2020). A test of the career construction theory model of adaptation in adult workers with chiari malformation. *Journal of Career Assessment*, 28(3), 381-401. [http://doi: 10.1177/1069072719867733](http://doi:10.1177/1069072719867733)
- 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.
- World Economic Forum. (2020). The future of jobs report 2020. Resource Document. *World Economic Forum*. Recuperado em 28 outubro 2020, de http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf.

Manuscrito 3

Momentos significativos no aconselhamento para a construção de carreira: Estudo com casos de sucesso e de insucesso

Resumo

Este estudo analisou, em casos de maior e menor sucesso, momentos significativos durante o aconselhamento para a construção de carreira. Participaram 10 clientes que frequentam programas de pós-graduação em uma universidade comunitária. Entre estes participantes, seis foram beneficiados com a intervenção e quatro não apontaram mudanças significativas por meio da intervenção. A eficácia da intervenção foi avaliada usando Escala de Adaptabilidade de Carreira, Inventário de Construção de Carreira e Inventário de Identidade Vocacional. Foi aplicada uma entrevista semiestruturada para avaliar a percepção dos participantes sobre a mudança. A pesquisa qualitativa consensual foi utilizada para analisar as respostas dos participantes. Os resultados revelaram mudanças em três domínios: resultado da intervenção, mudanças ocorridas e fatores de mudança. Os participantes beneficiados na intervenção salientaram momentos significativos envolvendo reflexividade, confiança, novas intenções e mudanças de comportamento. Os que não se beneficiaram da intervenção salientaram momentos promovendo o autoconhecimento. Os resultados são discutidos considerando suas implicações para a prática do aconselhamento de carreira.

Palavras-chave: Aconselhamento de carreira. Sucesso. Insucesso. Momentos significativos.

Abstract

This study analyzed, in cases of success and failure, meaningful moments during career building counseling. There were 10 participants in the research, who were clients taking classes from Post-Graduation Programs at a community university. Among the participants, six successfully completed the intervention and four did not show significant changes during the intervention. The effectiveness of the intervention was assessed using a Career Adaptability Scale, a Career Building Inventory, and a Vocational Identity Inventory. A semi-structured interview was applied to assess the participants' perception of change. Consensual qualitative research was used to analyze the participants' responses. The results revealed changes in three domains: intervention outcome, changes that had occurred and factors of change. Participants who were successful in the intervention highlighted meaningful moments involving reflexivity, trust, new intentions and changes in their behavior. The ones who did not benefit from the intervention highlighted moments promoting self-knowledge. The results are discussed considering their implications for the practice of career counseling.

Keywords: Career Counseling. Success. Failure. Meaningful Moments.

Introdução

O aconselhamento para a construção de carreira (ACC) (Savickas, 2015; 2017) ajuda os clientes a elaborarem narrativas sobre episódios da história de vida para facilitar a construção de uma grande narrativa com continuidade e coerência da sua vida, isto é, reescrevem a sua identidade narrativa (McAdams, 1993). Deste modo, novos sentidos são atribuídos à transição que enfrentam, permitindo a construção de planos de carreira com vista a uma vida mais satisfatória (Savickas, 2013).

A investigação tem evidenciado a eficácia do ACC, reduzindo dificuldades na tomada de decisão (Di Fabio & Maree, 2012; Obi, 2015) e indecisão vocacional (Cardoso et al., 2016a; Cardoso et al., 2017; Jacquin & Juhel, 2015), promovendo a adaptabilidade de carreira (Ginevra et al., 2017; Koen et al., 2012), a autoeficácia na tomada de decisão na carreira (Cardoso et al., 2017), a reflexão sobre projetos futuros para facilitar a identificação e seleção de diferentes formas de alcançar os objetivos da carreira (Ginevra et al., 2017). Os resultados também demonstram a eficácia desta prática favorecendo a autoconsciência (Maree & Twigge, 2016), comportamentos exploratórios e a gestão de barreiras de carreira (Di Fabio, 2016).

Para uma visão mais completa do processo de mudança, os estudos também têm dado voz aos clientes para relatarem momentos significativos (MS) do ACC (Cardoso et al., 2016b; 2017; Hartung & Vess, 2016; Maree & Twigge, 2016). Momentos significativos são acontecimentos ocorridos ao longo da intervenção e que tiveram um impacto positivo ou negativo na mudança dos clientes (Timulak, 2010). Em um estudo de meta-análise, Timulak (2010) identificou nove grandes tipos de MS em psicoterapia, os quais foram organizados em dois grandes domínios. O Domínio da Relação, envolvendo as categorias: a) Garantia/Apoio/Segurança – o cliente vivencia uma garantia e aceitação concebida pelo psicólogo; b) Compreensão/Empatia – o cliente sente-se profundamente entendido, acabando por vivenciar uma experiência interpessoal única; c) Envolvimento do Cliente – a situação faz com que o cliente se envolva de forma ativa no processo terapêutico; d) Contato Pessoal – o cliente sente o terapeuta como um ser humano próximo.

Já o Domínio de Resultado compreende: a) Consciência/Insight/Auto entendimento – acontece a tomada de consciência dos aspectos de uma experiência ou situação amplamente definida para uma compreensão contextual mais profunda de uma experiência ou situação singular; b) Mudança Comportamental/Solução de Problemas – o cliente desenvolve uma nova estratégia

para atingir os objetivos desejados; c) Exploração de Sentimentos/Experiências Emocionais – o cliente experimenta emoções, possivelmente de uma nova forma; d) Empoderamento – o cliente experimenta uma força pessoal para lidar com problemas, autopercepções e dificuldades interpessoais. Ainda, sente um desenvolvimento pessoal, experimenta uma validação interpessoal e reconhecimento de desenvolvimento pessoal; e) Alívio – inclui a experiência de relaxamento que resulta da experiência interpessoal de segurança com o terapeuta.

Os poucos estudos sobre momentos significativos no ACC evidenciaram as operações que os clientes usam para construir significado. Neste sentido, o trabalho de Cardoso et al. (2016) mostra que tais operações evoluem de elaboração narrativa básica, permitindo a diferenciação da experiência pessoal, para níveis mais complexos em que os clientes estabelecem ligações entre episódios e significados de modo a, reflexivamente, reescreverem a sua identidade narrativa.

Ainda no paradigma dos MS, a investigação revela que o ACC permite autoconhecimento, senso de identidade e construção de nova intencionalidade na carreira (Maree, 2016; Hartung & Vess, 2016). Estes estudos também revelaram como tarefas mais significativas as da primeira fase do ACC relativas aos modelos de papel, as memórias de infância (Maree, 2016; Hartung & Vess, 2016) e as tarefas da segunda fase que promovem a reflexão sobre o retrato de vida (Hartung & Vess, 2016). Por sua vez, Tian et al. (2020) procuraram avançar, analisando a relação entre tarefas de aconselhamento significativas e MS na experiência dos clientes. Os resultados, de natureza exploratória, levaram à proposta de um modelo descrevendo a evolução da construção de significado durante o ACC em estreita relação com as tarefas de aconselhamento. Os resultados sugeriram que os conselheiros começam por facilitar a articulação e a consciência de temas de vida quando reafirmam os temas de vida que os clientes não elaboram espontaneamente. Depois, apoiam a revisão desses temas de vida convidando os clientes a analisarem emoções, pensamentos

e ligarem experiências de carreira passadas com os atuais problemas de carreira. Finalmente, encorajam os clientes a refletirem sobre a relação entre as significações construídas e objetivos na carreira e, deste modo, facilitam a construção de uma narrativa de si com coerência e continuidade (Tian et al., 2020).

No Brasil verifica-se a necessidade de estudos sobre avaliação dos resultados e do processo de ACC com adultos, uma vez que os poucos estudos sobre o processo e o resultado de intervenção de carreira com adultos contemplam as abordagens sociocognitiva (Barbosa et al., 2018) e sócio-histórica (Pinto & Castanho, 2012). Procurando ultrapassar esta lacuna e acrescentar à investigação neste âmbito, este estudo objetivou analisar a percepção de clientes beneficiados e não beneficiados, considerando as variáveis de carreira investigadas, sobre os momentos significativos em uma intervenção do ACC. Ao considerar participantes que não se beneficiaram da intervenção, pretende-se explorar uma fonte de informação pouco aprofundada no estudo do processo de aconselhamento de carreira e, assim, contribuir para a teoria e prática neste âmbito.

Método

Participantes

Cientes

Os 10 participantes (60% do sexo masculino) fazem parte de uma amostra maior de um estudo sobre o resultado e o processo de ACC. No entanto, o referido estudo não duplica achados anteriores. Para preservar o anonimato dos participantes, foram atribuídos nomes de flores. A idade dos participantes variou de 23 a 41 anos ($M=30.6$; $DP=7.22$). Entre estes, 60% são solteiros. Relativamente ao nível de escolaridade, um participante é doutorando, quatro são mestrandos e cinco estão cursando MBA. Ainda, 60% são graduados em cursos da área de ciências sociais

aplicadas, 70% trabalham e 90% residem no Estado de Santa Catarina/Brasil. Foram selecionados 10 casos, dos quais seis que cumpriram o critério de beneficiado (mudança estatisticamente significativa em todas as medidas de comportamento vocacional) e quatro o critério de não beneficiado (não ocorrência de mudanças estatisticamente significativas em qualquer medida de comportamento vocacional).

Conselheiros

Duas conselheiras, com formação em psicologia, do sexo feminino, da rede de pesquisadores, se ofereceram para coletar dados para este estudo. Uma das conselheiras atuou por mais de 10 anos como psicóloga na área de Gestão de Pessoas e ambas possuem mais de três anos de experiência como psicoterapeutas em atendimento com adultos e, em média, um ano de experiência como conselheiras de carreira. Antes do aconselhamento de carreira, o primeiro autor organizou um grupo de estudos com as conselheiras, que aconteceram quinzenalmente no período de seis meses. Foram analisados artigos sobre teoria e prática do ACC, e cada conselheira atendeu três clientes adultos e pós-graduandos em administração. Estes casos foram supervisionados pelo primeiro autor deste estudo.

Intervenção

O grupo intervenção recebeu três sessões presenciais e individuais de ACC de, em média, 60 minutos ao longo de três fases (Savickas, 2019b). A primeira sessão iniciou-se com o apoio à formulação do problema, exploração de planos de carreira e sua gestão e, finalmente, a aplicação da Entrevista de Construção de Carreira (ECC) (Savickas, 2011) para evocar episódios de histórias de vida. A ECC é composta por cinco perguntas que envolvem: a) análise de modelos de papel

para identificar a perspectiva do cliente sobre o *self*; b) diálogo sobre revistas, televisão, sites para analisar interesses manifestos; c) contar uma história favorita para explorar implicitamente como os clientes planejam lidar com o problema de carreira; d) evocação de ditado favorito para identificar o conselho que o cliente tem dado a si mesmo; e) diálogo sobre memórias de infância para compreender a perspectiva do cliente sobre o problema de carreira vivido (Savickas, 2015; 2017).

Na segunda sessão explorou-se os significados contidos nas respostas do ECC para facilitar a reescrita da narrativa de carreira. Procurou-se associar os significados dos episódios relatados de modo a promover uma nova narrativa de vida e, assim, facilitar a construção de novos planos de carreira. Este apoio ocorreu em um processo de coconstrução de significado, no qual o conselheiro assume uma atitude participante na experiência do cliente, ajudando-o a expressar livremente a experiência da carreira, explorar os significados emergentes e construir uma nova autonarrativa. Na terceira fase, clientes e conselheiros discutiram padrões de comportamento destinados a implementar metas de carreira e os benefícios da intervenção. A conselheira verificou o cumprimento das metas traçadas e das estratégias praticadas e, quando necessário, a revisão do plano de carreira.

Instrumentos e Técnicas

Questionário sociodemográfico: Construído pela primeira autora, constando informações relacionadas a dados sociodemográficos, educacionais, profissionais e expectativas em relação ao ACC.

Recursos de adaptabilidade: Foi aplicada a *Career Adapt-Abilities Scale – CAAS* (Savickas & Porfeli, 2012) na sua versão brasileira (EAC) (Audibert & Teixeira, 2015; Silveira,

2013). Composta por 24 itens respondidos numa escala de 5 pontos (1- Desenvolvi pouco a 5- Desenvolvi extremamente bem), avalia os recursos de adaptabilidade em quatro dimensões: preocupação, curiosidade, controle, confiança. Cada dimensão é composta por seis itens. Os índices de fidedignidade da adaptação brasileira, avaliados pelo *alpha* de *Cronbach*, foram: 0,88 (preocupação), 0,83 (controle), 0,88 (curiosidade), 0,89 (confiança) e 0,94 (Total) (Audibert & Teixeira, 2015). No presente estudo, a consistência interna (*alpha* de *Cronbach*) para a amostra total foi de 0,95 (pré-teste) e 0,96 (pós-teste), respectivamente.

Respostas adaptativas: Foi avaliada por meio do Inventário de Construção de Carreira (ICC) (Savickas et al., 2018), constituído por 26 itens que são respondidos numa escala de 5 pontos (1 a 5) e avalia as respostas adaptativas em quatro em dimensões: (1) Cristalização do autoconceito vocacional, (2) Exploração de ocupações, (3) Tomada de decisões, (4) Preparação. Os estudos de validação do ICC indicaram qualidades psicométricas satisfatórias (Savickas et al., 2018), com índices de consistência interna (*alpha* de *Cronbach*), 0,93 para a escala total e nas subescalas: Cristalização (0,84), Exploração (0,87), Decisão (0,94) e Preparação (0,89). No presente estudo, a consistência interna (*alfa* de *Cronbach*) para a amostra total foi de 0,93 (pré-teste) e 0,93 (pós-teste), respectivamente.

Identidade vocacional: Utilizou-se o Inventário de Identidade Vocacional (IV) (Holland et al., 1980), que é uma subescala da *My Vocational Situation* (Holland et al., 1980) e avalia a identidade vocacional do indivíduo, representada pela posse de uma imagem clara e estável de seus objetivos, interesses, personalidade e talentos (Holland et al., 1980). Constituída por 18 itens de resposta dicotômica (verdadeiro-falso), maiores resultados na resposta “falso” significam elevado nível de identidade vocacional. As características psicométricas da escala, no que diz respeito à fidedignidade, são positivas (Holland et al., 1993). A adaptação portuguesa desta escala

(Santos, 2010) também revelou índices satisfatórios de consistência interna (KR-20), variando entre 0,78 e 0,79. A versão portuguesa da IV correlacionou-se negativamente com indicadores de indecisão vocacional e positivamente com medidas de autoestima e clareza vocacional (Santos, 2010). Neste estudo o índice de consistência interna (KR-20) foi de 0,73.

Mudança e fatores de mudança: Foi realizada uma entrevista semiestruturada após a intervenção. A entrevista desenvolveu-se em torno de duas questões: “*Como o aconselhamento de carreira foi útil a você?*” e “*O que favoreceu essa mudança/resultado?*”. A primeira questão foi elaborada com base na sugestão de Savickas (2015; 2017) ao descrever o método de ACC. Já a segunda questão encontra-se fundamentada nos estudos sobre momentos significativos (Cardoso et al., 2016b; 2017; Hartung & Vess, 2016; Maree & Twigge, 2016).

Procedimentos

Coleta dos dados

Este estudo foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa e aprovado sob o protocolo nº 3.099.623. A avaliação do resultado da intervenção foi realizada aplicando-se as medidas de adaptabilidade de carreira, respostas adaptativas e identidade vocacional, antes do ACC (pré-teste) e após a intervenção (pós-teste). A avaliação da percepção dos participantes sobre as mudanças ocorridas ao longo da intervenção aconteceu logo após a última sessão, por meio de entrevista semiestruturada, com duração média de 40 minutos e aplicada pela conselheira que conduziu o processo. As sessões foram gravadas e transcritas na íntegra.

Análise dos dados

Para avaliar os casos beneficiados e não beneficiados pelo ACC utilizou-se o índice de mudança confiável - RCI ($X_2 - X_1 / S_{diff}$). Este índice permite calcular para cada caso se há mudanças significativas do pré-teste para o pós-teste. Valores de RCI iguais ou maiores de 1.96 sugerem mudança significativa nas dimensões avaliadas (Jacobson & Truax, 1991). Para os resultados de EAC, ICC e IV, os critérios foram calculados considerando dados normativos de estudos com a população brasileira. Foram considerados casos de sucesso os que evidenciaram mudanças estatisticamente significativas em todas as medidas do comportamento vocacional. Por sua vez, foram considerados insucesso os casos cujos resultados não indicaram mudanças estatisticamente significativas em adaptabilidade, respostas adaptativas e identidade vocacional.

Os dados das entrevistas foram analisados usando o método de Pesquisa Qualitativa Consensual (PQC) (Hill et al., 1997; 2005). O processo de análise envolveu dois pesquisadores e um auditor que buscaram decisões consensuais. Em um primeiro momento, os pesquisadores desenvolveram domínios (Resultados, Mudanças e Fatores de Mudança), analisando e revisando de modo independente os 10 casos. Cada pesquisador resumiu as respostas de cada participante em uma lista de ideais centrais em cada domínio, discutindo as discrepâncias, de forma a alcançar o consenso. Essa atividade foi orientada por uma lista de nove domínios, conforme citado por Timulak (2010). Os pesquisadores discutiram suas considerações individuais, com vistas a alcançar consenso de domínio. Seguidamente, estes dados foram analisados pelo auditor. Discrepâncias entre a análise dos pesquisadores e do auditor exigiram nova avaliação até se conseguir consenso. Após esse consenso, para cada domínio foram identificadas categorias de resposta. Nesta análise consideraram-se as unidades de significado contidas em cada resposta, isto é, porções do discurso dos participantes que mesmo quando fora do seu contexto ainda mantém o

seu significado (Elliott & Timulak, 2005). Novamente, após elaboração independente das categorias, os pesquisadores procuraram consenso na análise efetuada. Após esse processo, o auditor avaliou a categorização realizada e suas sugestões foram incorporadas até se conseguir um consenso entre pesquisadores e auditor. Os domínios e as categorias de análise são descritos na Tabela 3.

Resultados

A Tabela 1 apresenta informações referentes aos dados sociodemográficos, educacionais e profissionais, assim como o problema de carreira relatado pelos participantes, durante as sessões de ACC, ao considerar os participantes do grupo beneficiado (B) e do grupo não beneficiado (NB), de acordo com as variáveis de carreira avaliadas: adaptabilidade de carreira, respostas adaptativas e identidade vocacional.

Tabela 1

Caracterização dos participantes

	Participantes	Idade	Sexo	Pós-graduação	Tempo de serviço	Problema de carreira
Beneficiado n=06	Rosa	25	F	MA	13 anos	Inserção na carreira docente
	Cravo	28	M	MBA	07 anos	Mudança de emprego
	Íris	26	F	MBA	01 ano	Insatisfação com o emprego atual
	Ixia	24	F	DA	08 anos	Inserção profissional
	Ixora	25	F	MBA	01 ano	Planejamento de carreira

Tabela 1 (continuação)*Caracterização dos participantes*

	Participantes	Idade	Sexo	Pós-graduação	Tempo de serviço	Problema de carreira
Não beneficiado n=04	Lilac	23	M	MA	02 anos	Inserção profissional e equilíbrio estudos e trabalho.
	Áster	44	M	MP	anos	Direcionamento de carreira
	Lírio	40	M	MP	25 anos	Autoconhecimento
	Tango	37	M	MP	14 anos	Autoconhecimento
						Direcionamento de carreira
	Ipê	41	M	MBA	18 anos	Autoconhecimento
					Certeza da tomada de decisão	

Nota. M=masculino, F=feminino. MA=Mestrado Acadêmico, MP=Mestrado Profissional, DA=Doutorado Acadêmico, MBA=*Master in Business Administration*.

Os participantes do grupo beneficiado (B) são mais jovens do que os do grupo não beneficiado (NB), assim como apresentam menor tempo de experiência profissional. No grupo B, quatro participantes trabalham na modalidade assalariada, em cargos de analista ou assistente, enquanto dois não trabalham. Os participantes do grupo NB, Tango e Ipê, são sócios-proprietários de consultorias, Áster assalariado em empresa familiar e Lírio professor universitário. Os

problemas de carreira citados pelos participantes do grupo B, envolvem, de modo geral, inserção ou reinserção profissional. Já no grupo NB, os participantes apontaram questões associadas a autoconhecimento e tomada de decisão, bem como orientações para melhorar seu desempenho na carreira escolhida. Cabe destacar que os participantes do grupo NB não relataram insatisfação com a carreira, profissão e trabalho ou emprego, enquanto todos os participantes do grupo beneficiado demonstraram alguma insatisfação ou dificuldade associada à esfera do trabalho.

Os dados apresentados na Tabela 2 indicam a evolução do pré-teste para o pós-teste nos casos de sucesso, em relação às medidas de adaptabilidade de carreira, respostas adaptativas e identidade vocacional.

Tabela 2

Avaliação dos resultados dos clientes: pré-teste e pós-teste em casos beneficiados e não beneficiados

	Casos	Medida	Faixa	Pré- teste	Pós- teste	RCI (1.96)	Cronbach	Dados	
								<i>M</i>	<i>DP</i>
Beneficiado n=06	Rosa	EAC ^a	5-120	3.42	4.25	3.93	.94	3.77	.61
		ICC ^b	5-120	2.73	4.46	5.77	.92	3.17	.75
		IV ^c	0-18	7.00	15.00	3.85	.77	6.8	3.6
	Cravo	EAC	5-120	3.25	3.92	3.17	.94	3.77	.61
		ICC	5-120	2.92	3.92	3.33	.92	3.17	.75
		IV	0-18	6.00	15.00	4.34	.77	6.8	3.6

Tabela 2 (continuação)

Avaliação dos resultados dos clientes: pré-teste e pós-teste em casos beneficiados e não beneficiados

	Casos	Medida	Faixa	Pré- teste	Pós- teste	RCI (1.96)	Cronbach	Dados	
								normativos	
								<i>M</i>	<i>DP</i>
Não beneficiado	Iris	EAC	5-120	1.75	3.63	8.90	.94	3.77	.61
		ICC	5-120	2.19	4.31	7.07	.92	3.17	.75
		IV	0-18	3.00	10.00	7.71	.77	6.8	3.6
	Lilac	EAC	5-120	1.75	3.08	6.29	.94	3.77	.61
		ICC	5-120	1.54	3.54	6,67	.92	3.17	.75
		IV	0-18	3.00	9.00	2.89	.77	6.8	3.6
	Ixia	EAC	5-120	2.17	3.88	8.09	.94	3.77	.61
		ICC	5-120	2.58	4.00	4.73	.92	3.17	.75
		IV	0-18	8.00	13.00	2.41	.77	6.8	3.6
	Ixora	EAC	5-120	2.83	4.50	7.90	.94	3.77	.61
		ICC	5-120	2.92	4.38	4.87	.92	3.17	.75
		IV	0-18	13.00	18.00	2.41	.77	6.8	3.6
Áster	EAC	5-120	3.38	3.50	0.57	.94	3.77	.61	
	ICC	5-120	3.27	3.30	0.10	.92	3.17	.75	
	IV	0-18	7.00	7.00	0	.77	6.8	3.6	

Tabela 2 (continuação)

Avaliação dos resultados dos clientes: pré-teste e pós-teste em casos beneficiados e não beneficiados

Casos	Medida	Faixa	Pré- teste	Pós- teste	RCI (1.96)	Cronbach	Dados	
							<i>M</i>	<i>DP</i>
Lírio	EAC	5-120	3.46	3.25	-0.99	.94	3.77	.61
	ICC	5-120	3.12	3.35	0.77	.92	3.17	.75
	IV	0-18	13.00	16.00	1.44	.77	6.8	3.6
Tango	EAC	5-120	4.08	3.67	-1.94	.94	3.77	.61
	ICC	5-120	4.23	4.46	0.77	.92	3.17	.75
	IV	0-18	14.00	16.00	0.96	.77	6.8	3.6
Ipê	EAC	5-120	3.67	3.83	0.76	.94	3.77	.61
	ICC	5-120	4.00	4.42	1.40	.92	3.17	.75
	IV	0-18	16.00	18.00	0.93	.77	6.8	3.6

Nota. ^a Escala de adaptabilidade de carreira; ^b Escala de construção de carreira; ^c Escala de identidade vocacional.

M – Média; DP – Desvio Padrão

Os domínios e as categorias associados às mudanças e aos fatores de mudanças do aconselhamento de carreira são apresentados na Tabela 3. Como recomendação de Hill et al. (2005), as categorias foram classificadas em gerais quando ocorreram em todos os casos, típicas em mais da metade dos casos, variante em menos da metade, mas no mínimo em dois casos e raras

em apenas um ou em nenhum caso. Ainda, foi adicionado um índice da porcentagem de participantes que abordaram ideias centrais relativas a cada categoria, de forma representativa da categoria na amostra total e nos grupos de beneficiados e não beneficiados.

Tabela 3

Domínios e categorias associados aos resultados, mudanças e fatores de mudanças

		Participantes					
		Total N=10		Beneficiado n=6		Não beneficiados n=4	
Domínio ^a	Categoria ^b	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Resultado	Útil	Variante	50	Típico	83,3	Raro	0
	Não manifestado	Variante	50	Raro	16,6	Geral	100
Mudanças	Autoconhecimento	Típico	80	Típico	66,6	Geral	100
	Reflexividade	Típico	60	Geral	100	Raro	0
	Confiança	Variante	40	Típico	66,6	Raro	0
	Novos planos de carreira	Típico	90	Típico	83,3	Geral	100
	Sentimento positivo	Variante	30	Variante	50	Raro	0
	Novas intenções	Variante	40	Típico	66,6	Raro	0

Tabela 3 (continuação)*Domínios e categorias associados aos resultados, mudanças e fatores de mudanças*

		Participantes					
		Total N=10		Sucesso n=6		Insucesso n=4	
Domínio ^a	Categoria ^b	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
	Mudança de comportamento	Típico	70	Geral	100	Raro	25
Fatores de mudança	Suporte psicólogo	do Variante	30	Variante	50	Raro	0
	Tarefas	Típico	80	Típico	66,6	Geral	100
	Suporte externo	Variante	30	Variante	50	Raro	0

^a As citações diretas dos entrevistados foram utilizadas para elaborar cada domínio e as categorias apresentadas ao longo do texto.

^b As categorias foram classificadas, considerando: geral, ocorreram em todos os casos; típico, ocorreu em mais da metade dos casos; variante, ocorreu em menos da metade dos casos; raros, ocorreram em apenas um ou nenhum caso.

A análise permitiu identificar três domínios: 1) Resultados, indicando se o aconselhamento de carreira foi útil ao cliente; 2) Mudanças, relativo ao tipo de mudança gerada pelo aconselhamento de carreira; 3) Fatores de Mudança, relativa ao que os clientes consideraram como fatores da sua mudança durante o ACC. Na amostra total, são comentadas apenas as categorias

gerais ou típicas, para evitar uma descrição extensa dos resultados. Já nas diferenças entre os grupos, também foram considerados os resultados com frequência variante, para uma compreensão mais completa das especificidades do processo de ACC de cada grupo.

Amostra total

Considerando a amostra total dos participantes, no domínio “mudanças” ocorreram com frequência típica mudanças no autoconhecimento (e.g. “Eu acho que me ajudou a me visualizar melhor”, Áster); nos processos reflexivos (e.g. “Me fez realmente ver que eu sou alguém, que até então antes eu não via cara, eu não sou mais ninguém aqui, entendeu? Eu vi que realmente eu sou alguém e que eu tenho um grande potencial na vida profissional”, Iris), na construção de novos planos de carreira (e.g. “E como já tenho o foco e tudo o mais, o que que eu quero, onde que eu quero e as minhas metas e mais ou menos o que eu tenho o que seguir, será que isso daí tá batendo com o meu propósito? Com os meus valores? Com a minha essência né? Como se fosse mais uma afirmação e isso acho que foi interessante, válido”, Tango) e ao nível de mudanças comportamentais (e.g. “Fui em busca das oportunidades de atuação na área em que tinha interesse, e partindo disso, comecei a focar em meu *networking*”, Cravo).

No domínio relativo aos fatores de mudança, a maioria dos participantes expressou com frequência típica a importância das tarefas de aconselhamento (e.g. “Esse exercício aqui foi bacana, tu repensas de novo essas questões de uma forma mais organizada”, Ipê).

Diferenças entre grupos

As diferenças entre os resultados são significativas quando na mesma categoria os grupos diferem em, pelo menos, duas categorias (e.g. geral v.s. variante), conforme indicado por Hill et

al. (2005). Considerando este critério, no domínio Resultados verificaram-se diferenças significativas entre os participantes que se beneficiaram da intervenção (B) e os que não se beneficiaram (NB). Os participantes B referiram com frequência típica a utilidade da intervenção (e.g. “Sim, porque imagina, tipo em um encontro já deu esse resultado, imagina fazer regularmente ou uma vez por mês, que seja”, Lilac), enquanto os NB nunca referiram essa utilidade. Por sua vez, no domínio Mudanças ocorreram diferenças significativas favoráveis aos participantes B nas categorias reflexividade (e.g. “Eu via outras coisas porque não tinha mais aquela nuvem negra sobre mim me deixando aflita, pra baixo, aquela pessoa cansada que só via o lado negativo, entendeu? Para mim, o aconselhamento foi uma limpeza na alma”, Rosa), confiança (e.g. “Foi pra ajudar a perder o medo e enfrentar os novos desafios”, Lilac), novas intenções (e.g. “Entrou um argentino agora no meu setor, então nem que eu comece a treinar com ele o espanhol, e o inglês eu estude pela internet existem formas até mesmo mais baratas de aprender o idioma”, Íris) e mudanças de comportamento (e.g. Estou fazendo os processos seletivos, já passei em quase tudo”, Ixora).

Apesar de não representar diferenças significativas, apenas os participantes B apontaram a categoria Sentimentos Positivos (frequência variante) como mudança atribuída ao aconselhamento de carreira (e.g. “Mas eu estou bem feliz pelo meu desempenho assim, muito feliz, muito feliz mesmo”, Rosa); e conferiram como momentos significativos o apoio da psicóloga (e.g. “Muito obrigada por dedicar seu tempo, por todo o processo. A gente fica emocionada e tudo. Tem que ficar escutando a gente falar, falar...”, Ixora) e o apoio externo (e.g. “É, há duas semanas eu estava desesperado assim. Meu Deus! Não vou lá porque não vou dar conta. Mas, depois da conversa com o professor, ele me tranquilizou bastante e foi bom assim porque ele também pensou várias alternativas pra mim”, Lilac).

Não houve diferenças significativas favoráveis aos participantes NB, no entanto na categoria “autoconhecimento”, manifestaram com frequência geral a promoção do autoconhecimento, enquanto os participantes do grupo B referiram com frequência típica. Ainda, neste domínio (Mudança), a construção de planos de carreira (e.g. “Dar melhor direcionamento dessa mudança que teve, de eu partir para o modo acadêmico”, Lírio) foi frequentemente referida pelos participantes de ambos os grupos (grupo B com frequência típica e grupo NB com frequência geral).

Finalmente, no domínio Fatores de Mudança não se verificaram diferenças significativas entre as subamostras. No entanto, evidencia-se na categoria Tarefas (e.g. “Outra coisa que ajudou muito foi àquele da vida, acho que pra mim agora tá mais claro exatamente quem que eu sou, como é que funciona as coisas pra mim,” Ixia) foi referida com frequência típica pelos participantes B e frequência geral pelos participantes NB.

Discussão

Este estudo analisou a percepção de clientes beneficiados (B) e não beneficiados (NB), de acordo com as três variáveis de carreira avaliadas, sobre os momentos significativos durante o ACC. Os dados do domínio Resultados revelaram percepção significativamente mais positiva da intervenção nos participantes do grupo B relativamente aos do grupo NB, o que representa um resultado expectável e reforça a validade do critério da organização das subamostras.

A análise das mudanças percebidas pelos participantes dá continuidade à sua visão positiva relativamente ao ACC. Referiram significativamente mais do que os participantes NB sentimentos positivos, confiança, experiências de reflexividade, construção de novas intenções e mudanças de comportamento. Estes resultados estão de acordo com a literatura, enfatizando a contribuição do

ACC nas intervenções bem-sucedidas, ao promover adaptabilidade na carreira (Ginevra et al., 2017; Koen et al., 2012; Souza & Teixeira, 2020), autoeficácia na tomada de decisão na carreira (Cardoso et al., 2017) e reflexividade (Guichard, 2016). Os participantes NB referiram com maior frequência do que os B, ganhos no autoconhecimento e construção de novos planos de carreira. Estes resultados podem ser explicados pela natureza dos problemas de carreira dos participantes, uma vez que abordaram sentirem-se satisfeitos com sua carreira atual e a busca pelo ACC foi mobilizada pelo aprofundamento do autoconhecimento e definição de metas e caminhos a seguir.

Relativamente aos fatores de mudança, a maioria dos participantes considerou algumas tarefas de aconselhamento como momentos significativos. Este resultado encontra-se de acordo com a investigação sobre o processo de ACC na perspectiva dos momentos significativos (Maree, 2016; Hartung & Vess, 2016; Rehfuss et al. 2011). O paralelismo destes estudos relaciona-se aos tipos de tarefas percebidas como mais significativas, nomeadamente, na primeira fase do ACC, a análise de modelos de papel e de memórias de infância, e na segunda fase o apoio à reescrita da narrativa de vida.

Ao considerar a prática dos pesquisadores, especula-se que a importância dos modelos de papel e memórias de infância reside na estreita relação entre o conteúdo evocado por estas tarefas, permitindo aos clientes os primeiros esboços da continuidade do *self* ao longo da história de vida, bem como da relação dessa representação de si com os problemas de carreira. Isto é, estas tarefas permitem a primeira aproximação ao entendimento de temas de vida. Por sua vez, a reescrita da identidade narrativa possibilita a reorganização do *self* e, conseqüentemente, facilita a resolução dos problemas de carreira. Acrescente-se que a organização narrativa da experiência de si tem também sido associada ao bem-estar subjetivo e saúde mental (Adler, 2012; Adler et al., 2013; Lilgendahl, & McAdams, 2011; Steiner et al., 2019).

A saliência dada pelos participantes às tarefas de aconselhamento também está em acordo com a investigação de processo no ACC de carreira, evidenciando o paralelismo entre as ações dos conselheiros e a evolução da mudança das narrativas dos clientes (Cardoso et al., 2019). No mesmo sentido, a investigação em aconselhamento de carreira sugere que as tarefas de aconselhamento são um ingrediente crítico que contribui ao sucesso das intervenções de carreira (Brown et al., 2003). Além desse fator de mudança, outros emergiram relacionados à intervenção bem-sucedida. Os participantes do grupo B também referem com maior frequência o apoio das psicólogas, um resultado em linha com a investigação neste âmbito, evidenciando a relação de ajuda como fator relevante para o sucesso das intervenções de carreira (Whiston et al., 2016). Finalmente, alguns participantes do grupo B referiram acontecimentos ocorridos fora das sessões tais como apoios externos. Este dado vem reforçar os resultados de investigações, sugerindo a importância do apoio social para a construção de carreira (Chu et al., 2019; Lent et al., 2000; Peña-Calvo et al., 2016).

Além dos fatores de relacionamento ou processo apontados pelos participantes como contribuintes às mudanças geradas pelo ACC, cabe destacar que as expectativas em relação ao ACC (Sampson Jr., 2013; Whitaker et al., 2004) também interferem na eficácia de intervenções de carreira. Os participantes NB relataram expectativas associadas a apontar uma direção a seguir, aprofundar o autoconhecimento e dicas sobre comportamentos que possam melhorar. Whitaker et al. (2004) assinalam que alguns clientes acreditam que o conselheiro é um especialista que lhes fornecerá informações sobre o que deveriam ser; enquanto Sampson Jr. (2013) sintetiza que expectativas inadequadas sobre os serviços de carreira interferem negativamente em sua eficácia. Já no estudo de Cardoso et al. (2012), os conselheiros apontaram que os clientes esperam receber conselhos sobre a carreira a escolher. Conforme destaca Savickas (2015; 2017), o cliente tem papel

ativo em seu processo, pois é o especialista de sua vida. O papel do conselheiro no ACC é promover a reflexão narrativa da carreira do cliente, identificação de temas de carreira e tomada de decisão com significado (Savickas, 2019b).

Cabe destacar que no presente estudo o ACC foi ofertado gratuitamente, sendo que três participantes do grupo NB apontaram que processos de autoconhecimento sempre são bem-vindos, o que sugere que poderiam não apresentar dificuldades específicas de carreira no momento da coleta de dados e que participaram do processo por curiosidade e/ou interesse em desenvolvimento pessoal. Ainda, sugere-se que o fato de procurarem o ACC pode, inclusive, representar uma resposta adaptativa, no sentido de cristalizar o autoconceito, explorar informações ocupacionais, tomar decisões e/ou preparar-se para implementar as escolhas.

Ressalta-se, adicionalmente, que elementos associados à prontidão adaptativa interferem no desenvolvimento humano, conforme discutido por Savickas (2019a). A prontidão adaptativa é representada pelos traços de personalidade e motivação, variáveis pessoais como idade e sexo (Perdrix et al., 2012; Stauffer et al., 2013), complexidade do problema (Cardoso et al., 2012), sentimentos ou pensamentos negativos (Sampson Jr., 2013). Nesse sentido, as diferenças observadas entre os grupos B e NB também podem ser discutidas à luz da prontidão adaptativa dos participantes da intervenção.

No que diz respeito à idade, verificou-se que os participantes NB possuem idade entre 37 e 41 anos e os participantes B entre 23 e 28 anos, podendo sugerir que o ACC gerou resultados eficazes em clientes mais jovens. Tal dado é corroborado no estudo de Perdrix et al. (2012), sendo que as dificuldades na tomada de decisão reduziram em clientes mais jovens após um ano da finalização da intervenção. Ainda, na pesquisa de Stauffer et al. (2013), os achados indicaram maior eficácia do ACC em clientes mais jovens, com menos problemas adicionais, menores índices

de neuroticismo e níveis mais elevados de consciência. Por serem mais jovens, os participantes B possuem menos tempo de experiência profissional ao se comparar com o tempo de experiência dos participantes NB, sugerindo que esta variável também possa ter interferido nas diferenças entre os resultados do ACC.

Em relação à variável sexo, Stauffer et al. (2013) identificaram em seu estudo que no início do aconselhamento de carreira os clientes do sexo masculino pareciam estar menos preparados do que as mulheres para escolhas profissionais. Esse dado aproxima-se dos achados deste estudo, uma vez que os participantes do grupo NB são todos do sexo masculino.

A complexidade do problema, caracterizada por padrões repetitivos duradouros de comportamentos na resolução de problemas (Cardoso et al., 2012), assim como pensamentos e sentimentos negativos agudos ou crônicos e estilo dependente de tomada de decisão (Sampson Jr., 2013), podem dificultar o desenvolvimento de carreira. O estudo de Stauffer et al. (2013) indicou que o ACC se mostrou menos eficaz em clientes com problemas complexos. Tais variáveis parecem estar presentes, especificamente, no caso de Lírio, que pertence ao grupo NB e abordou seus comportamentos de procrastinação e sua dependência do outro para tomar decisões.

Em síntese, os resultados obtidos são consistentes com a teoria de investigação e prática do ACC, em particular, e do aconselhamento de carreira em geral. Apesar da natureza exploratória deste estudo, a análise de diferenças entre casos de beneficiados e não beneficiados possibilitou destacar ingredientes da intervenção que parecem fazer a diferença entre práticas que apresentaram maior ou menor sucesso, assim como variáveis pessoais que interferem nos resultados gerados pelo ACC.

Limitações do estudo e implicações para a investigação

A principal limitação deste estudo é o reduzido número de participantes decorrente dos critérios de amostragem. No entanto, a triangulação destes resultados com os de outros estudos são um indicador da validade dos mesmos. A segunda limitação resulta de não ter sido possível recolher dados de *follow-up*, permitindo uma análise da estabilidade da mudança. Esta limitação resultou do contexto pandêmico por COVID-19. Assim, futuros estudos deverão envolver amostras mais amplas para garantir resultados mais estáveis, bem como a avaliação *follow-up*, considerando dados quantitativos dos resultados da intervenção e da percepção dos participantes sobre as mudanças. Este tipo de estudo permitirá um entendimento sobre a estabilidade da mudança em aconselhamento da carreira, uma temática que necessita de mais investigação. Futuras investigações também deverão estudar a relação dos momentos significativos com a eficácia do ACC.

No que se refere às limitações do ACC, os diversos estudos citados nesta pesquisa indicam sua aplicabilidade e eficácia em públicos diferentes, como adolescentes, jovens universitários, pós-graduandos, profissionais empregados e desempregados. Assim, sugere-se que os motivos que levam os participantes a não se beneficiar do ACC podem estar relacionados à complexidade do problema, prontidão adaptativa (aspectos da personalidade, estilos de tomada de decisão), merecendo estudos que contemplem estas variáveis. Ainda, recomendam-se pesquisas que avaliem se há diferenças significativas na eficácia do ACC em públicos com diferentes níveis de escolaridade, já que o público-alvo desta investigação limitou-se a pós-graduandos.

Implicações para a prática

A principal implicação deste estudo refere-se à utilização dos resultados como guia para a prática do aconselhamento de carreira. Por um lado, durante a intervenção verificou-se a relevância do uso de tarefas de aconselhamento de carreira para a promoção de mudanças associadas à reflexividade, novos planos de carreira e mudanças comportamentais. Ainda, adequar as práticas à natureza do problema de carreira do cliente e às variáveis que influenciam no sucesso e insucesso da intervenção. Por outro lado, a necessidade de criar um sistema de suporte com o conselheiro, assim como ações que estimulem o cliente a desenvolver uma rede social de qualidade.

Referências

- Adler, J. M. (2012). Living into the story: Agency and coherence in a longitudinal study of narrative identity development and mental health over the course of psychotherapy. *Journal of Personality and Social Psychology, 102*(2), 367-389.
- Adler, J. M., Harmeling, L. H., & Walder-Biesanz, I. (2013). Narrative meaning making is associated with sudden gains in psychotherapy clients' mental health under routine clinical conditions. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 81*(5), 839-845.
- Audibert, A., & Teixeira, M. A. P. (2015). Escala de Adaptabilidade de Carreira: Evidências de validade em universitários brasileiros. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 16*(1), 83-93.
- Barbosa, M. M. F., Oliveira, M. C., Melo-Silva, L. L., & Taveira, M. C. (2018). Delineamento e avaliação de um programa de adaptação acadêmica no ensino superior. *Revista Brasileira*

- de Orientação Profissional*, 19(1), 61-74. <http://dx.doi.org/1026707/1984-7270/2019v19n1p61>
- Brown, S. D., Ryan Krane, N. E., Brecheisen, J., Castelino, P., Budisin, I., Miller, M., & Edens, L. (2003). Critical ingredients of career choice interventions: More analyses and new hypotheses. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 411-428. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00052-0](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00052-0)
- Cardoso, P., Duarte, M. E., Gaspar, R., Bernardo, F., Janeiro, I. N., & Santos, G. D. (2016a). Life Design Counseling: A study on client's operations for meaning construction. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 13-21. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.007>
- Cardoso, P., Gonçalves, M. M., Duarte, M. E., Silva, J. R., & Alves, D. (2016b). Life design counseling outcome and process: A case study with an adolescent. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 58-63. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.01.002>
- Cardoso, P., Janeiro, I., & Duarte, M. (2017). Life design counseling group intervention with portuguese adolescents: A process and outcome study. *Journal of Career Development*, 45(2), 1-14. <http://doi10.1177/0894845316687668>
- Cardoso, P., Savickas, M. L., & Gonçalves, M. M. (2019). Innovative moments in career construction counseling: Proposal for an integrative model. *Career Development Quarterly*, 69(3), 192-208. <https://doi.org/10.1002/cdq.12190>
- Cardoso, P., Taveira, M., Biscaia, C., & Santos, G. (2012). Psychologists' dilemmas in career counselling practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 12, 225-241. <https://doi.org/10.1007/s10775-012-9232-9>
- Chu, M. L., Creed, P. A., & Conlon, E. G. (2019). Work–study boundary congruence, contextual supports, and proactivity in university students who work: A moderated-mediation.

- Journal of Career Development*, 48(2), 166-181. <https://doi-org.ez46.periodicos.capes.gov.br/10.1177%2F0894845319830253>
- Di Fabio, A. (2016). Life design and career counseling innovative outcomes. *The Career Development Quarterly*, 64, 35-48. <https://doi.org/10.1002/cdq.12039>
- Di Fabio, A., & Maree, J. G. (2012). Group-based life design counseling in an Italian context. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 100-107. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.06.001>
- Elliott, R., & Timulak, L. (2005). Descriptive and interpretative approaches to qualitative research. In J. Miles & P. Gilbert (Eds.), *A handbook of research methods for clinical and health psychology* (pp. 147-159). Oxford University Press.
- Ginevra, M. C., Di Maggio, I., Nota, L., & Soresi, S. (2017). Stimulating resources to cope with challenging times and new realities: Effectiveness of a career intervention. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 17, 77-96. <http://dx.doi.org/10.1007/s10775-016-9331-0>
- Guichard, J. (2016). Reflexivity in life design interventions: Comments life and career design dialogues. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 78-83. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.08.001>
- Hartung, P. J., & Vess, L. (2016). Critical moments in career construction counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 31-39.
- Hill, C. E., Knox, S., Thompson, B. J., Nutt, W. E., Hess, S. A., & Ladany, N. (2005). Consensual qualitative research: An update. *Journal of Counseling and Development*, 52, 196-205. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.52.2.196>
- Hill, C. E., Thompson, B. J., & Williams, E. (1997). A guide to conducting consensual qualitative research. *The Counseling Psychologist*, 25, 517-572.

- Holland, J. L., Daiger, D. C., & Power, P. G. (1980). *My Vocational Situation: Description of an experimental diagnostic form for the selection of vocational assistance*. Consulting Psychologists Press.
- Holland, J. L., Johnston, J. A., & Asama, N. F. (1993). The Vocational Identity Scale: A diagnostic and treatment tool. *Journal of Career Assessment*, *1*(1), 1-12. <https://doi.org/10.1177/106907279300100102>
- Jacobson, N. S., & Truax, P. (1991). Clinical significance: A statistical approach to defining meaningful change in psychotherapy research. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, *59*, 12-19. <https://doi.org/10.1037/0022006X.59.1.12>
- Jacquín, J., & Juhel, J. (2015). An individual mixed-evaluation method for career intervention. *The Career Development Quarterly*, *65*, 16-28. <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2015.02041>
- Koen, J., Klehe, U. C., & Vianen, A. E. M. V. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, *81*, 395-408. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, *47*(1), 36-49. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.1.36>
- Lilgendahl, J. P., & McAdams, D. P. (2011). Constructing stories of self-growth: How individual differences in patterns of autobiographical reasoning relate to well-being in midlife. *Journal of Personality*, *79*(2), 391-428.
- Maree, J. G. (2016). How career construction counseling promotes reflection and reflexivity: Two case studies. *Journal of Vocational Behavior*, *97*, 22-30. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.009>

- Maree, J. G., & Twigge, A. (2016). Career and self-construction of emerging adults: The value of life designing. *Frontiers in Psychology*, 6, 1-12.
<http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2015.02041>
- McAdams, D. P. (1993). *As histórias pelas quais vivemos: Mitos pessoais e a formação do eu*. The Guilford Press.
- Obi, P. O. (2015). Constructionist career counseling of undergraduate students: An a experimental evaluation. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 215-219.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.009>
- Peña-Calvo, J. V., Inda-Caro, M., Rodríguez-Menéndez, C., & Fernández-García, C. M. (2016). Perceived supports and barriers for career development for second-year STEM students. *Journal of Engineering Education*, 105(2), 341-365. <https://doi-org.ez46.periodicos.capes.gov.br/10.1002/jee.20115>
- Perdrix, S., Stauffer, S., Masdonati, J., Massoudi, K., & Rossier, J. (2012). Effectiveness of career counseling: A one-year follow-up. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 565-578.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.011>
- Pinto, T. M. G., & Castanho, M. I. S. (2012). Sentidos da escolha e da orientação profissional: um estudo com universitários. *Estudos de Psicologia*, 29(3), 395-413.
<https://doi.org/10.1590/S0103-166X2012000300010>
- Reh fuss, M. C., Del Corso, J., Galvin, K., & Wykes, S. (2011). Impact of the career style interview on individuals with career concerns. *Journal of Career Assessment*, 19, 405-419.
<https://doi.org/10.1177/1069072711409711>

- Sampson Jr., J. P., McClain, M. C., Musch, E., & Reardon, R. C. (2013). Variables affecting readiness to benefit from career interventions. *The Career Development Quarterly*, *61*, 98-109. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00040.x>
- Santos, P. (2010). Adaptation and validation of a Portuguese version of Vocational Identity Scale. *Revista Galego-Portuguesa de Psicoloxía e Educación*, *18*, 147-162.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147-183). Wiley.
- Savickas, M. L. (2015). *Life-design counseling manual*. Recuperado em 20 outubro 2020, de <http://www.vocopher.com/LifeDesign/LifeDesign.pdf>
- Savickas, M. L. (2017). *Manual de aconselhamento em projeto de vida: Life design* (M. P. Brocchi, Trad.). Vetor.
- Savickas, M. L. (2019a). *Career construction theory: Life portraits of attachment, adaptability, and identity*. Rootstown, OH.
- Savickas, M. L. (2019b). *Career construction counseling manual*. OH.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. V., & Vianen, A. E. (2009). Life Designing: A Paradigm for Career Construction in the 21st Century. *Journal of Vocational Behavior*, *75*(3), pp. 239 – 250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). The Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(3), 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>

- Savickas, M. L., Porfeli, E. J., Hiltonc, T. L., & Savickas, S. (2018). The Student Career Construction Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 138–152. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.009>.
- Silveira, A. A. (2013). *Escala de Adaptabilidade de Carreira: Evidências de validade e fidedignidade em uma amostra de universitários brasileiros* [Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul]. Repositório Institucional da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/95379>
- Souza, T. S. L., & Teixeira, M. A. P. (2020). Avaliação dos efeitos do Minha História de Carreira para construção de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 21(1), 29-39. <http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n104>
- Stauffer, S. D., Perdrix, S., Masdonati, J., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). Influence of clients' personality and individual characteristics on the effectiveness of a career counselling intervention. *Australian Journal of Career Development*, 22(1) 4-13. <https://doi.org/10.1177/1038416213480495>
- Steiner, K. L., Pillemer, D. B., & Thosen, D. K. (2019). Writing about life story chapters increases self-esteem: Three experimental studies. *Journal of Personality*, 87(5), 962-980. <https://doi.org/10.1111/jopy.12449>
- Tian, X., Hou, Z., Wang, D., Savickas, S., Cao, Y., & Jia, Y. (2020). Counselor actions to facilitate client change during life-design counseling. *The Career Development Quarterly*, 68, 48-62. <https://doi.org/10.1002/cdq.12212>
- Timulak, L. (2010). Significant events in psychotherapy: An update of research findings. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 83, 421-447. <https://doi.org/10.1348/147608310X499404>

Whiston, S. C., Rossier, J., & Barón, P. (2016). The working alliance in career counseling. *Journal of Career Assessment, 24*, 591-604. <https://doi.org/10.1177/1069072715615849>

Whitaker, L. A., Phillips, J. C., & Tokar, D. M. (2004). Influencing client expectations about career counseling using a videotaped intervention. *Career Development Quarterly, 52*, 309-322. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2004.tb00948.x>

Considerações finais

[...] eu vi que realmente eu sou alguém e que eu tenho um grande potencial na vida profissional.

Participante Iris

Esta investigação objetivou avaliar o processo de aconselhamento para a construção de carreira (ACC) e seus resultados na adaptabilidade, respostas adaptativas e identidade vocacional em acadêmicos de programas de pós-graduação em administração, de uma universidade comunitária localizada em Santa Catarina. Foi composta por três estudos, sendo que o primeiro se tratou de revisão integrativa e objetivou analisar os procedimentos de avaliação de intervenções de carreira com adultos em publicações nacionais e internacionais dos últimos 10 anos. Como resultados, verificou-se que 24 publicações internacionais contemplaram o público adulto, e oito desses abordaram intervenções de carreira fundamentadas na TCC. Em contrapartida, apenas três estudos nacionais envolveram esse público (Barbosa et al., 2018; Pinto & Castanho, 2012; Stachiu & Tagliamento, 2016) e apenas um contemplou a TCC. Ainda, cabe destacar que o público-alvo dos estudos nacionais foram graduandos, enquanto os internacionais abarcaram, além dos graduandos, pós-graduandos, adultos emergentes, mulheres vítimas de violência doméstica e desempregados.

O estudo 1 confirmou os dados de pesquisas anteriores, pois a maioria das publicações concentra-se na avaliação de resultados. Foi possível constatar que os estudos analisados, que consideram a avaliação de processos, configuram-se em pesquisas de método quantitativo, ao comparar resultados de intervenções diferentes, e método misto com o uso de técnicas qualitativas que identifiquem fatores associados às mudanças geradas pela intervenção. A maioria das

publicações envolveu delineamento experimental ou quase experimental, com comparação entre grupos no pré-teste e pós-teste. Os poucos estudos que avaliaram o tempo de acompanhamento (*follow-up*) nas intervenções de carreira verificaram resultados favoráveis (Giannone et al., 2018; Koen et al., 2012). Ainda sobre o delineamento dos estudos, evidenciam-se algumas incongruências no que se refere à classificação das pesquisas, tendo em vista que investigações que não utilizaram grupo controle foram apresentadas pelos autores como quase experimental (Barbosa et al., 2018). Ainda, quatro estudos (Giannone et al., 2018; Hechtlinger & Gati, 2019; Linkes et al., 2018; Mulawarman et al., 2016) não especificaram o delineamento da pesquisa. Ao consultar a literatura (Creswell, 2007; 2010), é possível afirmar que esses quatro estudos se caracterizam como pré experimentos, pois não houve distribuição randomizada e grupo de comparação.

Os estudos que contemplaram intervenções baseadas na teoria para a construção de carreira apontaram desenvolvimento nas variáveis de carreira avaliadas, como capacidade de tomada de decisão (Cardoso et al. 2017; Di Fabio & Maree, 2013; Obi, 2015), indecisão vocacional (Cardoso et al., 2016a; Cardoso et al., 2017; Jacquin & Juhel, 2015), adaptabilidade de carreira (Ginevra et al., 2017; Koen et al., 2012), reflexão sobre projetos futuros para facilitar a identificação e seleção de diferentes formas de alcançar os objetivos da carreira (Ginevra et al., 2017). Os resultados também têm demonstrado a eficácia do ACC ao favorecer a autoconsciência (Maree & Twigge, 2016), comportamentos exploratórios (Di Fabio, 2016; Ginevra et al., 2017) e a gestão de barreiras da carreira (Di Fabio, 2016).

Diante dos achados teóricos do estudo 1 (revisão integrativa), definiu-se a abordagem teórica e a metodologia de intervenção que foram utilizadas na presente investigação, fundamentados na teoria de construção de carreira (Savickas, 2019a). Apesar do número reduzido

de encontros sugerido pelo autor (dois ou três), manteve-se a escolha por essa metodologia de intervenção de carreira, uma vez que a meta-análise realizada por Whiston et al. (2017) identificou que intervenções com uma ou duas sessões apresentaram tamanhos de efeito médios, sendo 0,425 e 0,426 respectivamente. Ainda, em intervenções compostas por seis ou sete sessões, o tamanho do efeito é pequeno, reduzindo para 0,376. Tais dados sugerem que intervenções curtas têm gerado maior eficácia nos resultados.

O estudo 2 avaliou a intervenção de carreira aplicada (ACC) com os pós-graduandos em relação às variáveis de adaptabilidade, respostas adaptativas e identidade vocacional. Os resultados deste estudo evidenciaram mudanças significativas nestas três variáveis, ao comparar dados do pré-teste e pós-teste, assim como na comparação entre os grupos de intervenção e controle. Assim, é possível afirmar que o ACC favoreceu o desenvolvimento de recursos internos para resolver problemas e lidar com as diversas transições ao longo da vida. Também, houve mudanças significativas nos comportamentos dos participantes no sentido de mobilizar ações para o desenvolvimento de carreira, bem como maior aprofundamento sobre suas competências, crenças, valores e interesses. Além disso, os resultados revelaram que as mudanças se mantiveram após 90 dias do término da intervenção.

Ao avaliar os resultados de cada participante individualmente, verificou-se que em alguns casos não houve mudança significativa em todas ou em algumas das variáveis avaliadas. Ainda, houve casos em que os resultados no pós-teste indicaram redução nos índices de adaptabilidade de carreira, respostas adaptativas e identidade vocacional, ao comparar com os resultados do pré-teste. Mediante estes resultados, o estudo 3 se propôs a verificar, na percepção dos participantes, as mudanças e os fatores que contribuíram às mudanças, ao considerar dois grupos de

participantes: os beneficiados (B) e os não beneficiados (NB), ao considerar o desenvolvimento das variáveis de carreira investigadas.

O estudo 3 partiu de uma perspectiva teórica sobre os momentos significativos, que representam eventos, apontados pelos clientes, que ocorreram durante o processo de aconselhamento de carreira que são úteis ou inúteis às mudanças (Timulak, 2010). Esta perspectiva é retratada nos estudos de Cardoso et al. (2016b; 2017), Hartung e Vess (2016), Maree e Twigge (2016). Neste sentido, este estudo delimitou-se nos momentos significativos úteis e considerou duas questões norteadoras, referentes às mudanças geradas e aos fatores associados às mudanças.

Os achados revelaram diferentes mudanças provocadas pelo ACC, cujos resultados indicaram alterações significativas na utilidade do ACC, novos planos de carreira, novas intenções relacionadas ou não ao trabalho e à carreira, mudanças de comportamentos e sentimentos positivos. Tais mudanças percebidas pelos participantes associam-se às dimensões preocupação, controle, curiosidade e confiança da adaptabilidade de carreira, quando se reportam a planejar ações e caminhos futuros, responsabilizar-se por ações, ampliar *networking* e segurança do que precisa fazer, respectivamente. Também, resultados significativos em identidade vocacional foram confirmados com as categorias de autoconhecimento e reflexividade, em que os participantes relataram novas formas de se perceber e de valorizar suas competências. Já as mudanças de comportamentos abordadas pelos clientes representam as respostas de adaptação, ou seja, ações que envolvam a resolução dos problemas identificados e que resultem em sentimentos de felicidade e satisfação (Savickas, 2019a; Savickas et al., 2018).

Ao comparar as mudanças apontadas pelo grupo B e grupo NB, verificaram-se diferenças significativas a favor do grupo B para reflexividade, confiança e mudança de comportamento. Não houve mudança significativa favorável ao grupo NB em nenhuma das categorias apontadas,

quando comparado ao grupo B. Estes resultados indicam que a proporção de participantes do grupo B que identificaram mudanças associadas a reflexões que favoreceram novas formas de agir, maior segurança no que deveria ser feito e comportamentos em prol do alcance das metas de carreira traçadas, foi significativamente maior em relação ao número de participante do grupo NB.

Em relação aos fatores que contribuíram às mudanças relatadas pelos participantes, as tarefas de aconselhamento se mostraram presentes em ambos os grupos, indicando a necessidade de exercícios escritos que promovam a reflexão, bem como a relevância da interpretação dos conselheiros sobre os conteúdos narrados pelos participantes, conforme apontados por Brown et al. (2003). Ainda, foi possível constatar o apoio do conselheiro e de pessoas próximas como fatores que promoveram mudanças apontadas pelos participantes do grupo B. Sugere-se novas pesquisas quantitativas que investiguem esses fatores de mudança, uma vez que há vários estudos cujos resultados são semelhantes (Hartung & Vess, 2016; Tian et al., 2020; Timulak, 2010), permitindo estudos descritivos e correlacionais. Ainda, estudos de abordagem qualitativa, como fontes para maior compreensão das mudanças percebidas por clientes beneficiados e não beneficiados, ao considerar resultados quantitativos de intervenções de carreira. Também, sugere-se que variáveis pessoais como idade, sexo e complexidade do problema, bem como as expectativas dos clientes sobre a intervenção de carreira, interferiram nos resultados do ACC, sendo confirmados por outros estudos (Cardoso et al., 2012; Perdrix et al., 2012; Sampson Jr., 2013; Stauffer et al., 2013).

Diante dos achados empíricos, verifica-se a relevância de estudos de abordagem mista, na avaliação de resultados e processo do aconselhamento de carreira, visando a complementariedade dos dados, assim como verificado no estudo 1 desta tese. Assim sendo, enquanto o estudo de método quantitativo (estudo 2) indicou, de modo geral, resultados favoráveis do ACC no grupo intervenção ao compará-los aos do grupo controle, os achados do estudo 3 revelaram a percepção

dos clientes sobre as mudanças geradas e os fatores associados a tais mudanças, favorecendo uma compreensão mais profunda do processo de intervenção de carreira avaliado.

Algumas limitações desta tese merecem destaque. A primeira foi a impossibilidade de realizar o *follow-up* com o grupo controle, uma vez que os pós-graduandos desse grupo manifestaram vontade de participar do ACC antes do intervalo necessário para a realização do *follow-up*. Assim, não foi possível realizar a comparação dos resultados entre os dois grupos no *follow-up*, de modo a verificar a estabilidade da mudança, ao comparar aos resultados do pré-teste e pós-teste. Observa-se, também, a não realização de um quarto momento de avaliação no grupo intervenção, após um período maior de tempo ao término da intervenção, conforme inicialmente previsto. Considerando a pandemia de COVID-19, que gerou vários efeitos nas relações sociais e de trabalho, essa nova situação de crise sanitária poderia interferir nos resultados desta tese.

A pouca experiência das psicólogas que conduziram as intervenções com a metodologia do ACC também é considerada uma limitação. Constatou-se no estudo 3 que, entre os 10 participantes, apenas três, todos do grupo B, apontaram o apoio das psicólogas como fator contribuinte às mudanças geradas pelo ACC. Todavia, os resultados de outros estudos indicam que a aliança entre conselheiro e cliente se trata de uma variável do processo que retrata mudanças significativas nos clientes, como ampliação da consciência de si, autoconfiança, direção de carreira, confirmação e encorajamento (Rehfuss et al., 2011), promoção da reflexão e reflexividade (Maree, 2016; Tian et al., 2020), compreensão do problema, identificação dos temas de vida e surgimento de novas possibilidades de realizações (Cardoso et al., 2012). Evidencia-se que os conselheiros desses estudos possuem, em sua maioria, experiência de mais de 10 anos na metodologia do ACC, assim como elevada formação universitária (doutorandos ou doutores).

A terceira limitação refere-se ao tamanho pequeno da amostra deste estudo, sugerindo novas pesquisas com amostras maiores e que contemplem acadêmicos de pós-graduação de diversas áreas do conhecimento, de forma a analisar não somente variáveis associadas ao processo, mas variáveis pessoais e externas que influenciam no desenvolvimento de carreira. Nessa direção, destaca-se que os participantes deste estudo vivenciam diferentes momentos de carreira, uma vez que alguns cursam MBA, outros estão em processo final de mestrado e alguns cursando doutorado. Ainda, há pós-graduandos com mais de 10 anos de experiência profissional, com carreira consolidada e estabilidade financeira, enquanto outros encontram-se no início da carreira, em busca de melhores condições de trabalho e salários mais atraentes. Desta forma, sugerem-se estudos quantitativos com a metodologia do ACC, que correlacionam os resultados da intervenção às variáveis profissionais.

Observa-se, adicionalmente, que na presente investigação não foram considerados como critérios de inclusão ou de exclusão à participação na pesquisa o problema de carreira do cliente, a faixa etária, tempo de experiência no trabalho, sexo ou outras variáveis que a literatura aponta como associadas às mudanças do ACC. Em razão das dificuldades de acesso à amostra necessária, utilizou-se como critério exclusivo, nesta investigação, estar matriculado regularmente em cursos de pós-graduação em uma determinada universidade. Por isso, sugerem-se novos estudos nos quais sejam controladas tais variáveis, uma vez que podem ter influenciado nos resultados desta tese.

Ainda, ao considerar os resultados do estudo 1, verifica-se que as publicações internacionais vêm avançando na avaliação do processo do aconselhamento de carreira. Entretanto, no âmbito nacional, constata-se a necessidade de maior investigação não só do processo, como também de resultados advindos de intervenções de carreira com adultos nas diversas abordagens

teóricas de carreira. Ainda, estudos que contemplem grupos diversos, uma vez que a maioria dos encontrados envolvem acadêmicos de graduação.

Ao refletir sobre as implicações desta tese para a prática, é possível afirmar que o ACC é uma metodologia que contribui para o desenvolvimento de carreira em acadêmicos de pós-graduação, com tendência de maior eficácia em clientes mais jovens e com pouca experiência profissional. Também, verificou-se que fatores associados à própria metodologia do ACC geram mudanças nas variáveis avaliadas, neste caso as tarefas de aconselhamento de carreira, reforçando a relevância da prática baseada em evidências. Além disso, os resultados da investigação oferecem uma contribuição a futuros estudos ao considerar os eventos críticos associados ao ACC, ampliando as investigações sobre os momentos significativos presentes no processo de intervenção de carreira.

Em suma, a presente tese apoia a eficácia do aconselhamento para a construção de carreira no desenvolvimento da adaptabilidade de carreira, respostas adaptativas e identidade vocacional, reforçando a relevância de avaliações com maior qualidade, com foco nas variáveis de comportamento vocacional e nos elementos que contribuem às mudanças. Além disso, destaca-se os modelos e memórias de infância, bem como a discussão do retrato de vida, como potencializadores ao processo de mudança, sendo possível afirmar que a metodologia narrativa do aconselhamento para a construção de carreira auxilia os clientes a definirem novas direções de carreira e a confirmarem tomadas de decisão efetivadas, por meio da reflexividade, autoconfiança e mudança de comportamento.

Referências

- Adler, J. M. (2012). Living into the story: Agency and coherence in a longitudinal study of narrative identity development and mental health over the course of psychotherapy. *Journal of Personality and Social Psychology, 102*(2), 367-389.
- Adler, J. M., Harmeling, L. H., & Walder-Biesanz, I. (2013). Narrative meaning making is associated with sudden gains in psychotherapy clients' mental health under routine clinical conditions. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 81*(5), 839-845.
- Allan, G., & Moffett, J. (2016). Professionalism in career guidance and counselling – How professional do trainee career practitioners feel at the end of a postgraduate programme of study? *British Journal of Guidance & Counselling, 44*(4), 447-465.
<http://dx.doi.org/10.1080/03069885.2015.1063111>
- Alston, M. J., Ehrig, J., Autry, A. M., Wagner, S. A., Kohl-Thomas, B. M., Allshouse, A. A., Gottesfeld, M., & Stephenson-Famy, A. (2018). Career expectations of obstetrics and gynecology residents and future residents. *Obstetrics and Gynecology, 132*, 1S-7S.
<https://doi.org/10.1097/AOG.0000000000002817>
- Ambiel, R. A. M., Barros, L. O., Pereira, E. C., Tofoli, L., & Bacan, A. (2017). Avaliação de processos de orientação profissional e de carreira: problemas e possibilidades. *Avaliação Psicológica, 16*(2), 12-136. <http://doi.org/10.15689/ap.2017.1602.02>
- Amundson, N. (2006). Challenges for career interventions in changing contexts. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 6*(1), 3-14. <https://doi.org/10.1007/s10775-006-0002-4>

- Audibert, A., & Teixeira, M. A. P. (2015). Escala de Adaptabilidade de Carreira: Evidências de validade em universitários brasileiros. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(1), 83-93.
- Barbosa, M. M. F., Oliveira, M. C., Melo-Silva, L. L., & Taveira, M. C. (2018). Delineamento e avaliação de um Programa de Adaptação Acadêmica no Ensino Superior. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 19(1), 61-74. <http://dx.doi.org/1026707/1984-7270/2019v19n1p61>
- Barclay, S. R., & Stoltz, K. B. (2016). The Life-Design Group: A case study assessment. *The Career Development Quarterly*, 64, 83-96. <https://doi.org/10.1002/cdq.12043>
- Bardagi, M. P., & Albanaes, P. (2015). Avaliação de intervenções vocacionais no Brasil: Uma revisão da literatura. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(2), 123-135. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v16n2/04.pdf>
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo* (7ª ed.). Edições 70.
- Barros, L. O., Moreira, T. C., Martins, G. H., & Ambiel, R. A. M. (2018). Avaliação da adaptabilidade de carreira em estudantes de pós-graduação *stricto sensu*. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 19(2), 177-184. <http://dx.doi.org/1026707/1984-7270/2019v19n2p177>
- Batista, V. G., & Ramalho, M. N. M. (2017). Trajetória e atuação profissional dos egressos dos programas de pós-graduação da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri. *Trabalho & Educação*, 26(3), 129-145.
- Behrens, E. L., & Nauta M, M. (2014). The Self-Directed Search as a stand-alone intervention with college students. *The Career Development Quarterly*, 62, 224-238. <http://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00081.x>

- Bendassolli, P. F. (2009). *Psicologia e Trabalho: Apropriações e significados*. Cengage Learning.
- Borges, M. A. P. (2021). *Pós-graduação lato sensu: Perspectivas dos sujeitos desta formação profissional* [Tese de Doutorado, Universidade Federal de Santa Catarina]. Repositório Institucional da Universidade Federal de Santa Catarina. <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/221307>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology, 3*(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Brown, S. D., Ryan Krane, N. E., Brecheisen, J., Castelino, P., Budisin, I., Miller, M., & Edens, L. (2003). Critical ingredients of career choice interventions: More analyses and new hypotheses. *Journal of Vocational Behavior, 62*, 411-428. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00052-0](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00052-0)
- Bullock-Yowell, E., Leavell, K. A., McConnell, A. E., Rushing, A. D., Andrews, L. M., Campbell, M. K., & Osborne, L. K. (2014). Career decision-making intervention with unemployed adults: When good intentions are not effective. *Journal of Employment Counseling, 51*, 16-30. <http://dx.doi.org/10.1002/j.2161-1920.2014.00038.x>
- Caputo, A., Fregonese, C., & Langher, V. (2020) The effectiveness of psychodynamic career counselling: A randomised control trial on the PICS programme. *Psychodynamic Practice, 26*(2), 136-165. <https://doi.org/10.1080/14753634.2020.1745676>
- Cardoso, P., Duarte, M. E., Gaspar, R., Bernardo, F., Janeiro, I. N., & Santos, G. D. (2016a). Life Design Counseling: A study on client's operations for meaning construction. *Journal of Vocational Behavior, 97*, 13-21. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.007>

- Cardoso, P., Gonçalves, M. M., Duarte, M. E., Silva, J., & Alves, D. (2016b). Life design counselling process and outcome: A case study with an adolescent. *Journal of Vocational Behavior, 93*, 58-66. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.01.002>
- Cardoso, P., Janeiro, I., & Duarte, M. (2017). Life design counselling group intervention with portuguese adolescents: A process and outcome study. *Journal of Career Development, 45*(2), 183-196. <https://doi.org/10.1177%2F0894845316687668>
- Cardoso, P., & Sales, C. (2019). Individualized career counseling outcome assessment: A case study using the personal questionnaire. *Career Development Quarterly, 67*, 21–32. <https://doi.org/10.1002/cdq.12160>
- Cardoso, P., Savickas, M. L., & Gonçalves, M. M. (2019). Innovative moments in career construction counseling: Proposal for an integrative model. *Career Development Quarterly, 69*(3), 192-208. <https://doi.org/10.1002/cdq.12190>
- Cardoso, P., Silva, J. R., Gonçalves, M. M., & Duarte, M. E. (2014). Narrative innovation in life design counseling: The case of Ryan. *Journal of Vocational Behavior, 85*, 276-286. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.001>
- Cardoso, P., Taveira, M., Biscaia, C., & Santos, G. (2012). Psychologists' dilemmas in career counselling practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 12*, 225-241. <https://doi.org/10.1007/s10775-012-9232-9>
- Chu, M. L., Creed, P. A., & Conlon, E. G. (2019). Work–study boundary congruence, contextual supports, and proactivity in university students who work: A moderated-mediation. *Journal of Career Development, 48*(2), 166-181. <https://doi-org.ez46.periodicos.capes.gov.br/10.1177%2F0894845319830253>
- Conselho Nacional de Saúde. (2016). *Resolução N° 510, de 07 de abril de 2016.*

- Creswell, J. W. (2010). *Métodos qualitativo, quantitativo e misto*. Artmed.
- Creswell, J. W. (2007). *Projeto de pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto* (2ª ed.). Artmed.
- Csikszetmihalyi, M., & Beattie, O. V. (1979). Life themes: A theoretical and empirical exploration of their origins and effects. *Journal of Humanistic Psychology*, 19, 45-63. <https://doi.org/10.1177/002216787901900105>
- Davidson, M. M., Nitzel, C., Duke, A., Baker, C., & Bovaird, J. A. (2012). Advancing career counseling and employment support for survivors: An intervention evaluation. *Journal of Counseling Psychology*, 59(2), 321-328. <http://dx.doi.org/10.1037/a0027965>
- Di Fabio, A. (2016). Life design and career counseling innovative outcomes. *The Career Development Quarterly*, 64, 35-48. <https://doi.org/10.1002/cdq.12039>
- Di Fabio, A., & Maree, J. G. (2012). Group-based life design counseling in an Italian context. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 100-107. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.06.001>
- Di Fabio, A., & Maree, J. G. (2013). Effectiveness of the career interest profile. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 110-123. <http://dx.doi.org/10.1002/j.2161-1920.2013.00030.x>
- Dimitrov, D. M., & Rumrill, P. D. (2003). Pre-test – post-test designs and measurement of Change. *Work*, 20, 159-165.
- Duarte, M. E. (2009). The psychology of life construction. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 259–266.
- Duarte, M. E. (2019). Histórico do campo de aconselhamento de carreira no life design. In M. A. Ribeiro, M. A. P Teixeira, & M. E. Duarte (Org.), *Life design: Um paradigma contemporâneo em orientação profissional e de carreira* (pp. 195-224). Vetor.

- Duarte, M. E., Lassance, M.C., Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J, Dauwalder, J-P., & Van Vianen, A. E. M. (2010). A construção da vida: Um novo paradigma para entender a carreira no século XXI. *Interamerican Journal of Psychology*, 44(2), 392-406.
- Elliott, R., & Timulak, L. (2005). Descriptive and interpretative approaches to qualitative research. In J. Miles & P. Gilbert (Eds.), *A handbook of research methods for clinical and health psychology* (pp. 147-159). Oxford University Press.
- Farsen, T. C., Fiorini, M. C., & Bardagi, M. (2017). Análises psicométricas de instrumentos validados em diversos contextos: O caso da Escala de Adaptabilidade de Carreira. *Revista Interinstitucional de Psicologia*, 10(2), 162-175.
- Fava, R. (2018). Replacement of predictive work by automation, robotisation and artificial intelligence causing the end of the employment relationship. In R. Fava (Ed.), *Work, education and artificial intelligence: The era of the versatile individual* (pp. 47-64). Penso.
- Fouad, N. A. (2017). The role of theory in improving evidence-based career interventions. In J. P. Sampson, E. Bullock-Yowell, V. C. Dozier, D. S. Osborn, & J. G. Lenz (Eds.), *Integrating theory, research, and practice in vocational psychology: Current status and future directions* (pp. 77-81). Florida State University Libraries.
- Geremia, H. C., Luna, I. N., & Sandrini, P. R. (2015). A escolha de psicólogos em cursar mestrado em Psicologia. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 35(3), 676-693. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-3703001142013>
- Giannone, Z. A., Gagnon, M. M., & Ko, H. C. (2018). Mentorship as a career intervention: An evaluation of a peer-mentoring program with canadian university psychology students. *Canadian Journal of Career Development*, 17(2), 4-24. [http://doi.org/ 10.13140 / rg.2.2.35634.76480](http://doi.org/10.13140/rg.2.2.35634.76480)

- Giddens, A. (1990). *Modernity and self-identity: Self and society in the late modern age*. Polity Press.
- Ginevra, M. C., Di Maggio, I., Nota, L., & Soresi, S. (2017). Stimulating resources to cope with challenging times and new realities: Effectiveness of a career intervention. *International Journal of Educational and Vocational Guidance, 17*, 77-96. <https://doi.org/10.1007/s10775-016-9331-0>
- Green, Z. A., Noor, U., & Hashemi, M. N. (2020). Furthering proactivity and career adaptability among university students: Test of intervention. *Journal of Career Assessment, 28*, 402-424. <http://doi: 10.1177/1069072719870739>
- Gu, J., Levin, J., & Luo, Y. (2018). Reproducing “academic successors” or cultivating “versatile experts”: Influences of doctoral training on career expectations of Chinese PhD students. *Higher Education, 76*, 427-447. <http://dx.doi.org/10.1007/s10734-017-0218-x>
- Guichard, J. (2016). Reflexivity in life design interventions: Comments life and career design dialogues. *Journal of Vocational Behavior, 97*, 78-83. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.08.001>
- Han, J., Rabley, A., Vlasak, A., Bozorgmehri, S., Bird, V., & Moy, L. (2019). Career expectations and preferences of urology residency applicants. *Urology, 123*, 44-52. <https://doi.org/10.1016/j.urology.2018.07.070>
- Hartung, P. J., & Vess, L. (2016). Critical moments in career construction counseling. *Journal of Vocational Behavior, 97*, 31-39.
- Hechtlinger, S., & Gati, I. (2019). Reducing dysfunctional career decision-making beliefs: Gender differences in the effectiveness of a group intervention. *Journal of Counseling Psychology, 66*(4), 449–460. <http://dx.doi.org/10.1037/cou0000330>

- Henstra, D., & McGowan, R. (2016). Millennials and public service: An exploratory analysis of graduate student career motivations and expectations. *Public Administration Quarterly*, 40(3), 78-104.
- Herman, S. (2010). Career HOPES: An internet-delivered career development intervention. *Computers in Human Behavior*, 26, 339-344. <http://dx.doi.org/10.1016/j.chb.2009.11.003>
- Herr, E. L. (2008). Abordagens às intervenções de carreira: perspectiva histórica. In M. C. Taveira & J. T. Silva (Org.), *Psicologia vocacional: Perspectivas para a intervenção* (pp. 13-27). Imprensa da Universidade de Coimbra.
- Hill, C. E., Knox, S., Thompson, B. J., Nutt, W. E., Hess, S. A., & Ladany, N. (2005). Consensual qualitative research: An update. *Journal of Counseling and Development*, 52, 196-205. doi:10.1037/0022-0167.52.2.196.
- Hill, C. E., Thompson, B. J., & Williams, E. (1997). A guide to conducting consensual qualitative research. *The Counseling Psychologist*, 25, 517-572.
- Hill, C. E., & Williams, E. N. (2000). The process of individual therapy. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (3rd ed., pp. 670-710). John Wiley.
- Holland, J. L., Daiger, D. C., & Power, P. G. (1980). *My Vocational Situation: Description of an experimental diagnostic form for the selection of vocational assistance*. Consulting Psychologists Press.
- Holland, J. L., Johnston, J. A., & Asama, N. F. (1993). The Vocational Identity Scale: A diagnostic and treatment tool. *Journal of Career Assessment*, 1(1), 1-12. <https://doi.org/10.1177/106907279300100102>

- Jacobson, N. S., & Truax, P. (1991). Clinical significance: A statistical approach to defining meaningful change in psychotherapy research. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 59*, 12-19. <https://doi.org/10.1037/0022006X.59.1.12>
- Jacquín, J., & Juhel, J. (2015). An individual mixed-evaluation method for career intervention. *The Career Development Quarterly, 65*, 16-28. <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2015.02041>
- Johnson, K. A., Broyles, T. W., & Hammond, M. S. (2018). Career intervention effects on agricultural students' career development at an 1890 Land-Grant Institution. *NACTA Journal, 62*(2), 135-141.
- Khokhar, A. J. (2020). Women representation in textbooks in pakistan: Impact on career and study choices of female students enrolled in the postgraduate programmes. *Pakistan Journal of Women's Studies: Alam-e-Niswan, 27*(2), 35-50.
- Koen, J. Klehe, U. C., & Vianen, A. E. M. V. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior, 81*, 395-408. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Langher, V., Nannini, V., & Caputo, A. (2018). What do university or graduate students need to make the cut? A meta-analysis on career intervention effectiveness. *Journal of Educational, Cultural and Psychological Studies, 17*, 21-43. <http://dx.doi.org/10.7358/ecps-2018-017-lang>
- Larsen, D., Flesaker, K., & Stege, R. (2008). Qualitative interviewing using interpersonal process recall: Investigating internal experiences during professional-client conversations. *International Journal of Qualitative Methods, 7*(1), 18-37. <https://doi.org/10.1177/160940690800700102>

- Leierer, S. J., Wilde, C. K., Peterson, G. W., & Reardon, R. C. (2016). The Career Decision State and Rehabilitation Counselor Education Programs. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 59(3), 133–142. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0034355215579278>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.1.36>
- Leonardi, J. L., & Meyer, S. B. (2015). Prática baseada em evidências em psicologia e a história da busca pelas provas empíricas da eficácia das psicoterapias. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 35(4), 1139-1156. <https://doi.org/10.1590/1982-3703001552014>
- Lilgendahl, J. P., & McAdams, D. P. (2011). Constructing stories of self-growth: How individual differences in patterns of autobiographical reasoning relate to well-being in midlife. *Journal of Personality*, 79(2), 391-428.
- Lindo, N. A., Peggy, L. C., Blalock, S., Conner, C., Edwards, J., Spellings, M., Webster, L., & Opiola, K. (2020). Students' perceptions of career counselling: An examination of a graduate curriculum in the United States. *Journal of Guidance & Counselling*, 48(6), 803-814. <https://doi.org/10.1080/03069885.2019.1679350>
- Linkes, S., Ezekiel, F., Lerch, A., & Meadow, S. K. (2018). Group career counselling for international students: Evaluation and promising practices. *Journal of Career Development*, 17(2), 45-58. <https://ir.lib.uwo.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=1020&context=ctlpub>
- Littman-Ovadia, H., Lazar-Butbul, V., & Benjamin, B. A. (2013). Strengths-based career counseling: Overview and initial evaluation. *Journal of Career Assessment*, 22(3), 403-419. <https://doi.org/10.1177/1069072713498483>

- Maciel, R. G. A., & Nogueira, H. G. P. (2012). Mestrado profissional: Desenvolvimento pessoal e profissional. *Revista Brasileira de Pós-Graduação*, 9(17), 461-487. <https://doi.org/10.21713/2358-2332.2012.v9.299>
- Magalhães, M. O. (2011). Quinta demanda-chave para a orientação profissional: Como ajudar o indivíduo a entender e enfrentar as múltiplas transições em sua carreira? Enfoque transacional. In M. A. Ribeiro & L. L. Melo-Silva (Org.), *Compêndio de orientação profissional e de carreira* (Vol. 1, pp. 195-224). Vetor.
- Marciniak, J., Johnston, C. S., Steiner, R., & Hirschi, A. (2020). Career preparedness among adolescents: A review of key components and directions for future research. *Journal of Career Development*. <https://doi.org/10.1177/0894845320943951>
- Maree, J. G. (2016). How career construction counseling promotes reflection and reflexivity: Two case studies. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 22-30. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.009>
- Maree, J. G. (2010). *The Career Interest Profile (CIP)* (3rd ed.). Jopie van Rooyen & Partners.
- Maree, J. G., Gerryts, E. W., Fletcher, L., & Olivier, J. (2019). Using career counselling with group life design principles to improve the employability of disadvantaged young adults. *Journal of Psychology in Africa*, 29(2), 110-120. <https://doi.org/10.1080/14330237.2019.1594646>
- Maree, J. G., & Twigge, A (2016). Career and self-construction of emerging adults: The value of life designing. *Frontiers in Psychology*, 6, 1-12. <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2015.02041>
- Marquezan, L. P., & Savegnago, C. L. (2020). O mestrado profissional no contexto da formação continuada e o impacto na atuação dos profissionais da educação. *Revista Internacional de Educação Superior*, 6, 1-22. <https://doi.org/10.20396/riesup.v6i0.8654993>

- McAdams, D. P. (1993). *As histórias pelas quais vivemos: Mitos pessoais e a formação do eu*. The Guilford Press.
- Melnik, T., Souza, W. F., & Carvalho, M. R. (2014). A importância da prática da psicologia baseada em evidências: Aspectos conceituais, níveis de evidência, mitos e resistências. *Revista Costarricense de Psicología, 33*(2), 79-92.
- Melo-Silva, L. L. (2011). Intervenção e avaliação em orientação profissional e de carreira. In M. A. Ribeiro & L. L. Melo-Silva (Org.), *Compêndio de orientação profissional e de carreira* (Vol. 2, pp. 155-192). Vetor.
- Mendes, K. D. S., Silveira, R. C. C. P., & Galvão, C. M. (2008). Revisão integrativa: Método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. *Texto & Contexto Enfermagem, 17*(4), 758-764. <https://doi.org/10.1590/S0104-07072008000400018>.
- Mulawarman, M., Munawaroh, E., & Nugraheni, E. P. (2016). Effectiveness of solution focus brief counseling approach (SFBC) in developing student career adaptability. *The International Journal of Counseling and Education, 1*(1), 9-14. <http://doi.org/10.23916/10-15.0016.11-i33b>
- Nascimento, V. S. O. (2017). O bacharel e a docência: As influências da pós-graduação na carreira profissional. *Holos, 33*(2), 280-289. <https://doi.org/10.15628/holos.2017.5738>
- Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2005). Evaluation of career planning services. In: S. G. Niles & J. Harris-Bowlsbey (Org.), *Career development interventions in the 21th century* (pp. 410-423). Pearson Merrill Prentice Hall.
- Obi, P. O. (2015). Constructionist career counseling of undergraduate students: An experimental evaluation. *Journal of Vocational Behavior, 88*, 215-219. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.009>

- Obi, O. P. (2016). Constructionist career and entrepreneurship counseling at the senior secondary in Nigeria. *Journal of Research in Humanities and Social Science*, 4(10), 31-37.
- Oliveira, J. F. (2015). A pós-graduação e a pesquisa no Brasil: Processos de regulação e de reconfiguração da formação e da produção do trabalho acadêmico. *Práxis Educativa*, 10(2), 343-363. <https://doi.org/10.5212/PraxEduc.v.10i2.0004>
- Oliveira, C. T., Teixeira, M. A. P., & Dias, A. C. G. (2016). Revisão sistemática da literatura sobre características de intervenções em carreira. *Revista de Psicologia da IMED*, 9(2), 125-141. <https://orcid.org/0000-0003-2312-3911>
- Oliveira, L. B., & Tenório, J. M. M. (2020). A percepção de egressos da pós-graduação em administração sobre o curso e seu impacto sobre a carreira e a empregabilidade. *Revista GUAL*, 13(3), 75-97. <http://dx.doi.org/10.5007/1983-4535.2020v13n3p75>.
- Oliveira, S. P., Amâncio Filho, A., & Pinto, I. V. (2014). Características e expectativas dos inscritos no processo seletivo do mestrado profissional em Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. *Revista Brasileira de Pós-Graduação*, 11(24), 589-603. <https://doi.org/10.21713/2358-2332.2014.v11.440>
- Oliveira-Silva, L. C. (2021). Conceitos e definições em carreira. In L. C. Oliveira-Silva & E. D. B. Campos (Org.), *Psicologia da carreira: Práticas em orientação, desenvolvimento e coaching de carreira* (pp. 15-35). Vetor.
- Öztemel, K., & Akyol, E. Y. (2020). From adaptive readiness to adaptation results: Implementation of student career construction inventory and testing the career construction model of adaptation. *Journal of Career Assessment*, 29(1), 54-75. <https://doi.org/10.1177%2F1069072720930664>
- Peña-Calvo, J. V., Inda-Caro, M., Rodríguez-Menéndez, C., & Fernández-García, C. M. (2016).

- Perceived supports and barriers for career development for second-year STEM students. *Journal of Engineering Education*, 105(2), 341-365. <https://doi-org.ez46.periodicos.capes.gov.br/10.1002/jee.20115>
- Perdrix, S., Stauffer, S., Masdonati, J., Massoudi, K., & Rossier, J. (2012). Effectiveness of career counselling: A one-year follow-up. *Journal of Vocational*, 80, 565-578. <http://doi:10.1016/j.jvb.2011.08.011>
- Pinto, J. C., Loureiro, N., & Taveira, M. C. (2015). Psychological intervention in portuguese college students: Effects of two career self-management seminars. *Journal of College Student Development*, 56(5), 518-524. <https://doi.org/10.1353/csd.2015.0055>
- Pinto, J. C., & Taveira, M. C. (2011). Análise do processo de consulta psicológica: Estudo das reacções dos clientes ao processo terapêutico. In M. C. Taveira (Org.), *Estudos de psicologia vocacional* (pp. 239-251). Almedina.
- Pinto, T. M. G., & Castanho, M. I. S. (2012). Sentidos da escolha e da orientação profissional: Um estudo com universitários. *Estudos de Psicologia*, 29(3), 395-413. <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2012000300010>
- Reh fuss, M. C., Del Corso, J., Galvin, K., & Wykes, S. (2011). Impact of the career style interview on individuals with career concerns. *Journal of Career Assessment*, 19, 405-419. <https://doi.org/10.1177/1069072711409711>
- Ribeiro, M. A. (2011). Sexta demanda-chave para a orientação profissional: Como ajudar o indivíduo a construir dinamicamente sua carreira em um mundo em transição? In M. A. Ribeiro & L. L. Melo- Silva (Org.), *Compêndio de orientação profissional e de carreira* (Vol. 2, pp. 167-196). Vetor.

- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behaviour, 98*, 17-34. <http://doi:10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Sampson Jr., J. P., McClain, M. C., Musch, E., & Reardon, R. C. (2013). Variables affecting readiness to benefit from career interventions. *The Career Development Quarterly, 61*, 98-109. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00040.x>
- Santilli, S., Nota, L., & Hartung, P. J. (2019). Efficacy of a group career construction intervention with early adolescent youth. *Journal of Vocational Behavior, 111*, 49-58. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.007>
- Santos, A. F. O., & Melo-Silva, L. L. (2011). Motivos da procura por orientação de carreira em adultos: Um estudo preliminar. *Avaliação Psicológica, 10*(2), 129-137.
- Santos, P. (2010). Adaptation and validation of a Portuguese version of Vocational Identity Scale. *Revista Galego-Portuguesa de Psicología e Educación, 18*, 147-162.
- Savickas, M. L. (2001). A developmental perspective on vocational behaviour: Career patterns, salience, and themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 1*, 49-57. <https://doi.org/10.1023/A:1016916713523>
- Savickas, M. L. (2004). Um modelo para a avaliação de carreira. In L. M. Leitão (Org.), *Avaliação psicológica em orientação escolar e profissional* (pp. 21-42). Quarteto.
- Savickas, M. L. (2005). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 147-183). John Wiley & Sons.

- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147-183). Wiley.
- Savickas, M. L. (2019a). *Career construction theory: Life portraits of attachment, adaptability, and identity*. OH.
- Savickas, M. L. (2019b). *Career construction counseling manual*. OH.
- Savickas, M. L. (2015). *Life-design counseling manual*. Recuperado em 20 outubro 2020, de <http://www.vocopher.com/LifeDesign/LifeDesign.pdf>
- Savickas, M. L. (2017). *Manual de aconselhamento em projeto de vida: Life design* (M. P. Brocchi, Trad.). Vetor.
- Savickas, M. L., & Hartung, P. J. (2012). *My Career Story: An autobiographical workbook for life career success*. Recuperado em 20 outubro 2020, de www.vocopher.com
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. V., & Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). The Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Savickas, M. L., Porfeli, E. J., Hiltonc, T. L., & Savickas, S. (2018). The Student Career Construction Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 138-152. <http://doi/10.1016/j.jvb.2018.01.009>

- Setlhare-Meltor, R., & Wood, L. (2016). Using life design with vulnerable youth. *The Career Development Quarterly*, 64, 64-74.
- Silva, T. C., & Bardagi, M. P. (2015). O aluno de pós-graduação stricto sensu no Brasil: Revisão da literatura dos últimos 20 anos. *Revista Brasileira de Pós-Graduação*, 12(29), 683-714. <https://doi.org/10.21713/2358-2332.2015.v12.853>
- Silveira, A. A. (2013). *Escala de Adaptabilidade de Carreira: Evidências de validade e fidedignidade em uma amostra de universitários brasileiros* [Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul]. Repositório Institucional da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/95379>
- Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelecimentos de Ensino Superior no Estado de São Paulo. (2020). *Pesquisa sobre a pós-graduação*. Recuperado em 20 abril 2020, de <https://www.semesp.org.br/imprensa/crise-e-medo-de-desemprego-levam-a-aumento-de-74-de-alunos-em-cursos-lato-sensu/>
- Sistema de Informações Georreferenciadas da Capes. (2021). *Indicadores*. Recuperado em 20 abril 2020, de <https://geocapes.capes.gov.br/geocapes/>.
- Souza, M. T., Silva, M. D., & Carvalho, R.C. (2010). Revisão integrativa: O que é e como fazer? *Einstein*, 8(1), 102-106. <https://doi.org/10.1590/S1679-45082010RW1134>
- Souza, T. S. L., & Teixeira, M. A. P. (2020). Avaliação dos efeitos do Minha História de Carreira para construção de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 21(1), 29-39, http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n104_29
- Spokane, A. R. (2004). Avaliação das intervenções de carreira. In L. M. Leitão (Org.), *Avaliação psicológica em orientação escolar e profissional* (pp. 455-476). Quarteto.

- Spokane, A. R., & Nguyen, D. (2016). Progress and prospects in the evaluation of career assistance. *Journal of Career Assessment*, 24(1), 3-25. <http://doi.org/10.1177/1069072715579665>
- Stachiu, M., & Tagliamento, G. (2016). *Coaching de carreira e psicologia social: Análise de uma intervenção. Temas em Psicologia*, 24(3), 791-804. <http://dx.doi.org/10.9788/tp2016.3-01>
- Stauffer, S. D., Perdrix, S., Masdonati, J., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). Influence of clients' personality and individual characteristics on the effectiveness of a career counselling intervention. *Australian Journal of Career Development*, 22(1) 4-13. <https://doi.org/10.1177/1038416213480495>
- Steiner, K. L., Pillemer, D. B., & Thosen, D. K. (2019). Writing about life story chapters increases self-esteem: Three experimental studies. *Journal of Personality*, 87(5), 962-980. <https://doi.org/10.1111/jopy.12449>
- Super D. (1957). *The psychology of careers*. Harper and Row.
- Super D. (1980). Life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Taveira, M. C., & Pinto, J. C. (2008). Gestão pessoal da carreira no ensino superior. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 60(3), 77-91.
- Tian, X., Hou, Z., Wang, D., Savickas, S., Cao, Y., & Jia, Y. (2020). Counselor actions to facilitate client change during life-design counseling. *The Career Development Quarterly*, 68, 48-62. <https://doi.org/10.1002/cdq.12212>
- Timulak, L. (2010). Significant events in psychotherapy: An update of research findings. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 83, 421-447. <https://doi.org/10.1348/147608310X499404>

- Thrift, M. M., Ulloa-Heath, J., Reardon, R. C., & Peterson, G. W (2012). Career interventions and the career thoughts of Pacific Island college students. *Journal of Counseling & Development, 90*, 169-176. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00022.x>
- Tokar, D. M., Savickas, M. L., & Kaut, K. P. (2020). A test of the career construction theory model of adaptation in adult workers with chiari malformation. *Journal of Career Assessment, 28*(3), 381-401. <http://doi: 10.1177/1069072719867733>
- Torraco, R. J (2016). Writing integrative literature reviews: Using the past and present to explore the future. *Human Resource Development, 25*, 1-25. <https://doi.org/10.1177/1534484316671606>
- Valle, J. A. (2008). Ferramentas e técnicas de gerenciamento (4^a ed.). Brasport.
- Van Der Weijden, I., Teelken, C., & Boer, M. (2016). Career satisfaction of postdoctoral researchers in relation to their expectations for the future. *Higher Education, 72*, 25-40. <https://dx.doi.org/10.1007/s10734-015-9936-0>
- Wahyuni, S., Yusu, A., & Efendi, Z. M. (2017). The effectiveness of group guidance with modelling in increasing the maturity of career choice. *International Journal of Research in Counseling and Education, 1*(1), 37-46. <http://doi.org/ 10.24036/0011za0002>
- Wang, Y., & Lee, Y. (2015). The effectiveness of two positive career counseling modules for working parents in Taiwan. *Journal of Employment Counseling, 54*, 23-37. <https://doi.org/10.1002/joec.12048>
- 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.
- Whiston, S. C., Rossier, J., & Barón, P. (2016). The working alliance in career counseling. *Journal of Career Assessment, 24*, 591-604. <https://doi.org/10.1177/1069072715615849>

- Whiston, S. C., Yue Li, N. G. M., & Wright, L. (2017). Effectiveness of career choice interventions: A meta-analytic replication and extension. *Journal of Vocational Behavior*, *100*, 175-184. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.010>
- Whitaker, L. A., Phillips, J. C., & Tokar, D. M. (2004). Influencing client expectations about career counseling using a videotaped intervention. *Career Development Quarterly*, *52*, 309-322. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2004.tb00948.x>
- World Economic Forum. (2020). The future of jobs report 2020. Resource Document. *World Economic Forum*. Recuperado em 28 outubro 2020, de http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf.
- Zanelli, J. C., Silva, N., & Soares, D. H. P. (2010). *Orientação para a aposentadoria nas organizações: Construção de projetos para o pós-carreira*. Artmed.

Anexos

Anexo A – Questionário sociodemográfico, educacional e profissional

Este questionário faz parte do projeto de pesquisa de doutorado do Programa de Pós-Graduação em Psicologia – UFSC, intitulado: “**Aconselhamento para a construção de carreira: avaliação da intervenção em acadêmicos de programas de pós-graduação em administração**”. Assim, pedimos sua colaboração, respondendo a este questionário. Cabe destacar que as informações são anônimas e serão tratadas com sigilo e ética.

A- Informações de caracterização:

Nome completo: _____

Idade: _____

Sexo: () M () F

Estado Civil: () Solteiro () Casado () Divorciado/separado () Viúvo () União estável

Você possui filhos? () Não () Sim Caso sim, quantos? _____

Com quem você mora? () Sozinho () Com os pais () Amigos () Companheiro(a)

Em qual cidade reside? _____

Renda familiar: () até 3 salários mínimos () 4 a 6 salários mínimos () 7 a 9 salários mínimos
() 10 ou mais salários mínimos

B- Informações educacionais e profissionais:

1. Curso de formação na graduação e ano de conclusão:

Nome do Curso 1: _____ Ano de conclusão _____

Nome do Curso 2: _____ Ano de conclusão _____

2. Graduação em instituição: () Pública () Privada

3. Em qual programa de pós-graduação você está vinculado?

MBA

Mestrado acadêmico

Mestrado profissional

Doutorado acadêmico

4. Semestre e ano de entrada no Programa de pós-graduação: _____

5. Você trabalha concomitantemente ao mestrado? Sim Não

Caso sim, informe:

Área: _____ Cargo: _____

6. Quanto tempo está inserido no mercado de trabalho?

C- Informações de Carreira:

7. Você já participou de alguma intervenção em carreira? Sim Não

Caso sim, em qual momento? Ensino Médio Graduação Particular

Pela empresa Coaching outros, quais? _____

Caso sim, em qual mês e ano participou da intervenção de carreira: _____

8. Você tem interesse em participar do Programa de Aconselhamento de Carreira, oferecido pelo curso de Psicologia?

Sim Não

Caso sim, quais suas expectativas com o programa?

9. Caso sua resposta à questão 8 foi afirmativa, por favor escreva seu endereço de e-mail e telefone para contato:

E-mail: _____

Telefone: _____

10. Há mais alguma informação, dúvida ou sugestão que queira acrescentar?

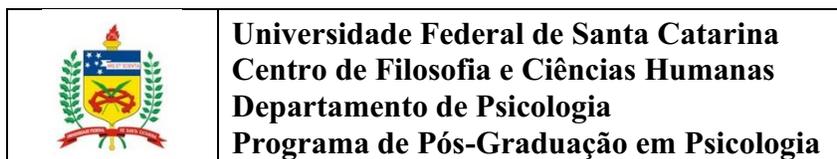
Desde já, agradecemos sua participação e colaboração!

Pesquisador responsável: Iúri Novaes Luna, Dr. / e-mail: Iuri.luna@ufsc.br

Pesquisadora assistente: Rosana Marques da Silva Rampazzo, MSc / e-mail: marques@univali.br

Anexo B – Termos de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Página 1 de 6

**Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE****(grupo intervenção)**

Gostaríamos de convidá-lo(a) a participar da Pesquisa de Doutorado do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFSC, intitulada **“Aconselhamento para a construção de carreira: avaliação da intervenção em acadêmicos de programas de pós-graduação em administração”**. O objetivo da pesquisa é avaliar o processo de aconselhamento para a construção de carreira (ACC) e seus resultados na adaptabilidade, respostas adaptativas e identidade vocacional em acadêmicos de programas de pós-graduação em administração. O programa de aconselhamento de carreira foi desenvolvido por Savickas (2015) e tem sido realizado em diversos países. Este estudo será conduzido pela psicóloga e doutoranda Rosana Marques da Silva Rampazzo, sob orientação do professor Iuri Novaes Luna, Dr. Os resultados produzirão tese, apresentações em congressos e artigos científicos.

Você será convidado a participar de um programa de aconselhamento de carreira nas dependências da Universidade objeto deste estudo, com duração de três sessões individuais de uma a duas horas cada, realizadas semanalmente (as duas primeiras) e mensalmente (a última sessão). Além da presença em todas as sessões, sua participação demanda o preenchimento de quatro instrumentos: a) Questionário sociodemográfico, educacional e profissional, b) Escala de

adaptabilidade de carreira - EAC; c) Inventário de construção de carreira - ICC, d) Inventário de Identidade Vocacional - IV.

O preenchimento das EAC, ICC e IV será realizado na primeira e na última sessão do programa de aconselhamento de carreira e deverá ter duração aproximada de 30 minutos. Na última sessão também será solicitada sua participação para responder a uma entrevista de avaliação do programa de aconselhamento de carreira. Após 90 dias meses da finalização do programa de aconselhamento, você será convidado a responder novamente as escalas EAC, ICC e IV, bem como a entrevista.

Cabe destacar que os dias e horários referentes às sessões do aconselhamento de carreira, bem como à aplicação dos instrumentos serão negociados com o pós-graduando, respeitando sua disponibilidade. Ainda, cabe esclarecer que a intervenção e a aplicação das escalas serão conduzidas por uma psicóloga com experiência no aconselhamento para a construção de carreira. A entrevista será realizada pela assistente de pesquisa.

As sessões serão gravadas e filmadas, mediante a autorização do participante, uma vez que os dados das sessões serão transcritos e analisados, visando atender aos objetivos da pesquisa. Ressalta-se a necessidade da filmagem e gravação para que a assistente de pesquisa e a psicóloga que conduzirá a intervenção, verifiquem juntas os procedimentos adotados nas sessões, considerando a comunicação verbal e não verbal do participante e da psicóloga decorrentes da intervenção, uma vez que se trata da validação no Brasil de uma metodologia já validada no exterior, sendo necessária o cumprimento das etapas da referida metodologia. Estas informações serão transmitidas aos participantes, sendo garantida a manutenção do sigilo de sua imagem e voz. Quanto aos riscos da pesquisa, poderão ocorrer possíveis constrangimentos ao expor seus

pensamentos, sentimentos e opiniões; a mobilização emocional ocasionada ao falar sobre o tema; a falta de motivação para participar da pesquisa; a quebra de sigilo da privacidade e da confidencialidade dos dados; além do tempo do participante para a realização desta. Caso seja necessário, os participantes serão acolhidos pela psicóloga que conduzirá os atendimentos e, se necessário, pela assistente de pesquisa que detém domínio de técnicas de manejo de situações emocionais reconhecidas pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP) como práticas do profissional de Psicologia. Todavia, esta pesquisa buscará trabalhar de forma a evitar a ocorrência de danos, bem como buscará não ferir sua singularidade, respeitando-o em todas as suas dimensões. Ainda, a assistente de pesquisa e o pesquisador responsável cuidarão para garantir a manutenção do sigilo das informações coletadas, de sua imagem e voz, uma vez que todos os materiais coletados ficarão sob responsabilidade da assistente de pesquisa, que os manterá guardados em armário chaveado, com acesso de sua exclusividade. Cabe destacar, ainda, que você terá acesso ao registro do consentimento sempre que solicitar. Uma via deste termo ficará com você e a outra com a assistente de pesquisa.

Sua participação é voluntária e não remunerada, ou seja, você não receberá nenhum tipo de recompensa financeira. Possíveis dúvidas podem ser esclarecidas antes e durante o curso do estudo. É garantido o seu direito de recusar a participação, bem como de interrompê-la a qualquer momento, sem qualquer prejuízo a você. Na ocorrência de algum desconforto, você deverá informar à psicóloga ou à assistente de pesquisa que prestará o suporte psicológico necessário, individualmente.

Como benefícios da pesquisa, encontra-se a possibilidade de discutir suas problemáticas de carreira e definir direções conscientes, favorecendo o bem-estar e qualidade de vida. Ainda, os

resultados visam favorecer a implantação de uma IC de carreira destinada ao público mestrando, como um serviço a ser oferecido pela universidade objeto do estudo.

Todos os participantes deste estudo receberão a devolutiva dos resultados individualmente, assim como os dados gerais. Os resultados serão apresentados às Coordenações dos Programas de Pós-Graduação envolvidos, por meio de slides e entrega da tese final. Caso os participantes desejem receber a tese final, esta será encaminhada por e-mail e a pesquisadora estará disponível para maiores esclarecimentos.

Os procedimentos metodológicos a serem adotados obedecerão aos preceitos éticos implicados em pesquisas envolvendo seres humanos nas ciências humanas e sociais, conforme normatização da Resolução 510/2016, do CNS - Conselho Nacional de Saúde. Conforme legislação vigente e amplamente consubstanciada, ressalta-se que eventuais despesas financeiras provenientes da pesquisa possuem garantia de ressarcimento, e que possíveis eventuais danos decorrentes da pesquisa, de natureza material ou imaterial, também serão indenizados.

Esta pesquisa foi submetida e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC – CEPESH, órgão colegiado interdisciplinar, deliberativo, consultivo e educativo, criado para defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos. Portanto, em caso de dúvidas relacionadas aos procedimentos éticos da pesquisa, favor entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Santa Catarina pelo telefone (48) 3721-6094, pelo e-mail cep.propesq@contato.ufsc.br, ou, presencialmente na Rua Desembargador Vitor Lima 222, sala 401 (Prédio Reitoria II), Florianópolis/SC - 88040-400. O pesquisador

responsável, bem como a assistente de pesquisa são as pessoas com quem você deve contar, no caso de dúvidas em relação ao estudo ou sobre os seus direitos como participante. Quaisquer informações adicionais sobre a pesquisa, em qualquer momento, poderão ser obtidas por meio dos seguintes contatos:

Pesquisador Responsável:

Dr Iuri Novaes Luna - (48) 9 99087791 – iuri.luna@ufsc.br

Universidade Federal de Santa Catarina - Centro de Filosofia e Ciências Humanas - Campus

Universitário Trindade – Florianópolis/SC - CEP: 88040-500 .

Assinatura do pesquisador responsável: _____

Assistente de Pesquisa:

Rosana Marques da Silva Rampazzo- (047) 9 92301330. marques@univali.br

Universidade do Vale do Itajaí - Escola de Ciências da Saúde – Campus Itajaí – Itajaí/SC.

Assinatura da assistente de pesquisa: _____

Desde já, agradecemos sua participação.

Consentimento pós-informado

Eu, _____, portador da carteira de identidade ou CPF nº _____ recebi informações sobre esta pesquisa. Li e compreendi as informações fornecidas sobre minha participação e a realização do Programa **“Aconselhamento para a construção de carreira: avaliação da intervenção em acadêmicos de programas de pós-graduação em administração”**. Tenho vontade em participar deste estudo e estou de acordo em fornecer minhas informações para serem utilizadas no mesmo. Minha participação será voluntária. Sei que tenho a liberdade de desistir de participar a qualquer momento. Estou recebendo uma via deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

_____, _____ de _____ de _____.

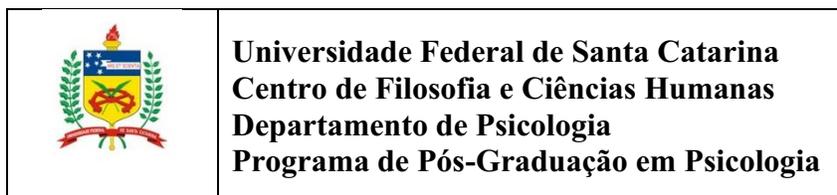
Assinatura do(a) participante: _____

Iuri Novaes Luna (Dr)

Assinatura do pesquisador responsável: _____

Rosana Marques da Silva Rampazzo

Assinatura da assistente de pesquisa: _____



Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE

(Grupo controle)

Gostaríamos de convidá-lo(a) a participar da Pesquisa de Doutorado do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFSC, intitulada “**Aconselhamento para a construção de carreira: avaliação da intervenção em acadêmicos de programas de pós-graduação em administração**”. O objetivo da pesquisa é avaliar o processo de aconselhamento para a construção de carreira (ACC) e seus resultados na adaptabilidade, respostas adaptativas e identidade vocacional em acadêmicos de programas de pós-graduação em administração. O programa de aconselhamento de carreira foi desenvolvido por Savickas (2015) e tem sido realizado em diversos países. Este estudo será conduzido pela psicóloga e doutoranda Rosana Marques da Silva Rampazzo, sob orientação do professor Iuri Novaes Luna. Os resultados produzirão teses, apresentações em congressos e artigos científicos.

Sua participação na referida pesquisa envolve preencher quatro instrumentos: a) Questionário sociodemográfico, educacional e profissional, b) Escala de adaptabilidade de carreira - EAC; c) Inventário de construção de carreira - ICC, d) Inventário de Identidade Vocacional - IV. O preenchimento das escalas será realizado em três momentos. O segundo

momento acontecerá em torno de seis semanas após o primeiro momento e o terceiro acontecerá 90 dias após o segundo momento, onde você deverá responder novamente aos instrumentos: EAC, ICC e IV. Cabe destacar que os dias e horários à aplicação dos instrumentos serão negociados com o pós-graduando, respeitando sua disponibilidade.

Sua participação é voluntária e não remunerada, ou seja, você não receberá nenhum tipo de recompensa financeira. Possíveis dúvidas podem ser esclarecidas antes e durante o curso do estudo. É garantido o seu direito de recusar a participação, bem como de interrompê-la a qualquer momento, sem qualquer prejuízo a você. Na ocorrência de algum desconforto, você deverá informar a assistente de pesquisa, que prestará, individualmente, o suporte psicológico necessário.

Quanto aos riscos da pesquisa, poderão ocorrer possíveis constrangimentos ao expor seus pensamentos, sentimentos e opiniões; a mobilização emocional ocasionada ao falar sobre o tema; a falta de motivação para participar da pesquisa; a quebra de sigilo da privacidade e da confidencialidade dos dados; além do tempo do participante para a realização desta. Caso seja necessário, os participantes serão acolhidos pela assistente de pesquisa que detém domínio de técnicas de manejo de situações emocionais reconhecidas pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP) como práticas do profissional de Psicologia. Todavia, esta pesquisa buscará trabalhar de forma a evitar a ocorrência de danos, bem como buscará não ferir sua singularidade, respeitando-o em todas as suas dimensões. Ainda, a assistente de pesquisa e o pesquisador responsável cuidarão para garantir a manutenção do sigilo das informações coletadas, uma vez que todos os materiais coletados ficarão sob responsabilidade da assistente de pesquisa, que os manterá guardados em armário chaveado, com acesso de sua exclusividade. Cabe destacar, ainda, que

você terá acesso ao registro do consentimento sempre que solicitar. Uma via deste termo ficará com você e a outra com a assistente de pesquisa.

Como benefícios, ao final da pesquisa, você será convidado a participar do Programa de Aconselhamento de Carreira, como possibilidade de discutir suas problemáticas de carreira e definir direções conscientes, favorecendo o bem-estar e qualidade de vida. Ainda, os resultados visam favorecer a implantação de um programa de intervenção de carreira destinado ao público mestrando, como um serviço a ser oferecido pela universidade objeto do estudo.

Todos os participantes deste estudo receberão a devolutiva dos resultados individualmente, assim como os dados gerais. Os resultados serão apresentados às Coordenações dos Programas de Pós-Graduação envolvidos, por meio de slides e entrega da tese final. Caso os participantes desejem receber a tese final, esta será encaminhada por e-mail e a pesquisadora estará disponível para maiores esclarecimentos.

Os procedimentos metodológicos a serem adotados obedecerão aos preceitos éticos implicados em pesquisas envolvendo seres humanos nas ciências humanas e sociais, conforme normatização da Resolução 510/2016, do CNS - Conselho Nacional de Saúde. Conforme legislação vigente e amplamente consubstanciada, ressalta-se que eventuais despesas financeiras provenientes da pesquisa possuem garantia de ressarcimento, e que possíveis eventuais danos decorrentes da pesquisa, de natureza material ou imaterial, também serão indenizados.

Esta pesquisa foi submetida e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC – CEPESH, órgão colegiado interdisciplinar, deliberativo, consultivo e educativo, criado para defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos. Portanto, em caso de dúvidas relacionadas aos procedimentos éticos da pesquisa, favor entrar em contato com o

Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Santa Catarina pelo telefone (48) 3721-6094, pelo e-mail cep.propesq@contato.ufsc.br, ou, presencialmente na Rua Desembargador Vitor Lima 222, sala 401 (Prédio Reitoria II), Florianópolis/SC - 88040-400.

O pesquisador responsável, bem como a assistente de pesquisa são as pessoas com quem você deve contar, no caso de dúvidas em relação ao estudo ou sobre os seus direitos como participante. Quaisquer informações adicionais sobre a pesquisa, em qualquer momento, poderão ser obtidas por meio dos seguintes contatos:

Pesquisador Responsável:

Dr Iuri Novaes Luna - (48) 9 99087791 – Iuri.luna@ufsc.br

Universidade Federal de Santa Catarina - Centro de Filosofia e Ciências Humanas - Campus Universitário Trindade – Florianópolis/SC - CEP: 88040-500 .

Assinatura do pesquisador responsável: _____

Assistente de Pesquisa:

Rosana Marques da Silva Rampazzo - (047) 9 92301330. marques@univali.br

Universidade do Vale do Itajaí - Escola de Ciências da Saúde – Campus Itajaí – Itajaí/SC.

Assinatura da assistente de pesquisa: _____

Desde já, agradecemos sua participação.

Consentimento pós-informado

Eu, _____, portador da carteira de identidade ou CPF nº _____ recebi informações sobre esta pesquisa. Li e compreendi as informações fornecidas sobre minha participação na pesquisa intitulada **“Aconselhamento para a construção de carreira: avaliação da intervenção em acadêmicos de programas de pós-graduação em administração”**. Tenho vontade em participar deste estudo e estou de acordo em fornecer minhas informações para serem utilizadas no mesmo. Minha participação será voluntária. Sei que tenho a liberdade de desistir de participar a qualquer momento. Estou recebendo uma via deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

_____, _____ de _____ de _____.

Assinatura do(a) participante: _____

Iuri Novaes Luna (Dr)

Assinatura do pesquisador responsável: _____

Rosana Marques da Silva Rampazzo

Assinatura da assistente de pesquisa: _____

Anexo C – Roteiro da Entrevista de construção de carreira (ECC)

Savickas, (2017, p. 28-34)

- 1- Quem você admirava quando criança? Quais eram seus heróis/heroínas? Gostaria de saber de três pessoas, além de seu pai e sua mãe, que você admirava quando tinha por volta dos seis anos. Podem ser pessoas reais que você conheceu ou não pessoalmente e também personagens de histórias, filmes, etc.

- 2- Você assina ou regularmente lê alguma revista? Por favor, me conte que tipos de assuntos contêm nestas revistas. Existe algum programa de TV que assista com frequência? Algum programa é um “compromisso” para você?

- 3- Atualmente, qual é sua história favorita? Podem ser histórias de livros ou filmes. Conte-me.

- 4- Qual é o seu ditado favorito? Você viu algum ditado recentemente em algum pôster, adesivo de carro ou outro lugar, que tenha gostado? Você tem algum ditado de vida?

- 5- Quais são suas primeiras recordações? Estou interessado em saber sobre histórias que aconteceram com você quando tinha entre três e seis anos de idade. Se você tivesse que atribuir um sentimento àquela memória, qual seria? Se você tivesse uma foto desse momento, o que ela mostraria? Dê um título para cada memória. Eles podem ser como manchetes de um jornal ou título de um filme.

- 6- Existe algo mais que gostaria de mencionar?

Anexo D – Metodologia 5w2h

Valle, (2008)

1ª etapa: Definição do objetivo, indicador e meta.

Suas anotações	
Objetivo	Qual seu objetivo de carreira neste momento?
Indicador	Que métrica utilizar para mensurar seu objetivo?
Meta:	O que pretende atingir ao final do período?

2ª etapa: Sua meta é SMART?

<input type="checkbox"/> <i>S (Specific)</i> É específica, clara e objetiva?	<input type="checkbox"/> <i>S (Relevant)</i> É realmente relevante para sua carreira?
<input type="checkbox"/> <i>S (Measurable)</i> Pode ser mensurada?	<input type="checkbox"/> <i>S (Time-bound)</i> Há um tempo definido para que a meta seja atingida?
<input type="checkbox"/> <i>S (Achievable)</i> É uma meta alcançável?	

3ª etapa: Defina os 5Ws e 2Hs para sua meta.

What? Iniciativa nº 1:

Plano de ação	
<i>Why</i> – Qual o motivo da execução desta iniciativa? (contribuição para a meta)	
<i>How</i> – Resumo da iniciativa (como a iniciativa será executada)	
<i>Who</i> – Responsável pela execução da iniciativa	
<i>When</i> – Prazo (início e término da iniciativa)	
<i>Where</i> – Localização (onde a iniciativa será realizada)	
<i>How much</i> – Necessidade de investimento	

What? Iniciativa nº 2:

Plano de ação	
<i>Why</i> – Qual o motivo da execução desta iniciativa? (contribuição para a meta)	
<i>How</i> – Resumo da iniciativa (como a iniciativa será executada)	
<i>Who</i> – Responsável pela execução da iniciativa	
<i>When</i> – Prazo (início e término da iniciativa)	___/___/___ a ___/___/___
<i>Where</i> – Localização (onde a iniciativa será realizada)	

<i>How much</i> – Necessidade de investimento	
---	--

What? Iniciativa nº 3:

Plano de ação	
<i>Why</i> – Qual o motivo da execução desta iniciativa? (contribuição para a meta)	
<i>How</i> – Resumo da iniciativa (como a iniciativa será executada)	
<i>Who</i> – Responsável pela execução da iniciativa	
<i>When</i> – Prazo (início e término da iniciativa)	___ / ___ / ___ a ___ / ___ / ___
<i>Where</i> – Localização (onde a iniciativa será realizada)	
<i>How much</i> – Necessidade de investimento	

What? Iniciativa nº 4:

Plano de ação	
<i>Why</i> – Qual o motivo da execução desta iniciativa? (contribuição para a meta)	
<i>How</i> – Resumo da iniciativa (como a iniciativa será executada)	
<i>Who</i> – Responsável pela execução da iniciativa	
<i>When</i> – Prazo (início e término da iniciativa)	___ / ___ / ___ a ___ / ___ / ___
<i>Where</i> – Localização (onde a iniciativa será realizada)	
<i>How much</i> – Necessidade de investimento	

What? Iniciativa nº 5:

Plano de ação	
<i>Why</i> – Qual o motivo da execução desta iniciativa? (contribuição para a meta)	
<i>How</i> – Resumo da iniciativa (como a iniciativa será executada)	
<i>Who</i> – Responsável pela execução da iniciativa	
<i>When</i> – Prazo (início e término da iniciativa)	___ / ___ / ___ a ___ / ___ / ___
<i>Where</i> – Localização (onde a iniciativa será realizada)	

<i>How much</i> – Necessidade de investimento	
---	--

What? Iniciativa nº 6:

Plano de ação	
<i>Why</i> – Qual o motivo da execução desta iniciativa? (contribuição para a meta)	
<i>How</i> – Resumo da iniciativa (como a iniciativa será executada)	
<i>Who</i> – Responsável pela execução da iniciativa	
<i>When</i> – Prazo (início e término da iniciativa)	___ / ___ / ___ a ___ / ___ / ___
<i>Where</i> – Localização (onde a iniciativa será realizada)	
<i>How much</i> – Necessidade de investimento	

Anexo E – Escala de adaptabilidade de carreira (EAC)

(Career Adapt-Abilities Scale; Savickas & Porfeli, 2012)

Versão brasileira: Silveira, 2013

Nome:

Data:

Diferentes pessoas usam diferentes pontos fortes para construir suas carreiras. Ninguém é bom em tudo, cada um de nós enfatiza alguns pontos mais do que outros. Por favor, avalie o quanto você desenvolveu cada uma das seguintes habilidades usando a escala abaixo. Por favor, marque (com um X) a resposta de acordo com o seu momento atual, isto é, de acordo com o modo como você vê, hoje, o quanto desenvolveu cada uma das habilidades abaixo.

Desenvolvi pouco ou nada	Desenvolvi mais ou menos	Desenvolvi bem	Desenvolvi muito bem	Desenvolvi extremamente bem
1	2	3	4	5

1	Pensar sobre como será o meu futuro.	1	2	3	4	5
2	Perceber que meu futuro depende das escolhas de hoje.	1	2	3	4	5
3	Preparar-me para o futuro.	1	2	3	4	5
4	Estar atento(a) às escolhas educacionais e profissionais que eu devo fazer.	1	2	3	4	5
5	Planejar como atingir meus objetivos.	1	2	3	4	5
6	Pensar com cuidado sobre minha carreira.	1	2	3	4	5
7	Manter-me entusiasmado(a) e otimista.	1	2	3	4	5
8	Tomar decisões por conta própria.	1	2	3	4	5
9	Assumir responsabilidade pelos meus atos.	1	2	3	4	5
10	Manter-me fiel às minhas convicções.	1	2	3	4	5
11	Acreditar na minha capacidade de dirigir a própria vida.	1	2	3	4	5
12	Fazer o que eu considero certo para mim.	1	2	3	4	5

13	Explorar o ambiente ao meu redor.	1	2	3	4	5
14	Procurar por oportunidades de crescimento pessoal.	1	2	3	4	5
15	Explorar as opções antes de fazer uma escolha.	1	2	3	4	5
16	Observar diferentes maneiras de fazer as coisas.	1	2	3	4	5
17	Investigar profundamente as questões/dúvidas que eu tenho.	1	2	3	4	5
18	Ser curioso(a) com relação a novas oportunidades.	1	2	3	4	5
19	Realizar as tarefas de forma eficiente.	1	2	3	4	5
20	Ser cuidadoso(a) para fazer as coisas bem feitas.	1	2	3	4	5
21	Aprender novas habilidades.	1	2	3	4	5
22	Esforçar-me para fazer o melhor possível dentro das minhas habilidades.	1	2	3	4	5
23	Superar obstáculos.	1	2	3	4	5
24	Solucionar problemas.	1	2	3	4	5

Anexo F – Inventário de Construção de Carreira de Estudantes

Nome: _____

Data: ____/____/____

Por favor, indique o quanto você tem pensado e/ou se envolvido nas atividades descritas a seguir usando esta escala:

	(1) Eu ainda não pensei muito sobre isso e não fiz nada.	(2) Eu já pensei um pouco sobre isso, mas não sei o que fazer a respeito.	(3) Eu já pensei sobre isso e sei o que fazer a respeito.	(4) Eu já pensei muito sobre isso, mas estou fazendo pouco a respeito.	(5) Eu já pensei muito sobre isso e já fiz ou estou fazendo muito a respeito.
1	Construir uma percepção clara da minha personalidade.				
2	Reconhecer meus talentos e habilidades.				
3	Determinar quais valores são importantes para mim.				
4	Saber como as outras pessoas me veem.				
5	Identificar pessoas que são como eu gostaria de ser.				
6	Descobrir quais são os meus interesses.				
7	Estabelecer objetivos para mim.				
8	Entrevistar pessoas que trabalham com o que eu gosto.				
9	Discutir sobre minha carreira com professores e orientadores.				
10	Aprender sobre diferentes tipos de trabalho nas áreas que me interessam.				
11	Ler sobre profissões ou áreas de atuação que me chamam atenção.				
12	Investigar sobre profissões ou áreas de atuação que possam combinar comigo.				
13	Trabalhar meio turno em uma atividade relacionada aos meus interesses (ex.: estágios, projetos extracurriculares...).				
14	Identificar a formação necessária para os trabalhos que me interessam.				
15	Decidir o que eu realmente quero fazer da minha vida profissional.				
16	Encontrar tipos de trabalhos que tenham a ver comigo				

17	Escolher uma profissão que irá me satisfazer.	1	2	3	4	5
18	Planejar como me inserir no trabalho e profissão que eu escolhi.	1	2	3	4	5
19	Tranquilizar-me de que fiz uma boa escolha profissional.	1	2	3	4	5
20	Desenvolver conhecimentos ou habilidades específicos que me ajudarão a conseguir o trabalho que eu quero.	1	2	3	4	5
21	Buscar oportunidades para obter a formação e a experiência que preciso.	1	2	3	4	5
22	Começar a formação/treinamento necessário para o trabalho que escolhi.	1	2	3	4	5
23	Qualificar-me para o trabalho que eu mais gosto.	1	2	3	4	5
24	Realizar a transição da escola/universidade para o trabalho.	1	2	3	4	5
25	Fazer planos para a minha busca de trabalho.	1	2	3	4	5
26	Conseguir um trabalho depois de concluir meus estudos ou treinamento.	1	2	3	4	5

Anexo G – Escala de Identidade Vocacional (IV)

Nome: _____

Data: ____/____/____

Liste todas as profissões/carreiras que merecem a sua consideração neste momento:

Tente responder a cada uma das afirmações como **VERDADEIRO** ou **FALSO**. Assinale a resposta que melhor representa a sua opinião neste momento.

Ao pensar acerca do meu emprego ou no planeamento de uma profissão ou carreira:

	V	F
1. Necessito que me assegurem de que fiz a escolha certa da profissão		
2. Preocupa-me que os meus interesses atuais possam alterar-se com os anos		
3. Sinto-me incerto(a) acerca das profissões que poderia desempenhar bem		
4. Desconheço os meus pontos mais fortes e mais fracos		
5. Os trabalhos que sei executar podem não pagar o suficiente para eu viver o tipo de vida que desejo		
6. Se tivesse nesta altura de escolher uma profissão creio que faria uma má escolha		
7. Necessito saber qual a carreira que devo seguir		
8. Tentar decidir sobre a minha carreira tem sido um problema prolongado e difícil		
9. Estou confuso acerca do problema de decidir sobre uma carreira		
10. Não tenho a certeza se a minha escolha profissional ou emprego atual é certo para mim		
11. Não conheço o suficiente sobre as atividades executadas pelos profissionais em várias profissões		
12. Não há uma única profissão que me atraia fortemente		
13. Não sei ao certo a profissão que me daria prazer		
14. Gostaria de aumentar o número de profissões que poderia considerar		
15. As minhas estimativas sobre as minhas capacidades e talentos variam consideravelmente de ano para ano		
16. Não tenho a certeza acerca de mim próprio em muitas áreas da vida		
17. Sei qual a profissão que pretendo seguir há menos de um ano		

18. Não compreendo como algumas pessoas podem ter tanta certeza sobre aquilo que querem fazer		
---	--	--

Nota: Traduzido por J. T. Silva com permissão do Editor, Consulting Psychologists Press, Inc., Palo Alto, CA 94303 a partir de My Vocational Situation de J. L. Holland, D. C. daiger e P. G. Power. Copyright 1980 da Consulting Psychologists Press. É proibida reprodução sem consentimento do Editor.

Anexo H – Roteiro de entrevista semiestruturada

- 1- Como o aconselhamento de carreira foi útil a você?
- 2- Quais fatores contribuíram para essas mudanças?