



Universidade do Minho
Escola de Psicologia

Patrícia de Oliveira Almeida

Aconselhamento de Construção de Carreira: Intensidade da Intervenção e Eficácia

Junho 2023



Universidade do Minho
Escola de Psicologia

Patrícia de Oliveira Almeida

Aconselhamento de Construção de Carreira: Intensidade da Intervenção e Eficácia

Dissertação de Mestrado
Mestrado em Psicologia da Educação

Trabalho efetuado sob a orientação da
Doutora Ana Daniela Silva e Doutora Maria do Céu Taveira

Junho 2023

Índice

| | |
|----------------------------------|--------|
| Introdução..... | - 8 - |
| Método..... | - 16 - |
| Participantes | - 16 - |
| Instrumentos | - 16 - |
| Procedimentos | - 18 - |
| Análise dos dados..... | - 19 - |
| Resultados | - 20 - |
| Discussão..... | - 22 - |
| Limitações..... | - 24 - |
| Conclusão | - 24 - |
| Referências Bibliográficas | - 25 - |

Despacho RT - 31 /2019 - Anexo 3

Declaração a incluir na Tese de Doutoramento (ou equivalente) ou no trabalho de Mestrado

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.

Licença concedida aos utilizadores deste trabalho



Atribuição-NãoComercial-SemDerivações
CC BY-NC-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Agradecimento

E assim concluo mais uma etapa da minha vida, agora voltada a aprendizagem e aquisição de conhecimento, enquanto Profissional da área de Psicologia da Educação. Foi um percurso repleto de desafios, obstáculos e aprendizados, pois muitas mudanças ocorreram de forma simultânea e rápida (mudar de País, adaptação a uma nova cultura, deixar minha carreira profissional, voltar ao papel de estudante) enfim desafios que me tiraram da zona de conforto e me ensinaram que independente da fase que estamos em nossas vidas, sempre é tempo de recomeçar, se reciclar e principalmente aprender. Contudo, diante de tudo que foi vivenciado durante o Mestrado, tive o privilégio de aprender muito com os Professores, Orientadora e Supervisora, Colegas de Mestrado e Equipa de Investigação, que compartilharam conhecimento e me ajudaram através do incentivo, motivação e encorajamento para enfrentar com resiliência, paciência e persistência os desafios e obstáculos encontrados.

À Doutora Ana Daniela Silva (Orientadora), pelo incentivo, atenção e motivação, mostrando-se sempre disponível a ajudar, orientando de forma cuidadosa e gentil, apoiando e confiando que conseguiria superar as dificuldades com coragem e esforço. Apoio que me fez não desistir, em momentos onde achava que não conseguiria dar conta.

À Doutora Maria do Céu Taveira (Orientadora) pela paciência, disponibilidade e gentileza, apoiando, incentivando e dando ideias e sugestões relevantes no decorrer da elaboração da tese. Incentivando para que conseguisse enfrentar os desafios e dificuldades.

À Dra. Célia, colega de equipa de investigação, pela disponibilidade para ajudar e orientar, pois por ter maior experiência, ajudou-me para que o trabalho executado ganhasse maior qualidade e excelência.

À minha Família, ao meu marido, que sempre me apoiou, incentivou e acreditou, mesmo quando eu não acreditava que iria consegui, e aos meus filhos fontes de inspiração, força e estímulo para nunca desistir dos nossos sonhos e objetivos.

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho acadêmico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "António José Almeida". The signature is fluid and cursive, with the first name "António" being the most prominent.

Aconselhamento de Construção de Carreira: Intensidade da Intervenção e Eficácia

Resumo

O Modelo de Aconselhamento de Construção de Carreira de Mark Savickas, visa proporcionar ao indivíduo a construção de uma identidade narrativa, que dê sentido às suas transições, que o ajude a regular as suas emoções e que permita a sua projeção no futuro, estimulando-o para a ação. Apoiar a reconstrução da identidade narrativa, promove no indivíduo a possibilidade de novos planos de carreira, num mundo de trabalho em transição permanente e mudanças constantes. Este estudo, parte de casos de consulta reais que seguiram o modelo de aconselhamento de construção de carreira, analisando se a eficácia da intervenção varia de acordo com o número de sessões, e se os resultados apresentados pelos participantes no pré ou no pós-teste se relacionam com o número de sessões de atendimento. A amostra é composta por 43 participantes, de ambos os sexos dos quais 29 (67.4%) mulheres e 14 (32.6%) homens, com idade entre os 18 e os 52 anos ($M = 28.79$; $DP = 8.847$). Os participantes responderam a medidas de identidade vocacional, certeza vocacional, decisão de carreira, sintomatologia depressiva e stress psicológico, na primeira sessão e na última sessão do aconselhamento. Realizou-se um Teste t de comparação de médias que indica que não há diferença nos resultados de eficácia da intervenção entre o grupo de participantes que teve 3 sessões e o grupo de participantes que teve 4 ou mais sessões. Realizaram-se ainda, correlações de spearman que indicam que há uma relação significativa e inversa entre a capacidade de tomada de decisão no final do aconselhamento e o número de sessões. Conclui-se que parece não existir invariância nos resultados de acordo com o número de sessões, e que um aumento do número de sessões parece estar relacionado com piores resultados na capacidade de tomada de decisão no final do aconselhamento. Estes resultados poderão apoiar novas investigações que permitam estudar condições de maior eficácia deste modelo de aconselhamento.

Palavras-chave: aconselhamento de construção de carreira, estudo de caso, processo de aconselhamento.

Career Construction Counseling: Intervention Intensity and Effectiveness

Abstract

Mark Savickas' Model of Career Construction Counseling, aims to provide the individual with the construction of a narrative identity, which gives meaning to his transitions, helps him to regulate his emotions and allows his projection into the future, stimulating him to action. Supporting the reconstruction of the narrative identity, promotes in the individual the possibility of new career plans, in a world of work in permanent transition and constant change. This study, starts from real consultation cases that followed the career construction counseling model, analyzing if the effectiveness of the intervention varies according to the number of sessions, and if the results presented by the participants in the pre- or post-test are related to the number of service sessions. The sample consists of 43 participants, of both genders of which 29 (67.4%) are female and 14 (32.6%) are male, aged between 18 and 52 years ($M = 28.79$; $SD = 8.847$). Participants responded to measures of vocational identity, vocational certainty, career decision, depressive symptomatology, and psychological stress, in the first session and in the last session of counseling. A t-test for comparison of means was performed, indicating no difference in intervention effectiveness scores between the group of participants who had 3 sessions and the group of participants who had 4 or more sessions. Spearman correlations were also performed which indicate that there is a significant and inverse relationship between decision-making ability at the end of counseling and the number of sessions. We conclude that there seems to be no invariance in the results according to the number of sessions, and that an increase in the number of sessions seems to be related to worse results in decision-making ability at the end of counseling. These results may support further research to study conditions for greater effectiveness of this counseling model.

Keywords: career construction counseling, case study, counseling process.

Introdução

Nas últimas décadas, ocorreram mudanças importantes a nível global, que influenciaram diretamente a organização social, económica e consequentemente o mundo do trabalho. Diante deste novo contexto, foram observadas alterações na estrutura e nas relações de trabalho, uma das necessidades surgidas relaciona-se a importância da formação permanente por parte do indivíduo ao longo de sua vida. Relewa-se que foram percebidas alterações na estrutura e nas relações de trabalho, desde o período da produção mecânica do século XVII, passando pela produção industrial em massa do século XIX, chegando à revolução tecnológica do século XX (Hirshi, 2018; Pope, 2015).

Foi observado o aparecimento e declínio de algumas profissões, assim como, mudanças relacionadas ao tipo de contrato, abertura de fronteiras, globalização do mercado e evolução tecnológica. Neste contexto, percursos de carreira criados e geridos pelas organizações, emergiram a partir da revolução industrial, apresentando caminhos mais voláteis e flexíveis, típicos da era atual, muito influenciados também pelos avanços tecnológicos (Hartung, 2013; Hirshi, 2018).

Neste âmbito, a Psicologia Vocacional e do Desenvolvimento de Carreira procurou dar resposta às mudanças ocorridas, através de diversas teorias de carreira, tentando compreender e desenvolver, a partir desta nova ordem económica e social, novos modelos de aconselhamento. No reforço destes desafios, Guichard (2015) ressalta a necessidade de esclarecer as mudanças ocorridas ao nível do entendimento do conceito de “carreira”, que algumas décadas atrás era compreendido pelo ser humano como fundamentalmente estável, sendo possível avaliar e prever que escolhas seriam mais razoáveis de acordo com as características das pessoas e das ocupações. Segundo (Savickas, 2015) foram observadas mudanças quanto a recorrência de transições de carreira nos indivíduos e menos previsibilidade em suas trajetórias de carreira do que há duas décadas atrás.

Neste âmbito, Hirshi (2018) refere que as novas formas de trabalho, causaram aumento do desemprego em determinados setores profissionais, e conduziram à necessidade de atualização e formação permanente ao longo da vida pela maioria dos trabalhadores, que procuraram dentro desta nova realidade, uma maior especialização em suas áreas de atuação, como forma de garantir inserção e manutenção no mercado de trabalho. Neste sentido, gerir uma vida de trabalho e uma carreira num ambiente complexo e cada vez mais flexível, constituiu-se um grande desafio, para quem está a iniciar papel profissional e para quem precisa de (re)orientar a carreira (Bobek et al., 2013; Savickas, 2011).

No que se refere a concepção de carreira, nestas perspectivas, não se configura mais como uma sequência linear de empregos ou ocupações, mas denotava-se a partir das decisões tomadas pelo próprio trabalhador, no contexto e lógica da sua própria vida (Savickas et al., 2009). Estas novas

concepções da vida de trabalho reconhecem que a carreira pertence à pessoa e não à organização (Duarte, 2004).

Neste contexto, a Intervenção Psicológica de carreira tem vindo a beneficiar de novos modelos, abordagens e teorias, até aos dias atuais. Os primeiros estudos e investigações, propõe como objectivos da intervenção o ajuste ou a adequação de uma pessoa a uma profissão, num único momento, sendo mais um resultado do que um processo (Parsons, 1909; Phillips & Paziienza, 1988). A este respeito, procurava-se estabelecer a correspondência mais perfeita possível entre as características da pessoa e as características do mundo profissional (Parsons, 1909; Phillips & Paziienza, 1988). Posteriormente, surge o conceito de desenvolvimento vocacional, vinculado à gradativa importância atribuída à individualidade de cada pessoa.

Ressalta-se aqui, a Teoria de Super (1953; 1963; 1980) contribuiu para uma mudança de paradigma, à medida que passou a enfatizar aspectos subjetivos do sujeito (e.g., a percepção dos indivíduos sobre si mesmo e o seu autoconceito). Neste sentido, Super (1953) enfatiza que a escolha vocacional constitui um processo e não um acontecimento. Deste modo, a perspectiva da Psicologia Vocacional anteriormente em vigor, é desvitalizada, iniciando-se um novo modelo, mais direccionado para a pessoa e para aquilo que cada um pode fazer por si próprio. Assim, passou-se de uma visão determinista e objectiva (Leahey, 1992), para uma visão mais centrada na pessoa (Rogers, 1951).

Releva-se, que outros investigadores deram continuidade aos estudos de Super, tendo Savickas percebido o conceito mais importante, quanto a compreensão e delimitação teórica do estudo. Neste sentido, Savickas (2011) enfatiza que a “carreira” passa a focar-se no indivíduo, nas suas competências para gerir várias mudanças e na forma como aproveita as possibilidades do mundo em transição constante. Estes indivíduos, enfrentarão desafios particulares de desenvolvimento em etapas diversas de sua vida (e.g., na adolescência podem identificar potenciais opções de carreira e em outra etapa preparar-se para encerrar sua carreira profissional) e as respostas a estes desafios particulares, estarão vinculadas as suas características pessoais (aptidões, interesses, valores), suas características ambientais (situação económica, exigências familiares) e suas experiências de vida passadas. Neste contexto, releva-se que os pressupostos da teoria de Super, permanecem como referências relevantes para a compreensão de fenómenos contemporâneos que afetam o comportamento vocacional e o desenvolvimento de carreira de adultos e idosos.

Ressalta-se que a Teoria de Construção de Carreira de Savickas, tem sua raiz nos estudos e asserções teóricas de Donald Super. Nesta perspectiva, a Teoria de Construção de Carreira de Mark Savickas (TCC; Savickas, 2005; 2013) forneceu o primeiro pilar de sustentação para uma prática que

coloca o comportamento vocacional e o desenvolvimento de carreira na dinâmica do funcionamento humano. Segundo (Savickas, 2015) o segundo pilar, resultou em *feedback* dos clientes, de observações clínicas e de análise de casos, que possibilitaram maior conhecimento e gradual refinamento referente a prática.

Segundo Savickas (2005; 2013) a Teoria de Construção da Carreira (*Career Construction Theory – CCT*), tem como principal proposta, considerar a carreira não mais como uma sequência de diferentes empregos ao longo da vida do indivíduo ou das promoções que acontecem em um mesmo emprego, redefinindo-a como um processo construtivo, pessoal e social, estruturado a partir dos significados atribuídos às escolhas profissionais realizadas. Dessa forma, a carreira passa a ser compreendida como uma construção subjetiva, formada pelas significações de memórias passadas, experiências presentes, aspirações e expectativas futuras relacionadas ao trabalho, tornando-se diante desta nova realidade, um processo ativo e contínuo ao longo da vida do indivíduo.

A TCC de Savickas (2013) procurou dar um passo à frente nas propostas iniciais de Super (1980), propondo o modelo denominado *Life Design*, que tinha como objectivo, construir referenciais teóricos e técnicos que pudessem dar conta das necessidades relacionadas ao aconselhamento de carreira ocorridos na viragem do século, uma vez constatado que as concepções anteriores pareciam inócuas no contexto globalizado da sociedade atual. Dentro deste contexto, a TCC torna-se um dos pilares que fundamentam o modelo teórico do *Life Design* ou Construção da Vida (Savickas et al., 2009), lançando uma profunda reflexão sobre a construção da carreira no início do século XXI, enfatizando a necessidade de atualização dos pressupostos teóricos da Psicologia Vocacional. A este respeito, Savickas et al. (2009) apontam que as teorias vocacionais contemporâneas deveriam enfatizar a construção da carreira em consonância com diferentes domínios da vida da pessoa, ao invés de limitar-se apenas ao trabalho, surgindo assim novas preocupações relativas aos indivíduos e suas carreiras. Nesta perspectiva, as Teorias da Psicologia Vocacional mais recentes, ressaltam a relevância da promoção de atitudes e estratégias de carreira que possibilitem ao indivíduo responder aos desafios e transições deste novo mundo em mudança permanente (Savickas, 2013). Releva-se três perspectivas centrais sobre o Eu, e que constituem os fundamentos da TCC (Savickas, 2005; 2013): o Eu como ator, o Eu como agente e o Eu como autor. O Eu como ator, descreve a sequência de posições ocupadas e papéis desempenhados ao longo da vida, o Eu agente compreende os seus próprios esforços e adaptações no desempenho dos diferentes papéis e o Eu autor promove uma reflexão autobiográfica sobre as próprias histórias do indivíduo, estruturando-as numa história de vida com significado e sentido para si.

Neste âmbito, a partir dos pressupostos da TCC, Mark Savickas desenvolveu uma prática denominada Aconselhamento de Construção de Carreira (ACC). A ACC pretende ajudar o indivíduo a construir e desconstruir uma história de carreira, a reconstruir um enredo ocupacional e um tema de carreira e a co-construir o próximo episódio da sua história. Neste sentido (Savickas et al., 2009) propõe que as pessoas construam seus próprios percursos de vida através do aconselhamento de carreira, ao invés, de receberem orientações que apenas ajuste às suas características pessoais, habilidades e interesses.

Neste sentido, Savickas (1997) nomeia como adaptabilidade de carreira, a habilidade de mudança por parte do indivíduo, de adaptar-se sem muitas dificuldades às novas circunstâncias. Assim, a adaptabilidade de carreira é entendida como a prontidão para responder de modo adequado as tarefas previstas do desenvolvimento vocacional, bem como a capacidade para lidar com as situações inesperadas que ocorrem nas condições de trabalho ou por mudanças no mundo. Realça-se que o conceito de adaptabilidade, conecta aspectos individuais e contextuais enfatizando que o indivíduo precisa adaptar seu comportamento vocacional a partir das tarefas, das transições e dos traumas pessoais (Savickas, 2005). Segundo Savickas (1997) a adaptabilidade de carreira, pode ser aplicável a qualquer fase do desenvolvimento, partindo da exploração de atividades e formação de interesses na criança ao idoso (e.g., preparando-o para a aposentadoria e suas repercussões psicossociais). Relewa-se que independentemente da faixa etária, a adaptabilidade necessita por parte do indivíduo de atitudes de planeamento e exploração de si e do ambiente, para que tome decisões a partir de informações recolhidas. Nesta nova perspectiva, a intervenção psicológica de carreira procura então compreender as pessoas e suas carreiras, através do significado de suas experiências ao longo do tempo (de suas trajetórias individuais, especificidades e do contexto que estão inseridas) se sobrepondo a intervenções focadas em testes padronizados e resultados de intervenção.

A ACC parte do pressuposto, de que o pensamento narrativo é fundamental para que as pessoas organizem suas vidas, relacionando-as com o contexto onde as constroem (Savickas, 2011a). Segundo (Hartung, 2015) a capacidade do indivíduo para narrar a própria história de vida, promove o desenvolvimento da agência pessoal, o que implica na vinculação das histórias narradas com seus objetivos futuros. Saliencia-se, que as abordagens narrativas constituem-se assim um meio privilegiado para o estudo do comportamento vocacional e do desenvolvimento da carreira, por permitir apreender a singularidade dos processos pelos quais as pessoas passam, propiciando que articulem suas necessidades, objetivos, propósitos e ações (Savickas, 1998). Neste sentido, o aconselhamento de

carreira deve proporcionar um espaço seguro, onde as pessoas possam contar as suas histórias vocacionais, incluindo os seus problemas e suas transições atuais.

Neste modelo de aconselhamento, duas dimensões são consideradas essenciais e fundamentais, são elas a relação e a comunicação. A relação envolve o compromisso, a interação e o encorajamento do indivíduo, proporcionada através da formação do vínculo entre o psicólogo e o cliente (aliança terapêutica). Para que este vínculo se desenvolva, o psicólogo deve mostrar-se receptivo ao cliente e às suas preocupações, demonstrando aceitação, escuta ativa e respostas emocionais adequadas, características estas relacionadas com competências básicas de atendimento (Rogers, 1957) e que estão na base do conceito de aliança terapêutica proposto por Bordin (Ribeiro, 2019). Quanto a dimensão da comunicação, refere-se a estrutura, ao diálogo e a reflexão, que envolve as histórias e os seus significados. A estrutura é proporcionada pela entrevista que inicia o aconselhamento. A partir das questões colocadas na entrevista e de suas respectivas respostas, desenvolve-se o diálogo, que permite o acesso a história de vida do cliente, tendo o psicólogo uma participação ativa enquanto co-construtor desta narrativa. O psicólogo ajuda o cliente a elaborar sentimentos, crenças e objetivos, promovendo à reflexão sobre as experiências narradas, no sentido de ajudá-lo a compreender e a construir um significado para a sua vida. A promoção da reflexão e narração sobre essas histórias em um ambiente considerado seguro, encoraja o cliente a compreender, de que forma poderá usar o trabalho como meio de sentir-se mais completo, contribuindo de forma mais eficaz na sociedade como sujeito e profissional.

Neste sentido, o processo de aconselhamento estrutura-se em três fases, nas quais os clientes serão apoiados e incentivados a explorarem episódios da sua história, identificando temas de vida, para que construam planos de carreira com significado e sentido (Cardoso et al., 2019).

Nesta primeira fase, o processo inicia-se com o pedido da descrição pelo cliente da sua preocupação principal, onde o psicólogo tem como função, apoiá-lo na definição do problema e nas expectativas relacionadas a intervenção. Nesta etapa são avaliados os recursos adaptativos do cliente para responder aos desafios de um mundo em constante mudança e também são delineados os objetivos que pretende-se alcançar, utilizando uma lógica de co-construção do próximo passo de carreira na vida que o cliente pretende construir. Este processo favorece a construção da aliança terapêutica, através de uma escuta ativa, da compreensão do problema, da aceitação e da preocupação como o que o cliente traz. Começando dessa forma, a cumprir-se os pressupostos da construção da aliança terapêutica (Bordin, 1979).

Nesta primeira fase, o psicólogo utiliza o guia de entrevista semi-estruturada, Entrevista de Construção de Carreira (ECC; Savickas, 2011a) que permite ao cliente contar as suas histórias ou micronarrativas, num ambiente seguro e estruturado. A ECC inclui cinco questões que pretendem avaliar as necessidades, os interesses, os planos e estratégias de carreira, a solução para os problemas e a perspectiva pessoal sobre o problema ou preocupação do momento.

Na primeira questão, o cliente é perguntado sobre três figuras que admira e que se configuram como modelos para si. A segunda questão, pretende avaliar os interesses e necessidades do cliente, recordando os problemas centrais e as soluções que procura para os mesmos, perguntando-o sobre revistas, programas de televisão e websites preferidos. As respostas a estas questões, evidenciará informações sobre os ambientes em que os clientes gostariam de estar e trabalhar. A terceira questão promove a narração sobre temas de vida, pois ao narrar histórias que identificam-se em livro ou filme, o cliente fala sobre o seu problema principal e os meios para lidar com o mesmo. Essa questão, apresenta-se como um estímulo para abordar interesses expressos. A quarta questão relaciona-se a um lema de vida, pretende-se nesta questão, recolher informações e promover a reflexão para que o cliente mobilize recursos e mova-se para a ação, procurando assim solução para os problemas vivenciados. A quinta e última questão, procura compreender a perspectiva do cliente sobre a vida, solicitando-o que relate três histórias importantes de sua infância. Relembrar estas histórias e memórias, tornam-se ferramentas importantes, que guiam a ação presente e futura para resolução dos problemas.

A segunda fase do modelo de aconselhamento, procura ajudar o cliente a desconstruir algumas ideias limitadoras que foi incorporando ao longo de sua vida. A desconstrução destas ideias ou episódios de vida, permite que as emoções e pensamentos sejam explorados, favorecendo a resignificação e reescrita de sua narrativa de vida de forma contínua e coerente. A reconstrução da narrativa de vida, aumenta o compromisso emocional, encorajando-a a organizar, ajustar e alterar a própria narrativa, de modo a tornar os próximos passos de carreira reais e possíveis de serem executados. Nessa fase, ocorre o trabalho colaborativo entre o psicólogo e o cliente, denominado de co-construção, onde o cliente constrói um alicerce para abrir novos caminhos ou recomeçar caminhos interrompidos, tendo o psicólogo a validar sua nova narrativa, para que se sinta apto e capaz de enfrentar desafios e dificuldades, encorajando-o para ação.

Na terceira fase do aconselhamento, alinha-se um plano de ação com o cliente como forma de mobilizá-lo para que chegue ao objetivo que almeja. Ressalta-se que ao mobilizar o cliente favorece um avanço na sua autoconstrução. Ao final desta fase, o psicólogo procura auxiliar o cliente a construir o

seu processo de mudança, fortalecendo sua identidade narrativa, ajudando-o na sustentação das mudanças obtidas no decorrer da intervenção (Cardoso et al., 2019).

Ressalta-se que o processo de narrativa do cliente, associado a colaboração por parte do psicólogo, permite que de forma gradual, o cliente vá reescrevendo suas histórias em conjunto com o terapeuta. Pois, de acordo com (Cardoso et al., 2014) a construção de carreira é compreendida como um processo contínuo que abrange os ciclos de vida, os vários papéis desempenhados pelo indivíduo, que se expressam através de uma dinâmica de auto-organização. É neste contexto, que terapeuta e cliente constroem uma nova narrativa. Releva-se que linhas de investigação mais recentes, tem vindo a conceber a aliança terapêutica como promotora da mudança, independentemente dos modelos de intervenção e das técnicas utilizadas (Ribeiro et al., 2013). Segundo (Bordin, 1979) a aliança terapêutica define-se como uma relação de confiança mútua entre o cliente e o terapeuta, em que ambos se comprometem com o trabalho terapêutico, sendo corresponsáveis por avanços positivos no processo de mudança do cliente. Esta abordagem inclui três dimensões bem definidas: a qualidade do vínculo cliente-psicólogo estabelecido através da confiança e no interesse mútuo; o acordo em relação aos objetivos terapêuticos e o acordo em relação às tarefas a serem desenvolvidas no decorrer do processo terapêutico.

De acordo com Savickas (2013) cada uma das fases do modelo poderá ser implementada numa sessão, sendo que o modelo decorre no todo em 3 sessões. Na primeira sessão, são explorados cinco tópicos através da aplicação de uma entrevista semiestruturada. Na segunda e terceira sessões, o terapeuta promove a auto-exploração do cliente, fundamentada nas respostas referentes aos cinco tópicos da entrevista semiestruturada. Ainda assim, Savickas (2013) também abre a possibilidade para que em alguns casos podem ser necessárias mais sessões. Contudo as condições que devem sustentar esta decisão não estão ainda bem explícitas na literatura acerca do modelo.

Desta forma, fundamentado nos estudos e investigações realizadas sobre a Teoria de Construção de Carreira de Mark Savickas e o Modelo prático de Aconselhamento de Construção de Carreira, o trabalho desenvolvido no âmbito de Tese de Mestrado em Psicologia da Educação, tem como objectivo, analisar através de estudo de casos reais, se o número de sessões influencia a eficácia da intervenção e se o estado que o cliente chega à primeira consulta, ou em que termina o processo terapêutico, está relacionado com intensidade da intervenção, ou seja com o número de sessões realizadas.

Salienta-se que não foram encontrados estudos que relacionem diretamente a influência entre o número de sessões que serão necessárias seguindo este modelo e a eficácia da intervenção, ou sobre

os indicadores que podem fundamentar a decisão por um maior número de consultas por parte do psicólogo. Considera-se que resultados desta natureza poderão apoiar e melhorar a aplicação do modelo ajudando a perceber melhor os factores que podem conduzir à eficácia do mesmo.

A este respeito, cabe ainda lembrar que Brown e Krane (2000) analisaram, a magnitude do efeito das intervenções de carreira em função do número de sessões de intervenção. Esta análise evidencia uma relação clara e não linear entre o número de sessões e a magnitude do efeito. Assim, verifica-se que a magnitude do efeito atinge o seu cume nas quarta e quinta sessão ($d=1.26$), decrescendo, para uma magnitude de efeito de 0.35, nas intervenções com doze ou mais sessões. Igualmente assinalável é o aumento da magnitude do efeito de 0.24 para sessões únicas de intervenção para 0.47 em intervenções com duas ou três sessões (Brown & Krane, 2000).

Ressalta-se que estes estudos de meta-análise das intervenções de carreira são prévios ao surgimento do modelo e que podem de alguma forma ter fundamentado a estrutura proposta pelo seu autor.

Diante do exposto, algumas questões surgiram na presente investigação:

- a) A eficácia da intervenção terapêutica em variáveis da carreira (certeza vocacional, identidade e capacidade de tomada de decisão) e de saúde mental (sintomatologia depressiva e funcionamento socioemocional) varia consoante o número de sessões?
- b) O estado do cliente na primeira sessão em variáveis de carreira e saúde mental, está relacionado com o número de sessões do processo de intervenção?
- c) O estado do cliente na última sessão em variáveis de carreira e saúde mental, está relacionado com o número de sessões do processo de intervenção?

Ressalta-se a importância e contributo da investigação, como um modelo alternativo de recurso de intervenção terapêutica, diante do atual contexto de imprevisibilidade e mudanças no mundo do trabalho, onde múltiplas transições ocorrem ao longo da carreira das pessoas. O aconselhamento de construção de carreira, assume assim um papel relevante, como apoio à gestão de carreira, propiciando à reescrita da história de vida do cliente com coerência, de forma contínua, promovendo também sua adaptabilidade, através de atitudes, ações e comportamentos que respondam com prontidão aos desafios e mudanças que irão surgir ao longo da vida

Método

Participantes

A amostra é composta por 43 participantes, de ambos os sexos dos quais 29 (67.4%) mulheres e 14 (32.6%) homens, com idade entre os 18 e os 52 anos ($M = 28.79$; $DP = 8.847$). Sendo constituída por 41 portugueses, um brasileiro e um espanhol. No que se refere às habilitações académicas, um (2.3%) tem o 2º ciclo do ensino básico, dois (4.7%) tem o 3º ciclo do ensino básico, 13 (30.2%) tem o ensino secundário, 20 (46.5%) tem licenciatura, cinco (11.6%) tem mestrado e dois (4.7%) tem doutoramento. Quanto à zona de residência dos participantes, residem em regiões variadas de Portugal, sendo que a maioria dos participantes concentra-se nos municípios pertencentes ao Distrito de Braga. Relativamente a situação face ao emprego, oito (18.6%) participantes estavam desempregados, 19 (44.2%) eram estudantes, quatro (9.2%) eram bolseiros de investigação, um (2.3%) era investigador e os restantes estavam empregados em profissões como: arquiteto, assistente administrativo, bancário, cabeleireira, recursos humanos, empregado de escritório, psicólogo, vendedor, empreendedor, gestor de loja e optometrista.

As intervenções com os clientes foram conduzidas por sete psicólogos diferentes, sendo que quatro desses psicólogos tinham Mestrado e um deles tinha Doutoramento. Ressalta-se que todos os profissionais que realizaram a intervenção, receberam formação no modelo do ACC (Savickas, 2011) e foram responsáveis pela recolha de dados nas intervenções realizadas.

Instrumentos

Escala de Certeza Vocacional (VIS; Holland, Daiger & Power, 1980; Santos, 2007)

A Escala de Certeza Vocacional tem como objetivo medir o nível de certeza do indivíduo quanto às opções académicas e profissionais. Esta escala é composta 4 itens (eg. “Eu já fiz minha escolha profissional e não tenciono mudar”). A resposta aos itens é dada de acordo com o nível de certeza do indivíduo, numa escala tipo *Likert* de seis pontos, variando de (1=discordo inteiramente) a (6= concordo inteiramente). A obtenção da pontuação total na escala resulta da soma da pontuação de todas as respostas, variando entre quatro e 24 pontos. Ressalta-se que quanto mais elevados forem os resultados, estes sugerem um maior nível de certeza vocacional Santos (2010).

No presente estudo a consistência interna desta medida foi de (0.745) no pré-teste e (0.896) no pós-teste.

Escala de Identidade Vocacional (EIV; Holland et al., 1980)

A Escala de Identidade Vocacional avalia a identidade vocacional definida como a “posse de uma ideia clara e estável dos próprios objectivos, interesses, personalidades e talentos” (Holland et al., 1980, p.1) Contém 18 itens verdadeiro e falso e a pontuação vai desde de 0 a 18 em valores mais altos indicam um maior sentido de identidade vocacional. A versão portuguesa da EIV (Santos, 2010) revelou boas propriedades psicométricas, A consistência interna da escala variou entre .78 e .79 (Santos, 2010).

Escala de Decisão de Carreira (Germeijs & De Boeck, 2002; Rodrigues, 2012)

A Escala de Decisão de Carreira tem como objectivo, avaliar a capacidade de tomada de decisão relacionada à próxima decisão de carreira. Ressalta-se que foi desenvolvida a partir de uma escala que pretendia avaliar as dificuldades de tomada de decisão em geral. A escala original inclui 22 itens formulados como frases afirmativas (e.g. “Para mim é fácil tomar decisões”) nas quais as pessoas indicam o seu grau de concordância numa escala de 7 pontos que vai desde 0 (discordo fortemente) até 6 (concordo fortemente). Para contrariar a tendência de respostas, 11 itens foram formulados negativamente (e.g. “É difícil para mim tomar uma decisão”). Releva-se que quanto maior o resultado, maior a capacidade de tomada de decisão. Na versão portuguesa (Escala de Decisão de Carreira; EDC) foi pedido aos participantes que posicionassem a sua concordância numa escala de 5 pontos (1=discordo totalmente, 6=concordo totalmente). Entretanto essa mudança não alterou significativamente as propriedades psicométricas da medida (Rodrigues, 2012).

A consistência interna desta medida, na amostra em estudo foi de 0.85 no pré-teste e de 0.96 no pós-teste.

Inventário de Depressão de Beck-II (Beck et al., 1996; Campos & Gonçalves, 2011; Coelho et al., 2002)

O Inventário de Depressão de *Beck* é utilizado para avaliar e medir sintomas depressivos, constituído por uma escala que vai desde a ausência de sintomas depressivos (0) até sintomas depressivos severos (63). Em consonância com as recomendações de Beck et al. (1996), clientes com resultados abaixo de 19 devem ser considerados não funcionais. Esta medida foi traduzida e validada para a população portuguesa (Campos & Gonçalves, 2011; Coelho et al., 2002) tendo demonstrado uma boa consistência interna de .88, .90 e .91 (Campos & Gonçalves, 2011).

Na amostra do presente estudo verifica-se uma consistência interna 0.94 no pré-teste e de 0.91 no pós-teste.

Outcome Questionnaire-45 (Lambert, Burlingame et al., 1996; Lambert, Hansen et al., 1996)

O *Outcome Questionnaire-45* configura-se como um questionário de autorrelato, onde tem como objectivo medir o progresso dos clientes no funcionamento socioemocional ao longo da intervenção. Constituí-se por 45 itens avaliados numa escala tipo *Likert* de 5 pontos (desde 0=nunca até 4=quase sempre), que avalia a mudança em 3 dimensões: 1) desconforto subjetivo (funcionamento intrapsíquico), 2) relações interpessoais e 3) desempenho nos papéis sociais (Lambert, Burlingame, et al. 1996). A consistência interna da versão deste instrumento foi de .92 numa amostra não clínica e de .93 numa amostra clínica. O ponto de corte clínico desta versão é 62. A consistência interna neste estudo foi de .93 nos momentos pré e pós-teste. Na amostra do presente estudo, verifica-se no pré-teste (0.919) e no pós- teste (0.905) dados de consistência interna.

Procedimentos

A recolha de dados foi realizada no âmbito de outro projeto de investigação do Grupo de Investigação em Desenvolvimento de Carreira e Aconselhamento do Laboratório de Aprendizagem, Instrução e Carreira, do Centro de Investigação em Psicologia da Universidade do Minho, intitulado “Aconselhamento de Construção de Carreira: Resultados e processo em estudo de casos”.

Os participantes foram selecionados através de diversos processos e em diferentes locais (escolas secundárias, universidades públicas, câmaras municipais e consultórios privados), de forma a constituir uma amostra heterogénea nomeadamente formada por estudantes do ensino secundário e universitário, bem como adultos fora do contexto escolar. Em relação ao processo de recrutamento de alunos do ensino secundário, foi solicitado inicialmente autorização das Direções das escolas e em seguida solicitado a ajuda dos psicólogos escolares da instituição, no sentido de convidarem os estudantes a participarem no estudo. Quanto aos estudantes universitários, assim como os adultos fora do contexto escolar, foram recrutados através do Serviço de Psicologia Universitário, da Divisão de Recursos Humanos, Educação e Ação Social da Câmara Municipal e pela rede social *Facebook*.

Salienta-se que todos os participantes foram previamente informados sobre o objetivo da investigação e de todos os procedimentos utilizados. Os participantes assinaram um consentimento informado, garantindo sigilo, confidencialidade e cumprimento dos princípios éticos, assim como cuidado na análise dos dados e uso exclusivo das informações recolhidas exclusivamente para este estudo. Também foram informados da possibilidade de desistência parcial ou total da investigação, sem que essa desistência gerasse qualquer repercussão para si ou no que respeita ao aconselhamento solicitado.

O modelo de intervenção utilizado foi o Aconselhamento de Construção de Carreira de Mark Savickas. As sessões com os clientes, ocorreram semanalmente ou quinzenalmente com duração de 60-90 minutos. Salienta-se que o número de sessões variou entre três a oito ocorrendo de acordo com as necessidades dos clientes. Os protocolos de avaliação foram administrados pela psicóloga no início da primeira sessão e no final da última sessão. Neste estudo, o número de sessões foi considerado como indicador da intensidade da intervenção.

Os casos foram atendidos por sete psicólogos, sendo que a psicóloga A atendeu a 11 clientes com variação entre três a seis sessões, a psicóloga B atendeu 10 clientes com variação entre três a oito sessões (um só cliente com oito sessões), a psicóloga C atendeu 4 clientes com o padrão de três sessões, a psicóloga D atendeu 5 clientes com variação de quatro a seis sessões, a psicóloga E atendeu 6 clientes com o padrão de três sessões, o psicólogo F atendeu 3 clientes com variação de três a cinco sessões e a psicóloga G atendeu 4 clientes com o padrão de três sessões.

Análise dos dados

Para analisar a eficácia terapêutica nas variáveis recolhidas procedeu-se ao cálculo do Índice de Mudança Confiável (*Reliable Change Index- RCI*; Jacobson & Truax, 1991). Este índice foi escolhido porque, contrariamente a outros testes e estimativas que calculam a significância estatística e a grandeza dos efeitos estandardizados, permite calcular a significância clínica do efeito no processo de aconselhamento (Jacobson & Truax, 1991). Para Jacobson et al. (1986), de alguma forma, a mudança clinicamente significativa deve refletir o grau em que o cliente, após a intervenção, se torna mais como as pessoas que se encontram na distribuição funcional/não-clínica das medidas de resultados e menos como as pessoas que se encontram na distribuição clínica dessas medidas.

A este respeito, o cenário ideal seria aquele em que se incluíssem medidas com normas para as populações clínica e não clínica. Os instrumentos usados neste estudo para analisar os resultados dos sintomas depressivos (BDIII; Beck et al., 1996) e o funcionamento socioemocional (OQ-45; Lambert, Hansen et al., 1996) têm estas normas. Com estas medidas é possível compreender se cada cliente está mais próximo da média da distribuição não-clínica do que da clínica, após a intervenção (Jacobson et al., 1986). No entanto, os instrumentos utilizados para avaliar a identidade, a certeza e a capacidade de tomada de decisão, não foram objeto de análise para populações clínicas e não-clínicas, uma vez que estas medidas não têm o propósito de dividir a população nessas categorias. A mudança exibida por cada participante pode ser determinada se for estatisticamente confiável tendo em consideração a média e desvio-padrão do grupo referência nessas dimensões.

O cálculo do RCI envolve pontuações das medidas de resultados pré e pós-teste e o erro médio da diferença (*standard error of difference- S diff*) das duas populações (clínica e não-clínica) ou os valores médios do grupo de referência, de acordo com a seguinte fórmula: $RCI = \text{pós-teste} - \text{pré-teste} / S \text{ diff}$.

O tratamento estatístico de dados foi realizado com o recurso ao *software Statiscal Program for Social Sciences* para *Windows* (SPSS) versão 24.0.

De modo a caracterizar os participantes realizaram-se análises descritivas (média e desvio padrão).

Ressalta-se que para efeito de análise de comparação, a amostra foi dividida em dois grupos independentes, constituindo-se assim em duas variáveis, onde a primeira era formada por clientes que obtiveram resultados em três sessões e o outro grupo onde foi necessário um número maior de sessões (variando entre 4 e 8 sessões).

Para comparar os resultados dos dois grupos, e fazer o estudo de correlações, após o estudo dos pressupostos, foram realizados testes paramétricos e não paramétricos sendo relatados os resultados dos testes paramétricos quando os resultados vão no mesmo sentido dos não paramétricos (Martins, 2011).

Assim, verificou-se que os dados apresentam normalidade para o índice de mudança confiável, pré-teste e pós-teste da certeza vocacional, identidade e sintomatologia depressiva. As demais variáveis capacidade de tomada de decisão e funcionamento socioemocional não apresentaram normalidade.

Assim, no caso do teste de comparação de médias relatam-se os resultados do T-teste (teste paramétrico) e no teste de correlações entre o estado do cliente antes e depois da intervenção e o número de sessões, relata-se o coeficiente de correlação de Spearman (teste não-paramétrico).

Resultados

Na tabela 1, apresenta-se os resultados de comparação de médias no Índice de Mudança Confiável nas variáveis de carreira (certeza vocacional, identidade e capacidade de tomada de decisão) e saúde mental (sintomatologia depressiva e funcionamento socioemocional) no grupo de clientes que tiveram 3 sessões e no grupo de clientes que tiveram 4 ou mais sessões.

Tabela 1

Comparação do índice de mudança confiável nas variáveis de carreira e saúde mental no grupo de clientes com 3 sessões e no grupo com 4 ou mais sessões

| | | <u>N</u> | <u>M</u> | <u>DP</u> | <u>Teste t</u> | <u>p</u> |
|----------------------------------|-------------------|----------|----------|-----------|----------------|----------|
| RCI Certeza Vocacional | 3 sessões | 25 | 2.00 | 1.79 | -.127 | .900 |
| | 4 ou mais sessões | 18 | 2.07 | 1.42 | | |
| RCI Identidade | 3 sessões | 25 | 1.17 | 1.88 | .381 | .705 |
| | 4 ou mais sessões | 18 | .98 | 1.14 | | |
| RCI Capacidade Tomada Decisão | 3 sessões | 25 | 2.25 | 2.15 | 1.419 | .163 |
| | 4 ou mais sessões | 18 | 1.29 | 2.23 | | |
| RCI Funcionamento Socioemocional | 3 sessões | 25 | 1.60 | .50 | .285 | .777 |
| | 4 ou mais sessões | 18 | 1.56 | .51 | | |
| RCI Sintomatologia Depressiva | 3 sessões | 25 | 6.00 | 6.94 | .581 | .564 |
| | 4 ou mais sessões | 18 | 4.83 | 5.81 | | |

* p < 0,05; ** p < 0,01

Como se pode observar na tabela 1, não existem diferenças significativas entre o grupo de clientes que teve 3 sessões e o grupo que teve 4 ou mais sessões.

Na tabela 2, apresenta-se os valores dos coeficientes de correlação de Spearman para o estado dos clientes antes da intervenção em variáveis de carreira e saúde mental e o número de consultas efectuadas.

Tabela 2

Correlações de Spearman entre as pontuações nas variáveis de carreira e saúde mental no pré-teste e o número de consultas realizadas

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|-----------------------------------|---------|---------|--------|--------|------|---|
| 1.Certeza Vocacional | 1 | | | | | |
| 2.Identidade Vocacional | .335* | 1 | | | | |
| 3.Capacidade de Tomada de Decisão | .299 | .586** | 1 | | | |
| 4.Sintomatologia Depressiva | -.450** | -.464** | -.379* | 1 | | |
| 5. Funcionamento Socioemocional | -.432** | -.434** | -.331* | .779** | 1 | |
| 6. N° sessões | -.264 | -.148 | -.134 | .004 | .046 | 1 |

* p < 0,05; ** p < 0,01

Como se pode observar na tabela 2 não existe relações estatisticamente significativas entre o estado dos clientes na sessão 1 e o número de consultas.

Na tabela 3, apresenta-se os resultados obtidos no pós-teste nas diferentes variáveis de carreira e saúde mental e o número de consultas efectuadas.

Tabela 3

Correlações de Spearman entre as variáveis de carreira e saúde mental no pós-teste e o número de consultas realizadas

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---------------------------------|---------|---------|---------|--------|------|---|
| 1. Certeza Vocacional | 1 | | | | | |
| 2. Identidade | .540** | 1 | | | | |
| 3. Capacidade Tomada Decisão | .492** | .631** | 1 | | | |
| 4. Sintomatologia Depressiva | -.530** | -.605** | -.470** | 1 | | |
| 5. Funcionamento Socioemocional | -.409** | -.526** | -.421** | .747** | 1 | |
| 6. N° sessões | -.183 | -.254 | -.325* | .042 | .008 | 1 |

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Como se pode observar na tabela 3, existe uma relação inversa e estatisticamente significativa entre o número de consultas e a pontuação dos clientes na última sessão na capacidade de tomada de decisão. Mas concretamente, quanto melhor estiverem os clientes nesta dimensão no pós- teste no que diz respeito à capacidade de tomada de decisão, verifica-se que ocorreu um menor número de consultas.

Discussão

Nesta etapa da tese, discute-se os resultados obtidos no estudo, à luz das teorias e das investigações apresentada na introdução. Ressalta-se, que a discussão inicia ao analisar os resultados obtidos, através das medidas utilizadas, comparando a eficácia da intervenção de acordo com o número de sessões do aconselhamento (indicador da intensidade da intervenção). Outra questão a ser discutida, refere-se ao estado inicial do cliente na primeira sessão, quer em indicadores de saúde mental, quer de desenvolvimento de carreira, que de uma forma geral parece não se relacionar com a intensidade da intervenção seguida pelo psicólogo. Entretanto, observa-se que, maior capacidade na tomada de decisão no final da intervenção se relaciona negativamente com um maior número de sessões. Eventualmente, acrescentar mais sessões ao modelo poderá aumentar a possibilidade de reconsideração das escolhas

e reduzir os indicadores de capacidade de tomada de decisão. Estes resultados parecem ir ao encontro das conclusões dos estudos metanálise realizados por Brown e Krane (2000) que apontam uma relação clara e não linear entre o número de sessões e a magnitude do efeito das intervenções psicológicas de carreira.

Diante dos resultados encontrados quanto ao número de sessões de eficácia da intervenção e o estado do cliente no início do processo de intervenção e no final da intervenção, podemos concluir que o modelo parece funcionar bem com 3 sessões tal como previsto pelo seu autor. Ainda assim, será importante dar continuidade a estes estudos de forma a conseguirmos explorar o que está na base da decisão dos psicólogos em dar continuidade ao processo terapêutico para além das três sessões previstas no modelo. Poderá ser interessante, em estudos futuros, considerar casos com mais de três sessões e avaliar os clientes na terceira sessão do modelo, e novamente no final do processo de aconselhamento, de forma a perceber se as sessões adicionais concorreram para uma melhoria dos resultados obtidos nas sessões previstas pelo modelo. Também um estudo qualitativo, entrevistando os psicólogos pode ser útil para tentar perceber os factores que sustentam as decisões quanto ao número de consultas necessárias e perceber em que fases do modelo de aconselhamento alguns os clientes necessitam de mais consultas. Simultaneamente, poderá ser relevante nesta linha de estudos explorar outros factores relevantes relacionados com a relação psicólogo e cliente que se podem configurar como importantes durante o processo de intervenção até a sua conclusão. Segundo (Savickas, 2015) promover uma relação de colaboração entre o psicólogo e o cliente, propicia sensação de segurança no cliente, para que possa narrar a sua história, refletindo e compreendendo a sua situação. Nesse âmbito, discute-se a relevância da formação do psicólogo quanto à competências básicas de atendimento (Rogers, 1957), para que possa se posicionar de forma empática e responsiva às necessidades do cliente em cada fase da intervenção. Além da formação do Psicólogo, faz-se necessário um ambiente onde o cliente se sinta seguro, para formular suas narrativas, questões e relatar o que considera um problema, espaço este, onde será desafiado a aprofundar seu entendimento sobre as questões mencionadas, formulando com maior clareza, as suas preocupações e possíveis ações (Savickas, 2015).

Outro ponto relevante da discussão, refere-se a aliança terapêutica, não como fator determinante nos avanços na intervenção, mas como preditor que poderá favorecer o processo, permitindo que através de uma boa vinculação, o cliente com o suporte dado pelo Psicólogo, agirá de forma colaborativa aos desafios que lhe são propostos, construindo pontes entre o seu passado e seu futuro, ressignificando as múltiplas narrativas de sua história, tornando-se assim autor ativo de sua própria história. A utilização do modelo do Aconselhamento de Construção de Carreira como recurso de

intervenção, tem-se mostrado útil, quer pelo conteúdo abordado (de grande relevância na vida do indivíduo), como pela curta duração do processo. Pois, toda dinâmica de desconstrução, reconstrução e co-construção de uma nova macronarrativa, deve ocorrer nas três sessões planejadas, tornando-se um desafio para o Psicólogo, propiciar que o cliente construa uma nova macronarrativa, através da elaboração de planos concretos de ação e mudança. Esta mais valia do modelo, torna-a uma ferramenta economicamente sustentável para fazer face as problemáticas de construção de carreira, muito importante, pelo que nos parece fundamental conseguir identificar que características da intervenção/ou da formação psicólogos poderá ser mais explicitamente trabalhada no sentido de cumprir este desiderato do Modelo de Aconselhamento.

Limitações

No decorrer do estudo, foram encontradas algumas limitações, dentre elas, uma lacuna quanto a artigos científicos relacionando o número de sessões proposto pelo modelo do aconselhamento de construção de carreira e o estado emocional que os clientes apresentam na primeira sessão. Salienta-se a importância de investigações mais aprofundadas sobre o modelo de aconselhamento de construção de carreira, para que seja utilizado como recurso de intervenção eficiente e eficaz no contexto clínico.

Os resultados obtidos nesta tese consideramos que podem abrir portas a esta linha de trabalho e dão algumas indicações que parecem apoiar os benefícios de cumprir as três sessões do modelo. Contudo, verificam-se algumas limitações na condução do estudo, que dependendo de casos de consulta reais não podem ser controladas. Eventualmente algumas variáveis, como a formação dos psicólogos ou mesmo os motivos da consulta poderiam ser controlados em estudos futuros de forma a garantir maior homogeneidade.

Conclusão

O trabalho de investigação procurou analisar através de estudo de casos reais, se o número de sessões influência à eficácia da intervenção e se o estado que o cliente chega a primeira consulta, ou estado em que termina o processo, se relaciona com o número de sessões realizadas, ou seja com a intensidade da intervenção. Ao analisar os resultados obtidos, através das medidas utilizadas (variáveis de carreira e saúde mental) conclui-se que parece não haver relação direta quanto a um número maior de sessões à eficácia da intervenção. Ainda assim, um maior número de sessões parece relacionar-se negativamente com a capacidade de tomada de decisão dos clientes.

Revela-se pertinente explorar estes resultados, dando continuidade a uma linha de estudos que permita concluir acerca das condições em que o modelo deve conter um maior número de sessões.

Referências Bibliográficas

- Bordin, E. (1979). The generalizability of the psychoanalytic concept of the working alliance. *Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 3(16), 252-260.
- Bobek, B. L., Hanson, M. A., & Robins, S. B. (2013). Counseling adults for career transitions. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, (2nd edition, pp. 653-682). John Wiley & Sons, Inc.
- Brown, S. D., & Krane, N. E. (2000). Four (or five) Sessions and a cloud of dust: old assumptions and new observations about career counseling. In S. Brown & R. Lent (Eds.). *Handbook of Counseling Psychology* (3th ed., pp. 740-749). New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Cardoso, P., Silva, J. R., Gonçalves, M. M., & Duarte, M. E. (2014). Innovative moments and change in Career Construction Counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 11– 20. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.10.001>
- Cardoso, P. (2012). Maladaptive repetition and career construction. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 364-369. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.09.003>
- Cardoso, P., Gonçalves, M. M., Duarte, M. E., Silva, J. R., & Alves, D. (2016). Life design counseling 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., Duarte, M. E., Gaspar, R., Bernardo, F., Janeiro, I. N., & Santos, G. (2016). Life design counseling: A study on client's operations for meaning construction. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 13-21 <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.007>
- 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>
- Faria, L. C. (2008). *A Eficácia da Consulta Psicológica Vocacional de Jovens Estudo do Impacto de Uma Intervenção*. Tese de Doutoramento, Braga: Universidade do Minho.
- Faria, L. C., & Taveira, M. C. (2011). Avaliação do Processo de Aconselhamento Vocacional : Revisão da Literatura. *Psicologia: Teoria e pesquisa*, 27, 93–101.
- Hartung, P. J. (2013). Career as a story: Making the narrative turn. In W. B. Walsh, M. L. Savickas, & P. J. Hartung (Eds.), *Handbook of vocational psychology: Theory, research and practice*, (4thed., pp. 33-52). Routledge.

- Hartung, P. J. (2015). The career construction interview. In McMahon, M., Watson, M. (Eds.), *Career assessment: Qualitative approaches* (pp. 155–122). Rotterdam, the Netherlands: Sense.
- Hirshi, A. (2018). The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice. *The Career Development Quarterly*, 66, 192-204. <https://doi.org/10.1002/cdq.12142>
- Jacobson, N. S., Follett, W. C., & Revensdorf, D. (1986). Toward a standard definition of clinically significant change. *Behavior Therapy*, 17, 308–311. [https://doi.org/10.1016/S00057894\(86\)80061-2](https://doi.org/10.1016/S00057894(86)80061-2)
- 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/10.1037/10109-042>
- Phillips, S. D., & Paziienza, N. J. (1988). History and theory of the assessment of career development and decision making. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Career decision making* (pp. 1-31). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Ribeiro, E., Ribeiro, A. P., Gonçalves, M. M., Horvath, A. O., & Stiles, W. B. (2013). How collaboration in therapy becomes therapeutic: The therapeutic collaboration coding system. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 86, 294-314. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8341.2012.02066.x>
- Ribeiro, E. (2019). *Aliança Terapêutica: Da Teoria à Prática Clínica* (2ª Edição revista). Psiquilíbrios Edições.
- Rogers, C.R. (1957). The necessary and sufficient conditions of therapeutic personality change. *Journal of Counseling Psychology*, 21, 95-103. <https://doi.org/10.1037/0033-3204.44.3.240>
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L. (1998). Career style assessment and counseling. In T. J. Sweeney (Ed.), *Adlerian counselling: A practitioner's approach* (4th ed., pp. 329-359). Accelerated Development.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 4270). John Wiley.
- Savickas M. L. (2011). *Career Counseling*. American Psychological Association.

- Savickas, M. L. (2012). Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century. *Journal of Counseling and Development*, 90(1), 13-19. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>
- Savickas, M. L. (2013). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (2ª. edição, pp. 147-183). Hoboken: Wiley.
- Savickas, M. L. (2015). Life Design Counseling Manual. Retirado de www.vocopher.com
- Savickas, M. L. (2016). Reflection and reflexivity during life-design interventions: Comments on career construction counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 84-89. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.001>
- Savickas, M. L. (2019). *Career Counseling* (2nd ed.). American Psychological Association.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). 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.2012.01.0>
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. V., & van Vianen, A. E. M. (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>
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8(5), 185-190. <https://doi.org/10.1037/h0056046>
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counselling*, 9, 194-201. <https://doi.org/10.1080/03069888100760211>
- Taveira, M.C. (1997). *Exploração e desenvolvimento vocacional de jovens*. Universidade do Minho. <https://hdl.handle.net/1822/19856>
- Taveira, M.C. (1999). Intervenção precoce no desenvolvimento vocacional. *Psicologia: Teoria, Investigação e Prática*, 1, 173-190. <http://hdl.handle.net/1822/34753>
- Taveira, M. C., Ribeiro, E., Cardoso, P., & Silva, F. (2017). The therapeutic collaboration in life design counselling: The case of Ryan. *South African Journal of Education*, 37(4), 1-12. <http://dx.doi.org/10.15700/saje.v37n4a1466>

Taveira, M.C., Marques, C., & Oliveira, Í. (2019). Adaptabilidade de carreira em adolescentes portugueses. *Revista de Psicologia da Criança e do Adolescente*,10(2), 67-74.
<https://doi.org/10.34628/30g5-j867>