

Lucilene Tofoli



**AVALIAÇÃO DE EFICÁCIA DE PROCESSO EM
ACONSELHAMENTO DE CARREIRA NA ABORDAGEM *LIFE
DESIGN COUNSELING***

Apoio:



**CAMPINAS
2022**

Lucilene Tofoli

**AVALIAÇÃO DE EFICÁCIA DE PROCESSO EM
ACONSELHAMENTO DE CARREIRA NA ABORDAGEM *LIFE
DESIGN COUNSELING***

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco, Área de Concentração - Avaliação Psicológica, para obtenção do título de Doutor.

ORIENTADOR: PROF. DR. RODOLFO AUGUSTO MATTEO AMBIEL

CAMPINAS
2022

158.6
T575a

Tofoli, Lucilene.
Avaliação de eficácia de processo em aconselhamento de carreira na abordagem *Life Design Counseling* / Lucilene Tofoli. – Campinas, 2022.
122 p.

Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco.
Orientação de: Rodolfo Augusto Mateo Ambiel.

1. Adaptabilidade de carreira. 2. Intervenção de carreira em adultos. 3. Construção de vida. I. Ambiel, Rodolfo Augusto Mateo.
II. Título.



Educando
para a paz

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU EM PSICOLOGIA

Lucilene Tofoli defendeu a tese **“AVALIAÇÃO DE EFICÁCIA DE PROCESSO EM ACONSELHAMENTO DE CARREIRA NA ABORDAGEM *LIFE DESIGN COUNSELING*”** **aprovada** pelo Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco em 9 de fevereiro de 2022 pela Banca Examinadora constituída por:

Prof. Dr. Rodolfo Augusto Matteo Ambiel
Orientador e Presidente

Profa. Dra. Ana Paula Porto Noronha
Examinadora

Prof. Dr. Nelson Hauck Filho
Examinador

Profa. Dra. Manoela Ziebell de Oliveira
Examinadora

Prof. Dr. Hugo Ferrari Cardoso
Examinador

Dedicatória

Este trabalho é dedicado ao meu Senhor e a todos os que de alguma maneira tiveram envolvimento com este trabalho, seja direta ou indiretamente. Sem vocês, isso não seria possível!

Agradecimento

Agradeço a Deus em primeiro lugar, pois, sem a força que vem dele nada seria possível, e na verdade nem haveria esta caminhada. Depois de quase 20 anos longe da universidade, retornei, muito timidamente, com o intuito de me aproximar e readquirir o repertório de novamente ser aluna. E confesso que a magia foi iniciada. Pensei que o sonho pararia no mestrado, mas olha eu aqui agora ousando defender um doutorado (inimaginável!).

A possibilidade de voltar a estudar, ter acesso a conhecimento e ser desafiada a pensar, tudo isso só aconteceu devido ao incentivo e motivação oferecidos por um profissional que admiro MUITO, e hoje o tenho como mentor e orientador. Rodolfo Augusto Matteo Ambiel, a você agradeço pelos desafios, pela paciência, confiança, profissionalismo e suporte a cada passo dado nestes quase sete anos de convivência, como aluna especial, mestranda, doutoranda, e a cada página deste trabalho.

Também agradeço a oportunidade, neste período, de havermos construído uma família de formação, o GEPOC, que durante todo este processo demonstrou apoio, e juntos passamos por muitas “boas”! TODOS do grupo tiveram papel singular e de grande suporte para a minha formação. Quero trazer alguns nomes que me marcaram de maneira especial: Thaline Cunha, a nossa irmã mais velha e sempre disponível para trocas; Leonardo Barros, sempre atento e com grandes “cerejas do bolo”; Dianniffer Oliveira, a famosa Cidinha, que sempre me acolheu em sua casa no período do PPG em Itatiba; Lara Campos, colega de matérias. Também vieram, depois, os mais novos: Ana Paula Salvador, nossa referência em mídia social (kkk), mas também superprotetora e cuidadosa com cada um de nós; Debora, sempre companheirona; Araê, um querido, e sempre movimentando os nossos pensamentos;

e a Daisy, que tem uma conta enorme para pagar em bolos. Enfim, todos tiveram de alguma maneira uma contribuição na minha formação e espero poder continuar nessa jornada juntos, em outros projetos.

Existe um irmão mais novo na academia, e de coração, além de pertencer ao GEPPOC, que de forma sempre muito especial me ajudou muito para a compreensão do idioma “psicometria”, o Gustavo Henrique Martins. Sou grata a sua amizade, cuidado e paciência para cada um dos pontos desenvolvidos nesta caminhada, afinal você sempre foi um grande companheiro, e sinto o maior orgulho em poder presenciar o seu desenvolvimento profissional, além da referência que você vem se tornando em nossa área de atuação.

Sinto-me honrada em poder estar num programa de Pós Graduação com professores “*top*” na ciência que amamos, que é a Psicologia. Meus sinceros agradecimentos aos professores de Seminários, Acácia de Angeli, Ana Paula Porto Noronha e Francine Queluz, que a cada encontro nos deixava sempre com “borboletas no estômago”. Mas reconheço a importância para construção deste trabalho e o quanto trouxe de diferencial para a qualidade do que pode ser produzido. E também quero deixar os meus agradecimentos à banca examinadora, que tem grande responsabilidade e que espero poder honrar com o compromisso que assumimos. Além de ser a turma incrível que escolhemos para contribuir neste estudo, formalizo o meu agradecimento aos membros externos, Hugo Ferrari Cardoso e Manoela Ziebell de Oliveira, e aos membros da casa, Ana Paula Porto Noronha e Nelson Hauck Filho.

Durante esta jornada também tive a oportunidade de conhecer pessoas queridas, inspiradoras e referências na área de carreira. Porém, gostaria de evidenciar um grupo muito

especial, no qual tive oportunidade de conhecer na prática do desafio de diretoria executiva da Associação Brasileira de Orientação Profissional, em dois períodos de gestão (2018/2019 e 2020 e 2021), que tornou especial e saboroso esse tempo, e foram: Rodolfo Mateo Ambiel (Olha você de novo! No papel de presidente!) e Manoela Ziebell (também com o papel de banca!), Alexsandro Andrade, Alyane Audibert, Daniela Boucinha, Graciana Sulino Assunção, Hugo Ferrari Cardoso e Thiago Febel.

Agradeço aos amigos que sempre acreditaram e me apoiaram nesta etapa, confiando e apoiando em cada passo, em especial à Elaine Oliveira, Marcia Ara e Roberta Mikinev, que estiverem sempre ao meu lado, e o incansável e grande amigo sempre disponível, João Luis Scuciato, que foi além de tudo meu revisor e o responsável por tornar este trabalho adequado em nosso idioma, favorecendo a compreensão.

A família é um componente essencial nesta trajetória, apoiando de várias formas, sendo emocionalmente, fisicamente e até mesmo financeiramente. Por isso, quero deixar registrado aqui o meu carinho para a minha Mãe Leonice, por ensinar-me a importância de cada conquista; meu irmão Marcos, que sua dedicação e persistência em seu doutorado foram fontes de inspiração para a minha dedicação; meu irmão Julio, por me ajudar a priorizar e ser mais focada no que realmente importa; minha cunhada Guacira, pela forma que alcança e supera seus objetivos; meu sobrinho, Leonardo, que me inspira todos os dias com sua alegria e simplicidade de viver, fazendo-me acreditar que tudo é possível. Por último e não menos importante, agradeço ao meu pai Valdemar, apesar de não falar muito, sempre me diz muito com o seu silêncio.

Agradeço a todos os participantes que se envolveram com esta pesquisa, a sua doação de tempo, o seu compromisso e envolvimento, que tornaram possível a construção

deste trabalho. À CAPES e à Universidade São Francisco, que garantiram subsídios e recursos por meio de bolsa de estudo, para que esta pesquisa fosse realizada, e a todos que fizeram parte da minha vida e que torceram por mim neste período.

*“ Olhou em torno: gamela
Banco, enxerga, caldeirão
Vidro, parede, janela
Casa, cidade, nação!
Tudo, tudo o que existia
Era ele quem o fazia
Ele, um humilde operário
Um operário que sabia
Exercer a profissão.”*

(Um operário em construção - Vinicius de Moraes)

Epígrafe

*“Sou feita de retalhos.
Pedacinhos coloridos de cada vida que passa pela minha e que vou costurando na alma.
Nem sempre bonitos, nem sempre felizes, mas me acrescentam e me fazem ser quem eu sou.
Em cada encontro, em cada contato, vou ficando maior...
Em cada retalho, uma vida, uma lição, um carinho, uma saudade...
Que me tornam mais pessoa, mais humana, mais completa...”
(Cris Pizzimenti)*

Resumo

Tofoli, L. (2020). *Avaliação de Eficácia de Processo em Aconselhamento de Carreira na Abordagem Life Design Counseling* [Tese de Doutorado]. Universidade São Francisco.

O aconselhamento de carreira consiste em apoiar as pessoas na melhor forma de avaliação delas mesmas, do seu ambiente e de seus desafios atuais. As mudanças no contexto global têm impactado o mundo do trabalho e, por conseguinte, os profissionais que nele atuam. A globalização do aconselhamento de carreira motivou a organização de um fórum internacional de pesquisadores, com o intuito de realizar uma construção colaborativa de um modelo denominado *Life Design Counseling*. O modelo está focado em uma proposta que objetiva tornar útil e eficaz o aconselhamento de carreira, dando uma perspectiva de construção do significado pelo indivíduo (cliente), como o protagonista, sendo portanto o responsável por essa construção. Foi proposto para o processo de intervenção três etapas, a saber: (1) Recontar a história, compreendendo o estabelecimento de vínculo e definição de objetivos; (2) Reconstrução da história por meio de um “Porta-Retrato” e elaboração do Plano de Ação para os próximos passos; (3) acompanhar o andamento do Plano de Ação e avaliar a eficácia do processo. Essas etapas foram distribuídas em cinco encontros, sendo quatro para o desenvolvimento das etapas 1 e 2, e o último, denominado *follow-up*. Este trabalho teve por objetivo, por meio de um estudo quase experimental, avaliar a eficácia do processo de aconselhamento de carreira, realizando intervenções presencial e on-line, com a utilização do protocolo do *Life Design Counseling*. Participaram 31 indivíduos do Estado São Paulo, sendo 61,29% do sexo feminino, com idade média de 33,52 anos (DP=8,14), e encontram-se divididos em três diferentes grupos, sendo: 10 participantes para o grupo controle, 10 participantes para o grupo presencial e 11 para o grupo on-line, os dois últimos na categoria “grupos experimentais”. Os participantes foram selecionados via mídia social, tendo por pré-requisito a disponibilidade de agenda para os encontros necessários. Foi aplicada a Escala de Adaptabilidade de Carreira nos diferentes momentos do processo (pré, pós e no *follow-up*), visando a sua avaliação de eficácia. Constatou-se que as médias de adaptabilidade de carreira apresentaram mais diferenças significativas entre os três momentos de intervenção nos grupos experimentais, em comparação com o grupo controle. Além disso, os grupos experimentais apresentaram, de forma consistente, um aumento em relação aos momentos pré e pós, enquanto que o grupo Controle não apresentou nenhuma mudança significativa. A Avaliação Personalizada de Preocupação sobre a Carreira foi aplicada com o objetivo de identificar a autopercepção de eficácia do participante em relação ao tema trazido para intervenção, assim como a utilidade do processo para o resultado. A comparação das médias de um encontro para o outro evidenciou que o maior aumento ocorreu nos encontros iniciais, com tamanho de efeito grande, destacando-se o efeito pequeno e não significativo entre os encontros finais. Todas as constatações desta pesquisa demonstraram a eficácia na intervenção de aconselhamento de carreira em ambas as modalidades. Realizando-se a avaliação do construto adaptabilidade, e seguindo-se os pressupostos teóricos, o processo apresenta resultados efetivos. Contudo, é recomendada a realização de novos estudos para um maior número de participantes, de diferentes públicos e em diferentes regiões, permitindo-se a ampliação dos resultados obtidos.

Palavras-chave: adaptabilidade de carreira; intervenção de carreira em adultos; construção de vida.

Abstract

Tofoli, L. (2020). *Assessment of Process Effectiveness in Career Counseling in the Life Design Counseling Approach* [Doctoral Thesis]. São Francisco University.

Career counseling consists of supporting people in the best way to assess themselves, their environment and their current challenges. Changes in the global context have impacted the world of work and, consequently, the professionals who work in it. The globalization of career counseling motivated the organization of an international forum of researchers, with the aim of carrying out a collaborative construction of a model called Life Design Counseling. The model is focused on a proposal that aims to make career counseling useful and effective, providing a perspective of construction of meaning by the individual (client), as the protagonist, who is therefore responsible for this construction. Three stages were proposed for the intervention process, namely: (1) Retelling the story, comprising the establishment of a bond and definition of objectives; (2) Reconstruction of history through a “Portrait” and elaboration of the Action Plan for the next steps; (3) monitor the progress of the Action Plan and assess the effectiveness of the process. These stages were divided into five meetings, four for the development of stages 1 and 2, and the last, called follow-up. This work aimed, through a quasi-experimental study, to evaluate the effectiveness of the career counseling process, performing in-person and online interventions, using the Life Design Counseling protocol. Thirty-one individuals from the State of São Paulo participated, 61.29% female, with a mean age of 33.52 years ($SD=8.14$), and they were divided into three different groups: 10 participants for the group control, 10 participants for the face-to-face group and 11 for the online group, the last two in the category “experimental groups”. Participants were selected via social media, having as a prerequisite the availability of an agenda for the necessary meetings. The Career Adaptability Scale was applied at different stages of the process (pre, post and follow-up), with a view to evaluating its effectiveness. It was found that the means of career adaptability showed more significant differences between the three intervention moments in the experimental groups, compared to the control group. In addition, the experimental groups consistently showed an increase in relation to the pre and post moments, while the Control group did not show any significant change. The Personalized Career Concern Assessment was applied in order to identify the participant's self-perception of effectiveness in relation to the topic brought to intervention, as well as the usefulness of the process for the result. The comparison of means from one meeting to the other showed that the greatest increase occurred in the initial meetings, with a large effect size, highlighting the small and non-significant effect between the final meetings. All findings from this research demonstrate the effectiveness of the career counseling intervention in both modalities. By carrying out the assessment of the adaptability construct, and following the theoretical assumptions, the process presents effective results. However, it is recommended to carry out new studies for a larger number of participants, from different audiences and in different regions, allowing for the expansion of the results obtained.

Key-words: career adaptability; career intervention with adults; life's history.

Resumen

Tofoli, L. (2020). *Evaluación de la eficacia del proceso en la orientación profesional en el enfoque de orientación de diseño de vida* [Tesis Doctoral]. Universidad São Francisco.

La orientación profesional consiste en apoyar a las personas de la mejor manera para que se evalúen a sí mismas, su entorno y sus desafíos actuales. Los cambios en el contexto global han impactado en el mundo del trabajo y, en consecuencia, en los profesionales que en él laboran. La globalización de la orientación profesional motivó la organización de un foro internacional de investigadores, con el objetivo de llevar a cabo una construcción colaborativa de un modelo denominado Life Design Counseling. El modelo se centra en una propuesta que tiene como objetivo hacer que la orientación profesional sea útil y eficaz, aportando una perspectiva de construcción de sentido por parte del individuo (cliente), como protagonista, quien por tanto es el responsable de esta construcción. Se propusieron tres etapas para el proceso de intervención, a saber: (1) Volver a contar la historia, que comprende el establecimiento de un vínculo y definición de objetivos; (2) Reconstrucción de la historia a través de un “Retrato” y elaboración del Plan de Acción para los próximos pasos; (3) monitorear el progreso del Plan de Acción y evaluar la efectividad del proceso. Estas etapas se dividieron en cinco reuniones, cuatro para el desarrollo de las etapas 1 y 2, y la última, denominada seguimiento. Este trabajo tuvo como objetivo, a través de un estudio cuasi-experimental, evaluar la efectividad del proceso de orientación profesional, realizando intervenciones presenciales y en línea, utilizando el protocolo Life Design Counseling. Participaron 31 individuos del Estado de São Paulo, 61,29% mujeres, con una edad media de 33,52 años (DE = 8,14), y se dividieron en tres grupos diferentes: 10 participantes para el grupo control, 10 participantes para el rostro. -grupo presencial y 11 para el grupo online, los dos últimos en la categoría “grupos experimentales”. Los participantes fueron seleccionados a través de las redes sociales, teniendo como prerrequisito la disponibilidad de una agenda para las reuniones necesarias. La Escala de Adaptabilidad a la Carrera se aplicó en diferentes etapas del proceso (pre, post y seguimiento), con el fin de evaluar su efectividad. Se encontró que las medias de adaptabilidad a la carrera mostraron diferencias más significativas entre los tres momentos de intervención en los grupos experimentales, en comparación con el grupo control. Además, los grupos experimentales mostraron consistentemente un aumento en relación a los momentos pre y post, mientras que el grupo Control no mostró ningún cambio significativo. Se aplicó la Evaluación Personalizada de Preocupación por la Carrera con el fin de identificar la autopercepción de efectividad del participante en relación al tema llevado a la intervención, así como la utilidad del proceso para el resultado. La comparación de medias de una reunión a otra mostró que el mayor aumento se produjo en las reuniones iniciales, con un gran tamaño de efecto, destacando el efecto pequeño y no significativo entre las reuniones finales. Todos los resultados de esta investigación demuestran la eficacia de la intervención de orientación profesional en ambas modalidades. Al realizar la evaluación del constructo adaptabilidad, y siguiendo los supuestos teóricos, el proceso presenta resultados efectivos. Sin embargo, se recomienda realizar nuevos estudios para un mayor número de participantes, de diferentes públicos y en diferentes regiones, que permitan ampliar los resultados obtenidos.

Palabras-clave: adaptabilidad de carrera, intervención de carrera con adultos, construcción de vida.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

This study was financed in part by the Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Finance Code 001

Sumário

LISTA DE TABELAS	XVI
LISTA DE FIGURAS	XVII
LISTA DE ANEXOS.....	XVIII
APRESENTAÇÃO.....	1
1 INTRODUÇÃO.....	7
1.1 O ACONSELHAMENTO DE CARREIRA E A IMPORTÂNCIA DO MODELO CONTEMPORÂNEO .	7
1.2 PARADIGMA LIFE DESIGN COUNSELING.....	12
1.3 AVALIAÇÃO E INTERVENÇÃO EM <i>LIFE DESIGN COUNSELING</i>	21
1.4 ADAPTABILIDADE DE CARREIRA.....	28
1.5 AVALIAÇÃO PERSONALIZADA DE PREOCUPAÇÃO SOBRE CARREIRA.....	31
1.6 AVALIAÇÃO DE EFICÁCIA DE INTERVENÇÕES NO CONTEXTO DE CARREIRA.....	35
1.7 INTERVENÇÃO EM ACONSELHAMENTO DE CARREIRA ON-LINE..	42
2 OBJETIVOS E HIPÓTESES	47
3 MÉTODO	49
3.1 PARTICIPANTES.....	49
3.2 INSTRUMENTOS E MATERIAIS	51
3.3 PROCEDIMENTO.	62
3.4 ANÁLISE DE DADOS.....	66
4 RESULTADOS.....	68
4.1 COMPARAÇÕES DE MÉDIAS DE ADAPTABILIDADE DE CARREIRA NOS MOMENTOS PRÉ, PÓS E FOLLOW UP.....	68
4.2 COMPARAÇÕES DE MÉDIAS DE ADAPTABILIDADE CARREIRA E ALIANÇA TERAPEUTICA EM RELAÇÃO AOS GRUPOS DE ESTUDO (GC, GP E GOL).....	77
4.3 COMPARAÇÕES DAS MÉDIAS DA APPC NOS ENCONTROS REALIZADOS PARA OS GRUPOS EXPERIMENTAIS.....	78

5 DISCUSSÃO.....	81
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	93
7 REFERÊNCIAS.....	96
8 ANEXOS	106

Lista de Tabelas

Tabela 1 - Composição da Entrevista de Construção de Carreira (CCI).....	22
Tabela 2 - Distribuição da Amostra Geral nos Grupos de Pesquisa.....	50
Tabela 3 - ANOVA e Post-Hoc das dimensões da CAAS em relação aos Grupos comparados aos momentos do processo de intervenção.....	71
Tabela 4 - ANOVA e Post-Hoc comportamento-alvo em relação aos Grupos Experimentais (GP e GOL) comparados aos encontros do processo de intervenção.....	79

Lista de Figuras

Figura 1 - Estrutura dinâmica e as inter-relações da Intervenção baseada em <i>Life Design Counseling</i>	20
Figura 2 - Plano Geral de Intervenção do Protocolo <i>Life Design Counseling</i>	56
Figura 3 - Estrutura dos encontros como Proposta de Intervenção no <i>Life Design Counseling</i>	64
Figura 4 - Gráficos com a média Geral dos grupos (GC, GP e GOL) por fator da CAAS e momento de intervenção	70
Figura 5 - Análise RCI comparando as médias em Preocupação dos grupos com os momentos Pré e Pós de Intervenção	73
Figura 6 - Análise RCI comparando as médias em Controle dos grupos com os momentos Pré e Pós de Intervenção	74
Figura 7 - Análise RCI comparando as médias em Curiosidade dos grupos com os momentos Pré e Pós de Intervenção	75

Lista de Anexos

Anexo 1 - Questionário Sociodemográfico	106
Anexo 2 - Escala de Adaptabilidade de Carreira (CAAS).....	108
Anexo 3 - Avaliação Personalizada de Preocupação sobre Carreira (APPC)	110
Anexo 4 - <i>Career Construction Interview</i> (CCI)	111
Anexo 5- Proposta de Plano de Ação	112
Anexo 6 - Proposta de Entrevista de <i>Follow up</i>	113
Anexo 7 - Inventário de Aliança de Trabalho Reduzido e Revisado (WAIS-SR)	114
Anexo 8 - Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco	115
Anexo 9 - Termo de Consentimento de Livre Esclarecimento - Participantes	119
Anexo 10 - Informações da pesquisa e orientações sobre o protocolo sanitário de proteção ao COVID19 aos participantes do Grupo Presencial	120

Apresentação

O século XXI e suas mudanças desafiadoras têm impactado imensamente a vida das pessoas, e em diferentes âmbitos, destacando-se a especial influência no papel laboral. As organizações estáveis e com emprego seguro, padrão no século XX, e que imprimiam a percepção de uma base sólida para a construção de uma vida, e com consequente previsão de um futuro, vêm sendo minadas pela revolução digital, mais e mais presente neste século, ora conhecido como a Era do Conhecimento (Cardoso et al., 2016; Schwab, 2016).

Nota-se uma mudança de percepção de valores pela sociedade, e isso tem proporcionado um novo arranjo social no mundo e no mercado de trabalho, no qual atribuições temporárias, pontuais e de projetos por tempo limitado se somam e coexistem com a forma tradicional das funções profissionais estáveis (Savickas, 2012). Segundo Duarte (2015), com a frequente mudança de áreas de trabalho e de carreira, torna-se um desafio o indivíduo definir o seu futuro e adaptar-se às identidades profissionais. Pois, se existia uma orientação social quanto a carreiras e profissões para o indivíduo, de caráter mais estável, no século XXI isso mudou para um contexto volátil, incerto e complexo, exigindo das pessoas que estejam prontas para lidar com ambiguidades e as transições frequentes de trabalho.

Por tratar-se de um contexto global, a realidade brasileira não poderia ser diferente. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019), dados apurados refletem essa mudança de cenário do mundo e mercado de trabalho: 26% da população ocupada tem trabalhado por conta própria, assim como, da população empregada, 26,04% atuam com contratos informais (sem carteira assinada). Permite-se, portanto, uns vislumbres de como os profissionais brasileiros vêm reagindo para adaptarem-se ao novo contexto socioeconômico,

buscando carreiras alternativas para a composição de sua renda (e.g.: motorista de aplicativos), e também desenvolvendo novas carreiras (e.g.: youtuber).

Importante considerar a vulnerabilidade que o trabalhador sente em relação a esse momento, em que o vínculo tradicional (celetista ou estatutário) já não é a única forma de estabelecer-se profissionalmente, gerando insegurança e incertezas no indivíduo. Desse modo, faz-se necessária a implementação de um processo de aprendizagem, buscando conhecer e construir posições, desenvolver competências relevantes e estabelecer planos de futuro.

O Aconselhamento de Carreira (AC) é um dos processos da área de psicologia que pode apoiar o indivíduo na definição de sua identidade vocacional e na construção do papel profissional. Pode ser entendido como uma espécie de “intervenção clínica”, que lida com questões de trabalho e que possui tradições e abordagens próprias para essa problemática e suas demandas na vida das pessoas, além do comprometimento em lidar com um assunto que não se enquadra na psicopatologia. Poderíamos classificá-la como uma espécie de ajuda orientada ao desenvolvimento de recursos de enfrentamento e estratégias às pessoas, em busca de seus projetos profissionais (Savickas, 2010).

Cada vez mais comum, a busca por suporte de profissionais especializados em AC, por adultos, tem como objetivo a procura de apoio técnico na conceitualização de seu papel, significação do momento da vida, além de prepará-los para um contexto laboral que se transformou em veloz, ambíguo e incerto em sua atuação profissional (Fiorini et al., 2016). Os impactos direto causados nos processos de AC tradicional forçam também a um exercício de adaptação dos paradigmas de atuação do profissional dessa área. Além disso, a mudança na dinâmica do processo de aconselhamento de carreira caracteriza-se pela organização de um conjunto de práticas que buscam acessar não somente o campo profissional, mas em considerar-

se também a importância dos diversos momentos da vida do sujeito, de forma integrada (Bardagi & Albanes, 2015).

Os modelos contemporâneos de AC com fundamentação no construtivismo e socioconstrucionismo têm adquirido relevância na agenda de pesquisa e prática em carreira. Esses possuem a característica de personalização do processo ao indivíduo, com foco nos significados identitários atribuídos em suas ocupações, abarcando as suas escolhas de vida, interação social e contexto cultural, oportunizando assim a construção de suas carreiras (McMahon & Patton, 2000; Savickas et al., 2009).

Assume-se que o aconselhamento de carreira num modelo tradicional se baseia, preponderantemente, na avaliação ligada à abordagem traço e fator e na sua relação com ambientes de trabalho, privilegiando a perspectiva do resultado. Hoje, ainda são incipientes as pesquisas que visam compreender os modelos emergentes de AC fundamentados na perspectiva do cliente. Esses, que possuem características personalizadas, assim como a identificação de contextos vivenciados pelos clientes, favorecem o protagonismo para “o escolher” em suas carreiras (McMahon & Watson, 2015; Sparta et al., 2006).

O paradigma *Life Design*, ou na tradução em português, segundo Duarte et al (2010), o Paradigma da Construção de Vida é um modelo de AC, construído de forma colaborativa por pesquisadores, que lida com a possibilidade do indivíduo construir uma vida, e de decidir nela integrar o trabalho e a vida de trabalho. Tem por dinâmica a narrativa como mediadora da relação entre o cliente e o profissional, e por principal tarefa gerar reflexões que sejam necessárias para a construção de vida (Savickas et al., 2009). É estimulado ao cliente que pense sobre a sua vida, adquirindo assim um entendimento que lhe permita a gestão de suas expectativas e a realização

de atribuição de significados. Dessa forma, torna-se capaz de adotar atitudes estratégicas adequadas para gerir sua vida, projetos e seu próprio caminho dentro de suas escolhas de carreira.

Conhecido esse contexto, vale ressaltar o momento socioeconômico no qual nos encontramos e o período em que este estudo se desenvolveu: em plena Pandemia COVID 19, decretada pela Organização Mundial da Saúde (OMS), em março de 2020, tomando todos de surpresa, globalmente, e gerando uma crise sanitária. E ainda, intensificando características do contextos sociais vigentes como: incertezas, vulnerabilidades, ambiguidades, fragilidades, ansiedades.

De que a crise vem criando impactos relacionados ao mundo do trabalho, isso é um fato incontestável. O que por um lado pode ser entendido como desafio a testar ou impulsionar o indivíduo, por outro pode ensejar temeridades para a saúde do trabalhador, insegurança no trabalho, questões trabalho-família, mas também oportunizar avanços nessa atividade, como: trabalho remoto, trabalho em equipe virtual, liderança, políticas de recursos humanos e carreiras. A etapa de pandemia e os decorrentes transtornos trouxeram consequências para o trabalho e processos organizacionais, afetando os trabalhadores agora, e sendo certo que irão moldar o futuro do trabalho e das organizações a curto e longo prazo (Rudolph et al., no prelo).

Um dos grandes desafios que a crise sanitária traz para as carreiras é a dificuldade em dimensionar o seu impacto, por ser distinta a cada tipo ou modalidade de trabalho, como por exemplo: empresas do segmento tecnológico, de bens de consumo e consultorias, entre outras, foram positivamente afetadas, enquanto que segmentos do turismo, transporte e entretenimento tiveram efeitos muito negativos em suas demandas. Diante desse cenário, ressalta-se a importância do profissional apoderar-se, de fato, de sua carreira, pois se tínhamos incertezas e ambiguidades para lidar, a amplificação para um contexto de distanciamento social exige ainda

mais o entendimento de tratar-se de uma oportunidade para a inovação, reflexão e construção de novas possibilidades (Seidl et al., 2020).

Neste projeto, tanto os objetivos como o método traçados previamente à pandemia mantiveram-se, e buscou-se reforçar a relevância para investigação quanto às modalidades de intervenção. Objetiva-se avaliar a eficácia de aconselhamento de carreira no exercício do LDC na intervenção presencial e on-line, acrescentando-se mais um desafio, já que a avaliação de eficácia em AC tem sido pouco estudada no Brasil, representando maior dificuldade na identificação de pesquisas para essa realidade. Internacionalmente, a Literatura encontrada apresenta sete metanálises de eficácia de processos de aconselhamento e orientação de carreira, tendo como obra mais recente um estudo bastante relevante (Whiston et al., 2017), que demonstra a importância do suporte do profissional de carreira, além de elementos críticos ao processo como: psicoeducação e aprendizagem no estabelecimento de plano de ação e tomada de decisão do caminho profissional a seguir.

No entanto, para responder concretamente ao objetivo deste trabalho, o estudo compreendeu a aplicação do modelo proposto (LDC) em três grupos distintos: controle, presencial e on-line, que mesmo em período de pandemia foi realizado, respeitando-se todos os protocolos sanitários e com o aceite do participante. Foi realizada a avaliação pré, pós e o *follow-up* (30 dias após a finalização), considerando-se três momentos do processo, e um acompanhamento em cada encontro, avaliando-se a autopercepção do cliente em relação a evolução do tema trazido ao processo de AC. Com isso, buscou-se somar informações de pesquisa para o exercício da Área de Aconselhamento de Carreira, apoiando o profissional com evidências para a sua prática.

Este estudo é composto por uma fundamentação teórica, que introduz os principais construtos da pesquisa, além das teorias que os embasam; o método, que apresenta as estratégias utilizadas para a aplicação e avaliação do programa de intervenção em AC, assim como a caracterização dos participantes, procedimentos e análises de dados; os resultados e a discussão, que descrevem as evidências e informações relevantes que consolidam a tese proposta; e, por fim, encontram-se as considerações e referências que suportam a pesquisa, além dos anexos.

1 Introdução

1.1 Aconselhamento de Carreira e a importância dos modelos contemporâneos

O aconselhamento de carreira (AC)¹ pode ser visto como uma aplicação específica do aconselhamento psicológico, não sendo, entretanto, uma realização exclusiva de psicólogos. Esse tema tem sido abordado por diferentes áreas de atuação, principalmente para o público adulto. O AC consiste em apoiar as pessoas no desenvolvimento de competências e na melhoria da autoavaliação, seu ambiente e seus desafios atuais, além de otimizar experiências e seus comportamentos (Hirschi & Froidevaux, 2020).

Segundo Hirschi e Froidevaux (2020), quatro elementos principais são características típicas da maioria das intervenções em Aconselhamento de Carreira: (1) Foco em clientes psicologicamente saudáveis; (2) foco nos recursos do cliente e seus pontos fortes; (3) uma duração relativamente curta do processo de orientação / aconselhamento; (4) considerar-se o cliente em seu contexto de vida. Um elemento importante é o de que o processo não se aplica a pessoas com questões de saúde mental, haja vista o escopo do AC estar relacionado a problemas, desafios e tópicos com os quais todas as pessoas podem ser confrontadas durante a vida, como: indecisão na carreira, desemprego, falta de conhecimento sobre o mercado de trabalho, insatisfação no trabalho e/ou carreira e dificuldade na tomada de decisão.

Os núcleos das teorias de carreira e das técnicas de orientação profissional do século XX têm sido desafiados a adaptarem-se ao contexto contemporâneo, isso porque seus pressupostos são embasados em um contexto estável, assim como à sua conceituação em uma trilha da carreira, e que apresentam estágios estruturados e ordenados. No século XXI, com todos os

¹ Este estudo não busca discutir as diferentes terminologias da área. Foca-se em Aconselhamento de Carreira como sinônimo para Orientação Profissional, termo esse mais comumente utilizado, abarcando as diversas terminologias da área de carreira.

impactos socioeconômicos no contexto do mercado de trabalho, emergem teorias que visam abordar a carreira como uma espécie de roteiro individual, e com o percurso profissional delineado pela demanda desse contexto. Os conceitos e estratégias atuais de desenvolvimento de carreira são confrontados quanto à prerrogativa de previsibilidade baseada na estabilidade, e cuja sequência de etapas é questionada. E, mais do que isto, por deixar de ser funcional a demanda trazida pelo cliente, levando à necessidade de uma reorganização para a área e para os profissionais que atuam em Aconselhamento de Carreira (Duarte et al., 2010; Savickas et al., 2009).

Não se pode desconsiderar todo o conhecimento adquirido até então, sendo de vital importância a valorização do legado das últimas décadas do século XX. A área de AC é constantemente desafiada a desenvolver modelos de intervenção de carreira que sejam empiricamente testados – daí a importância do aprendizado ao longo do tempo - e que se adaptem às mudanças, como pode ser notado na modalidade da prática do processo, quando da adoção de diferentes opções de formato de realização da pesquisa: presencial e on-line. Por essa prática, os modelos, estratégias e métodos poderão conduzir os indivíduos a um processo contínuo de integração aos seus contextos de vida, além de facilitar a acessibilidade a todos os interessados pelas diferentes modalidades disponíveis (presencial, on-line, autodirigido; Duarte et al., 2010; Savickas et al., 2009).

O AC teve sua origem com o trabalho pioneiro mais diretivo de Frank Parsons (1909). No início do século XX, por vários anos, foi centrado na mensuração das capacidades individuais para o ambiente de trabalho mais adequado, em um domínio restrito à performance do indivíduo para o posto laboral, estabelecendo-se um modelo de adequação da pessoa ao contexto de trabalho.

Com o final da II Guerra Mundial, foi possível encarar o aconselhamento de uma forma mais abrangente e mais dinâmica. Os anos da década de 1950 realçam a relevância das diferenças individuais para tomadas de decisão, ressaltando os comportamentos de carreira e vocacional. E desde que Super introduziu sua teoria intitulada *Life Span/Life Space* (Super, 1957), com foco na importância de entender o desenvolvimento da carreira como um processo resultante da interseção de vários papéis e momentos da vida, foi possível estabelecer um novo recorte para a perspectiva do aconselhamento de carreira, com um olhar para o indivíduo e suas relações com o ambiente (Nota & Rossier, 2015; Ribeiro et al., 2019).

Desde o final do século XX e início de século XXI, tem-se assistido a um movimento rápido de mudanças na vida e no trabalho dos indivíduos, motivando-os à procura de respostas às necessidades decorrentes de uma era de incerteza e risco, e favorecendo o desenvolvimento de novas abordagens que possam abarcar a capacidade de busca a essas respostas, levando-se em consideração o enfoque no contexto e em seus significados, e a partir da perspectiva do indivíduo. Essas modalidades de abordagens visam a entender como os indivíduos constroem suas vidas em sociedade e como percebem o significado dessa construção, e a partir disso, estabelecendo planos e ações (Duarte et al., 2010; Nota & Rossier, 2015; Ribeiro et al., 2019).

Os profissionais atuantes em AC são impactados pelas diferenças de atuação de distintos modelos, partindo de um protagonismo na decisão de uma escolha de carreira, para a construção de um novo modelo de atuação no qual se espera que o técnico atue numa parceria, construindo um vínculo de trabalho, auxiliando o indivíduo no entendimento e identificação de objetivos, e desenvolvendo atitudes e capacidades que o apoiem na tomada de decisão (Marcilio et al., 2019). Para responder aos novos desafios de mudança de contexto, são incentivados a participarem no processo de adaptação de atuação nas intervenções, capacitando-os para a condução dos processos de AC. Além disso, devem buscar uma abordagem holística, provedora de

esclarecimento a respeito da importância dos diferentes papéis na vida. Essa postura representará um acréscimo no apoio a um fator social no trabalho e na família, promovendo um senso de competência do indivíduo não somente laboral, mas também social (Ribeiro et al., 2019; Savickas, 2015).

Com isso, percebe-se uma ampliação do papel do profissional que atua em AC, que precisará desenvolver competências para apoiar o cliente na identificação de recursos e forças a serem ativados e aproveitados para a promoção de um desenvolvimento positivo nesse contexto (Hirschi & Froidevaux, 2020). A *International Association for Educational and Vocational Guidance* (IAEVG, 2018), com o objetivo de tornar explícitas as competências necessárias para que os profissionais que atuam com carreira prestem serviços de qualidade aos clientes, conduziu uma pesquisa internacional em 2003, com revisão em 2018, resultando em um modelo de competências essenciais (habilidades exigidas para o exercício) e especializadas (condizentes ao repertório de atuação). Mesmo havendo uma ampla variação entre os países, as competências identificadas servem como um recurso para profissionais, respeitando suas necessidades e circunstâncias específicas do contexto, assim como sua autonomia no desenvolvimento e implementação de suas próprias estruturas.

As abordagens contemporâneas em AC devem ajudar os clientes a gerenciarem suas carreiras, mas com uma perspectiva integral de vida, levando-se em consideração o contexto do viver em função do trabalho, mas também os demais ambientes do indivíduo (Cardoso et al., 2016; Hirschi, 2020). As teorias e modelos de intervenção nessa abordagem focam no fato de que os clientes devem atuar na autoconstrução dos papéis importantes da vida, conscientizando-se de que existem diferentes papéis a desempenhar, nos diferentes momentos da vida. Também na necessidade de estabelecerem-se prioridades, na identificação de apoios e no cultivo de recursos, tudo contribuindo para a atuação em atividades de diferentes papéis na vida (Hirschi, 2020).

Dessa forma, são apontados três tipos de suportes apropriados para apoiarem os indivíduos nesse enfrentamento: educação na identificação de informações relevantes; estabelecimento de autoconceito vocacional adaptável para caminhos de trabalho flexível e diálogos que ajudem na construção e no controle de suas próprias vidas.

É possível identificar várias teorias de carreira e métodos de intervenção contemporâneas que visam ajudar os indivíduos a alcançarem um melhor equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, definindo-os como sendo ativamente engajados, com senso de competência e satisfação entre os papéis da vida, e de acordo com os valores pessoais (Ribeiro, 2014; Wayne et al., 2017). Dentre as abordagens de AC que ajudam os clientes a pensarem sobre as funções de trabalho e não-trabalho, incluem-se a Teoria de Construção de Carreira (TCC; Savickas, 2005, 2013) e o processo de intervenção na abordagem *Life Design Counseling* (LDC; Savickas, 2009, 2012). Ambas advogam a favor de uma visão integrada sobre o desenvolvimento da carreira.

A TCC busca explicar os significados imputados pelos indivíduos em seus processos interpessoais e interpretativos em direção aos comportamentos vocacionais, utilizando-se da perspectiva contextual em que está inserida. Essa teoria traz atualizações e avanços para a teoria de Super (1957), de desenvolvimento vocacional, incorporando a visão contemporânea de carreira e seu contexto, e focada no desenvolvimento impulsionado pela adaptação a um ambiente específico, ao invés do amadurecimento das estruturas internas (Savikas, 2005, 2013).

Um dos motivadores que levou-se em conta, segundo Whiston et al. (2017), para a escolha do modelo: apresentam resultados relevantes sobre a eficácia de intervenções de carreira, mas com a observação de que a metanálise não considerou a Teoria de Construção de Carreira e o modelo de LDC por serem teorias novas (Savickas, 2005, 2013), ainda incipiente em estudos empíricos, e com repercussão na teoria de Super (1957). O foco para este estudo, que objetiva a

avaliação de eficácia do processo de AC, utiliza o modelo de intervenção *Life Design Counseling*. Busca-se também contribuir com a construção de resultados para esse modelo.

1.2 Paradigma *Life Design*

Com o propósito de buscar respostas distintas às referenciadas à demanda de carreira, do século XX, e que fossem adequadas aos desafios do século XXI, um grupo de eminentes pesquisadores da área de carreira, de diferentes nacionalidades (Bélgica, França, Itália, Portugal, Suíça, Holanda e Estados Unidos), fundou o *Life-Design International Research Group (LDRG)*. Esse grupo foi criado em 2006 e composto por estudiosos que acreditavam fortemente na importância de se encontrar respostas que fossem diferentes daquelas dadas no passado, em Aconselhamento de Carreira (Nota & Rossier, 2015).

Durante três anos (2006-2009) esse grupo se reuniu, estabelecendo um fórum internacional que teve por objetivo fixar um ponto em comum no entendimento sobre carreira na contemporaneidade e de, colaborativamente, criar um modelo de abordagem que pudesse estruturar e suportar a pesquisa de intervenção de carreira. Em 2009, por meio da publicação de um artigo, o LDRG propõe um novo paradigma para o AC, apontando uma posição epistêmica comum diante das diferentes variações dos modelos emergentes para compreender o comportamento laboral, propondo um modelo para a intervenção em AC denominado *Life Design*, e tendo por foco um aconselhamento em carreira que fosse útil e eficaz, sob a perspectiva de construção de vida e percursos profissionais para os desafios e o contexto social de trabalho do século XXI (Nota & Rossier, 2015; Savickas et al., 2009; Savickas, 2012; Silva, 2016).

A formação desse grupo traz grandes contribuições à área, em função das várias interlocuções realizadas, pois apresenta um encontro de teorias contemporâneas que vêm sendo

desenvolvidas na área de AC. Foram organizados vários simpósios internacionais, facilitando o envolvimento de outros países, a publicação de novos artigos, o desenvolvimento de instrumentos para intervenção, como Minha História de Carreira (MHC; Savickas & Hartung, 2012) e a Escala de Adaptabilidade de Carreira (Savickas & Porfeli, 2012), a ser detalhada no decorrer dessa pesquisa, e com a tradução e publicação em vários idiomas, além da escrita de um livro com a contribuição dos pesquisadores envolvidos. O propósito dessas ações: dar continuidade ao trabalho, no aprofundamento de ideias para estudos, formação e intervenção; na facilitação para o uso de modelos, método e materiais com a abordagem do *Life Design*, em auxílio às pessoas e profissionais; e como estratégia de enfrentamento em importantes mudanças (Nota & Rossier, 2015).

O paradigma *Life Design* fundamenta-se no discurso de que a realidade não pode ser compreendida de forma direta, haja vista sua multiplicidade, caracterizada pela construção social e, por consequência, dos significados, interpretações e ações processadas pelo indivíduo ou grupo de indivíduos (Nota & Rossier, 2015; Ribeiro et al., 2019; Silva, 2016). Sobre esse conceito, não devemos entender apenas como uma compreensão das maneiras pelas quais um indivíduo pode se desenvolver e progredir em sua carreira, mas também como uma espécie de questão-chave, uma reflexão, visando promover uma mudança. A construção da vida laboral não é independente da construção de outras áreas da vida. Sendo assim, a compreensão de como os indivíduos constroem outras áreas de suas vidas pode ser uma via para o entendimento de suas necessidades laborais (Nota & Rossier, 2015).

É com base nesse tipo de questão que esse paradigma se desenvolve. Em termos de ação, a consideração não só do contexto do *self*, mas também da autoconstrução é fundamental. É requerido, portanto, o engajamento do indivíduo em um processo reflexivo sobre si e suas experiências, fazendo-o criar ou desenvolver caminhos para relacionar-se com essas experiências

e consigo mesmo. Em outras palavras, o foco está no desenvolvimento da flexibilidade necessária para a construção de carreira, portanto, planejá-la e construí-la (Nota & Rossier, 2015; Savickas, et al., 2009).

Mesmo que ainda importe a compreensão de como as pessoas escolhem as profissões e como as carreiras se desenvolvem no tempo, esse paradigma busca formular um entendimento de como os indivíduos constroem suas vidas por meio de seu trabalho. Definem trajetórias profissionais quando fazem escolhas que expressam seus autoconceitos e, por sua vez, o autoconceito também é construído através de experiências específicas a que as pessoas se expõem nos contextos em que vivem (Savickas et al., 2009).

O *Life Design*, como paradigma, parte de um enquadramento epistemológico socioconstrucionista (conhecimento se dá de maneira contextualizada, sendo produzido a partir da relação das pessoas com o ambiente) e de estrutura conceitual suportada pelo *Life Span/Life Space* de Donald Super (Duarte & Cardoso, 2015). O seu desenvolvimento está vinculado a teorias contemporâneas, principalmente pelas teorias da Construção de Si (Guichard, 2009) e da Construção de Carreira (Savickas, 2005, 2013), reconhecidas como bases que buscam estabelecer critérios para lidar com as necessidades sociolaborais do século XXI (Ribeiro et al., 2019; Silva, 2016).

A teoria Construção de Si (TCS; Guichard, 2009) considera que os indivíduos nas sociedades pós-modernas são tidos como seres plurais, que unificam a si mesmos, sintetizando suas várias experiências de vida para criar perspectivas futuras e interpretações, dando significado às suas vidas. Eles desenvolvem, então, um repertório de experiências variadas e heterogêneas que os levam a construir diversas representações de si mesmos. A TCS retrata essa pluralidade quando descreve a identidade como um sistema dinâmico de formas de identidade subjetiva, sendo definida como um conjunto de maneiras de ser, agir e interagir em um

determinado ambiente, podendo relacionar-se a contextos atuais de atividades, como também com o passado que ainda desempenha um papel na vida atual do indivíduo (Bangali & Guichard, 2012).

Para Guichard (2009), a construção de si é apresentada em três dimensões: (1) sociológica, que se entende pela ideia de que cada sociedade pode caracterizar-se por suas categorias, relações e identidades nela ofertada; (2) cognitiva, que é compreendida pelas estruturas cognitivas que possibilitam sua forma de ser no mundo; e (3) dinâmica, que operacionaliza a tensão entre os processos psicossociais que atuam na construção identitária. A interação dessas três dimensões configura o sistema de construção de si, constituindo-se como base para a relação do indivíduo com o meio (Ribeiro et al., 2019).

Por sua vez, a Teoria de Construção de Carreira (TCC; Savickas, 2005, 2013) compreende a carreira como uma construção subjetiva e contextualizada, constituída a partir da significação do sujeito sobre as vivências passadas, as experiências presentes e as aspirações futuras. Suas ações estão focadas em três principais pilares, que são: Personalidade Vocacional, Temas de Vida e Adaptabilidade de Carreira. A Personalidade Vocacional é entendida como rol de características envolvendo habilidades, necessidades, valores e interesses formados precocemente no indivíduo, mas que se manifestam mais tarde, em diferentes contextos de atividades profissionais, sendo responsável pela ligação afetiva entre as condições pessoais e as profissionais ou ocupacionais (Savickas, 1997, 2005, 2013). Temas de Vida representam o pensamento autobiográfico, e apresenta a conexão entre as várias histórias e experiências de carreira, em uma narrativa consistente e com significado estabelecido para o indivíduo. E, finalmente, Adaptabilidade de Carreira, que corresponde ao desenvolvimento de carreira como sendo o produto da adaptação ao ambiente (Savickas, 2005, 2013).

A TCC adota uma perspectiva narrativa que se concentra nos processos dinâmicos, por meio dos quais os temas importantes da vida das pessoas informam os significados de suas experiências de trabalho, mediante a um processo de construção, desconstrução, reconstrução e coconstrução de histórias de vida. Essas narrativas podem orientar o comportamento no trabalho e explicar como e por que as pessoas integram o trabalho em suas vidas (Rudolph et al., no prelo).

Assim sendo, o paradigma *Life Design* é respaldado pelas teorias apresentadas anteriormente, representadas pelas principais metacompetências para a carreira, o conhecimento de si, viabilizando a autopercepção e a adaptabilidade, e favorecendo condições para que o indivíduo possa atuar no mundo. E a partir desta relação, que seja possível sua autoconstrução (Duarte et al., 2010).

O paradigma *Life Design* propõe para aconselhamento de carreira “uma intervenção personalizada, que se centra no enquadramento das intenções e das ações de vida do indivíduo” (Savickas, 2015). Nessa linha, tem-se o cliente por ativo no processo de AC, que por meio da produção de suas narrativas é capaz de refletir sobre os eventos relatados e emoções, participando suas vivências e suas interações com o contexto, e definindo ações futuras (Silva et al., 2020).

As intervenções nesse modelo apresentam-se na perspectiva “motivação para mudar”, que é iniciativa do cliente, e não imposta por forças externas. A prontidão para a mudança é o resultado da interação dinâmica do indivíduo, com influência do contexto. É definido por cinco alterações no pensamento como sendo condições necessárias para desenvolver um novo agir e acompanhar o projeto de construção da vida no século XXI (Nota & Rossier, 2015).

A primeira mudança é o reconhecimento de que as situações em AC são condições que estão longe de serem controladas, passando de traços e estados para os contextos situacionais. A segunda compreende a passagem de prescrição ao processo de AC, tendo por essência as

estratégias - e na dinâmica, enfrentamento -, com o intuito não somente de agregar informação ou conhecimento, já que os conselheiros devem discutir com seus clientes o “como fazer”, e não o “o que fazer” (Duarte, et al., 2010; Ribeiro et al., 2019; Savickas, 2015).

Olhar para as dinâmicas não lineares, deixando a causalidade linear, seria o proposto para a terceira mudança, e relacionado com a coconstrução, que busca estabelecer um processo integrado de construção de vida. A quarta mudança sugere a passagem de fatos normativos às realidades narrativas, objetivando a compreensão dos processos de construção e reconstrução das múltiplas realidades subjetivas (realidades narrativas) na relação com o contexto. Já a quinta, e última mudança, consiste na passagem da descrição à modelagem, estabelecendo-se em caminhos singulares e contextuais a história do cliente (Ribeiro et al., 2019; Savickas, 2015).

A partir das mudanças descritas anteriormente, propõem-se quatro princípios para o paradigma *Life Design*: o primeiro corresponde a considerar a vida como um processo *continuum*, em suas diferentes fases; o segundo contempla além dos papéis profissionais, uma visão holística integrada à vida geral do indivíduo; no terceiro princípio há referência de que o aconselhamento deverá sempre considerar o escopo contextual e psicossocial; e o quarto princípio deve preocupar-se com o caráter preventivo de preocupações sobre a carreira (Nota & Rossier, 2015; Ribeiro et al., 2019; Savickas et al., 2009).

Para as intervenções, definidos os pressupostos de mudança e os princípios, foca-se na promoção dos quatro objetivos centrais: atividade, intencionalidade, narrabilidade e a adaptabilidade de carreira, (Ribeiro et al., 2019; Savickas et al., 2009). As intervenções no modelo *Life Design* buscam encorajar os clientes a serem ativos em suas narrativas de carreira, e em uma parceria estabelecida juntamente com o profissional. Desenvolvem intencionalmente, planos de ações que os direcionem aos seus objetivos futuros (Watson & McMahon, 2015).

A atividade corresponde ao movimento para a ação, pelo engajamento no desenvolvimento de um planejamento e em experiências que possam viabilizar a exploração e exercitar seus interesses, habilidades e conhecimentos. Dessa maneira, tornam o indivíduo reconhecido em sua rede, a partir destas ações, favorecendo a construção de novos significados e percepções sobre si (Duarte et al., 2010; Ribeiro et al., 2019).

A intencionalidade denota um processo de engajamento, imbuído de papéis psicossociais, nas atividades requerendo significado e propósito em sua execução (Ribeiro et al., 2019). Trata-se da percepção do cliente em sua transição para uma nova perspectiva, elevando a sua consciência emocional e compreensão cognitiva no estabelecimento de suas metas e planos, sejam presentes ou futuros (Duarte et al., 2010; Savickas, 2015).

A narrabilidade consiste em instigar o cliente para que possa contar a sua história de forma coerente e fluida, tornando possível seu engajamento em um raciocínio e reflexão autobiográficos, e o consequente reconhecimento de significados em seu contexto. O AC foca em auxiliar a desenvolver as narrativas para a identificação dos temas de vida e seus significados centrais, que emergem de suas histórias de vida. Conhecer e contar a própria história, ou a autobiografia, acrescenta significado ao plano e às escolhas de carreira, e também pode apoiar no aprofundamento das ações relacionadas ao planejamento de vida e carreira, e à tomada de decisões, propiciando um senso mais claro de direção e propósito (Duarte et al., 2010; Nota & Rossier, 2015; Ribeiro et al., 2019; Savickas, 2015).

A adaptabilidade de carreira é vista como o desenvolvimento de um processo contínuo de adaptação, que resulta da bem sucedida integração das necessidades pessoais com as expectativas sociais, e sendo auxiliado pelo AC na construção de estratégias de enfrentamento e capacidade em lidar com as mudanças (Ribeiro et al., 2019; Rudolph et al., prelo). A Adaptabilidade de Carreira é considerada um construto na Teoria da Construção de Carreira (Savickas, 2005, 2013),

e do paradigma do Life Design (Savickas et al., 2009). Oliveira et al. (2012) pontuam que quase 30 anos depois de sua formulação inicial, a adaptabilidade de carreira continua sendo um aspecto fundamental para o processo de desenvolvimento de carreira no século XXI. A relevância desse construto, como um conceito transcultural, torna-se evidente na elaboração da Escala de Adaptabilidade de Carreira (Career Adapt-Abilities Scale) e sua validação em diferentes países, inclusive Brasil (Audibert & Teixeira, 2015)

O modelo de aconselhamento de carreira no paradigma *Life Design*, conforme pode ser observado na Figura 1, propõe uma estrutura de intervenção para: (a) construir uma carreira por meio de pequenas histórias (micronarrativas); (b) desconstruir essas histórias; (c) reconstruí-las em uma narrativa de identidade ou retrato de vida (macronarrativa); e (d) coconstruir intenções que levem ao próximo episódio de ação no mundo real (Nota et al., 2015). Inicia-se com a construção, enfatizando a natureza colaborativa da relação entre cliente e profissional, que juntos vão descobrir a história, não somente por meio de descrições cognitivas sobre o que aconteceu (autobiográfico), mas também as emoções que estão associadas às experiências, identificando micronarrativas de seus temas de vida (Nota & Rossier, 2015; Savickas, 2015).

trazido para a intervenção. Metaforicamente, é como se o indivíduo iniciasse um novo capítulo em sua história de vida (Nota et al., 2015; Savickas, 2013, 2015).

O protocolo de aconselhamento de Carreira no paradigma *Life Design* envolve dois papéis que constroem uma relação igualitária: os clientes são os especialistas em relação ao conteúdo de suas histórias, enquanto que o “conselheiro” (profissional de carreira) é o especialista em aconselhamento de carreira. Tem-se por uma importante tarefa nesse modelo o início de uma relação, na qual o cliente se sinta suficientemente seguro para narrar e refletir sobre as suas histórias, demandando do profissional que apresente competências e experiência de *setting* clínico (Savickas, 2015).

Barros et al. (2019) apresentou um estudo sobre indicadores de formação teórica e prática de orientadores profissionais e de carreira para a realidade brasileira, e um de seus resultados identificou que, apesar de ainda prevalecer o enfoque teórico clássico (traço-fator) na prática profissional em aconselhamento de carreira, já é possível identificar a influência das visões de abordagens contemporâneas no modelo *Life Design*. A pesquisa evidencia essa contribuição na prática da Área, destacando que o enfoque na intervenção não é no intuito de direcionar o indivíduo a realizar uma escolha ou indicá-lo para transição ou ingresso no mercado de trabalho, mas sim apoiá-lo na coconstrução de sua história de carreira, de modo adaptativo e flexível.

1.3 Avaliação e Intervenção em *Life Design Counseling*

O processo de avaliação e intervenção é composto por duas estratégias, sendo que a primeira (Entrevista de Construção de Carreira) busca revelar as histórias de tema de vida, por meio das narrativas do cliente; e a segunda (Porta-Retrato), consiste na atribuição de sentidos, ou, em outras palavras, busca-se influenciar a construção do significado do cliente em relação às

informações levantadas na entrevista (Hartung, 2015; Savickas, 2002, 2011; Savickas et al., 2009).

A *Career Construction Interview* (CCI; Entrevista de Construção de Carreira), como o componente central do LDC, compreendida como uma estratégia e um método de avaliação qualitativa de entrevista semiestruturada, visa apoiar os clientes a dizer, ouvir-se e representar suas histórias de vida e carreira (McMahon & Watson, 2015). Consiste na coleta de informações em forma de micronarrativas, por meio das quais o cliente constrói a sua história. Além de explorar a motivação para a participação no AC (primeira questão), a entrevista possui outras cinco questões, que indicam a intencionalidade do levantamento de informações em relação ao posicionamento do cliente frente à demanda do processo de Aconselhamento de Carreira, no modelo *Life Design Counseling* (Hartung, 2015; Savickas, 2002, 2011; Savickas et al., 2009).

Na Tabela 1, são apresentadas as questões que compõem a *Career Construction Interview* (CCI). Além disso, pode-se identificar a expectativa de conteúdo percorrido e os principais papéis que o cliente desenvolverá durante a aplicação CCI, de acordo com cada questão.

Tabela 1

Composição da Entrevista de Construção de Carreira (CCI)

Perguntas	Proposta (intenção)	Parte da História
1. Como posso ser útil em seu processo de carreira?	Buscar esclarecer o significado da demanda.	Ato (ação)
2. Quem você admirava quando estava crescendo? Conte-me sobre ela ou ele. (Cite ao menos três)	Identificar Adjetivos que descrevam o cliente (construção e concepção de si).	Ator
3. Você lê revistas ou assiste a programas de televisão regularmente (séries, canais de <i>youtube</i>)? Quais? (Cite ao menos três) O que você gosta nessas revistas ou programas de televisão?	Identificar tipos de ambientes e atividades de interesse	Agente

4. Qual é o seu livro ou filme favorito? Conte-me a história. Existe algum personagem principal com o qual você se identifica?	Entender as histórias ou estruturas culturais que o cliente pode estar usando para idealizar o resultado da transição.	Autor
5. Diga-me o seu ditado ou lema favorito. (Se não tiver um, podemos fazer um agora)	Inteirar-se sobre o conselho que um cliente tem dado a si mesmo.	Conselho
6. Quais são suas lembranças mais antigas do período de infância? Estou interessado em ouvir três histórias sobre coisas que você se lembra de terem acontecido com você entre três e seis anos de idade	Entender sobre qual perspectiva se percebe o problema apresentado na narrativa de transição.	Arco da história

Nota. Tabela adaptada pelo autor em referência a Taber et al. (2011). Career style interview: A contextualized approach to career counseling. *The Career Development Quarterly*, 59(3), 274-287.

Num primeiro momento, a definição do cenário e o conhecimento da história atual é obtido no “ato” da resposta à primeira questão da CCI. Essa pergunta introdutória elicia o(s) objetivo(s) e a agenda do cliente para a intervenção, favorecendo o entendimento quanto à importância e significado de sua demanda em sua história de vida. A segunda questão indica a reputação e as características do “ator”, promovendo a obtenção de informações sobre o cliente e sua história. Na terceira questão, através da manifestação de interesses, desafios e atividades de adaptação, identifica-se nas histórias o cliente como um “agente”, sendo possível nesse relato conhecer cenários em que o indivíduo mergulha ativamente (Hartung, 2015; Savickas, 2015).

A quarta questão tem por foco entender as histórias ou estruturas culturais que o indivíduo pode fazer uso para idealizar o resultado da transição. Busca o favorecimento da conexão do indivíduo com o papel de ator, para que atue como um agente, identificando um roteiro preferido na lida com a demanda do processo de carreira. Para isso, também o vincula com suas particularidades e interesses, em um plano em que possa ser “autor” de uma futura trajetória.

“Conselho” visa reconhecer como o cliente se orienta e se autoaconselha para manejar com seus temas de vida e possíveis dificuldades (Hartung, 2015; Savickas, 2015).

Finalmente a última questão busca revelar a preocupação central, nas memórias precoces infantis, e que traz de forma precisa e clara a indicação de problemas centrais, preocupação e possíveis dores. Considerando a seleção realizada pelo cliente a partir de todos os possíveis eventos de sua vida, ele tipicamente selecionará o evento mais relevante para o problema atual, tendo por objetivo fazer uma ponte (arquear), por meio da conexão da autopercepção e padrões de interação do tema trazido com as memórias evocadas (Hartung, 2015; Savickas, 2015).

Após realizada a construção das micronarrativas por meio da CCI, o Porta-Retrato é a estratégia que busca proporcionar uma nova perspectiva, permitindo aos clientes o vislumbre de uma história de identidade revisada. A partir disso, torna-se possível aos clientes a elaboração ou modificação de suas histórias, clarificando suas escolhas e proporcionando ações transformadoras, criando pontes até a transição (Savickas, 2015).

Vários pesquisadores (Barclay et al., 2011; Barclay et al., 2019; Barclay & Wolff, 2012; Di Fabio & Maree, 2012; Hartung & Vess, 2016; Maree 2014, 2015; Rehfuss et al., 2011; Taber & Briddick, 2011; Taber et al., 2011) vêm discutindo as vantagens e implicações do uso da CCI, desde que Savickas (2002, 2005, 2009, 2011, 2013) introduziu a teoria de construção de carreira e a CCI, há aproximadamente duas décadas. E um dos objetivos a serem alcançados nesse processo, pelo cliente, é o desenvolvimento de adaptabilidade de carreira como competência para o enfrentamento dos diferentes e imprevisíveis cenários de contexto de trabalho (Savickas, 2015). Trata-se do foco desta pesquisa a avaliação desse construto para a eficácia do processo de aconselhamento de carreira.

Conforme Rehfuss (2009), o ensino da entrevista semiestruturada utilizado no LDC, aos profissionais da área de carreira em treinamento, com o foco na experimentação do

aconselhamento de carreira na prática, visa criar a percepção da relevância do desenvolvimento de competências e habilidades para a condução do processo de carreira. Durante este estudo, foi possível identificar que a entrevista de construção de Carreira promoveu uma maior percepção do impacto no aconselhamento narrativo de carreira em relação às preocupações de vida dos clientes e o aumento de habilidades para o enfrentamento, segundo os resultados da avaliação qualitativa aplicada.

Para divulgar e demonstrar o uso da entrevista de construção de carreira, Taber et al. (2011) organizaram uma visão geral dela, juntamente com um estudo de caso, fornecendo um mini guia para os profissionais interessados na estratégia de *Life Design*. Essa pesquisa teve também o objetivo de fornecer uma opção de avaliação qualitativa para o profissional de carreira, como um método para alcançar uma abordagem mais abrangente e pessoal do cliente. Além disso, com a apresentação do estudo de caso e o detalhamento da entrevista, buscou-se elucidar o exercício da estratégia, inclusive permitindo ao profissional que pudesse identificar o manejo da entrevista para a solução do tema de carreira. No processo o cliente, de forma independente, guia-se por seus temas de vida, que ao longo de sua história podem ser traduzidos (representados) em sua trajetória, sua carreira. A entrevista fornece uma visão sobre as adaptações características dos clientes e serve como um estímulo para ajudá-los a articular sua identidade vocacional, aumentando a oportunidade de alcançar uma forma mais completa, significativa e pessoal. Com isso, a intervenção em carreira pode tornar-se uma estratégia facilitadora para apoiar os clientes a esclarecerem e aplicarem seu autoconceito no mundo do trabalho.

Reh fuss et al. (2011) apresentaram resultados de suas pesquisas, que exploraram o ponto de vista dos profissionais que programaram o uso da entrevista de construção de carreira em encontros de aconselhamento com 18 clientes (idade entre 20 a 55 anos), nos Estados Unidos, e que manifestaram preocupação em relação à sua carreira. Após a aplicação, contadas duas

semanas, foi realizada uma entrevista de acompanhamento. Os dados da análise qualitativa consensual (CQR) indicaram que, após a conclusão da entrevista, os participantes relataram experimentar uma consciência, autoconfiança, direcionamento, e um senso de incentivo relacionado à sua temática de carreira profissional, sendo esses temas coerentes com a Teoria de Construção de Carreira. Além disso, as narrativas ocupacionais da maioria dos participantes apresentaram uma mudança de pré para pós, saindo de ideias e avançando em direção a um maior detalhamento de expectativas. De forma geral, os participantes apresentaram comportamentos de enfrentamento adaptativo nas decisões de carreira, uma maior busca por informações e pelo estabelecimento de redes sociais.

Taber e Briddick (2011) demonstraram o valor da entrevista de construção de carreira ao desenvolver e aumentar a adaptabilidade na carreira dos clientes. Neste artigo, os autores propuseram a entrevista como estratégia para facilitar e prover a autoconsciência e a orientação que os clientes precisariam para gerenciar suas carreiras no cenário atual. Nos artigos de Barclay et al. (2011) e Di Fabio e Maree (2012), por meio de estudo de caso, propõem a orientação e demonstram os resultados obtidos na aplicação da CCI na intervenção em grupos, mantendo a mesma predominância de resultados nos casos individuais. Percebeu-se como a estratégia facilita a ressignificação dos temas trazidos pelos clientes, e sua ressignificação para o desenvolvimento de um plano de ação. Além da presença do desenvolvimento como competências do construto de adaptabilidade de carreira.

O objetivo do estudo de Vilhjálmssdóttir e Tulinius (2016) foi examinar quais mudanças ocorreram no cliente diante da aplicação da entrevista de construção de carreira (CCI), quais elementos contribuem para essas mudanças e como a reflexão sobre a carreira foi promovida. Participaram desse estudo dois clientes e dois profissionais. As entrevistas de CCI's foram

submetidas à análise literária, com base na narrativa do cliente. Concluiu-se que a CCI foi eficaz na reflexão e construção do significado da história apresentada. Com isso, percebeu-se que os clientes puderam buscar alternativas de ação para o tema de carreira, por meio da autoconfiança, pela aceitação das suas próprias decisões em sua história, e assumir o papel de autor dos próximos capítulos.

Barclay et al. (2019) propuseram um estudo de métodos mistos, com a avaliação das respostas das narrativas dos participantes ($n=83$) às questões da CCI em busca de interesses manifestos. Foram comparados os resultados analisados das respostas narrativas aos resultados do *Strong Interest Inventory-College Profile* para determinar a força correlacional. Os resultados indicaram uma correlação geral de 0,27 entre as duas avaliações, demonstrando que algumas perguntas da entrevista da CCI são menos eficazes na avaliação de interesses manifestos. Os resultados desse estudo forneceram evidências de eficácia para a combinação de inventários de interesses e a entrevista de construção de carreira na avaliação dos interesses manifestos dos clientes, principalmente quando relacionado com as questões 2 e 6 da CCI.

Apesar de existirem poucos estudos que relatem a eficácia da aplicação da CCI, assim como a pequena quantidade de amostra envolvida, por meio dos estudos apresentados, a CCI, como estratégia, cumpre o objetivo de apoiar os clientes em AC a contarem, ouvirem-se e a escreverem as suas histórias de vida profissional. Ao recorrer à avaliação qualitativa da carreira na forma de modelos e métodos narrativos, os profissionais que atuam com esse instrumento alcançam o intuito de obter a narrabilidade, que propicia um entendimento dos temas de vida, adaptabilidade de carreira para o manejo com mudanças de si e situações incertas, e a intencionalidade para projetar uma vida e atividades significativas (Hartung, 2015).

Tendo em conta a potencialidade do *Life Design Counseling*, pode ser identificada sua eficácia por meio da narrabilidade, intencionalidade, atividade e adaptabilidade de carreira, já

apresentados anteriormente. Este estudo visa analisar a eficácia do LDC por meio do construto adaptabilidade de carreira.

Esse construto tem recebido uma atenção na agenda de pesquisa, com o intuito de aprimorá-lo em direção às necessidades do contexto atual. Com isso, pode-se dizer que em relação aos demais (narrabilidade, intencionalidade e atividades), encontra-se estabelecido em relação à constituição, delimitações e conceitos (Fiorini et al., 2016).

1.4 Adaptabilidade de carreira

A adaptabilidade de carreira (AC) é a habilidade de ser capaz de adaptar-se diante da variedade de circunstâncias, impactando o meio ambiente, e gerando mudanças de acordo com as próprias necessidades e restrições. A AC foi conceituada inicialmente por Super e Knasel (1981), em uma iniciativa de compreensão do desenvolvimento de carreira em adultos. Posteriormente, Savickas (2005) postula a Teoria de Construção de Carreira, apresentando a AC como um dos pilares para a teoria, abordada por ele como um construto aplicável em todo o ciclo vital do indivíduo (Ambiel, 2014).

Segundo Savickas (1997), a adaptabilidade de carreira conceitua-se como um construto psicossocial relacionado ao processo de autorregulação, focando-se na percepção dos aspectos interiores e exteriores do indivíduo, e centralizado no resultado da interação dele com o ambiente. A TCC enfatiza que a Adaptabilidade de Carreira é contínua, dinâmica e independe de faixa etária, ocorrendo por meio de estratégias com as quais os indivíduos lidam em situações laborais, no planejamento, na exploração de si e do ambiente, e de tomada de decisão. Portanto, entende-se carreira como um meio de construção subjetiva, compondo-se por significações de memórias,

experiências passadas ou atuais e expectativas de futuro conectadas ao trabalho, favorecido por um processo individual, dinâmico e ativo (Zacher et al., 2015).

Conforme mencionado anteriormente, o *Life Design Research Group*, dentre os vários materiais propostos desenvolveu um instrumento chamado *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS – International*; Savickas & Porfeli, 2012). Partindo do pressuposto de que a adaptabilidade de carreira seja uma ponte nas diferentes fases do desenvolvimento da vida (Savickas, 1997), foi aplicada por diferentes países, de diferentes continentes (Americano, Europeu, Asiático e Africano), com distintas amostras, incluindo-se pré-adolescentes, adolescentes, adultos trabalhadores e aposentados. A partir das publicações foi possível sugerir que a aprendizagem das adaptabilidades de carreira é induzida nos estágios iniciais e reflete em todas as etapas da vida, com consequências para a carreira (Ambiel et al., 2016)

A adaptabilidade de carreira é dividida em quatro dimensões, a saber: preocupação (*concern*); controle (*control*); curiosidade (*curiosity*) e confiança (*confidence*; Savickas, 1997; 2005). Uma outra dimensão foi agregada: cooperação (*coperation*). Essa última foi inserida por Savickas e Porfeli (2015), posteriormente, e divulgada no site vocopher (www.vocopher.com), porém não será abordado neste estudo, pois a escala com cinco dimensões até o momento não possui validação para a população brasileira.

A dimensão Preocupação (*Concern*) significa possuir um senso de orientação quanto ao futuro vocacional, formado por ações de planejamento, antecipação e preparação. A escassez nessa dimensão reflete a ausência de planos e/ou o pessimismo quanto ao futuro (Savickas, 2005). A segunda dimensão, Controle (*Control*), implica em uma postura ativa na realização de escolhas e orientação sobre o seu futuro profissional. Apresentar baixo nível na dimensão Controle pode apresentar dificuldades de escolha vocacional, a indefinição e um possível desengajamento do indivíduo na construção de seu futuro (Savickas, 2005).

A Curiosidade (*Curiosity*), terceira dimensão, refere-se à iniciativa do indivíduo em realizar descobertas e buscar oportunidades de aprendizados nas atividades de trabalho de sua escolha. Níveis baixos para essa dimensão podem levar a um processo exploratório deficiente, que terá, por consequência, atitudes ingênuas e decisões baseadas em pouco conhecimento sobre si e sobre o contexto ocupacional (Savickas, 2005).

A quarta dimensão da Adaptabilidade de Carreira é identificada por Confiança (*Confidence*) em relação à carreira. Esse aspecto diz respeito à quanto o indivíduo confia em sua capacidade de atingir os objetivos. O impacto para essa dimensão, apresentando um baixo nível, resulta em ações de inibição, nas quais o indivíduo pode sentir receio quanto à segurança e capacidade de realização de seus planos de vida (Savickas, 2005).

Por mais que esse construto, lapidado por Savickas (1997, 2005, 2013) em sua Teoria de Construção de Carreira, tenha sido amplamente propagado, somente em 2012 foi estabelecido um instrumento para sua operacionalização (Audibert & Teixeira, 2015). Os estudos com esse instrumento foram iniciados em 2008, e realizados simultaneamente por um grupo constituído por pesquisadores de 18 países, dentre eles o Brasil (Savickas & Porfeli, 2012; Teixeira et al., 2012). O processo de construção e os estudos psicométricos da CAAS foram publicados em 2012, em um número especial do *Journal of Vocational Behavior*, demonstrando a importância dessa medida para a identificação da prontidão e dos recursos de enfrentamento do indivíduo, para que possam gerenciar as transições e as tarefas do desenvolvimento de carreira (Johnston, 2018).

No Brasil, a escala de Adaptabilidade de Carreira partiu da versão portuguesa (Duarte et al., 2012), que comparada com a versão internacional apresentou ajustes satisfatórios e adequados. Teixeira et al. (2012) traduziu e realizou estudos de revisão e adequação, propondo uma versão composta por 24 itens dispostos nas quatro dimensões da CAAS (Savickas & Porfeli,

2012). O estudo apresentou precisão, obtido por meio do alfa de Cronbach, que variou entre 0,83 e 0,89, considerados valores adequados e de acordo com a CAAS Internacional.

Farsen et al (2017) publicaram um estudo teórico analisando a adaptação e validação da CAAS, devido a não identificarem na literatura a forma de criação de instrumentos semelhantes, tornando-a, portanto, inovadora. Dado ao uso difundido na área de carreira, de forma global, justificou-se compreender a adequação dos processos psicométricos utilizados, e verificar possíveis impactos nos 13 países que validaram e adaptaram o instrumento em seus distintos contextos. Em seus resultados foi demonstrada uma estabilidade de informações, mesmo com variações de amostras e procedimentos.

Pretende-se, neste estudo, utilizar o construto em avaliações pré, pós aos encontros de intervenção e em reunião de *Feedback*, descrevendo-o com maior detalhamento em procedimentos. O objetivo será identificar no processo de intervenção de AC, em *Life Design Counseling*, a capacidade de desenvolvimento da competência de adaptabilidade de carreira no indivíduo participante da pesquisa.

1.5 Avaliação Personalizada de Preocupação sobre Carreira

O surgimento dos modelos de AC contemporâneos contribuiu para a atenção à avaliação idiográfica em aconselhamento de carreira (Whiston & Rahardja, 2005). O que traz ao processo a perspectiva de que as pessoas são capazes de construir a sua realidade, por meio de processos interpretativos e interpessoais (Cardoso & Sales, 2019).

Segundo uma abordagem idiográfica, cada cliente possui a sua singularidade. Dessa forma, o natural é que cada um demande métodos personalizados, que os envolvam de forma colaborativa, cliente e profissional da área, na definição de objetivos individuais e formas de medida personalizadas (Cardoso & Sales, 2019). Sendo assim, torna-se possível identificar

sugestões para as intervenções na utilização de estratégias e exercícios (e.g. genogramas, linhas de vida, entre outras), para que os indivíduos participantes sejam colaboradores na construção da avaliação de carreira que seja pessoalmente significativa e identitária (Cardoso & Sales, 2019; McMahon & Watson, 2015).

Segundo McMahon et al. (2019), foram poucas as pesquisas na área de carreira que investigaram quantitativamente os processos de intervenção, e menos ainda as com foco em avaliação qualitativa. Assim como mostra-se incipiente a investigação quanto aos resultados durante o processo de intervenção narrativo e sua eficácia (McMahon & Watson, 2015). Existe uma lacuna na clareza de definições, e robustez na base de evidências, representando um desafio para o exercício desse tipo de avaliação, e em trazer um maior fortalecimento de posição em futuras pesquisas, para assim demonstrar a sua relevância e possibilidades de contribuição (McMahon et al., 2019).

McMahon e Watson (2015) argumentam que o uso de avaliações qualitativas tendem a promover um papel ativo para o cliente no processo de carreira, pois enfatiza um estudo holístico do indivíduo, sensibilidade à diversidade de clientes, e foco nos clientes que aprendem, compreendem e se desenvolvem. Dessa forma, é reduzida a distinção entre avaliação e aconselhamento. Os padrões para as avaliações qualitativas são propositadamente distintos em relação às avaliações quantitativas de aconselhamento de carreira. Em vez de usar as propriedades psicométricas de confiabilidade e evidência de validade dos padrões nomotéticos, a adequação de avaliação construtivista é principalmente interpretativa e fenomenológica, sob uma perspectiva idiográfica (Viney & Nagy, 2012).

A avaliação com a perspectiva idiográfica é a medida de variáveis e relações funcionais que foram selecionadas ou derivadas de estímulos ou contextos de avaliações personalizadas. São utilizadas para identificar e maximizar resultados relevantes ao indivíduo, em diferentes

contextos de avaliação, como: (a) Um subconjunto de itens pode ser selecionado de um questionário padronizado de autorrelato ou entrevista semiestruturada; b) Na avaliação psicofisiológica laboratorial em gravação de cenários em áudio de estímulos relacionados ao trauma, que pode ser reproduzido individualmente para corresponder ao trauma da vida real do cliente; (c) O grau em que um cliente aproxima as metas de tratamento selecionadas individualmente; (d) Um cliente pode gravar, individualmente, selecionados pensamentos, ações, emoções e contextos, usando diários eletrônicos; (e) Individualmente, atividades selecionadas e tópicos de discussão podem ser escolhidos para casais e famílias durante tarefas de observação das relações (Haynes et al., 2009).

Segundo Viney e Nagy (2012) é possível aplicar nos métodos qualitativos quatro critérios que apoiam o rigor na pesquisa de construto pessoal. Estes critérios fornecem maior entendimento da complexidade do fenômeno estudado e são aplicáveis à avaliação qualitativa, sendo: credibilidade (informações representam as crenças, sentimentos e valores), transferibilidade (temas, significados e preferências que podem ser aplicáveis em uma variedade de configurações), confiabilidade (consistência das evidências) e confirmabilidade (refere-se até que ponto as descobertas podem ser verificadas).

Osborn e Zunker (2006) propõem um modelo para avaliação de processo de intervenção em AC, que conta com cinco etapas responsáveis por fornecer uma estrutura genérica que pode ser adotada para a prática. Essas etapas serão consideradas para a construção da proposta de intervenção neste estudo. A primeira requer uma análise das necessidades, que apoia não apenas o estabelecimento da relação de aconselhamento de carreira, mas também na identificação de quais são as necessidades do cliente. A segunda etapa consiste no estabelecimento dos objetivos a serem atingidos, fazendo relação destes com o principal tema apontado pelo cliente, conforme identificados na primeira etapa.

Segundo Osborn e Zunker (2006), na terceira etapa o profissional de carreira e o cliente definem que sejam considerados conjuntamente o valor qualitativo e quantitativo da avaliação realizada. O quarto passo envolve o uso dos resultados da avaliação para a realização da discussão, por meio de narrativa, reflexão e percepções. A etapa final consiste no movimento para a ação, sendo o momento de operacionalização das quatro etapas anteriores. O ponto importante enfatizado nesse modelo é que possui uma natureza recursiva, ou seja, é possível ao indivíduo atualizar as etapas anteriores.

Savickas (2015) propõe em uma das etapas do LDC, como primeira ação, identificar junto ao cliente a razão pela qual buscou o processo. Isso se dá por meio da questão da entrevista CCI – “Como posso ser útil?”. Estabelece-se o objetivo do processo, e ao final sua eficácia poderá ser identificada pela capacidade com a qual o cliente relaciona sua história coconstruída com o tema proposto no início da atividade, além de sua capacidade em articular com o próximo passo, percebendo em si uma mudança em relação ao estado inicial.

Para este estudo serão desenvolvidas perguntas referentes à Preocupação sobre a Carreira, trazidas pelo cliente em busca da intervenção de AC em *Life Design Counseling*, e relacionadas diretamente com suas necessidades e com o processo de intervenção, focando nos objetivos e expectativas. Além disso, a cada sessão será requisitado que ele se avalie em relação à necessidade trazida inicialmente. Ao final da intervenção, de acordo com o protocolo estabelecido por Savickas (2015), é feita a relação com todas as informações levantadas e as expectativas inicialmente identificadas. Uma vez feito isso, segue-se para a identificação dos resultados obtidos e são estabelecidas direções, por meio de possibilidades e limitações, para a construção do plano.

1.6 Avaliação de Eficácia de Intervenções no Contexto de Carreira

Durante o século XX foi preconizado que o profissional que atuava em orientação profissional e de carreira (OPC) se concentrava principalmente em avaliar a capacidade do indivíduo, comparando-a com as exigidas por uma profissão, sendo considerado um sucesso de intervenção quando as características da pessoa se adequavam às demandas do trabalho (Ribeiro & Uvaldo, 2007). Ao longo do tempo essas avaliações foram se alterando. As atuações que anteriormente eram focadas exclusivamente nos resultados dos testes, principalmente os de aptidões e interesses, foram assumindo outro caráter, voltando-se aos processos e à avaliação das variáveis psicológicas envolvidas, como por exemplo, a indecisão, a maturidade profissional, autoeficácia para a escolha, entre outros (Sparta et al., 2006).

Assim, novas concepções e teorias foram sendo formuladas, passando-se ao entendimento da OPC como um aconselhamento de carreira que busca ser um processo dinâmico, visando a facilitação da escolha e construção de uma trajetória profissional, e configurando-se como algo que se inicia na infância, estendendo-se ao longo da vida adulta (Duarte, 2013; Savickas, 2011). E, na medida em que ocorre um maior envolvimento do cliente com o processo de AC, por consequência é possível obter um aumento da compreensão em relação aos objetivos de carreira e autoconhecimento (Bardagi & Albanes, 2015)

O processo de intervenção em carreira, propriamente dita, diz respeito a qualquer estratégia para ajudar um cliente a tomar e implementar decisões eficazes de carreira (Spokane, 2004). Ou seja, estratégias são empregadas para alcançar os objetivos de uma intervenção, trazendo a necessidade de averiguação da eficácia, assim como sua qualidade e a do processo de intervenção. Realizar avaliação de um programa consiste em um processo estruturado e organizado para capturar informações referentes aos resultados, tipos de efeitos e os objetivos da

intervenção empregada, com o intuito de analisar sobre sua continuidade, necessidades de aprimoramento ou até mesmo supressão (Pinto, 2010).

A capacidade de avaliação voltada ao processo de AC é uma competência esperada para o profissional da área. Além da finalidade de recolher informações dos participantes quanto ao que foi e está sendo aplicado, para que ajustes possam ser empregados para melhoria da intervenção proposta, também pode favorecer a elaboração e implementação de políticas públicas (Bardagi & Albanaes, 2015; Melo-Silva, 2011). É dada atenção aos sentimentos, pensamentos, percepções entre outras variáveis que ocorrem no decorrer do processo de AC, podendo ser obtidas as informações para a avaliação, tanto com o profissional como com o cliente (Bardagi & Albanaes, 2015). Segundo Heppner e Heppner (2003) existem quatro importantes elementos que influenciam na obtenção de resultados eficazes: o estabelecimento de um relacionamento de qualidade; a crença na capacidade de resolução do tema trazido ao processo; a experiência afetiva; os resultados obtidos a partir das expectativas do cliente.

As avaliações das intervenções produzem resultados relevantes para a pesquisa científica e prática, pois propicia tanto a compreensão da congruência entre os referenciais teóricos e os clientes, como tem o intuito de orientar o trabalho desempenhado pelos profissionais de carreira, assegurando a qualidade do trabalho realizado (Bardagi & Albanaes, 2015). Dada à importância dessa temática, alguns estudos tem-se prestado a verificar, por meio de revisões da literatura e metanálises, as avaliações das intervenções de carreira, buscando captar os procedimentos mais efetivos.

Na metanálise desenvolvida por Whiston et al. (2017), o objetivo foi verificar a eficácia nas intervenções em escolha de carreira, analisando um total de 57 estudos publicados no período entre 1996 e 2015. Além de propiciar o aumento dos estudos de metanálises (Oliver & Spokane, 1988; Ryan, 1999; Spokane & Oliver, 1983; Whiston et al., 1998) realizados anteriormente,

também atualizou o último estudo realizado por Brown & Krane (2000). O principal achado foi quanto ao tamanho do efeito das intervenções, com base nas medidas realizadas na avaliação dos resultados (eficácia), em situações de pré e pós-teste. Considerando todos os instrumentos, o tamanho de efeito foi em média $d = 0,35$. Os autores identificaram os fatores críticos nos processos de AC. Eles sugeriram que resultados mais satisfatórios podem ser encontrados nos protocolos que oferecem: a promoção da autoeficácia para tomada de decisão de carreira; o suporte do orientador; desenvolvimento das atividades de clarificação de valores pessoais; psicoeducação (uma forma de apoiar o orientando com conteúdos didáticos na tomada de decisões). Propõe-se que a realização da intervenção ocorra em até cinco encontros, independentemente da forma (individual e grupal), e que realizem atividades de exploração vocacional e reconhecimento de experiências pessoais.

Essa metanálise é considerada uma das referências mais atuais a respeito de avaliação de efetividade de aconselhamento de carreira (Whiston et al., 2017). Embora o *Life Design Counseling* não esteja representado nessa metanálise, devido ao período dos estudos considerados para esse trabalho, que teve como limite o ano de 2015, vale observar que o protocolo do LDC foi realizado por Savickas, no site *vocopher.com*, nesse mesmo ano. Mesmo assim, ressalta-se a percepção da presença dos fatores críticos identificados em Whiston et al. (2017), considerando como componentes relevantes para os resultados a serem obtidos na intervenção nesse protocolo.

No contexto brasileiro, Ambiel et al. (2017) realizaram uma revisão integrativa das avaliações de processos em OPC. No estudo estabeleceu-se um período de cinco anos para as publicações estrangeiras (2011-2015), e sem limite de tempo para as de origem brasileira, resultando em seis artigos estrangeiros e sete brasileiros. Nas publicações brasileiras notou-se que uma parte teve como principal construto avaliado a maturidade para a escolha profissional, além de avaliarem os processos por meio dos relatos dos participantes em pré e pós-intervenção.

Quanto às publicações estrangeiras, estavam centradas nas intervenções com adolescentes e na efetividade de diferentes aplicações da intervenção (computadorizada, em organizações). Constatou-se um resultado em comum com os achados de Spokane e Nguyen (2015), referindo-se à diversidade de práticas e à falta de consenso sobre estratégias adequadas aos diferentes públicos, ressaltando a importância de estudos experimentais que possam analisar resultados relacionados a impactos, benefícios e limitações de ações em AC (Ambiel et al., 2017).

Este trabalho foca na eficácia de processo de aconselhamento de carreira utilizando como estratégia de intervenção o *Life Design Counseling*. O LDC, por meio das narrativas auxilia na obtenção de informações relevantes para o estabelecimento da problemática; promove o relacionamento e o diálogo entre cliente e o profissional, gerando insights; na identificação de temas e até na revisão do momento do processo de AC (Araujo et al., 2013). Também no estabelecimento de percepção e aumento da competência adaptabilidade de carreira para a tolerância e enfrentamento de incertezas e ambiguidades, por meio de flexibilidade e autonomia.

O *Life Design Counseling* é uma das estratégias de intervenção em aconselhamento de carreira do paradigma *Life Design*. Ele preconiza que trajetórias profissionais são complexas e dependem de pessoas, contexto, cultura e fatores sociais que contribuem na formação e desenvolvimento de uma identidade profissional. A adaptabilidade é o meio que as pessoas podem utilizar para desenvolver as suas capacidades, e anteciparem-se às mudanças, além de fazer adequações contextuais.

Embora o LDC esteja crescendo em popularidade e uso, ainda são poucos os estudos referentes à sua eficácia. O que pode justificar o baixo número de pesquisas é o fato de ser uma estratégia relativamente nova, ou uma relativa inovação em termos de proposta, assim como a necessidade de formação e adaptação do profissional e do pesquisador à utilização e estudo do LDC. Abaixo seguem alguns estudos referentes ao uso do LDC em intervenções de AC.

Os resultados de Maree (2015) utilizaram de análise temática em um estudo de aconselhamento na construção de carreira, com quatro participantes sul-africanos, sendo dois masculinos e dois femininos (média 39 anos), e que foram selecionados por conveniência. Depois da intervenção realizada em três encontros, os participantes que buscaram e receberam aconselhamento por meio da CCI foram entrevistados para determinar sua experiência na intervenção. Os resultados por meio de avaliação qualitativa mostraram que usar o CCI no aconselhamento pode ajudar os clientes na construção, desconstrução, reconstrução e co-construção de sua vida profissional, refletindo cuidadosamente sobre suas vidas e, ao fazer isso, equipar-se com as habilidades necessárias para planejar o futuro, e tomar as medidas de ação necessárias para concretizar planos para a realização da mudança (transformação) tão necessária.

Hartung e Vess (2016) apresentam uma intervenção *Life Design Counseling*, utilizando a CCI com objetivos de buscar projeção de vida profissional por meio da ação reflexiva. Usando de *Interpersonal Process Recall* (IPR), o estudo buscou identificar o que promove reflexividade e mudança no aconselhamento para a construção de carreira. Utilizado o método de caso único, envolvendo uma mulher branca de 24 anos, examinou a experiência em processos que levaram a mudanças e reflexões sobre sua atual transição de carreira, em dois encontros gravados, sendo um para a aplicação da entrevista e a segunda para o porta-retrato. Os resultados apoiaram pesquisas anteriores indicando a utilidade e aplicabilidade da CCI na promoção de ações reflexivas no projeto de vida, indicando a importância de se estabelecer uma aliança de trabalho eficaz com o cliente no início da intervenção. Também um dos momentos mais críticos do LDC refere-se a última questão (as primeiras lembranças), que provou ser mais significativa para evocar a reflexão geral do cliente e sua mudança, ajudando-o a obter uma perspectiva maior, e a adicionar coesão para o problema de carreira atual e sua história de carreira de vida contínua.

Uma pesquisa desenvolvida por Barclay e Stoltz (2016) descreve o LDC em grupo e apresenta um estudo de caso com os resultados de três alunos de graduação que estavam buscando ganhar movimento em suas trajetórias de carreira. Realizado em três encontros, sendo com avaliação pré e pós, aplicação da entrevista (CCI), porta retrato e sessão de avaliação. Os resultados, colhidos pela percepção dos participantes, indicaram diminuições nas incertezas de carreira e indecisão, assim como o aumento na prontidão para tomar decisões acadêmicas importantes, e de carreira e planejamento de carreira, também percebendo-se o aumento de capacidades para exploração e decisões de futuro.

Di Fabio (2016) apresenta o resultado de um estudo de caso visando descrever a eficácia do LDC, usando a CCI, com uma estudante de engenharia do último ano. Um instrumento qualitativo, o Carreira Resultados Inovadores de Aconselhamento (CCIO) foi administrado antes e depois da intervenção para descrever a mudança do cliente ao passar pelo AC. A intervenção foi realizada em cinco encontros, com a aplicação do CCIO em pré e pós-intervenção, mantendo o protocolo proposto por Savickas (2015). Os resultados da análise usando o sistema de codificação CCIO indicam mudança na narrativa, demonstrando pensamentos adaptativos em relação ao problema de carreira e a resolução de sua indecisão inicial. O aconselhamento permitiu que o participante tivesse uma maior consciência de si, para assumir uma forma mais autônoma, desenvolver sua própria carreira e caminho de vida.

O estudo de Maree e Twigge (2016) descreve uma forma potencial de aconselhar jovens, a partir de uma perspectiva de projeto de vida para a construção de um *self*, e que poderia capacitá-los a serem agentes de seu próprio desenvolvimento e do desenvolvimento de outras pessoas. O desenho da pesquisa foi qualitativo e compreendeu estudo de caso. Seis participantes representantes de diferentes etnias da África do Sul foram selecionados por conveniência, em um contexto de prática privada. A intervenção utilizou o LDC e ocorreu durante um período de seis

semanas. As informações relacionadas à autoconstrução dos participantes foram coletadas por meio de técnicas qualitativas, incluindo o Perfil de Interesse de Carreira, uma linha do tempo, vídeos e CCI. Após a intervenção, os participantes revelaram percepções intensificadas com relação a aspectos do senso de um eu moral-relacional. Os resultados indicaram que o aconselhamento em LDC pode melhorar o desenvolvimento pessoal, aumentando a autoconsciência e colhendo os benefícios do desenvolvimento de uma moral relacional aprimorada, e a promoção de uma consciência da importância de promover a justiça social em contextos relacionados ao trabalho.

Silva et al. (2020) identificou em seu estudo de caso: a mudança da percepção de si, a partir do desenvolvimento e organização de narrativas, oportunizando essa reconceitualização, além do protagonismo para a construção da história de carreira. Em intervenção de 10 encontros, com processo no paradigma *Life Design*, buscou, por meio do estabelecimento de narrativas de mudança, a construção da competência de adaptabilidade. Foram aplicadas avaliações nos momentos pré e pós-intervenção, as escalas CAAS-BR e Career Development Scales for University Students (CDSU), estratégia de intervenção *The seven most important memories and narratives* e dois sistemas de codificação para a análise da narrativa. Os resultados reforçam as evidências empíricas de que o paradigma *Life Design* estimula a capacidade dos clientes de refletir sobre os eventos e emoções da vida, bem como a capacidade de integrar tais significados para o desenvolvimento de seu plano de carreira.

No entanto, é possível identificar alguns desafios para a avaliação da intervenção em LDC, considerando-se a singularidade do processo para os clientes, e por ainda ser uma nova agenda de pesquisa. Além disso, ainda não possui estudos longitudinais, e os realizados apresentam-se com delineamento qualitativo, devido ao pequeno número de amostras,

demandando um maior número de pesquisa para que seja possível uma generalização de seus efeitos (Wen et al., 2020), assim como considerar as possíveis diferentes modalidades (presencial/on-line)..

1.7 Intervenções em Aconselhamento de Carreira On-line

Um tema que também deve ser levado em conta, e que está presente no contexto atual, refere-se à tecnologia que tem proporcionado a mudança da natureza do trabalho. Como exemplo, a Inteligência Artificial (IA) já presente, com impactos nas características das profissões, que podem desenvolver-se sem a interferência humana. A internet favorecendo as conexões, relacionamentos (social e profissional) e as mais diversas gerações de dados (Varghese et al., 2019) submetem os profissionais de AC a considerarem tanto o contexto como a necessidade de atuação, utilizando-se da tecnologia (Galliot, 2017; Nota et al., 2016; Varghese et al., 2020).

Apesar de Whiston et al. (2017) apresentarem na metanálise que os resultados de intervenções presenciais são melhores do que as "guiadas por computador", vale ressaltar que foram considerados quatro estudos usando este tipo de intervenções, neste estudo. Outras pesquisas trazem evidências de que o aconselhamento de carreira por meio da tecnologia é eficaz na tomada de decisão de carreira de alunos do ensino médio (Syakir et al., 2016). Dos jovens com deficiência visual, 43% usaram telecomunicações baseadas na internet, e esses jovens tiveram melhores resultados nas intervenções vocacionais (Varghese et al., 2019). Pordelan et al. 2020 realizou um estudo experimental, comparando as modalidades de intervenção on-line com a presencial. Apesar de não ser significativo, a on-line demonstra uma maior eficácia, se comparada ao processo tradicional.

A tecnologia e a Internet podem apoiar os processos de AC e oferecer uma prestação de serviços de alta qualidade, podendo utilizar-se de estratégias computadorizadas, materiais, protocolos baseados em evidências e outras informações que podem ser rapidamente acessíveis aos clientes. Também se pode permitir o acesso a pessoas que normalmente teriam dificuldades (e.g. imigrantes, residentes rurais, encarcerados, deficientes, etc) para utilizar serviços apropriados. Importante destacar a oportunidade que promoveria, de se obter contato com uma população distinta, favorecendo a área de AC e estudos (Galliot, 2017; Nota et al., 2016; Varghese et al., 2020).

No mundo digital as transformações são facilitadas e ocorrem em ritmo mais acelerado, tornando-se, inevitavelmente, numa fonte imensa e imprevisível de caminhos. Tendo em conta essa realidade, reforça-se a importância do desenvolvimento das estratégias de intervenção de processos em aconselhamento de carreira, para preparar as pessoas para o enfrentamento da natureza imprevisível da vida, e concentrarem-se sobre a flexibilidade, adaptabilidade e aprendizagem ao longo de sua existência (Pordelan et al., 2018; Savickas 2015). A tecnologia facilita o acesso aos serviços e fornece um ambiente no qual as pessoas interagem umas com as outras, e obtêm as informações de carreira necessárias. O aconselhamento tem promovido a descoberta de carreiras, auto orientação, autoconsciência e identificação profissional. A capacidade de fornecer informações para usuários em locais remotos e com maior disponibilidade é uma importante vantagem do aconselhamento on-line, sobre o presencial (Pordelan et al., 2020).

Com a pandemia de Covid-19, além da crise sanitária, problemas econômicos e políticos multiplicaram-se, forçando praticamente todos os setores da sociedade a migrarem para o mundo digital, em busca de alternativas econômicas, ou para obter informações, aprendizagem e até mesmo relacionamentos. Não estar conectado pode representar, cada vez mais, estar excluído.

Embora o Brasil apresente um índice acima da média mundial nessa conexão (36°. Lugar de uma relação de 120 países), a característica dos usuários é de utilização da rede com acesso limitado, por meio de aparelho celular e focado em redes sociais, e não com a utilidade plena e de forma ilimitada (Araújo, 2020).

Segundo o Ministério da Economia (2021), o Brasil conta com um projeto de inclusão digital com várias iniciativas, dentre elas o programa chamado *Wifi Brasil*, com mais de 14.000 pontos instalados. Esse projeto busca viabilizar o acesso on-line a comunidades em estado de vulnerabilidade social, em todo o Brasil, mas principalmente aos que não têm outro meio de serem inseridos no mundo das Tecnologias de Informação. Sem previsão, contudo, de inclusão total em todo o território nacional.

Dada a essa realidade, o que se observa é um ambiente com limitações, portanto inviabilizando a aplicação do processo de intervenção on-line em maior escala. Segundo Pordeland et al. (2020), sabe-se que existem situações em que o acesso ao processo tem como única possibilidade a via on-line, como devido à localidade, condições de agenda, saúde situacional ou de deficiência física. Seguem alguns estudos de eficácia de intervenção de forma on-line.

Nota et al. (2016) desenvolveu um estudo buscando analisar a eficácia da intervenção em *Life Design Counseling* on-line, no envolvimento de jovens, na construção de suas futuras carreiras. Composto por 200 alunos do ensino médio (56.5% feminino e 43.5% masculino), com média de idade de 13 anos, foram atribuídos de forma aleatória a um grupo de intervenção on-line e a um grupo de intervenção tradicional presencial. As análises conduzidas para avaliar as diferenças de pré e pós-teste entre os dois grupos indicaram que os alunos no grupo de intervenção on-line mostraram níveis mais elevados de adaptabilidade de carreira e satisfação

com a vida, do que os alunos do grupo de intervenção tradicional. Os resultados também sugeriram que a intervenção aumentou as aspirações futuras nas narrativas dos alunos.

Outra pesquisa desenvolvida por Pordelan et al. (2018) objetivou a investigação do efeito das intervenções de AC on-line sobre o desenvolvimento da carreira, utilizando o LDC. Participaram 45 estudantes universitários, distribuídos aleatoriamente em três grupos de: aconselhamento on-line (15 alunos), aconselhamento presencial (15 alunos) e controle (15 alunos). Foram coletados os dados no pré-teste, pós-teste, acompanhamento 1 e acompanhamento 2. Os resultados mostraram que ambas as intervenções (on-line e presencial) aumentaram o nível de desenvolvimento de carreira dos alunos, em comparação com os estudantes do grupo de controle. Confirmando os resultados de Nota et al. (2016), os alunos do grupo de intervenção on-line, em comparação com intervenção tradicional, mostraram um maior nível de adaptabilidade e satisfação com a carreira.

Pordelan et al.(2020) buscaram demonstrar a eficácia da intervenção on-line para fornecer aconselhamento e orientação de carreira no processo de tomada de decisão, investigando o efeito do AC on-line e do aconselhamento presencial, utilizando de estratégia do paradigma *Life Design* e avaliando a autoeficácia na tomada de decisões de carreira de alunos da Universidade de Isfahan. O estudo foi realizado em cinco sessões, composto de três grupos de alunos (15 alunos em cada grupo), sendo: presencial, on-line e o grupo de controle. As análises das avaliações pré e pós para esses grupos mostraram que os alunos do grupo on-line eram semelhantes aos alunos no grupo presencial, em termos de autoeficácia na tomada de decisões de carreira e em ambas as intervenções promoveram a confiança na tomada de decisões de carreira dos alunos, em relação ao grupo de controle. Dessa forma, além de demonstrar a eficácia do processo de AC, também em comparação às modalidades presencial e on-line não houve efeitos

significativos, demonstrando uma tendência ao on-line, em comparação com os processos tradicionais.

Na revisão de literatura para este trabalho não foram identificados estudos empíricos brasileiros publicados, referentes à intervenção em AC com foco em LDC até o momento, reforçando os resultados de Barros et al. (2019) que identificam que profissionais brasileiros da área de carreira, embora possuam uma ampla disponibilidade de instrumentos e técnicas, necessitam de conhecimento e habilidades para uma seleção adequada de estratégias para intervenção em AC. Além disso, contam com baixa autoeficácia no manejo e necessidade de atualização em relação às teorias e modelos contemporâneos, direcionando ao fortalecimento da percepção da importância da atualização e adequação às mudanças de contexto, e que possam oferecer práticas eficazes e aderentes às necessidades do cliente.

Foi possível identificar algumas publicações sobre o tema, como livros (Brochi, 2017; Ribeiro et al., 2019), dissertações, teses (Silva, 2016) e artigos (Costa & Cirino, 2020; Duarte et al., 2011) até a data deste levantamento. Com isso, nota-se que a comunidade de pesquisa da área de carreira percebe este tema como relevante, porém encontra-se em desenvolvimento para a construção de evidências. Este estudo buscará aplicar o modelo de aconselhamento de Carreira *Life Design Counseling*, utilizando a entrevista de construção e carreira (CCI), com objetivo de analisar a eficácia desse processo na forma on-line e presencial.

2 Objetivos e Hipóteses

2.1 Objetivos

Como objetivo, esta tese buscou avaliar a eficácia do processo de aconselhamento de carreira, por meio de um estudo quase experimental, realizando intervenções presenciais e on-line, de forma individual, e com a utilização do protocolo *Life Design Counseling*, proposto por Savickas (2015). Para que o objetivo geral deste estudo fosse analisado, tornou-se necessária a obtenção de resultados no estudo dos seguintes objetivos específicos: (a) Identificação do desenvolvimento de recursos de adaptabilidade por meio da Escala de Adaptabilidade de Carreira, durante os diferentes momentos do processo de intervenção (pré, pós e *follow-up*); (b) Verificação das diferenças no efeito da intervenção em relação às modalidades presenciais e on-line e a identificação de impacto do vínculo entre profissional e cliente como variável para eficácia; (c) avaliação da percepção do desenvolvimento dos comportamentos-alvo dos clientes na intervenção, por meio das Avaliações Personalizadas de Preocupações de Carreira.

2.2 Hipóteses

H1 – O *Life Design Counseling* propõe ser capaz de eliciar uma nova perspectiva da situação atual do indivíduo, promover competência de adaptabilidade de carreira e estimular a articulação de sua identidade vocacional, promovendo um maior entendimento sobre si e seus significados (Taber et al., 2011). Será possível avaliar evidências de eficácia do protocolo de Intervenção do *Life Design Counseling*, considerando a identificação dos resultados dos efeitos nos diferentes momentos do processo (pré, pós e *follow-up*), e por meio do aumento dos resultados obtidos nas

avaliações realizadas (Avaliação Personalizada de Preocupações de Carreira e a Escala de Adaptabilidade de Carreira);

H2 – Conceitualmente, assume-se que a adaptabilidade de carreira demonstra a aptidão do indivíduo à mudança, sendo capaz de ajustar-se a novos contextos e situações em transformação (Ambiel, 2014). Espera-se que durante os diferentes momentos do processo de intervenção estudado seja demonstrado um aumento progressivo nos recursos de adaptabilidade, verificado pelo escore dos resultados da Escala de Adaptabilidade de Carreira (CAAS) em pré, pós e *follow-up*;

H3 – Com a existência de demanda para a utilização de novos métodos e a expansão do escopo para o fortalecimento do campo de carreira e sua relevância para a natureza mutável do trabalho, Varghese et al. (2020) argumentam que a utilização do teleatendimento e tecnologias relacionadas mostram-se cada vez mais relevantes na abordagem de questões sociais, como os problemas que os trabalhadores enfrentam no mundo transformado. Considerando a intervenção on-line como uma maneira de abordagem ainda em exploração na pesquisa, e a escassez de estudos nesse tema, busca-se, em específico, identificar efeitos semelhantes para as intervenções realizadas, quer na modalidade presencial, quer na opção on-line.

H4 – A intervenção do *Life Design Counseling* tem por objetivo principal facilitar a atribuição de sentido na construção de narrativas que exigem a competência de adaptabilidade para a sua realização (Savickas, 2002, 2013). Ao final do processo, espera-se uma percepção de resultados favoráveis em relação aos comportamentos-alvo acordados no início do trabalho, por meio da Avaliação Personalizada de Preocupação de Carreira (APPC);

3 Método

3.1 Participantes

A amostra foi composta por 31 participantes, todos do Estado de São Paulo, sendo 19 indivíduos do sexo feminino (61,29%) e 12 masculinos (38,71%), e com idade média de 33,52 (DP = 8,14) anos, sendo a mínima de 20 e a máxima de 51; quanto ao estado civil, 15 solteiros (48,39%) e 16 casados (51,61%). Relativo ao nível de escolaridade apurou-se que 19 participantes (61,29%) haviam concluído a graduação e 12 (38,71%) já haviam finalizado a pós-graduação.

Em se tratando da situação laboral dos participantes, 90,32% ($n = 28$) declaram estar trabalhando 9,67% ($n=3$) identificam que não. Quanto à declaração do vínculo de trabalho, distribui-se 45,16% ($n=14$) sob o regime da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT); 25,81% ($n = 8$) Autônomos; 9,68% ($n = 3$) Estagiários; 9,68% ($n = 3$) declaram-se desempregados; 6,45% ($n = 2$) Funcionário público e 3,12% ($n = 1$), Trabalhador Informal. O tempo médio de atuação profissional dos participantes foi de 15 anos (DP = 7,86), tendo como mínimo e máximo, 3 e 38 anos, respectivamente, distribuídos nos grupos, conforme demonstrado na Tabela 2.

Tabela 2*Distribuição da Amostra Geral nos Grupos de Pesquisa*

Caracterização	Grupo Controle (n=10)	Grupo Presencial (n=10)	Grupo On-line (n=11)
Sexo – Feminino	16,13% (n=5)	19,35% (n=6)	25,81% (n=8)
Masculino	16,13% (n=5)	12,90% (n=4)	9,68% (n=3)
Idade (anos) média	34 (DP=10,25)	34,70(DP=7,68)	32 (DP=6,82)
Estado Civil – Solteiro	9,68% (n=3)	25,81% (n=8)	12,90% (n=4)
Casado	22,58% (n=7)	6,45% (n=2)	22,58% (n=7)
Escolaridade - Graduação Completa	19,35% (n=6)	19,35% (n=6)	22,58% (n=7)
Pós-Graduação Completa	12,90% (n=4)	12,90% (n=4)	12,90% (n=4)
Tempo de Trabalho (anos) – média	15,60 (DP=8,73)	15,70 (DP=9,27)	13,82(DP=6,10)

Os participantes foram divididos em três grupos, a saber: o primeiro, composto de 10 indivíduos, fizeram parte do grupo controle (GC), ou seja, participaram da etapa inicial no delineamento do tema de carreira, e responderam aos instrumentos: questionários sociodemográficos, CAAS e APPC on-line; 21 participantes formaram dois grupos experimentais, sendo 10 no grupo experimental com aplicação da intervenção presencial ($n=10$; GP) e 11 no grupo da intervenção on-line ($n=11$; GOL). O GC teve uma distribuição semelhante entre os sexos masculino e feminino (50%; $n=5$), com idade média de 34 anos (DP=10,25), e a maioria casados (22,58%; $n=7$); quanto ao grau de escolaridade, em sua maioria possuem a Graduação Completa (60%; $n=6$) e média de tempo de atuação profissional de 15,60 anos (DP=6,10).

Nos grupos experimentais, obteve-se para os participantes do GP uma média de idade de 34,70 anos (DP = 7,68), em sua maioria feminina (19,35%; $n=8$), com a predominância dos grupos de estado civil solteiro (25,81%; $n=7$) e 19,35% ($n=6$) com graduação completa e tempo de atuação profissional em média de 15,70 anos (DP=9,27). E, a composição do GOL

estabeleceu-se com indivíduos do sexo feminino em sua maioria (25,81%; $n=8$), idade média de 32 anos ($DP=6,82$), 22,58% ($n=68$), solteiros, e que apresentam, em sua maioria, graduação completa como nível de escolaridade (22,57%; $n = 7$), e tempo de atuação profissional em média de 13,82 anos ($DP = 6,10$).

A atividade iniciou-se a partir do atendimento aos critérios gerais, considerados pré-requisitos, sendo: a necessidade de presença aos encontros previamente agendados e o preenchimento, com orientação do pesquisador, dos instrumentos que compunham o processo; durante as etapas da intervenção, pré, pós e *follow-up*, foram definidos os participantes da pesquisa. Para a formação do Grupo de Controle e On-line, realizou-se um sorteio, com o intuito de estabelecer a escolha dos participantes de forma aleatória.

Para a elegibilidade dos grupos experimentais houve critérios específicos de inclusão. Em se tratando dos participantes do GP, fazia-se necessária a residência na cidade de Campinas, Estado de São Paulo, e com disponibilidade para participação presencial nas intervenções, em endereço definido pelo pesquisador. Para os integrantes do GOL, os critérios de inclusão foram: a necessária disponibilidade de dispositivo eletrônico, computador e/ou celular *smartphone*, com acesso à internet que permitisse a comunicação síncrona entre imagem e voz (câmera e fone de ouvido), e a possibilidade de utilização de um ambiente para a realização do processo, sem ruídos e que garantisse a preservação da confidencialidade e do sigilo.

3.2 Instrumentos e Materiais

3.2.1 Questionário Sociodemográfico (Anexo I)

Questionário desenvolvido para esta pesquisa, com o objetivo de coletar informações e caracterizar os participantes. As informações sociodemográficas são: idade, sexo, estado civil,

escolaridade, local de residência, situação de trabalho atual, tipo de vínculo empregatício, faixa salarial, profissão, ocupação, e se já utilizou serviços de aconselhamento e/ou psicoterapia.

3.2.2 Escala de Adaptabilidade de Carreira (CAAS; Audibert & Teixeira, 2015; Anexo 2)

A Escala de Adaptabilidade de Carreira, também conhecida como *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS), foi estudada e validada para o contexto brasileiro, com base em Duarte et al. (2012). É composta por 24 itens, haja vista a avaliação de seus quatro fatores: Preocupação, Controle, Curiosidade e Confiança, contando com seis itens cada. No fator Preocupação, busca-se a reflexão sobre como se espera que seja o futuro. Em Controle, apresenta-se a preocupação com a carreira. Em Curiosidade, a busca é por explorar o ambiente que cerca o indivíduo e, em Confiança, o desenvolvimento de novas habilidades.

As respostas estão no formato Likert de cinco pontos, sendo 1 para “desenvolvi pouco” ou “nada”, e 5 para “desenvolvi extremamente bem”. Os dados dos instrumentos foram verificados por meio de Análises Fatoriais Confirmatórias e Análises de Covariância, por meio das quais confirmou-se a capacidade da CAAS analisar os quatro fatores da Adaptabilidade, com o Coeficiente alfa de Cronbach variando entre 0,87 e 0,96 e, para a escala total, 0,92.

3.2.3 Avaliação Personalizada de Preocupação sobre a Carreira (APPC; Anexo 3)

A avaliação idiográfica é caracterizada pela premissa de que o indivíduo é responsável pelas informações e seus significados, sendo esse processo focado na construção do conhecimento e singularidade da experiência individual na intervenção (Sales & Alves, 2016). Neste estudo será proposto um instrumento com essas características, denominado Avaliação Personalizada de Preocupação sobre a Carreira.

A APPC foi construída exclusivamente para este trabalho, utilizando como referencia aspectos e resultados apresentados por Cardoso et al. (2019) em seus estudos que mostram um padrão de inovação de narrativa caracterizada por um aumento gradual na transformação da narrativa do cliente sobre a carreira. Segundo Cardoso et al. (2019) isso se dá devido aos diferentes níveis de mudança durante o processo de intervenção, favorecendo com que o cliente possa clarificar, refletir e organizar novas demandas, reflexões, para a partir daí poder iniciar as mudanças de percepção, comportamento e ações.

Para a construção deste instrumento foi observado inicialmente a importância de uma temática pelo cliente, e que pudesse ser avaliada, dimensionando-se onde se encontra inicialmente, e o ponto de expectativa, tendo por referência Cardoso et al. (2019), que apresenta como momento relevante a identificação da temática para a clarificação, reflexão e entendimento do tema de carreira. Além disso, também foram acrescentadas questões que pudessem orientar a percepção do cliente nos diferentes momentos da intervenção, com o objetivo de identificar em quais desses, particularmente, poderia ter-se favorecido a mudança e/ou reflexão.

Foram identificadas nove questões (Anexo 3), que além de verificar a temática e comportamentos-alvo de desenvolvimento do participante, também avaliou a percepção do cliente durante a execução do processo e a abordagem considerada mais relevante. A avaliação conta com: duas questões quantitativas que dimensionam a percepção em uma escala Likert de 10 pontos, duas questões objetivas de escolha entre “sim” e “não”, uma questão de sinalização em relação ao momento do processo que foi considerado relevante e quatro questões qualitativas que visam buscar informações voltadas às percepções do participante.

Inicia-se pela identificação da motivação que traz o cliente ao processo, buscando-se temas de trabalho para o aconselhamento de carreira, sendo essas temáticas aplicadas na definição de comportamentos-alvo de desenvolvimento, e que serão foco para a avaliação

personalizada. A APPC será utilizada ao final de todos os encontros da intervenção, assim como no último encontro (*follow up*).

3.2.4 Career Construction Interview - Entrevista Semiestruturada de Construção de Carreira (CCI; Anexo 4; Savickas & Hartung, 2012; Hartung, 2015)

A *Career Construction Interview* é uma estratégia de entrevista semiestruturada para intervenção de carreira, composta por seis questões que conduzem as pessoas a dizerem pequenas histórias sobre si, e que possuem um componente investigativo com foco na Teoria de Construção de Carreira (TCC; Savickas, 2013). Essas questões buscam identificar (1) os objetivos do aconselhamento, (2) característica e descrição do sujeito, (3) identificação de interesses, (4) entendimento do contexto, (5) motivadores, (6) problemas centrais e preocupações.

Na pergunta 1, o questionamento é: “Quem você admirava quando criança? Quais eram seus heróis/heroínas? Cite três”. Tem por objetivo identificar modelos de vida, que referem-se às primeiras escolhas realizadas pelo cliente. As respostas contêm características e atributos que o indivíduo utilizou para construir seu *self*.

Na segunda pergunta: “Existe algum programa de TV que você assista com frequência? Algum programa que considere como um compromisso para você? Pode ser revista ou mídias sociais.”. Tem por foco identificar tipos de ambientes e atividades que interessam ao cliente no sentido laboral, contendo a declaração dos interesses profissionais. As respostas demonstram o interesse manifesto que pode ser identificado por meio das características dos ambientes atuais que o cliente possa frequentar.

Na pergunta 3 é questionado: “Qual é a sua história favorita? Pode ser história de livro ou mesmo filmes”. Direciona-se a identificar e entender histórias ou estruturas culturais que o cliente possa estar usando para idealizar o resultado da transição. A resposta a essa questão traz

possibilidades de planos e ideias para a ação. O ator, no roteiro da história, possibilita uma modificação que permite a ele (cliente) adaptar-se a novos cenários de trabalho.

Na quarta pergunta, questiona-se: “Qual é o seu ditado ou lema favorito?” Busca inteirarse sobre qual conselho o cliente tem dado a si mesmo, fazendo-o perceber que deve escutar e respeitar a sua própria sabedoria. O conselho está relacionado diretamente com o problema descrito na fase inicial do processo e funciona como auto-orientação na promoção de um novo capítulo em sua história.

Na pergunta 5, encontramos: “Quais são suas primeiras recordações? Gostaríamos de saber sobre três histórias que aconteceram com você quando tinha idade entre 3 e 6 anos”. O objetivo aqui é entender sobre qual perspectiva o cliente percebe o problema apresentado em princípio no processo, em sua narrativa de transição de carreira. As respostas retratam uma reconstrução altamente pessoal de experiência, e que representa seu status atual (cliente), perante o contexto que o influencia e no qual se relaciona.

Utilizando-se da narrativa, cliente e profissional colaborativamente interpretam e identificam temáticas da vida do primeiro, para capacitá-lo a criar histórias de carreira e assumir o protagonismo, podendo assim rever os significados de suas histórias e motivar-se a confirmá-las ou reescrevê-las, buscando em ações futuras a construção de planos que o realizem e façam sentido em seu contexto de vida. Essa estratégia é considerada uma avaliação qualitativa, para a qual estudos de validade estão sendo desenvolvidos em diferentes contextos e culturas (Barclay et al., 2019; Barclay & Wolff, 2012; Maree, 2014; Maree, 2016; Rehfuss et al., 2011; Taber et al., 2011; Taber & Briddick, 2011, Vilhjálmsdóttir & Tulinius, 2016).

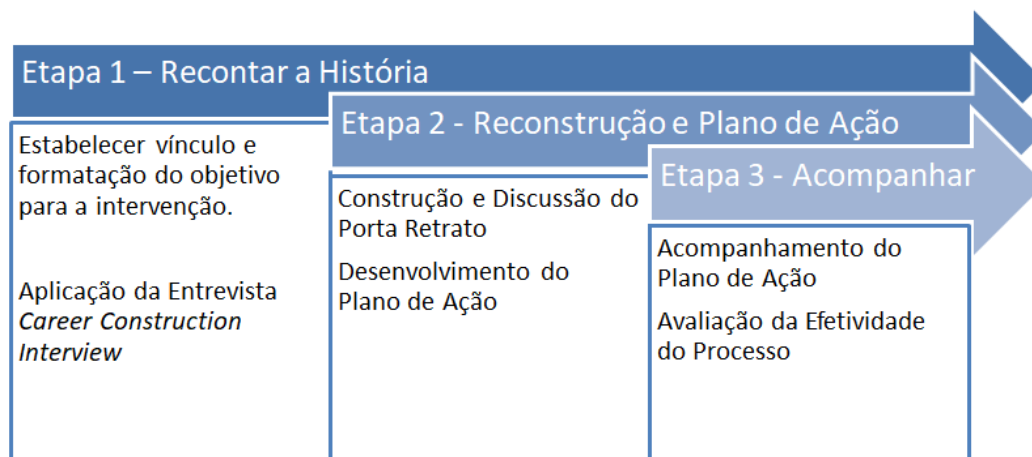
3.2.5 Protocolo de Intervenção Life Design Counseling (Savickas, 2015)

O protocolo desenvolvido por Savickas encontra-se disponibilizado em site (www.vocopher.com) aberto ao público, com o intuito de oferecer aos profissionais uma estrutura sistemática de processo, porém com flexibilidade, e que possa atender à demanda de intervenção em aconselhamento de carreira, podendo ser adaptado conforme a realidade e a necessidade do indivíduo. Composto por três etapas, conforme Figura 2.

Durante a primeira etapa é estabelecido o vínculo entre o profissional e o cliente, definido o objetivo do processo de AC e aplicada a Entrevista de Construção de Carreira (CCI). Na segunda etapa é apresentada uma primeira versão de retrato de vida ao cliente, e inicia-se uma intervenção mediada por narrativas que visam uma construção compartilhada, de perspectivas e plano de ação. A terceira etapa ocorre após um período predeterminado, com o objetivo de acompanhar o plano de ações e avaliar a efetividade do processo.

Figura 2

Plano Geral de Intervenção do Protocolo Life Design Counseling .



Nota. Fonte: Savickas, M. (2015). *Life-design counseling manual*. Elaborado pelo pesquisador.

Na etapa 1, início do processo, espera-se que seja criado um vínculo de trabalho, facilitado no estabelecimento de uma relação, firmando-se objetivos, além da identificação da temática de trabalho. Em sequência à conexão com o cliente, assegura-se o sigilo e a confidencialidade e define-se a base inicial, ao ser colocada a primeira questão da CCI: “Como posso ser útil a você?”

Nessa primeira pergunta da entrevista busca-se identificar a temática para o processo, comportamentos-alvo de desenvolvimento, além de identificar emoções que possam estar envolvidas. Alinham-se com o cliente quais questões gostaria de responder, e os objetivos a serem atingidos com o processo. Somente depois de estabelecido o vínculo e delimitada a temática de trabalho, seguir-se-á com a aplicação da CCI.

Considerando o principal objetivo dessa etapa, que consiste em criar uma aliança de trabalho estabelecendo relacionamento, objetivos e descrevendo ações, foi definido que a primeira parte seria dividida em dois encontros: a primeira questão da CCI como tema central para o primeiro encontro de intervenção, e as demais questões da entrevista, efetuadas em um segundo encontro. Dessa maneira, busca-se construir o vínculo com o participante, assim como definir a temática para a intervenção, tendo por objetivo manter uma padronização de tempo de realização das atividades para todos os participantes.

Os cinco tópicos seguintes da CCI revelam temas de vida e tomadas de decisões sobre a transição da carreira atual. Concentram a reflexão do cliente por meio de um questionamento progressivo, passo a passo, que o conduz a processos mais profundos de suas experiências vividas, e das preocupações atuais, conforme descrito anteriormente (CCI; Anexo 4).

Na etapa 2, contudo antes de iniciá-la, entre um encontro e outro, preparam-se as informações coletadas na etapa 1, em um estrutura chamada “porta-retrato”, cujo objetivo é

transformar as pequenas histórias em uma maior, buscando um enriquecimento de conteúdo que facilitará o entendimento do cliente sobre si, assim como à mudança de perspectiva, e à promoção da tomada de decisão, incitando-o à ação. Ao fazer o cliente “ouvir” seu porta-retrato e refletir sobre o que ele sabe - explícita ou implicitamente- é promovida a ideia de que seja um agente, ajudando-o a apreciar a coerência e a continuidade de suas histórias, e dando ênfase a comportamentos adaptativos que possam ser alcançados.

Recontar a história do cliente seguindo um tema proposto (temática do processo definida no início) em uma sequência genérica não significa interpretação, mas a integração dessas informações num sentido mais amplo de significados dado por ele, sugerindo como estender a história para novas possibilidades e direções. Estará envolvida a discussão do que lhe é vital, o que precisa expressar, as dificuldades que deve passar e o equilíbrio que deve buscar.

Durante o processo, estimulam-se continuamente os clientes a refletirem sobre suas experiências, retrospectiva e prospectivamente. Inicia-se com a perspectiva das memórias (CCI questão 5), considerando-se as lembranças do presente para o futuro, e descrevendo os problemas com os quais os clientes têm de lidar durante o processo de intervenção. Juntos, profissional e atendido, desconstroem quaisquer suposições ou crenças disfuncionais que envolvam um quebra de sentido e que movam o cliente a ver experiências de forma diferente, questionando subjetividades e reconsiderando significados. Esse momento do “porta-retrato” define uma perspectiva e introduz um tema, que irá ser aprofundado ao longo do trabalho.

Após identificar a perspectiva e o problema temático, discutem-se os atributos retratados pelo cliente sobre seus modelos de vida (CCI questão 1), sendo importante para ele a compreensão de que incorpora os atributos que mais admira na construção de si mesmo. Deve ser salientada a importância dessas características em seu desenvolvimento e na resolução de problemas ao longo de suas experiências de vida.

Em seguida, as memórias são conectadas aos atributos, demonstrando-se claramente um padrão de reversão, como por exemplo: memórias trazem a temática “medo”, que se relaciona com o atributo “coragem”. Atesta-se a capacidade do cliente já estabelecida.

Na sequência, a atenção é direcionada para os interesses ocupacionais (CCI questão 2), colocando-se o indivíduo em um ambiente e explorando em que nível se enquadra aos requisitos, rotinas, compensações e esclarecimentos de suas escolhas de carreira. Estando já o cliente nessa perspectiva do ambiente, busca-se discutir o roteiro em que poderá preparar-se para atuar. A história referida será recontada, tendo-o como o personagem principal (CCI questão 3). O roteiro normalmente é dotado das respostas que os clientes vieram buscar no aconselhamento, mostrando-lhes que já trazem em si as respostas para seus problemas. E quanto aos ditados favoritos (CCI questão 4), explicitam e instruem em como começar a atuar nesse novo roteiro, sendo um motivador à ação.

É o momento de se fazer um resumo do percurso realizado até então, garantindo-se o entendimento e alinhamento entre os interlocutores. As questões a serem consideradas nesse resumo serão: Quem é você? (modelos de vida); Em que você quer trabalhar? (interesses); O que você quer fazer lá? (roteiro); Por que você quer fazer isso? (lembranças); Como iniciar? (ditado).

Nesse estágio, volta-se à questão levantada no início do processo (CCI- Questão Inicial) e, considerando todo o conteúdo levantado durante o processamento do “porta-retrato”, verifica-se como o cliente se percebe e como avalia a temática e a questão definida no início do trabalho. Dessa reflexão, ele deve estabelecer metas e construir um plano de mudanças para a transição, que normalmente torna-se óbvio após a discussão do “porta-retrato”.

Para a construção do plano de ação (Anexo 5), é imprescindível contemplar ações que envolvam pessoas que sejam espectadoras e participem na complementação da nova história, assim como a proposição de ações realmente executáveis e que permitam que o significado se

torne real. Para isso, foi proposto - para esta pesquisa - um encontro no qual fosse possível focar exclusivamente no relacionamento da temática para a intervenção, com as ações que pudessem motivar o cliente a programar-se para a mudança. Assim como definir tempos padronizados de execução das atividades.

Na etapa de finalização é importante que se tenha esclarecido os pontos da temática do cliente e suas percepções quanto aos objetivos alcançados no processo. O plano de ação, além de estar estabelecido, deve estar alinhado com o “porta-retrato” e com as ações prioritárias claramente definidas para aplicação imediata, pois a ação ativa cria oportunidade e valida o autocontrole.

Quanto à etapa 3, a proposta foi a realização com intervalo mínimo de 30 dias. Consiste em reconhecer os resultados alcançados durante a execução, reafirmando a decisão, além da proposição de novas ações que se façam necessárias, ou mesmo o estabelecimento de um novo plano de ação. Outro objetivo para essa etapa é a avaliação da eficácia do processo no atingimento do que foi proposto, buscando reconhecer junto ao cliente a percepção de atendimento às suas metas, com conseqüente satisfação dos procedimentos efetuados.

3.2.6 Entrevista de Follow up (Anexo 6)

Elaboração de um questionário semiestruturado com seis questões, focando principalmente em: (1) identificação do momento no qual o cliente está em relação ao tema trabalhado; (2) elementos percebidos pelo participante que contribuíram para os resultados; (3) momentos do processo que propiciaram a reflexão e/ou novas percepções (situações pontuais na relação entre o profissional e o cliente, além das pessoais).

Propõe-se que a entrevista seja realizada 30 dias após a finalização do processo. O objetivo: o acompanhamento dos resultados obtidos pelo participante, suas percepções em relação às ações realizadas referentes ao plano de ação, e avaliação da intervenção realizada.

3.2.7 Inventário de Aliança de Trabalho - reduzido e revisado (Working Alliance Inventory – Short Revised -WAI-SR; Hatcher & Gillapsy, 2006 – Anexo 7)

O inventário tem por objetivo identificar a relação terapêutica estabelecida, e que expressa percepções de sentimentos e atitudes constatadas entre profissional e cliente. O documento avalia três dimensões dessa aliança de trabalho em contexto terapêutico: objetivos, tarefa e vínculo.

A dimensão de objetivos refere-se à concordância entre profissional e cliente quanto às metas e resultados estabelecidos no processo. Compreende um contrato sobre as atividades realizadas, que tem como objetivo promover as mudanças. O vínculo é formado pelo nível de afetividade, e emocional, desenvolvidos na relação entre profissional e cliente.

É composto por 12 itens, respondidos em escala Likert de cinco pontos, sendo mínimo 1 para “raramente” e máximo 5 para “sempre”. O instrumento, em sua versão em inglês, apresenta evidências de validade e fidedignidade.

Foi realizada uma adaptação do termo “terapeuta”, sendo substituído por “profissional”, com o intuito de adequar-se ao contexto de atendimento em AC. Os índices de fidedignidade, avaliados através do Alpha de Cronbach, foram: 0,91 (objetivos), 0,86 (tarefas), 0,76 (vínculo) e 0,94 (total).

3.3 Procedimentos

A pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco (USF) e aprovada (CAAE 36482120.3.0000.5514; Anexo 8). A divulgação para a seleção de interessados em participar da pesquisa foi empreendida na rede de contatos da pesquisadora, em seus grupos do aplicativo *Whatsapp*, pelas redes sociais, *Linkedin*, assim como por solicitação aos grupos, que divulgassem em outros grupos e contatos (método bola de neve).

Na etapa inicial de coleta identificou-se 55 interessados em participar do estudo. Na sequência, foram efetuados os contatos telefônicos com o objetivo de apresentar a pesquisa e esclarecer quanto às fases que a compõe, assim como a verificação de disponibilidade de agenda para a participação nos encontros semanais e o aceite e confirmação dos critérios de inclusão. Para essa atividade, 45 pessoas se dispuseram a participar, optando pela agenda sugerida. Como próximo passo, foi solicitado o preenchimento do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE; Anexo 9), do questionário Sociodemográfico e da CAAS para a formalização do aceite na participação da pesquisa. Angariadas 38 respostas no total. Com o intuito de garantir uma única maneira de captar as informações, evitando a possível ocorrência de viés, pela presença da pesquisadora quando das respostas aos instrumentos pelos participantes, CAAS e APPC somente foram acessados após o TCLE ter recebido o aceite dos interessados em participar.

Para a formação dos grupos Controle e On-line foi realizado um sorteio, utilizando uma ferramenta on-line (<http://sorteador.top/sorteio/sortear-grupos/>), que promovia a distribuição dos participantes de forma aleatória entre os grupos. Estabeleceram-se 15 participantes no GC e 13 no GOL. A composição de 10 integrantes para o Grupo Presencial se atribui ao pré-requisito de residir em Campinas, tendo, portanto, disponibilidade para o comparecimento presencial no local de realização dos atendimentos, e cumprindo o protocolo sanitário vigente para o COVID 19.

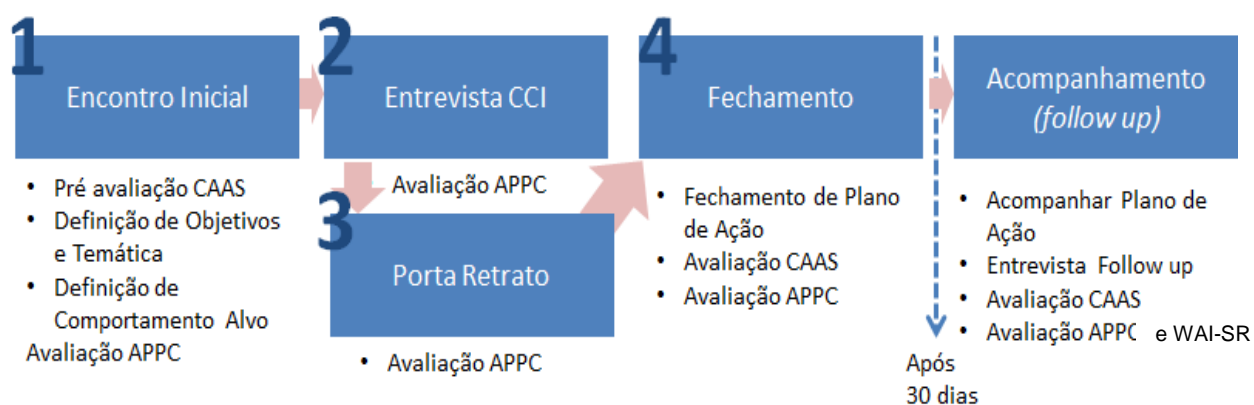
Com a formação dos grupos Controle e Experimentais, iniciou-se o contato com os grupos para o início dos trabalhos. Aos participantes do GC foi enviado, por e-mail, informações sobre a pesquisa e sobre seu grupo de participação, a formalização do início do estudo e orientações pertinentes. Consistia no envolvimento dos participantes em responder a CAAS, por meio de um *link* disponibilizado pelo pesquisador, nos momentos pós e *follow up* do Aconselhamento de Carreira.

Os participantes do GOL receberam um e-mail apresentando seu grupo de participação, a formalização do início de Aconselhamento de Carreira, o agendamento dos quatro encontros previstos para a intervenção, a orientação do passo a passo de acesso à plataforma on-line (www.zoom.com) e informações das etapas da pesquisa. Aos participantes do GP foi confirmado o início das atividades, por meio de e-mail com o agendamento definido dos quatro encontros previstos, informações da pesquisa, orientações sobre o protocolo sanitário de proteção ao COVID19 (Anexo 10) e a localização de onde seriam desenvolvidos os trabalhos. Devido ao período de fechamento dos ambientes públicos e compartilhados, em decorrência da pandemia, o local previsto inicialmente, no campus da universidade, não foi utilizado, sendo os atendimentos direcionados para a clínica particular da pesquisadora.

No processo desenvolvido neste estudo foram sugeridas duas adaptações ao protocolo de Intervenção do *Life Design Counseling*, descrito anteriormente, no sentido de apoiar a captação de informações para o atendimento dos objetivos propostos e manter uma única estrutura de tempo para a realização das atividades. Foram agregados dois encontros (1 e 4) e as avaliações (APPC e CAAS), conforme demonstrado na Figura 3:

Figura 3

Estrutura dos encontros como Proposta de Intervenção no Life Design Counseling.



Nota. Fonte: Savickas, M. (2015). *Life-design Counseling* manual. Elaborado pelo pesquisador

O primeiro encontro, intitulado “Encontro Inicial”, teve por agenda: (a) identificar o tema que o cliente traz; (b) alinhar a definição do(s) objetivo(s) para o processo de aconselhamento de carreira (AC), (c) estabelecer o vínculo profissional/cliente, e (d) aplicação das avaliação APPC (monitoramento a cada encontro). Ainda nessa etapa, foi apresentado ao cliente o detalhamento de agenda do AC, confirmação de datas para os próximos encontros e definição do acordo de relacionamento. Esse estabelecido contemplou os objetivos do aconselhamento, as etapas e expectativas de resultados a serem alcançados, além da definição de pontos avaliados como “sucesso” ao final do processo. Também foram reforçadas as condições de participação, conforme descrito no TCLE, e criado um espaço para a discussão de possíveis dúvidas em relação à pesquisa e ao processo de AC.

Nos encontros 2 (Entrevista CCI) e 3 (Porta-retrato), manteve-se o formato descrito anteriormente, preservando-se o que está preconizado em protocolo. Uma exceção ocorreu ao final dos encontros, com a aplicação do APPC para a avaliação do cliente em relação a esses momentos presenciais realizados.

O encontro 4, “Fechamento”, teve como agenda a realização do encerramento do plano de ação, assim como o estímulo ao cliente para discorrer sobre os momentos mais e menos relevantes do atendimento. Foram abordados os principais impactos e eventos da intervenção, e sobre o que se considerou mais relevante e que contribuiu para os resultados positivos, negativos ou neutros. Após finalizada essa etapa, procedeu-se ao preenchimento dos instrumentos APPC e CAAS para o momento pós intervenção. Também estabeleceu-se o contato com o GC, para o preenchimento da CAAS, pelo *link* disponibilizado no momento pós-intervenção.

A realização do *follow up* ocorreu mediante agendamento, após 30 dias do quarto encontro, com os grupos GP e GOL. Nessa atividade a pesquisadora retomou a importância da reunião, apresentando os objetivos e a estrutura aos participantes dos grupos experimentais, além da necessidade do preenchimento da WAI-SR, da CAAS e da APPC. Aos participantes do GC foi solicitado o acesso a CAAS, como atividade final do estudo. Todas as informações inerentes ao trabalho foram obtidas por meio de gravações e anotações da pesquisadora durante as interações, sendo esses conteúdos descartados tão logo o material necessário à pesquisa foi empregado.

Todos os encontros foram realizados de forma individual, no período de setembro a dezembro de 2020. Os agendamentos dos encontros foram fixados previamente, com periodicidade semanal, durante um mês, e um encontro de *follow-up* 30 dias após o término do processo. Cada uma dessas interações teve uma duração mínima e máxima compreendida entre 60 e 90 minutos. As intervenções foram realizadas pela pesquisadora, com certificação em treinamento em LDC pelo *Career Construction Institute*, em 2017, habilitando-a à prática do protocolo, assim como à utilização habitual em sua prática profissional.

Para o GC, contatos periódicos foram efetuados, por e-mails, com a atualização da pesquisa e informações sobre o momento do processo, assim como o compartilhamento de alguns *links* de acesso a artigos e *blogs*, efetivando uma manutenção do contato e evitando a evasão dos

participantes. A permanência até o final da coleta da pesquisa foi realizada por 10 participantes. Três e-mails compuseram essa comunicação, sendo: 1) link compartilhado com o tema “Ano Sabático: Como se preparar para um ano de imersão na aprendizagem (<https://www.proinfo.fia.com.br/ano-sabatico/>); 2) Foi referente ao *podcast* “Passa no RH” (<https://www.deezer.com/br/show/801582>) e 3) último link, um texto denominado “Reunião on-line: Como lidar com essa nova realidade?” (<https://www.proinfo.fia.com.br/reuniao-online/>). Vale ressaltar que ao final foi oferecido aos participantes do GC uma reunião individual sobre Construção de Plano de Carreira. Essa atividade contou com somente 5 interessados.

Quanto aos grupos experimentais, poucos se evadiram, sendo 3 participantes no total. O Grupo On-line apresentou 3 desistências logo no início da intervenção, motivadas pela indisponibilidade de agenda para os encontros propostos.

3.4 Análise de Dados

O programa utilizado foi o *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 25. Foram realizadas análises descritivas para a caracterização dos participantes e identificação dos grupos de controle (GC) e grupos experimentais: presencial (GP) e on-line (GOL), utilizando os dados sociodemográficos: sexo, idade, escolaridade, estado civil e tempo de trabalho. Conforme Tabela 2 apresentada em método na sessão de participantes.

Devido ao número reduzido de participantes em cada grupo ($n = \leq 11$), optou-se por análises estatísticas não paramétricas. Com foco em analisar a mudança confiável de recursos de adaptabilidade intragrupos, em ambiente R, por meio do pacote “JTRCI”, foi realizada a Análise *Reability Change Index* (RCI). Ao fazer a análise, aplicada entre os grupos GC, GP e GOL (amostras independentes), buscou-se verificar a existência de impacto nos resultados obtidos mediante a forma de aplicação da intervenção. Esse conjunto de dados presumidos gera as

evidências para a identificação da eficácia do processo de intervenção em AC, segundo o preconizado na abordagem *Life Design Counseling*. Assim como a relação entre a finalização do processo LDC e a aliança de trabalho, realizada comparando os níveis de aliança nos dois grupos (GP e GOL). E por meio do método de teste não paramétrico U de Mann-Whitney, que para as diferentes modalidades de AC, corroboram para a identificação da eficácia.

A análise para a comparação entre os grupos, com foco em identificar as tendências das respostas da CAAS em relação às avaliações pré, pós e *follow-up* foi obtida no *software* JASP, versão 0.14.1. Utilizou-se do método de teste não-paramétrico Kruskal Wallis. A análise não paramétrica de amostras emparelhadas foi utilizada para verificar a diferença das medianas da CAAS na comparação intragrupos. Realizou-se o teste não paramétrico de Friedman com prova *post-hoc* de Conover e o *d* de Cohen para a identificação do efeito nos diferentes grupos, para as distintas modalidades (presencial e on-line). A interpretação dos tamanhos do efeito foi realizada com base em Cohen (1988), sendo os valores entre 0,20 e 0,49, considerados pequenos; entre 0,50 e 0,79, médios; e acima de 0,80, considerados grandes.

Para análise da percepção do desenvolvimento durante o processo foi utilizado o teste não-paramétrico Kruskal Wallis. Comparou-se as médias da avaliação personalizada de preocupação sobre a carreira (APPC) com os parâmetros referentes à percepção de mudança na relação comportamento-alvo para os GP e GOL, nos cinco encontros (quatro encontros de intervenção e *follow-up*).

4 Resultados

Após a caracterização da amostra, deu-se início às análises dos resultados, que foram apresentados obedecendo à sequência dos objetivos previamente definidos. Inicialmente são descritas as comparações das médias de adaptabilidade de carreira em cada grupo (GC, GOL, GP), e considerando os diferentes momentos de intervenção (pré, pós, *follow up*). Posteriormente, para a verificação das diferenças nas médias de adaptabilidade de carreira em relação aos grupos (GC, GP e GOL) e o efeito de aliança terapêutica para os grupos experimentais. E, por fim, para a avaliação da percepção do desenvolvimento dos comportamentos-alvos dos clientes na intervenção, foram comparadas as médias da APPC nos cinco encontros realizados para os grupos experimentais (GP e GOL).

4.1 Comparações de médias de adaptabilidade de carreira nos momentos Pré, Pós e *Follow up*

Na Figura 4, são apresentados quatro gráficos representando as médias nas quatro dimensões de adaptabilidade de carreira, dos grupos (GC, GP e GOL), em cada um dos momentos da intervenção (pré, pós e *follow up*). O gráfico que representa a dimensão Preocupação expõe que os três grupos (GC, GOL e GP) obtiveram médias semelhantes no momento inicial do processo de intervenção. No entanto, no momento pós e de *follow up* os grupos experimentais (GP e GOL) apresentaram maiores médias em comparação às médias apresentadas pelo grupo controle. Na dimensão Controle a mesma tendência se repete, os três grupos iniciam o processo com médias semelhantes à intervenção e nos momentos seguintes (pós e *follow up*), sendo que os grupos experimentais on-line e presencial alcançam médias maiores em relação ao grupo controle.

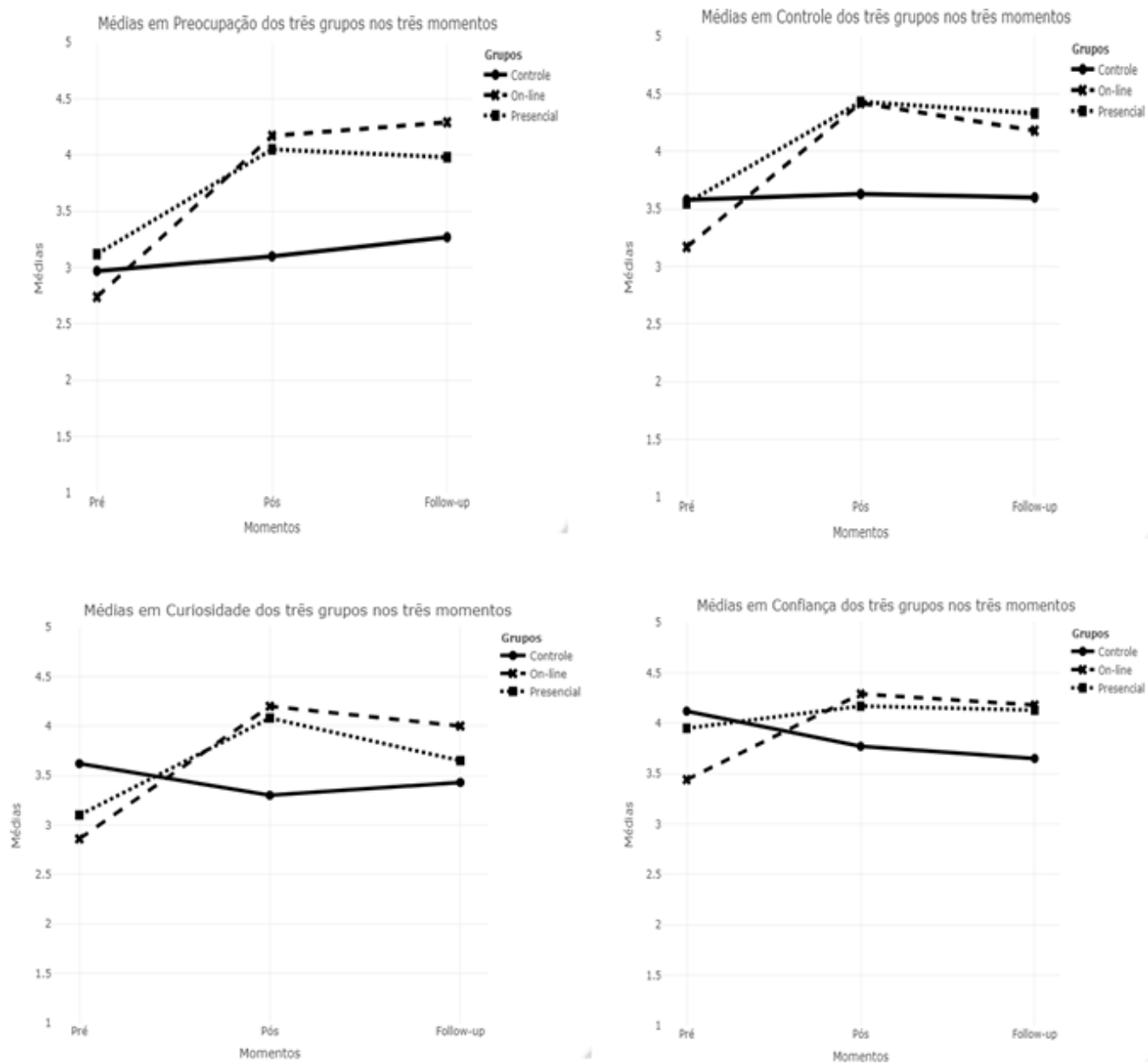
O gráfico que apresenta os resultados referentes ao fator Curiosidade, na Figura 1, mostra comportamento semelhante aos fatores anteriores, nos momentos pré da intervenção e pós. No entanto, no *follow up* o grupo presencial tem sua média semelhante ao grupo controle. Já o on-line mantém-se com resultados maiores em relação aos demais grupos.

Em Confiança, o quarto fator da CAAS, a tendência se repete a que foi apresentada nos fatores de Preocupação e Controle, para os três grupos (GC, GP, GOL); no momento pré à intervenção apresentaram-se médias semelhantes, e nos demais momentos (*pós e follow up*) os grupos experimentais (GP e GOL) apresentaram médias maiores em relação ao grupo controle. As médias dos momentos *pós e follow up* para o grupo on-line e presencial demonstram um discreto aumento, enquanto que o grupo controle diminui seus resultados em comparação aos demais.

A Figura 4 também evidencia a recorrência das médias do grupo controle nos três diferentes momentos de intervenção, e são próximos uns dos outros, consistentemente, nos quatro fatores. Por meio do teste não paramétrico de Friedman, foram testadas as médias em adaptabilidade de carreira dos três grupos, nos diferentes momentos, sendo os resultados apresentados na Tabela 3.

Figura 4

Gráficos com a média Geral dos grupos (GC, GP e GOL) por fator da CAAS e momento de intervenção



Nota. As médias referem-se a pontuação utilizada para a CAAS, variando de 1 (mínimo) a 5 (máximo).

Tabela 3

ANOVA e Post-Hoc das dimensões da CAAS em relação aos Grupos comparados aos momentos do processo de intervenção

Grupo	Momento	<i>W</i>	<i>p</i>	<i>M</i>	<i>Md</i>	<i>DP</i>	Comparação	<i>p</i> _{Conover}	<i>d</i>	
Grupo Controle (GC)	Preocupação									
	Pré	0,80	0,56	2,96	3,00	0,91	Pré – Pós	0,72	0,16	
	Pós			3,10	3,00	0,82	Pré – <i>Follow up</i>	0,30	0,39	
	<i>Follow up</i>			3,26	3,16	0,62	<i>Pós - Follow up</i>	0,48	0,22	
	Controle									
	Pré	0,94	0,97	3,58	3,58	0,76	Pré – Pós	0,90	0,07	
	Pós			3,63	3,58	0,67	Pré – <i>Follow up</i>	0,81	0,03	
	<i>Follow up</i>			3,60	3,16	0,62	<i>Pós - Follow up</i>	0,90	0,05	
	Curiosidade									
	Pré	0,86	0,19	3,61	3,75	0,91	Pré – Pós	0,10	0,37	
	Pós			3,30	3,08	0,76	Pré – <i>Follow up</i>	0,73	0,24	
	<i>Follow up</i>			3,43	3,41	0,54	<i>Pós - Follow up</i>	0,18	0,20	
	Confiança									
	Pré	0,91	0,01	4,11	4,08	0,67	Pré – Pós	0,12	0,44	
	Pós			3,76	4,16	0,90	Pré – <i>Follow up</i>	0,01	0,62	
<i>Follow up</i>			3,65	3,66	0,81	<i>Pós - Follow up</i>	0,22	0,13		
Grupo On-line (GOL)	Preocupação									
	Pré	0,38	<,01	2,74	2,66	0,72	Pré – Pós	0,00	2,01	
	Pós			4,16	4,33	0,69	Pré – <i>Follow up</i>	0,00	2,21	
	<i>Follow up</i>			4,28	4,33	0,67	<i>Pós - Follow up</i>	1,00	0,18	
	Controle									
	Pré	0,59	<,01	3,16	3,33	0,83	Pré – Pós	0,00	1,77	
	Pós			4,42	4,50	0,58	Pré – <i>Follow up</i>	0,01	1,25	
	<i>Follow up</i>			4,18	4,50	0,80	<i>Pós - Follow up</i>	0,39	0,35	
	Curiosidade									
	Pré	0,46	0,01	2,86	2,66	0,75	Pré – Pós	0,01	1,87	
	Pós			4,19	4,50	0,67	Pré – <i>Follow up</i>	0,01	1,69	
	<i>Follow up</i>			4,00	4,00	0,59	<i>Pós - Follow up</i>	1,00	0,30	
	Confiança									
	Pré	0,89	<,01	3,47	3,33	0,73	Pré – Pós	<,01	1,37	
	Pós			4,28	4,33	0,49	Pré – <i>Follow up</i>	0,01	1,15	
<i>Follow up</i>			4,18	4,10	0,56	<i>Pós - Follow up</i>	0,20	0,19		
Grupo Presencial (GP)	Preocupação									
	Pré	0,91	0,01	3,11	3,16	0,88	Pré – Pós	0,00	1,15	
	Pós			4,05	4,25	0,75	Pré – <i>Follow up</i>	0,01	1,08	
	<i>Follow up</i>			3,98	4,00	0,72	<i>Pós - Follow up</i>	0,65	0,10	
	Controle									
	Pré	0,66	0,01	3,55	3,66	0,70	Pré – Pós	0,07	1,43	
	Pós			4,43	4,58	0,52	Pré – <i>Follow up</i>	0,03	1,20	
	<i>Follow up</i>			4,33	4,33	0,60	<i>Pós - Follow up</i>	0,55	0,18	
	Curiosidade									
	Pré	0,93	<,01	3,10	3,08	0,70	Pré – Pós	0,00	1,29	
	Pós			4,08	4,33	0,82	Pré – <i>Follow up</i>	0,03	0,66	
	<i>Follow up</i>			3,65	4,00	0,95	<i>Pós - Follow up</i>	0,12	0,48	
	Confiança									
	Pré	0,74	0,43	3,95	4,08	0,76	Pré – Pós	0,21	0,23	
	Pós			4,10	4,33	0,49	Pré – <i>Follow up</i>	0,64	0,24	
<i>Follow up</i>			4,13	4,25	0,72	<i>Pós - Follow up</i>	0,42	0,05		

Nota. GC: *n* = 10; GOL: *n* = 11; GP: *n* = 10; *d* = *d* de Cohen; *d* ≥ 0,20 está em negrito;

De acordo com os resultados apresentados na Tabela 3, fica evidenciada a diferença estatisticamente significativa para o GC apenas na dimensão Confiança. Para o GOL apresentou-se significância estatística em todas as dimensões de adaptabilidade de carreira. O GP retratou significância estatística somente para as dimensões Preocupação, Controle e Curiosidade. Portanto, as médias de adaptabilidade de carreira apresentaram mais diferenças significativas entre os três momentos de intervenção nos grupos experimentais, em comparação ao GC.

Analisando os resultados da prova *post-hoc* de Conover para o GC, foi evidenciada apenas uma diferença estatística significativa em relação à comparação do momento de intervenção pré e *follow up* na dimensão confiança, com tamanho de efeito considerado médio. Nas demais comparações dos momentos não foram apresentadas significância estatística, e os tamanhos de efeitos foram pequenos e nulos.

O GOL apresentou significância estatística para as dimensões, quando comparado nos momentos pré com os momentos pós, e o momento pré com *follow up*, com tamanhos de efeitos grandes. De forma consistente, mantiveram-se os tamanhos de efeito pequeno ou nulo quando comparado o momento de intervenção pós e *follow up*, porém, sem significância estatística.

Por sua vez, o GP também apresentou diferenças significativas e com tamanho de efeito grande nas comparações entre pré e pós, e pré e *follow up*, para todas as dimensões de adaptabilidade de carreira, com exceção para a dimensão Confiança. Nessa última foram constatados tamanhos de efeito pequenos e nulos para todas as comparações dos momentos de intervenção.

Com o intuito de apresentar as mudanças significativas durante o processo de Aconselhamento de Carreira em LDC, foram realizadas as análises de *Reability Change Index* (RCI). Seu objetivo: verificar os resultados individuais dos participantes de cada grupo, por meio da comparação das médias das dimensões da adaptabilidade de carreira nos momentos pré e pós à

intervenção. Na sequência, são apresentados os resultados de análise de RCI nas Figuras 5, 6, 7 e 8.

Figura 5

Análise RCI comparando as médias em Preocupação dos grupos com os momentos Pré e Pós de Intervenção

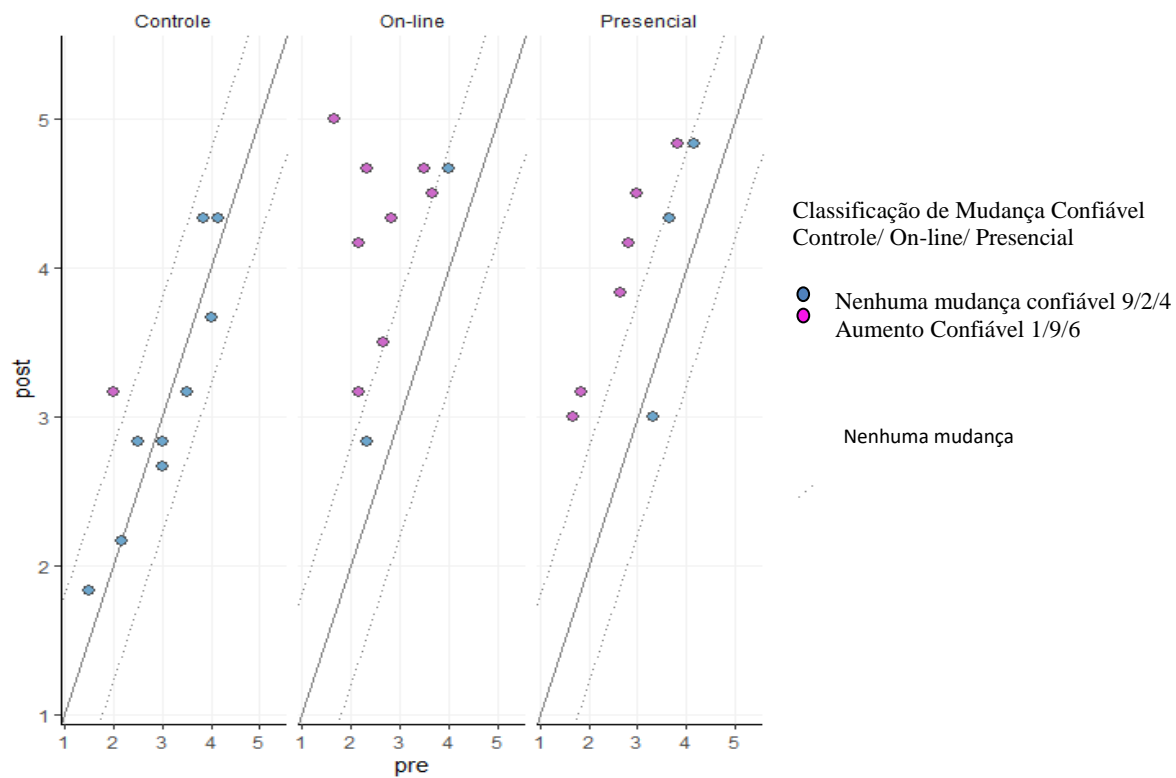


Figura 6

Análise RCI comparando as médias em Controle dos grupos com os momentos Pré e Pós de Intervenção

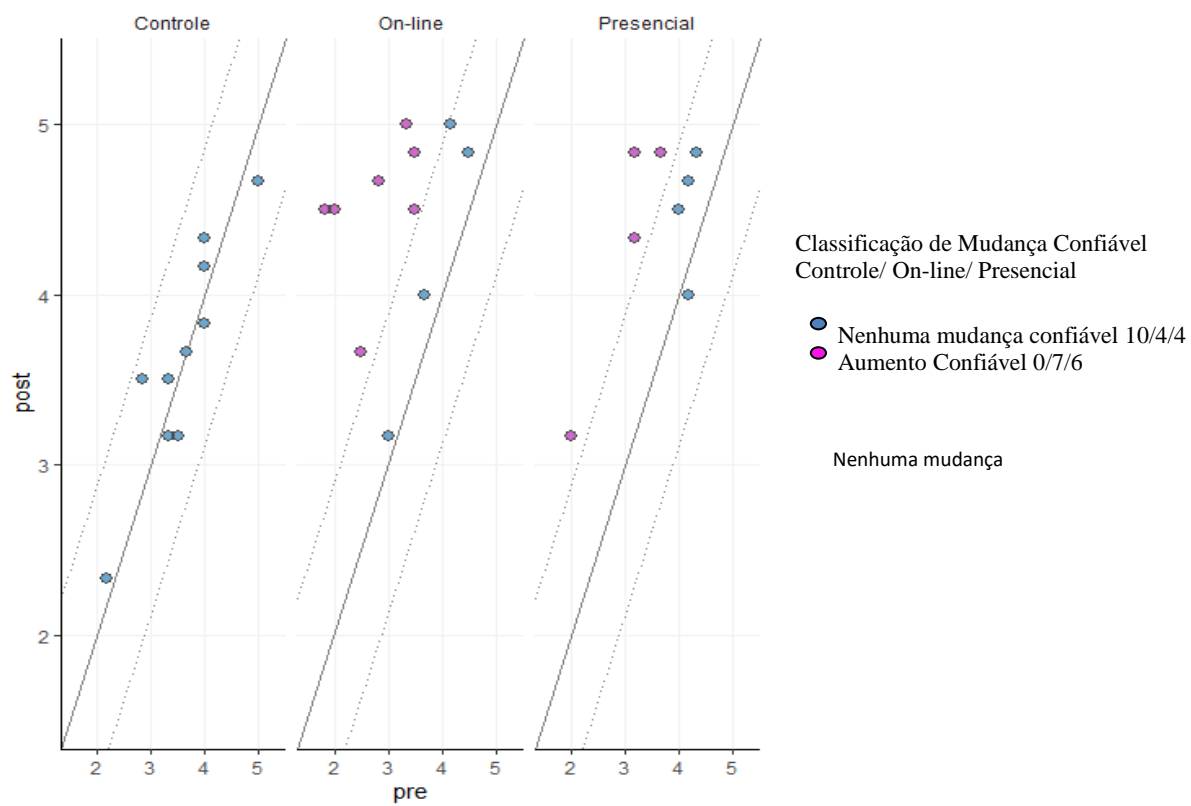


Figura 7

Análise RCI comparando as médias em Curiosidade dos grupos com os momentos Pré e Pós de Intervenção

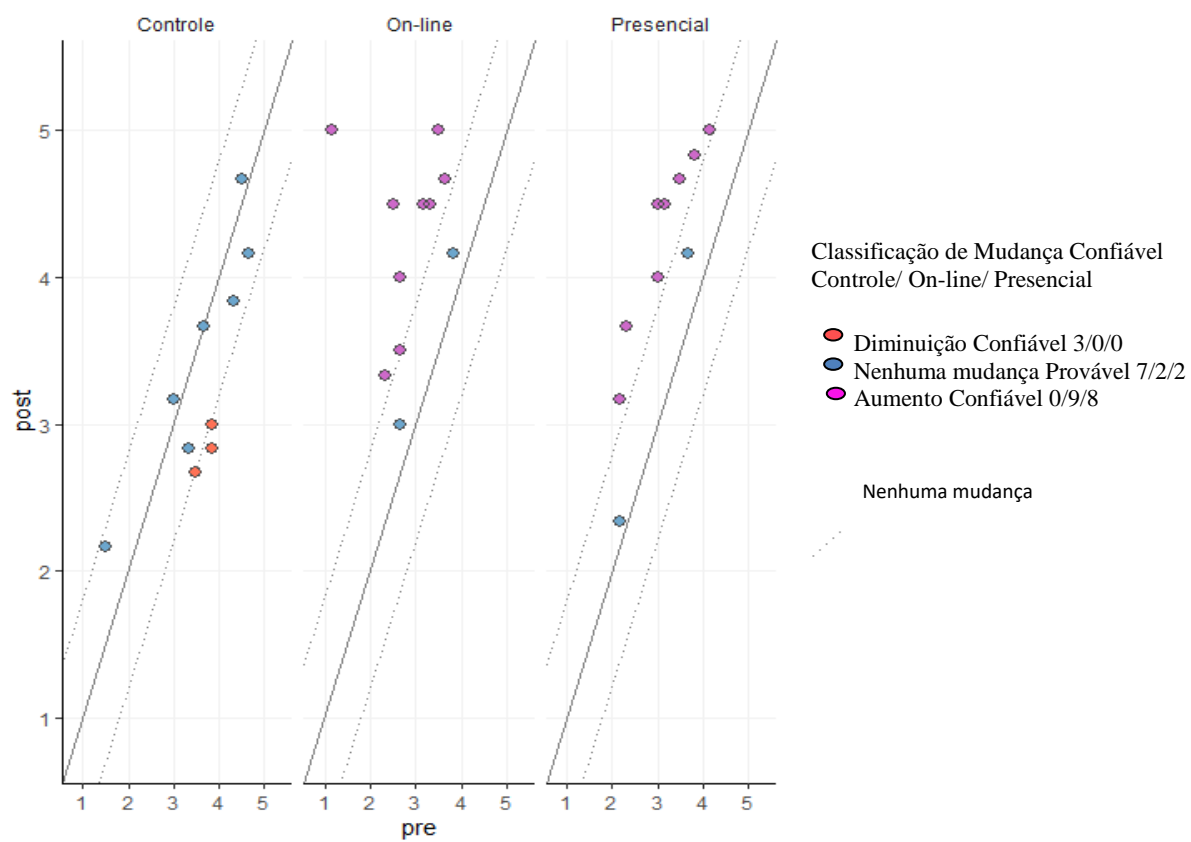
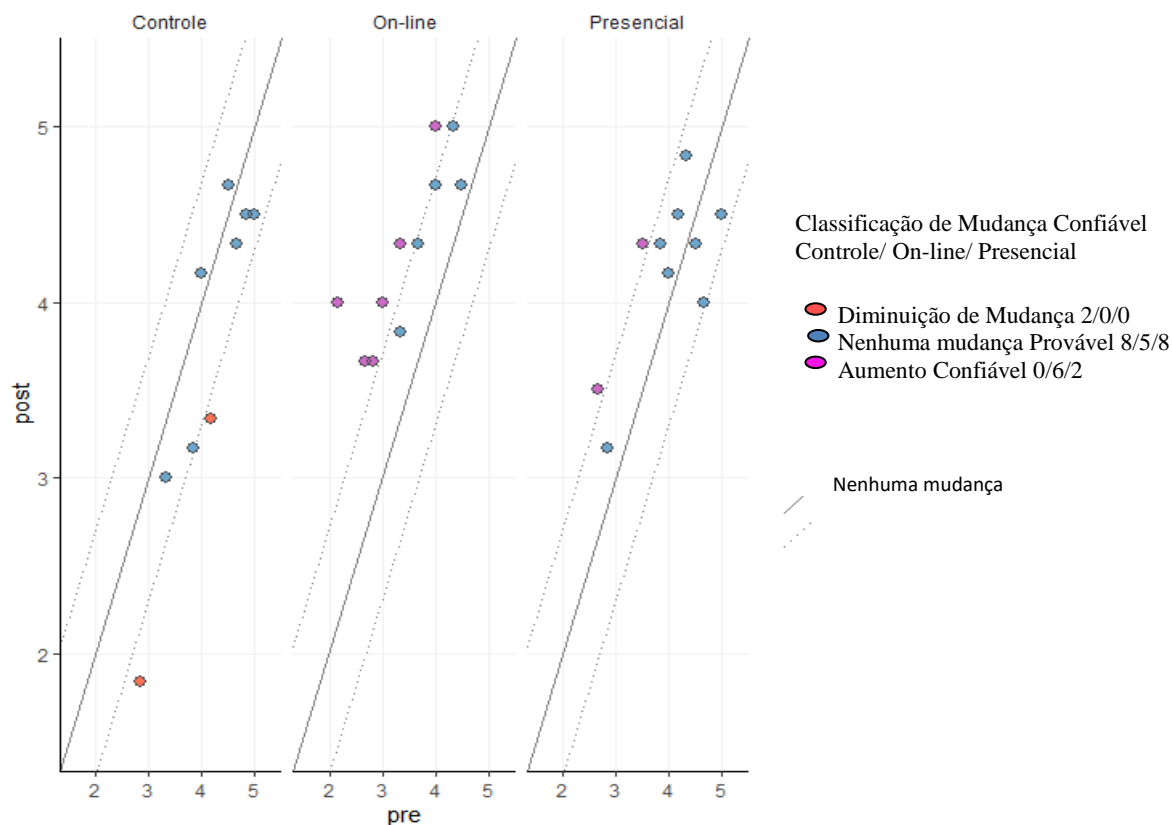


Figura 8

Análise RCI comparando as médias em Confiança dos grupos com os momentos Pré e Pós de Intervenção



A Figura 4 apresenta os resultados na dimensão Preocupação, demonstrando que os grupos experimentais tiveram vários casos de aumento considerados confiáveis em relação aos momentos pré e pós-intervenção, existindo apenas um caso de aumento confiável do GC. Para a dimensão Controle, a Figura 6 retrata que os grupos experimentais apresentam mudanças confiáveis para GP ($n=6$) e GOL ($n=7$).

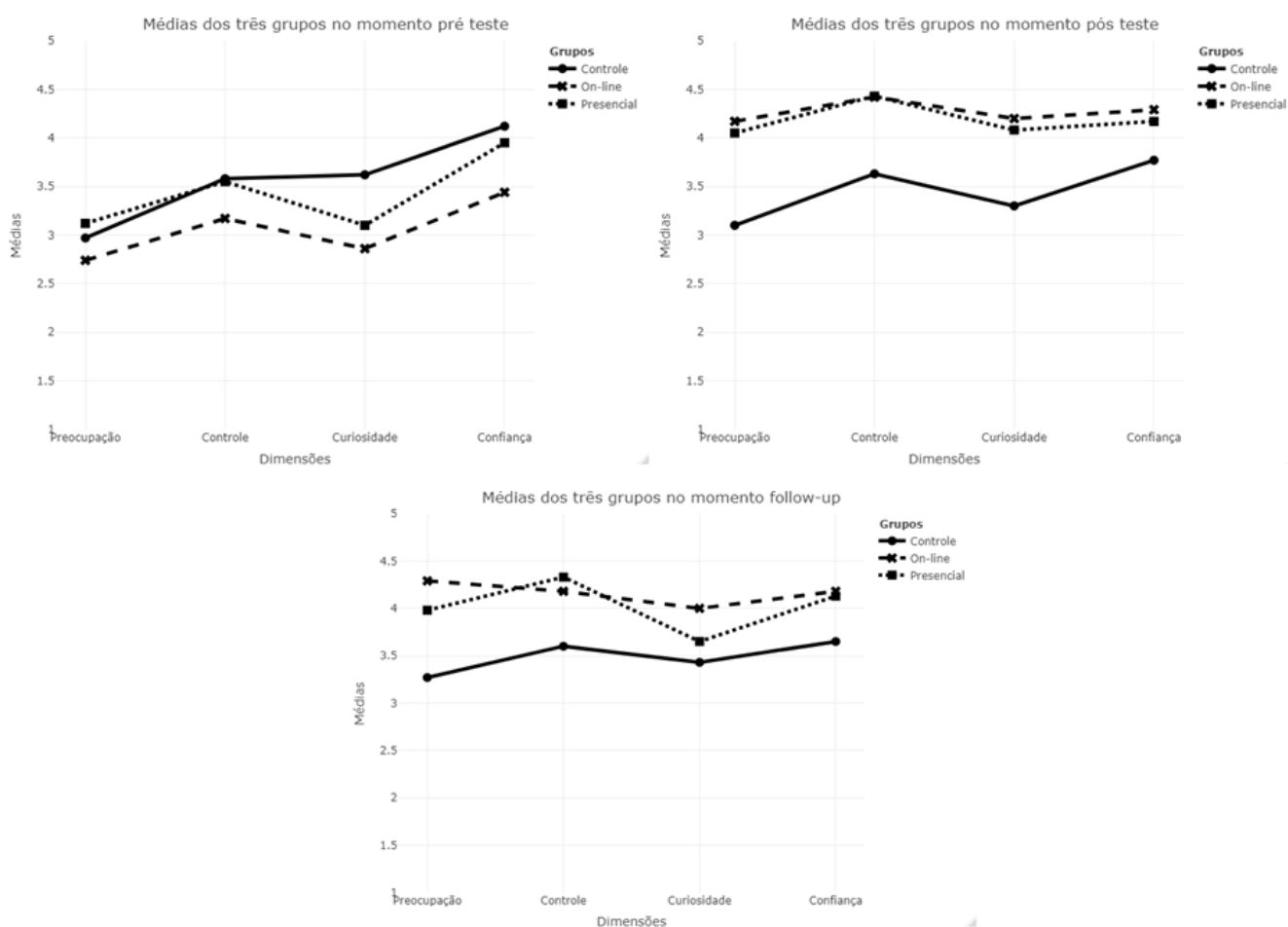
Na Figura 7, os grupos experimentais apresentam, de forma consistente, um aumento confiável em relação aos momentos pré e pós (grupo on-line $n=9$ e presencial $n=8$). O GC não apresentou nenhuma mudança significativa, demonstrando uma diminuição confiável de três

casos. A dimensão Confiança expõe, por meio da Figura 8, que o GC apresentou dois casos de diminuição confiável. Para o grupo experimental GP ($n=2$) e GOL($n=6$) foram encontrados casos de aumento confiável. De acordo com as figuras apresentadas na análise RCI, percebe-se que os grupos experimentais (GP e GOL) mostram, uniformemente, uma tendência de aumento confiável, de forma geral, para todas as dimensões de adaptabilidade de carreira, ocorrendo um ligeiro aumento de casos de favoráveis para o GOL, em comparação ao GP.

4.2 Comparações de médias de adaptabilidade de carreira e aliança terapêutica em relação aos grupos de estudo (GC, GP e GOL) nos diferentes momentos da intervenção

Figura 9

Médias dos Grupos (GC, GP e GOL) nos diferentes momentos da Intervenção em AC



Nota-se, na figura 9, que no momento pré-teste as médias entre os três grupos foram parecidas nas quatro dimensões de adaptabilidade de carreira, não havendo nenhuma diferença significativa no teste não paramétrico Kruskal Wallis ($p > 0,05$). No pós-teste, os grupos experimentais, presencial e on-line, tiveram médias maiores, consistentemente, em relação às quatro dimensões de adaptabilidade de carreira, em comparação ao GC, e com diferenças significativas nas dimensões: Preocupação ($p = 0,01$), Controle ($p = 0,01$) e Curiosidade ($p = 0,03$).

De forma semelhante, no momento *follow up* os grupos experimentais pontuaram mais que o GC em todas as dimensões de adaptabilidade de carreira, com diferenças estatisticamente significativa nas dimensões Preocupação ($p = 0,01$) e Controle ($p = 0,03$). Além disso, foi executada a comparação das médias da Aliança Terapêutica entre os grupos experimentais GOL ($M= 4,28$; $DP= 0,41$) e GP ($M= 4,20$; $DP= 0,30$), por meio da análise do teste U Mann-Whitney não paramétrico, demonstrando resultados não significativos ($p=0,38$) e com o tamanho de efeito pequeno ($d= 0,22$).

4.3 Comparações das médias da APPC nos encontros realizados para os grupos experimentais

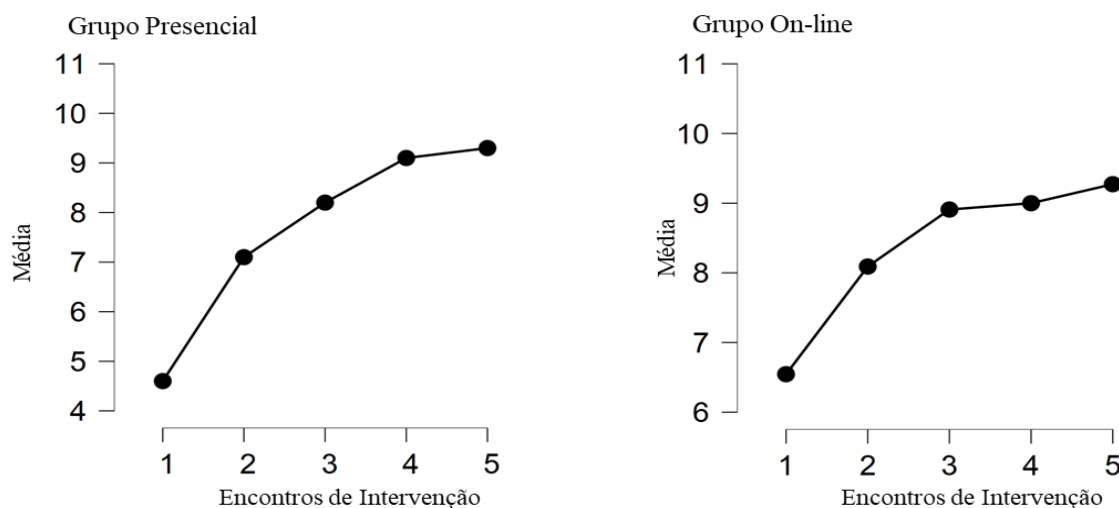
Para identificar como os participantes do aconselhamento de carreira perceberam os seus resultados alcançados foi definido um comportamento-alvo para a intervenção, logo no primeiro encontro. O comportamento-alvo foi medido nos cinco encontros do processo de AC, quando o participante deveria avaliar com uma nota mínima “1” e máximo “10”, a sua percepção de desenvolvimento do comportamento elegido para o desenvolvimento na intervenção em AC.

Na Figura 10 são apresentados dois gráficos com as médias na APPC nos grupos GOL e GP. Em ambos os casos, nota-se um aumento das médias da APPC no decorrer dos encontros. A

seguir, na Tabela 5 são apresentadas as inferências estatísticas das comparações de médias da APPC em relação aos cinco encontros de AC, nos grupos GP e GOL.

Figura 10

Percepção do desenvolvimento do Comportamento-Alvo nos Encontros de Intervenção pelos Grupos (GP e GOL)



Nota. As médias referem-se a pontuação utilizada para a APPC, variando de 1 (mínimo) a 10 (máximo).

Tabela 4

ANOVA e Post-Hoc comportamento-alvo em relação aos Grupos experimentais (GP e GOL) comparados aos encontros do processo de intervenção

Grupo	Encontro	W	p	M	DP	Comparação	pConover	d
Presencial (GP)	1	0,37	<,01	4,60	1,26	Encontro 1 com 2	0,03	1,38
				7,10	2,23	Encontro 1 com 3	0,01	2,80
				8,20	1,31	Encontro 1 com 4	<,01	4,16
				9,10	0,87	Encontro 1 com 5	<,01	4,66
				9,30	0,67	Encontro 2 com 3	0,56	0,60
	2			Encontro 2 com 4	0,04	1,18		
				Encontro 2 com 5	0,02	1,34		
				Encontro 3 com 4	0,13	0,81		
				Encontro 3 com 5	0,07	1,06		
				Encontro 4 com 5	0,77	0,26		
On-line (GOL)	1	0,51	<,01	6,54	1,50	Encontro 1 com 2	0,02	1,03
				8,09	1,51	Encontro 1 com 3	<,01	1,89
				8,90	0,91	Encontro 1 com 4	<,01	1,88
				9,00	1,09	Encontro 1 com 5	<,01	2,21
				9,27	0,90	Encontro 2 com 3	0,25	0,64
	2			Encontro 2 com 4	0,15	0,69		
				Encontro 2 com 5	0,02	0,95		
				Encontro 3 com 4	0,77	0,10		
				Encontro 3 com 5	0,25	0,40		
				Encontro 4 com 5	0,38	0,33		

Nota. GOL: n = 11; GP: n = 10; d = d de Cohen; d ≤ 0,20 está em negrito;

A Tabela 4 apresenta análise estatística referente à percepção dos participantes no desenvolvimento do comportamento-alvo, nos encontros realizados durante o processo de AC. No teste não paramétrico de Freidman foi evidenciada significância estatística nos dois grupos experimentais.

No GP, a comparação do encontro 1 com o encontro 4 e 5 demonstrou diferenças significativas com tamanho de efeito grande. Por sua vez, a comparação das médias em APPC de um encontro para o outro evidenciou que o maior aumento ocorreu entre os encontros 1 e 2, com tamanho de efeito grande, destacando-se o efeito pequeno e não significativo entre os encontros 4 e 5.

No GOL foram evidenciadas diferenças estatisticamente significativas entre os encontros 1 com 4 e 5, com tamanhos de efeito grandes. Sobre o aumento da percepção de desenvolvimento do comportamento-alvo em APPC, de um encontro para o outro, de forma similar ao GP, o maior aumento foi evidenciado entre os encontros 1 e 2, com tamanho de efeito grande. Notou-se nesse grupo que as médias de percepção de desenvolvimento do comportamento-alvo na comparação dos encontros 3 e 4, e encontro 4 e 5 não apresentaram diferenças significativas, com tamanhos de efeito nulo e pequeno, respectivamente.

Ao analisar a Tabela 4, apesar das variáveis apresentarem valores distintos, registra-se uma constância predominante em relação à percepção do desenvolvimento do comportamento-alvo para GP e GOL, sendo que ao comparar-se o encontro 1 em relação aos demais encontros (2, 3, 4 e 5), tem-se uma maior percepção de desenvolvimento do comportamento-alvo. Ao passo que, ao comparar-se os encontros 4 e 5, nos quais não há intervenção, os níveis da percepção de desenvolvimento do comportamento-alvo tendem a manterem-se estáveis, conforme os tamanhos de efeito evidenciados nos dois grupos experimentais.

5 Discussão

No mundo do trabalho, percebemos que as transformações ocorrem cada vez em ritmo mais acelerado. As novas relações entre o trabalhador e a atividade laboral criam a necessidade de desenvolver e aplicar novos sistemas e estratégias para a carreira. Especificamente, o aconselhamento de carreira tem o papel de apoiar os indivíduos a refletir sobre suas capacidades e interesses em relação ao contexto em que estão inseridos (Savickas et al., 2009). Essa realidade tem impulsionado o desenvolvimento de abordagens na preparação das pessoas para enfrentar o imprevisível e se concentrarem na flexibilidade, adaptabilidade e aprendizagem (Savickas 2015; Savickas et al., 2009). Por sua vez, é estabelecida a necessidade de novas competências para os profissionais de carreira em sua atuação e também a demanda de evidências de eficácia dessas novas estratégias (Ambiel et al., 2017).

Considera-se que o processo se define referindo-se ao que acontece durante a intervenção, e o resultado refere-se às mudanças resultantes desse procedimento, percebidos pelo cliente, quer seja em curto ou longo prazo (Whiston & Rose, 2015). Este estudo buscou abordar o processo e o resultado do aconselhamento de carreira (AC) como informações para a identificação da eficácia, compreendendo-se também que esses aspectos ajudam a aumentar a compreensão sobre os efeitos do AC.

O objetivo geral foi avaliar a eficácia do processo de aconselhamento de carreira, por meio de um estudo quase experimental, realizando intervenções presenciais e on-line, individuais, e com a utilização do protocolo do *Life Design Counseling*, proposto por Savickas (2015). No que se refere aos resultados da eficácia, identificou-se o desenvolvimento de recursos de adaptabilidade, analisados pela Escala de Adaptabilidade de Carreira. Durante os diferentes

momentos do processo de intervenção (pré, pós e *follow-up*), foram verificados os efeitos do procedimento em relação às modalidades presencial e on-line (grupos experimentais), e o impacto do vínculo entre profissional e cliente. Quanto ao processo, avaliou-se a constatação de desenvolvimento dos comportamentos-alvo dos clientes para a intervenção, por meio das Avaliações Personalizadas de Preocupações de Carreira.

Como premissa, admitiu-se para este estudo a possibilidade de avaliar evidências de eficácia do protocolo de Intervenção do *Life Design Counseling*, considerando-se a identificação dos resultados dos efeitos nos diferentes momentos do processo, e por meio do aumento dos resultados obtidos nas avaliações CAAS e APPC. Considerando-se o apurado, de forma geral para os grupos experimentais, foram observados aumentos consistentes nas médias de adaptabilidade de carreira para as quatro dimensões - preocupação, controle, curiosidade e confiança - , dos participantes em relação ao grupo controle. Assim como, os grupos experimentais apresentaram uma tendência de aumento de percepção do desenvolvimento do comportamento-alvo no decorrer dos encontros da intervenção.

Em outras palavras, pode-se dizer que neste estudo o aconselhamento de carreira nas modalidades on-line e presencial apresentou uma efetividade de característica semelhante entre eles. Esse dado encontra respaldo em Nota et al. (2016), Ponderlan et al. (2018; 2020), e também em Taber et al. (2011), no qual foi realizado estudo no modelo de Entrevista de Construção de Carreira, e que demonstrou ser capaz de eliciar uma nova perspectiva da situação atual do indivíduo, promovendo competência de adaptabilidade de carreira. Assim como descrito por Savickas et al. (2009), é um dos focos para a intervenção em *Life Design* o desenvolvimento de adaptabilidade de carreira, também como uma habilidade para tolerar e enfrentar ambiguidades e incertezas por meio da flexibilidade e autonomia (Rossier, 2015). Em seguida, os objetivos específicos e hipóteses elaboradas serão retomados, e seus resultados, discutidos.

O primeiro objetivo foi a identificação do desenvolvimento de recursos de adaptabilidade por meio da Escala de Adaptabilidade de Carreira, durante os diferentes momentos do processo de intervenção (pré, pós e *follow-up*). Esperava-se que durante os diferentes momentos do processo idealizado fosse demonstrado um aumento em adaptabilidade, verificado pela alteração crescente no escore de resultados da Escala de Adaptabilidade de Carreira (CAAS) em pré, pós e *follow-up*, sendo essa hipótese corroborada com os resultados obtidos.

Os resultados revelaram, ao analisar os diferentes momentos da intervenção dos grupos experimentais, em relação ao grupo controle, um consistente aumento de adaptabilidade de carreira para os experimentais, havendo um aumento significativo entre o momento pré e pós, sendo que o GP apresentou efeitos de alta magnitude (preocupação $d = 1,15$; controle $d = 1,43$; curiosidade $d = 1,29$) e pequena (confiança $d = 0,23$), já para o GOL, identificaram-se efeitos de alta magnitude para todas as dimensões (preocupação $d = 2,01$; controle $d = 1,77$; curiosidade $d = 1,87$ e confiança $d = 1,37$). Para a comparação entre os momentos pós e o *follow up*, demonstrou-se uma tendência à estabilidade nas quatro dimensões, para os grupos experimentais, demonstrando uma variação de tamanho de efeito entre pequeno a nulo (valor mínimo 0,05 e máximo 0,48) .

Ao compararmos esses resultados com a metanálise de Whiston et al. (2017), apresenta-se como resultado significativo o tamanho do efeito médio ponderado (0,35); e, em consonância com os estudos de Brown et al. (2000) e Whiston et al. (1998), as medidas de resultado foram muito semelhantes aos resultados encontrados. Pode-se dizer que o tamanho de efeito alto indica que aqueles que receberam uma intervenção de carreira tenderam a desenvolver recursos de adaptabilidade de carreira acima da média, em relação àqueles que não receberam uma intervenção. Consistente com a TCC, segundo Savickas (1997; 2013), a adaptabilidade de carreira é um recurso que pode ser promovido durante os processos de intervenção de carreira, com o intuito de suportar e facilitar a disponibilidade à mudança, para o cliente.

Essas constatações estão em linha com Maree (2019), que buscou investigar o valor do aconselhamento de carreira em grupos de adolescentes, em um contexto de ensino médio, tendo por resultados a melhoria significativa em adaptabilidade de carreira. Os participantes do grupo on-line apresentaram tamanho de efeito de alta magnitude para todas as dimensões de adaptabilidade de carreira, nos diferentes momentos de intervenção. Mesmo com participantes de idade distinta, demonstra-se alinhamento com o estudo de Nota et al. (2016), que conduziu uma pesquisa sobre intervenção de carreira on-line, baseada em *Life Design*, para adolescentes, concluindo que os alunos do grupo de intervenção on-line, em comparação com o da intervenção tradicional, apresentou um maior nível de adaptabilidade de carreira e satisfação de vida.

Os resultados do grupo experimental presencial manteve a mesma tendência em relação ao grupo on-line para as dimensões preocupação, curiosidade e controle, com efeito entre moderado e alto, porém apresentou efeito pequeno e nulo para a dimensão confiança. Dado que confiança entende-se pela capacidade de autodomínio e autoestima para solução de problemas (Savickas, 2005), se conjectura que isso poderia estar relacionado à modalidade presencial, pois os participantes podem apresentar uma maior dependência da relação com o profissional (Whiston et al., 2017), necessitando de um tempo maior para responsabilizarem-se e sentirem-se mais confiantes. Distinto do que ocorre na modalidade on-line, na qual o indivíduo apresenta uma maior autonomia pela forma, do que a própria modalidade impõe em sua concepção (Varghese et al., 2020)

Sobre os efeitos obtidos nas dimensões preocupação, controle e curiosidade, em relação aos grupos experimentais, conjectura-se que os resultados podem advir do fato de que os participantes sentem-se motivados a considerar seu futuro, e a concentrarem-se nos caminhos profissionais que são importantes para eles (Savickas, 2013). Conceito esse, reforçado pelo contexto pandêmico, no qual, de forma compulsória, impulsionou-se o indivíduo a repensar seus

planos, projetos e possibilidades para o seu presente e futuro (Ribeiro, 2021). Além do LDC oferecer essa perspectiva sobre aconselhamento de carreira para clientes, neste mundo rápido e em mudança (Wen et al., 2020).

Em relação ao controle, percepção sobre o que é importante, considerando as vantagens associadas, e tornando-os cientes de que o que promoverem no momento presente poderá caracterizar uma maior responsabilidade pelos seus futuros, alinhado com Nota et al.(2016), que ressalta a importância do adolescente conectar-se hoje com a percepção de responsabilização com o futuro. Quanto à curiosidade, os resultados podem ser devidos à ênfase na importância da exploração sobre si, reunindo informações e estimulando a autopercepção interna e externa (Savickas, 2013).

Outro ponto que chama a atenção, na semelhança dos resultados entre os grupos experimentais, é a tendência em relação aos diferentes momentos do processo. Apresenta um aumento significativo de adaptabilidade entre os momentos pré e pós, enquanto nos de intervenção pós e *follow-up*, o resultado é de efeitos moderado a nulo, com tendência à estabilização. Segundo Ambiel et al. (2017), esse resultado pode ser explicado como um efeito comumente esperado nas avaliações pós-intervenção, pois as pessoas podem estar sob o efeito do impacto das ações interventivas.

Quanto às informações obtidas na comparação do momento pós-intervenção com o *follow up*, está alinhado com Perdrix et al. (2012), estudo que investigou, quantitativamente, e a longo prazo, a estabilidade dos efeitos positivos obtidos através do processo de aconselhamento de carreira. Concluíram que embora possa existir algumas diferenças em detrimento de variáveis sociodemográficas, as dificuldades de decisão de carreira diminuíram significativamente entre os períodos de pré e pós-intervenção, e houve uma diminuição moderada em momentos diferentes de *follow up*. Inere-se que o resultado deste estudo, em relação ao período de pós e *follow up*

(ocorrido após 30 dias), os participantes mantiveram seu foco, mesmo depois de finalizada a intervenção, conservando o interesse no desenvolvimento de seu comportamento-alvo para a intervenção, dependendo, para isso, de sua autonomia no processo. Porém, ainda existem poucas pesquisas com foco na medida longitudinal, o que oferece poucos marcos para referências (Ambiel et al., 2017).

De forma geral, evidencia-se que segundo a teoria, preocupações relacionadas a temas de carreira podem significar um baixo recurso na habilidade de adaptabilidade (Savickas, 2013), e o aumento dessa habilidade representa capacidade de enfrentamento para lidar conscientemente com a realidade e obstáculos. Percebe-se a capacidade de LDC em aumentar a adaptabilidade de carreira, de acordo com Savickas et al. (2009), e em linha com o estudo de Nota et al. (2016); Rehfuß et al. (2011); Taber et al. (2011).

O segundo objetivo consistiu na verificação das diferenças no efeito da intervenção em relação às modalidades presencial e on-line, e identificação de impacto do vínculo entre profissional e cliente como variável para eficácia. Os resultados confirmaram a hipótese em relação à semelhança dos efeitos para as intervenções realizadas, quer na modalidade presencial ou na opção on-line, sem uma diferença significativa de vínculo entre ambas as modalidades.

Esses resultados demonstram um alinhamento com as colocações de Spokane e Nguyen (2015), sobre a eficácia das intervenções, principalmente a respeito das mudanças significativas observadas no pós-teste com tamanhos do efeito médio; a respeito dos ingredientes críticos mais eficientes; e também com o estudo de Nota et al. (2016), identificando numa amostra de estudantes do ensino médio, um efeito de tamanho médio nos pós-testes entre as modalidades presencial e on-line. Também em Pordelan et al. (2018; 2020). Esses estudos tinham por objetivo principal identificar a eficácia do processo de aconselhamento de carreira, analisando seus efeitos e impactos nas modalidades on-line e presencial, embora não existam diferenças significativas

entre as modalidades. Predominantemente, em ambos os estudos a intervenção na modalidade on-line demonstra uma tendência de maior impacto em sua eficácia.

Segundo Pordelan et al. (2018), estatisticamente, a diferença entre medidas são implicações relevantes para a análise de eficiência, quando casos de validade interna e externa são controlados. Ressalta-se que análises de variáveis demográficas foram realizadas (idade, sexo, escolaridade e tempo de atuação profissional) e mostraram que não existe diferença significativa entre os grupos de pesquisas. São dados semelhantes ao estudo de Pordelan et al. (2018), que discorre sobre o fato de que diante de características demográficas é possível garantir a aleatoriedade de formação dos grupos de pesquisa. Por sua vez, a aplicação nos grupos experimentais de um mesmo protocolo de intervenção (*Life Design Conseling*), a partir dos resultados representados no aumento de adaptabilidade de carreira, nos diferentes momentos da intervenção (pré, pós e *follow-up*), permite-nos afirmar que estão relacionados à eficiência do aconselhamento de carreira, tanto presencialmente como na modalidade on-line.

Apesar dos resultados apresentarem um aumento nos recursos de adaptabilidade de carreira, de maneira consistente para os grupos experimentais, mostram diferenças significativas em pós-teste para as dimensões preocupação, controle e curiosidade. Isso pode ser explicado pelo fato de que os indivíduos que se engajaram no processo, se dispõem à reflexão e exploração de suas histórias e significados, e dessa forma, habilitados a planejarem ações coerentes com sua realidade. De acordo com o estudo desenvolvido por Nota et al (2016), fazer com que os alunos reflitam sobre alguns aspectos, como autodeterminação, múltiplas atividades, sonhos e objetivos, além da importância da educação, estimulou novas narrativas que são mais ricas em aspectos úteis para a construção de carreiras em sintonia com o contexto.

Quanto aos resultados apresentados no momento de *follow-up*, mantiveram-se consistentes com a estabilidade dos resultados de adaptabilidade de carreira, apenas com leve

tendência ao aumento para o grupo presencial e on-line, mas com diferenças significativas para as dimensões preocupação e controle. Esses dados reforçam a percepção de que os indivíduos, após o aconselhamento apreendem o recurso de enfrentamento e exploração para as oportunidades, mas com enfoque para a criação e vivência da experiência a ser desenvolvida, tornando-se o responsável por sua história. Esse resultado se alinha com Pordelan et al. (2018). Ao comparar os resultados de avaliação pós-teste e *follow-ups* entre os grupos experimentais (GOL e GP), identifica-se a consistência em termos de exploração das informações de trabalho, tomada de decisão e o conhecimento adquirido.

Vale ressaltar que a análise realizada a partir da verificação individual dos participantes, nas diferentes modalidades, demonstrou ser consistente e uniforme na tendência ao aumento de adaptabilidade de carreira, porém, houve efeitos de maior magnitude para a modalidade on-line. Esse resultado demonstra um alinhamento com Herman (2013), que concluiu em seu estudo, que o AC on-line mostra conquistas consideráveis na tomada de decisões e comportamentos de busca de carreira, trazendo dados para o exercício da modalidade como objetivo de suportar a sua prática; também com Hooley (2012), que investigou a relação entre internet e carreira, e concluiu que o ambiente on-line formou uma estrutura na qual as pessoas poderiam seguir suas trajetórias profissionais, devendo promover seu conhecimento digital para funcionar eficazmente nessas circunstâncias; um estudo de Nota et al. (2016), que investigou os efeitos de intervenções de carreira on-line em adolescentes; além de Pordeland et al. (2018), sobre o efeito das intervenções on-line no desenvolvimento de carreira dos alunos; e um último estudo identificado de Pordeland et al. (2020), que fizeram a análise do efeito da intervenção on-line e presencial na tomada de decisões de carreira de estudantes.

Varghese et al. (2020) argumentam que a utilização da modalidade on-line e tecnologias relacionadas, mostram-se cada vez mais relevantes na abordagem de questões sociais, como os

problemas que os trabalhadores enfrentam no mundo em constante mudança. Ao explicar as descobertas desse resultado, pode-se dizer que a internet é uma tecnologia social e complexa que se relaciona, atualmente, com a maioria dos aspectos da vida, educação e carreira, desde a adolescência, juventude e a fase adulta. Nota-se uma tendência a alta utilização da modalidade on-line. A internet não pode ser considerada somente como um instrumento de busca, mas um elemento indispensável como parte da vida social, oferecendo acessibilidade a um contexto de inclusão e de aproximação para diferentes repertórios.

O aconselhamento de carreira on-line pode ser considerado um método prático para apoiar as pessoas a promoverem compreensão de suas condições de realidade e oportunidades para a sua carreira. Pois entende-se que de um lado pode aproximar pessoas a conhecerem diferentes possibilidades, saindo de um contexto local para um contexto global. Também para o profissional de carreira é um processo que viabiliza a criação de dados de uma forma automática, podendo dessa maneira formar indicadores, dados e evidências relevantes para a prática.

Em relação ao vínculo, outro resultado de relevância para discussão foi a apresentação do efeito de magnitude pequena em relação aos grupos experimentais. Segundo Whiston et al. (2017), em metanálise sobre a efetividade em aconselhamento de carreira, identificou-se a percepção de vínculo como um dos ingredientes críticos de maior efeito para eficácia da intervenção, observando-se que os estudos em sua maioria foram na modalidade presencial. Assim como Marcílio et al. (2019), em seu estudo, evidenciaram o impacto do vínculo para a percepção de eficácia de processo, e os resultados encontrados identificaram que a aliança profissional esteve relacionada à satisfação e a uma maior percepção de eficácia da intervenção por parte do cliente, reforçando o mérito em considerar o relacionamento estabelecido pelos participantes para a eficácia do aconselhamento de carreira. Hartung e Vess (2016), por meio de um estudo qualitativo, identificaram a importância da aliança de trabalho para a eficácia no

aconselhamento de carreira no paradigma *Life Design*, pois esse aspecto facilitou o engajamento e confiança do participante juntamente ao processo, e sua relação com o profissional. Pode-se considerar que o efeito apresentado para a variável do vínculo, neste estudo, corrobora para a percepção de eficácia do aconselhamento de carreira em ambas as modalidades, dado a presença desse ingrediente crítico, e sendo uma das metas do LDC a criação de uma aliança de trabalho, por meio do estabelecimento de uma relação entre participante e profissional na definição de objetivos e atividades (Savickas, 2015).

O terceiro objetivo consistiu na avaliação da percepção do desenvolvimento dos comportamentos-alvo dos clientes na intervenção, por meio da Avaliação Personalizada de Preocupações de Carreira. Esse instrumento foi desenvolvido para este estudo, com o intuito de levantamento de dados que favorecessem a eficácia do processo, por meio da percepção de desenvolvimento de comportamento-alvo do indivíduo. Os resultados obtidos foram convergentes com o que se hipotetizou sobre a expectativa da percepção de evolução, em relação aos comportamentos previamente acordados no início do aconselhamento, demonstrando um consistente desenvolvimento do comportamento-alvo para ambos os grupos experimentais. A intervenção do *Life Design Counseling* tem por objetivo facilitar a atribuição de sentido na construção de narrativas que exigem a competência de adaptabilidade para a realização das atividades com intencionalidade (Savickas, 2002, 2013). Presume-se que a percepção de desenvolvimento dos comportamentos são evidências da presença de tais objetivos no processo, tendo por respaldo nos estudos de Barclay (2019), Barclay e Stoltz (2016), Cardoso et al. (2019), Di Fabio (2016), Hartung e Santilli (2018), Hartung e Vess (2016), Maree (2015; 2016; 2019) e Nota et al. (2016).

Avaliando especificamente os resultados para cada encontro, percebe-se a recorrência nos grupos experimentais de efeito com grande magnitude para os encontros 1 e 2, enquanto que

entre os encontro 4 e 5 os tamanhos de efeitos foram pequenos. Esses dados convergem com os estudos de Rehfuss et al. (2011) e Nota et al. (2016), que demonstram a importância da CCI no aumento da adaptabilidade, corroborando com os resultados apresentados no primeiro objetivo deste estudo.

Entende-se que os resultados demonstrados para o segundo encontro, que compreendia a aplicação da CCI, demonstraram ser possível gerar um aumento na capacidade de reflexão, podendo criar um distanciamento da preocupação de carreira, e abrindo espaço para a possibilidade de centrar-se na mudança, e com isso demonstrando que a intervenção foi útil principalmente porque lhe permitiu perceber o desenvolvimento do comportamento-alvo, promovendo novas perspectivas de construção de futuro. Hartung e Vess (2016) esclarecem, em seu estudo, que na aplicação da CCI é possível evocar a reflexão geral do cliente e seu movimento para a mudança, ajudando a obter uma percepção mais clara e precisa dos padrões de interação com o mundo e relacionando-os com as situações atuais, oferecendo *insights* sobre aspectos específicos da história do cliente, esses fundamentais para um aconselhamento eficaz de construção de carreira. Assim como em Di Fabio (2016) e Maree (2015, 2016) destaca-se o valor do CCI em inspirar expectativa para o desenvolvimento de um futuro melhor e capacidade de transformação do cliente.

Quanto aos efeitos de pequena magnitude identificados entre o encontro 4 ,finalização do processo, e o encontro 5 *follow up*, apresentam um comportamento semelhante aos estudos de Pordelan et al. (2018, 2020), demonstrando que os clientes são capazes de manter, minimamente, os recursos desenvolvidos durante o processo de aconselhamento, de significados para seus temas e atitudes com foco para lidar com as ações na busca de facilitação para o compromisso, no atingimento de suas metas. Em acordo com Savickas (2015) na afirmação quanto ao LDC incentivar os clientes a construir um sentido para as suas vidas, com propósito. Essa percepção

do propósito inicia uma intencionalidade que define uma direção, por meio de iluminação de possibilidades e limitações orientadas para a ação no mundo real, mantendo-se ativa por meio de implementação de ações.

Heppner e Heppner (2003) propõem quatro importantes elementos de influência para a determinar a eficácia de resultados, sendo: o estabelecimento de um relacionamento de qualidade, como feito para este estudo, na determinação de verificação da eficácia a partir de aumento do resultado do construto de adaptabilidade de carreira, ocorrido para os dois grupos experimentais; a crença da capacidade na resolução do tema trazido ao processo, identificada a partir da hipótese corroborada no desenvolvimento do comportamento-alvo dos clientes, a partir da evolução do aconselhamento de carreira; a experiência afetiva, com resultados semelhantes para ambos os grupos experimentais, tendo o vínculo como elemento crítico para suportar os resultados nos processos de carreira em LDC; os resultados obtidos a partir das expectativas do cliente, confirmadas neste estudo a partir do resultado apresentado no avanço do comportamento-alvo, definido previamente à intervenção.

6 Considerações Finais

A ideia inicial para a presente tese saiu de uma inquietação pessoal com a diversidade de métodos e estratégias, além da dificuldade em identificar práticas baseadas em evidências, para norteamento e direcionamento em AC. Diante da carência de estudos em aconselhamento de carreira, com foco na eficácia dos processos de intervenção para a realidade brasileira (Ambiel et al., 2017; Bardagi & Albanes, 2015), considerando a importância de buscar evidências de eficiência sobre a estabilidade de mudança nas intervenções (Ambiel et al., 2017), propôs-se estudar a eficácia do Aconselhamento de Carreira, buscando compor informações e dados para a área.

Esta pesquisa teve como principal desafio buscar evidências para o tema inicialmente proposto, para a eficácia do aconselhamento de carreira na abordagem *Life Design Counseling*, segundo protocolo proposto por Savickas (2015). Além da verificação da eficácia, buscou-se identificar se os resultados seriam os mesmos para a aplicação em modalidades diferentes de intervenção, presencial e on-line. Essa questão guiou o delineamento e elaboração do estudo, que se organizou de forma quase experimental, com três grupos - controle, presencial e on-line - para a aplicação da intervenção em LDC. Quatro hipóteses foram evidenciadas com os resultados, obtendo-se coerência com o que é relatado na literatura da área de carreira (Nota et al., 2016; Hartung & Vess, 2016; Maree, 2015; Pordelan 2018;2020; Rehfuss et al., 2011, Taber et al., 2011).

Definiu-se utilização do protocolo *Life Design Counseling*, para as intervenções, por possuir uma estrutura baseada na Teoria de Construção de Carreira, a qual emergiu em um contexto de grandes transições,, assim como tem recebido atenção dos pesquisadores da área de

carreira. Contudo, esse modelo pode apresentar algumas limitações para o seu exercício, como por exemplo, ser restrito a pessoas com deficiência na fala ou cognitiva.

Embora seja um modelo suportado pela narrativa do cliente, ele também depende da habilidade do profissional na escuta e na capacidade de fazer perguntas que apoiem o cliente na coconstrução de sua história. Tendo isso em conta, demandam-se competências específicas do profissional para a intervenção, podendo ocorrer diferenças em resultados na aplicação do modelo, a partir dessas capacidades, conforme afirmam Vilhjálmssdóttir e Tulinius (2016). Todas as intervenções foram realizadas pela pesquisadora, o que pode ter refletido num viés no resultado. Incita-se para pesquisas futuras a realização da intervenção por diferentes profissionais, para que seja possível a identificação do impacto das competências sobre os resultados da eficácia na prática do LDC. Outro ponto que vale mencionar, é que não foram identificados estudos sobre a eficácia deste modelo para a realidade brasileira. Desse modo, este estudo buscou trazer evidências dessa população para a prática no protocolo.

Quanto aos grupos de participantes, cabe citar que foram organizados e que a intervenção ocorreu em período de pandemia de COVID-19 (dezembro 2020), o que representou um desafio ainda maior, dado à necessidade de identificarem-se participantes que se dispusessem à modalidade presencial. Infere-se que tal condição pode ter influenciado nos resultados obtidos neste estudo, evidenciando-se a tendência ao grupo on-line, podendo-se, em futuros estudos serem comparados os resultados entre as diferentes modalidades. Nesse sentido, sugere-se a verificação em amostras de outras regiões brasileiras, com o objetivo de comparação dos resultados obtidos em relação a outros contextos. Assim como, a formação de grupos de participantes com diferentes idades e formação, dado que os participantes deste estudo em sua totalidade com formação superior e maiores de 18 anos.

Os resultados obtidos contribuem de forma relevante para apoiar com evidências a eficácia do processo de intervenção, quer seja na modalidade presencial ou on-line, oferecendo-se diferentes opções para a prática do aconselhamento de carreira, em um contexto em que o indivíduo busca meios que possam facilitar o acesso a esse serviço.

Embora o uso de aconselhamento on-line no país não seja desenvolvido suficientemente e as condições necessárias de acesso não sejam igualitárias, devido ao movimento de inclusão digital ainda em desenvolvimento, apresenta-se um aumento na tendência no uso do computador e, principalmente, do celular no dia a dia, para as habilidades relacionadas à vida e ao aprendizado, não somente para as gerações mais jovens. Essa modalidade viabiliza o acesso a pessoas que estejam em localidades distantes, ou com problemas de saúde, deficiência física, dificuldades de tempo e financeiras. No entanto, isso não significa que o aconselhamento presencial diminua em sua importância e abrangência, sendo possível que ambas as possibilidades possam ser acessadas de acordo com o público e suas necessidades.

De forma geral, os resultados deste estudo indicaram eficácia no aconselhamento de carreira em LDC para os grupos de intervenção presencial e on-line, por meio da confirmação das hipóteses aventadas. Ressalta-se que houve uma tendência consistente de melhores resultados para a eficácia do grupo experimental on-line. Faz-se a inferência sobre a importância da influência do período em que a coleta deste estudo foi realizada (setembro a dezembro de 2020), pois apresentava-se um contexto de pandemia devido ao COVID-19, o qual acabou favorecendo a prática do desenvolvimento de repertório para o uso de tecnologias, como nunca antes havia sido visto. Sugere-se o aumento das atividades científicas e investimentos em estudos em aconselhamento de carreira on-line para a viabilização de construção de resultados referentes a essa modalidade.

7 Referências

- Ambiel, R. A. M. (2014). Adaptabilidade de carreira: uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15, 15-2. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v15n1/04.pdf>
- Ambiel, R. A., Carvalho, L. F., Martins, G. H., & Tofoli, L. (2016). Comparing the adaptabilities of Brazilian adolescent students and adult workers. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 20-27. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.005>
- Ambiel, R. A. M., Moreira, T. C., Barros, L. O., Martins, G. H., & Salvador, A. P. (no prelo). CAAS+C Brazilian Form: A study on translation, adaptation and initial psychometric properties.
- Ambiel, R. A., de Oliveira Barros, L., Pereira, E. C., Tofoli, L., & Bacan, A. (2017). Avaliação de processos de orientação profissional e de carreira: problemas e possibilidades. *Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment*, 16(2), 128-136. <https://doi.org/10.15689/AP.2017.1602.02>
- Araújo, G. B., Paradiso, Â. C., Lassance, M. C. P., & Sarriera, J. C. (2013). Carreira e narrativa: contribuições para a intervenção. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14(2), 191-201. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1679-33902013000200005&script=sci_abstract&tlng=en
- Araujo, T. (2020, 18 de setembro). *Inclusão digital no Brasil: em que estágio desse processo estamos?* Website: politizei. <https://www.politize.com.br/inclusao-digital-no-brasil/>
- 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. <https://www.redalyc.org/pdf/2030/203041069009.pdf>
- Bangali, M., & Guichard, J. (2012). The role of dialogic processes in designing career expectations. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 183-190. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.06.006>
- Barclay, S. R., & Stoltz, K. B. (2016). The life-design group: A case study assessment. *The Career Development Quarterly*, 64(1), 83-96. <https://doi.org/10.1002/cdq.12043>
- Barclay, S. R., Stoltz, K. B., & Clemente, A. (2019). Assessing manifest interests within the career construction interview. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19, 455-473. <https://doi.org/10.1007/s10775-019-09388-1>
- Barclay, S. R., Stoltz, K. B., & Wolff, L. A. (2011). Career development through career construction counseling: A group method. In T. Fitch, & J. L. Marshall (Eds). *Group work and outreach plans for college counselors*, 49-54 Alexandria, VA: American Counseling Association.

- Barclay, S. R., & Wolff, L. A. (2012). Exploring the career construction interview for vocational personality assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 370-377. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.09.004>
- Bardagi, M. & Albanaes, P. (2015). Avaliação de Intervenções Vocacionais no Brasil: Uma Revisão da Literatura. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(2), 123-135. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=203046164004>
- Barros, L. O., Ambiel, R. A. M., & Noronha, A. P. P. (2019). Indicadores de formação teórica e prática de orientadores profissionais e de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 20(2), 107-118. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2019v20n2p107>
- Brocchi, M. P. (2017). *Manual de aconselhamento em projeto de vida: Life-design*. Vetor Editora.
- 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. D. Brown & R. W. Lent (Orgs.), *Handbook of counseling psychology* (pp. 740-766). Wiley & sons.
- Cardoso, P., Duarte, M. E., & Sousa, A. (2016). Desenvolvimento vocacional e aconselhamento de carreira: contributos para a justiça social. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 17(2), 257-266. <https://www.redalyc.org/pdf/2030/203051246013.pdf>
- Cardoso, P., & Sales, C. M. (2019). Individualized career counseling outcome assessment: A case study using the personal questionnaire. *The Career Development Quarterly*, 67(1), 21-31. <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. *The Career Development Quarterly*, 67(3), 188-204. <https://doi.org/10.1002/cdq.12190>
- Costa, C. J. C., & Cirino, S. D. Making-of: projetos de vida, profissões e carreiras no paradigma Life Design. *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, 12(2), 220-223. <https://doi.org/10.5433/2236-6407.2021v12n2p220>
- Di Fabio, A. (2016). Life design and career counseling innovative outcomes. *The Career Development Quarterly*, 64(1), 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>
- Duarte, M. E. (2013). A vida da orientação na vida do século XXI: constrangimentos e desafios. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14(2), 155-164. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902013000200002
- Duarte, M. E. (2015). Inovação em orientação e aconselhamento de carreira: Mitos e Realidades. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(2), 110-121.

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902015000200003&lng=pt&tlng=

- Duarte, M. E. & Cardoso, P. (2015) The Life Design Paradigm: From Practice to Theory. Nota & J. Rossier (Eds) *Handbook of Life Design: From Practice to Theory and from Theory to Practice* (Chap. 47, pp. 12-25). Hogrefe.
- Duarte, M. E., Lassance, M. C., Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., ... & van Vianen, A. E. (2010). A construção da vida: Um novo paradigma para entender a carreira no século XXI. *Interamerican Journal of Psychology*, 44(2), 392-406. <https://www.redalyc.org/pdf/284/28420641020.pdf>
- Duarte, M. E., Soares, M. C., Fraga, S., Rafael, M., Lima, M. R., Paredes, I.,... Djaló, A. (2012). Career Adapt-Abilities Scale – Portugal Form: Psychometric properties and relationships to employment status. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 725- 729. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.019>
- Farsen, T. C., Fiorini, M. C., & Bardagi, M. P. (2017). Análises psicométricas de instrumentos validados em diversos contextos: o caso da Escala de Adaptabilidade de Carreira. *Gerais : Revista Interinstitucional de Psicologia*, 10(2), 162-175. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202017000200003&lng=pt&tlng=pt
- Fiorini, M. C., Bardagi, M. P., & Silva, N.. (2016). Adaptabilidade de carreira: Paradigmas do conceito no mundo do trabalho contemporâneo. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 16(3), 236-247. <https://doi.org/10.17652/rpot/2016.3.676>
- Galliot, N. Y. (2017). Online career guidance: does knowledge equate to power for high school students?. *Journal of psychologists and counsellors in schools*, 27(2), 190-207. <https://doi.org/10.1017/jgc.2017.7>
- Guichard, J. (2009). Self-constructing. *Journal of vocational behavior*, 75(3), 251-258. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.03.004>
- Guichard, J. (2015). From vocational guidance and career counseling to Life Design Dialogues. In L. Nota & J. Rossier (Eds) *Handbook of Life Design: From Practice to Theory and from Theory to Practice* (Chap. 47, pp. 12-25). Hogrefe.
- Haynes, S. N., Mumma, G. H., & Pinson, C. (2009). Idiographic assessment: Conceptual and psychometric foundations of individualized behavioral assessment. *Clinical Psychology Review*, 29(2), 179-191. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2008.12.003>
- Hartung, P. J. (2015). The career construction interview. In *Career Assessment* (pp. 115-121). Leiden, The Netherlands. Brill Sense. <https://brill.com/view/book/edcoll/9789463000345/BP000018.xml>
- Hartung, P. J., & Santilli, S. (2018). My career story: Description and initial validity evidence. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 308-321. <https://doi.org/10.1177/1069072717692980>

- Hartung, P. J., & Vess, L. (2016). Critical moments in career construction counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 31-39. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.014>
- Hatcher, R. L., & Gillaspay, J. A. (2006). Development and validation of a revised short version of the Working Alliance Inventory. *Psychotherapy Research*, 16, 12-25. <https://doi.org/10.1080/10503300500352500>
- Heppner, M. J., & Heppner, P. P. (2003). Identifying Process Variables in Career Counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 429-452. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00053-2](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00053-2)
- Herman, J. H. (2013). Faculty incentives for online course design, delivery, and professional development. *Innovative Higher Education*, 38(5), 397-410. <https://doi.org/10.1007/s10755-012-9248-6>
- Hirschi, A. (2020). Whole-Life Career Management: A Counseling Intervention Framework. *The career development quarterly*, 68(1), 2-17. <https://doi.org/10.1002/cdq.12209>
- Hirschi, A., & Froidevaux, A. (2020). Career counselling. In H. Gunz, M. Lazarova, & W. Mayrhofer, *Routledge Companion to Career Studies* (pp. 331-345). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315674704>
- Hooley, T. (2012). How the internet changed career: Framing the relationship between career development and online technologies. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 29(1), 3-12. <http://hdl.handle.net/10545/246992>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (2019). PNAD Contínua Trimestral: desocupação fica estável em 25 das 27 unidades da federação no 3º trimestre de 2019. *Agência de notícias IBGE*. <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/26054-pnad-continua-trimestral-desocupacao-fica-estavel-em-25-das-27-unidades-da-federacao-no-3-trimestre-de-2019>
- International Association for Educational and Vocational Guidance – IAIEVG. (2018). *International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners*. <https://iaevg.com/Framework>
- Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3-30. <https://doi.org/10.1177/1069072716679921>
- 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://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/160940690800700102>
- Marcilio, F. C. P., Dias, A. C. G., Silva, C. S. C. D., & Teixeira, M. A. P. (2019). Efeitos da aliança de trabalho no aconselhamento de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 20(2), 95-105. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2019v20n2p95>

- Maree, J. G. (2014). Career construction with a gay client: A case study. *British Journal of Guidance & Counselling*, 42(4), 436-449. <https://doi.org/10.1080/03069885.2014.886670>
- Maree, J. G. (2015). Career construction counseling: A thematic analysis of outcomes for four clients. *Journal Of Vocational Behavior*, 86, 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.001>
- Maree, J. G. (2016). Career construction counseling with a mid-career Black man. *The Career Development Quarterly*, 64(1), 20-34. https://repository.up.ac.za/bitstream/handle/2263/52132/Maree_Career_2016.pdf?sequence=1
- Maree, J. G. (2019). Group career construction counseling: A mixed-methods intervention study with high school students. *The Career Development Quarterly*, 67(1), 47-61. <https://doi.org/10.1002/cdq.12162>
- Maree, J. G., & Twigge, A. (2016). Career and self-construction of emerging adults: The value of life designing. *Frontiers in Psychology*, 6, 2041. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.02041>
- McMahon, M., & Patton, W. (2000). Beyond 2000: Incorporating the constructivist influence into career guidance and counselling. *Australian Journal of Career Development*, 9(1), 25-29. <https://doi.org/10.1177/103841620000900106>
- McMahon, M., & Watson, M. (2015). *Career assessment: Qualitative approaches*. Springer.
- McMahon, M., Watson, M., & Lee, M. C. (2019). Qualitative career assessment: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 420-432. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.03.009>
- Melo-Silva, L. L. (2011). Intervenção e Avaliação em Orientação Profissional e de Carreira. In M. A. Ribeiro & L. L. Melo-Silva (Orgs.), *Compêndio de Orientação Profissional e de Carreira: enfoques teóricos contemporâneos e modelos de intervenção* (pp. 155-192). Vetor.
- Ministério da Economia (2021, 13 agosto). *Inclusão digital. Iniciativas de inclusão digital do governo brasileiro; banda larga; infraestrutura de TIC*. <https://www.gov.br/governodigital/pt-br/inclusao-digital>
- Nota, L., & Rossier, J.(2015). *Handbook of Life Design. From practice to theory and from theory to practice*. Hogrefe
- Nota, L., Santilli, S., & Soresi, S. (2016). A life-design-based online career intervention for early adolescents: Description and initial analysis. *The Career Development Quarterly*, 64(1), 4-19. <https://doi.org/10.1002/cdq.12037>
- Oliveira, M. C., Melo-Silva, L. L., & Coleta, M. F. D. (2012). Pressupostos teóricos de Super: Dados ou aplicáveis à Psicologia Vocacional contemporânea? *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(2), 223-234. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_issues&pid=1679-3390&lng=pt&nrm=iso

- Oliver, L. W., & Spokane, A. R. (1988). Career-intervention outcome: What contributes to client gain?. *Journal of Counseling Psychology*, 35(4), 447. <https://doi.org/0022-OI67/88/S00.75>
- Osborn, D. S., & Zunker, V. G. (2006). *Using assessment results for career development* (7th ed.). Thomson Brooks/Cole.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Houghton Mifflin.
- 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(2), 565-578. <https://doi:10.1016/j.jvb.2011.08.011>
- Pinto, J. C. N. C. (2010). *Gestão Pessoal de Carreira: Estudo de um Modelo de Intervenção Psicológica com Bolsiros de Investigação* (Tese de Doutorado, Escola de Psicologia, Universidade do Minho, Braga, Portugal). <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/11633>
- Pordelan, N., Sadeghi, A., Abedi, M. R., & Kaedi, M. (2018). How online career counseling changes career development: A life design paradigm. *Education and Information Technologies*, 23(6), 2655-2672. <https://doi.org/10.1007/s10639-018-9735-1>
- Pordelan, N., Sadeghi, A., Abedi, M. R., & Kaedi, M. (2020). Promoting student career decision-making self-efficacy: An online intervention. *Education and Information Technologies*, 25(2), 985-996. <https://doi.org/10.1007/s10639-019-10003-7>
- Reh fuss, M. C. (2009). Teaching career construction and the career style interview. *Career Planning and Adult Development Journal*, 25(1), 58–71. <https://web.b.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jml=07361920&AN=49258532&h=gfDIfyVggs0GWvZN1DbV57BDA6XNyZTJv%2bTT5D2CyO6L%2bQ8JeNjnM3qUf1%2bdTNI7peOUoYJ8Du1zGq4W3GhSMw%3d%3d&crl=c&resultNs=AdminWebAuth&resultLocal=ErrCrlNotAuth&crlhashurl=login.aspx%3fdirect%3dtrue%26profile%3dehost%26scope%3dsite%26authtype%3dcrawler%26jrn%3d07361920%26AN%3d49258532>
- Reh fuss, M. C., Cosio, S., & Del Corso, J. (2011). Counselors' perspectives on using the career style interview with clients. *The Career Development Quarterly*, 59, 208–218. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2011.tb00064.x>
- Ribeiro, M. A. (2014). *Carreiras: novo olhar socioconstrucionista para um mundo flexibilizado*. Juruá.
- Ribeiro, M. A. (2021). *Orientação profissional e de carreira em tempos de pandemia: Lições para pensar o futuro*. Vetor Editora.
- Ribeiro, M. A., & Uvaldo, M. C. C. (2007). Frank Parsons: trajetória do pioneiro da orientação vocacional, profissional e de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 8(1), 19-31. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-

- Ribeiro, M., Teixeira M. A. & Duarte, M. E (2019). *Life Design: um paradigma contemporâneo em orientação profissional e de carreira*. Vetor Editora.
- Ryan Krane, N. E. (1999). *Career counseling and career choice goal attainment: A metaanalytically derived model for career counseling practice* (Doctoral dissertation, Doctoral dissertation, Loyola University, Chicago).
- Rudolph, C.W., Allan, B., Clark, M., Hertel, G., Hirschi, A., Kunze, F., Shockley, K., Shoss, M., Sonnentag, S., & Zacher, H. (prelo a). Pandemics: Implications for Research and Practice Industrial and Organizational Psychology. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*. https://scholar.google.com/scholar_url?url=https://psyarxiv.com/k8us2/download%3Fformat%3Dpdf&hl=en&sa=T&oi=gsb-gga&ct=res&cd=0&d=8721433744432087312&ei=0jCZYa6BPYGUy9YP_b6g0Ag&scisig=AAGBfm3MUKM_yud7QebiTsYfws53UYzmMg
- Rudolph, C. W., Zacher, H., & Hirschi, A. (prelo b). Empirical developments in career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.12.003>
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, lifespan theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L. (2002). Career construction. In D. Brown (Eds) *Career choice and development* (pp. 149 – 205) John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2005). 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* (42-70). Wiley.
- Savickas, M. L. (2010). Career studies as self-making and life designing. *Career Research and Development*, 23, 15-18. https://www.reading.ac.uk/web/files/ccms/Symposium_NICEC_Journal_23_2010.pdf#page=15
- Savickas, M. (2011). *Career counseling* (V. 74). American Psychological Association.
- Savickas, M.L. (2012). Life Design: A paradigm for Career Intervention in the 21st Century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13-19. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>
- Savickas, M.L. (2013). Career Construction theory and practice. In S. Brown & R.W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting theory and research to work* (pp.147-183) . Wiley
- Savickas, M. (2015). Life-design counseling manual. <http://www.vocopher.com>

- Savickas, M. L. & Hartung, P.J. (2012). Career Construction Interview [web page]. <http://www.vocopher.com/CSI/CCI.pdf>
- Savickas, M.L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P., Duarte, M.E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R. & Van Vianen, A. (2009). Life Design: 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, 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2015). The Career Adapt-Abilities Scale + Cooperation Scale. <http://www.vocopher.com/ms/cmhc/CAAS+C.pdf>
- Schwab, K. (2016). *A Quarta Revolução Industrial*. (2a. Reimpressão). Edipro
- Seidl, J., Andrade, A. L., De Fruyt, F. (2020). Os Impactos da COVID-19 nas Carreiras dos Trabalhadores. De Moraes, M. M. (org.). *Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho* (Vol. 2). Artmed Editora.
- Silva, C. S. C. D. (2016). *Impactos e processos de mudança no aconselhamento de carreira fundamentado no paradigma life-design*. Tese de doutorado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil.
- Silva, C. S. C., Teixeira, M. A. P., Cardoso, P., Fernández-Navarro, P., Gonçalves, M. M., & Duarte, M. E. (2020). Innovative moments and narrative change in career counseling: a case study. *International Journal Educational Vocational Guidance* 20, 635–652. <https://doi.org/10.1007/s10775-020-09422-7>
- Silva, F., Oliveira, S., Barroso, P., Oliveira, I. M., Taveira, M. C., & Cardoso, P. (2017). *Life design counseling: Uma intervenção de carreira no serviço de psicologia de ação social municipal*. M. Carvalho, & MC Taveira (Eds.), *Intervenções de carreira: Estudos de casos práticos*, 89-109. APCD Edições.
- Sparta, M., Bardagi, M. P., & Teixeira, M. A. P. (2006). Modelos e instrumentos de avaliação em orientação profissional: perspectiva histórica e situação no Brasil. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7(2), 19-32. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1679-33902006000200004&script=sci_abstract&tlng=en
- Spokane, A. (2004). Avaliação das Intervenções de Carreira. In L. M. Leitão (Org.), *Avaliação Psicológica em Orientação Escolar e Profissional* (pp. 455-473). Quarteto.
- Spokane, A. R., & Nguyen, D. (2015). Progress and Prospects in the Evaluation of Career Assistance. *Journal of Career Assessment*, 24(1), 3-25. <https://doi.org/10.1177/1069072715579665>

- Spokane, A. R., & Oliver, L. W. (1983). The outcomes of vocational intervention. *Handbook of vocational psychology*, 2, 99-136. Lawrence Erlbaum Associates Publishers
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. Harper & Row.
- Super, D.E. (1990). A Life-span, Life-space to career development. In: D. Brown & L. Brooks (Eds). *Career Choice and Development. Applying contemporary theories to practice* (pp. 197-261). 2nd Ed. Jossey Bass.
- 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/10.1080/03069888108258214>
- Syakir, M., Mahmud, A., & Achmad, A. (2016). The model of ICT-based career information services and decision-making ability of learners. *International Journal of Environmental and Science Education*, 11, 5969–5979. <http://www.ijese.net/makale/756>
- Taber, B. J. (2013). The career construction interview and its use in career counselling. *Psychology of career counseling: New challenges for a new era*. Hauppauge. Nova Science.
- Taber, B. J., & Briddick, W. C. (2011). Adlerian-based Career Counseling in an Age of Protean Careers. *Journal of Individual Psychology*, 67(2). <https://web.b.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=15222527&AN=66566781&h=%2bUrnIH8S3k4CWmdbnufW6008P35UYEMJZsgNIBdzfgbu57z2C34QuYs5JsRwbNgQq8A%2b2Qk%2f6vCtvcYi%2fY8AIg%3d%3d&crl=c&resultNs=AdminWebAuth&resultLocal=ErrCrlNotAuth&crlhashurl=login.aspx%3fdirect%3dtrue%26profile%3dehost%26scope%3dsite%26authtype%3dcrawler%26jrnl%3d15222527%26AN%3d66566781>
- Taber, B. J., Hartung, P. J., Briddick, H., Briddick, W. C., & Rehfuss, M. C. (2011). Career style interview: A contextualized approach to career counseling. *The Career Development Quarterly*, 59(3), 274-287. https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/31129369/Career_Style_Interview_Article.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DCareer_Style_Interview_A_Contextualized.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20190930%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20190930T211935Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=d962568f47c801d8dcc9d427508b30c1b2df470cd9f51daac7f0b9447a89fc71
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., Magalhães, M. O., & Duarte, M. E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale Brazilian Form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 680-685. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.007>

- Varghese, F. P., Nolan, J., Ali, S. R., Anderson, E., & Southerland, R. (2020). Vocational psychology and the future: The role of telepsychology in shaping research. *Journal of Career Development*, 47(4), 363-379. <https://doi.org/10.1177/0894845319831081>
- Vilhjálmssdóttir, G., & Tulinius, T. H. (2016). The career construction interview and literary analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 40-50. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.011>
- Viney, L. L., & Nagy, S. (2012). Qualitative methods in personal construct research: A set of possible criteria. In Caputti, P., Viney, L.L., Walker B. M. & Crittenden N. (Eds). *Personal construct methodology*, 53-70. John Wiley & Sons UK.
- Watson, M. & McMahan, M. (2015). From Narratives to Action and a Life Design Approach. In Nota, L. & Rossier, J. (eds). *Handbook of Life Design. From practice to theory and from theory to practice*, 75-85. Hogrefe
- Wayne, J. H., Butts, M. M., Casper, W. J., & Allen, T. D. (2017). In search of balance: A conceptual and empirical integration of multiple meanings of work–family balance. *Personnel Psychology*, 70(1), 167-210. <https://doi.org/10.1111/peps.12132>
- Wen, Y., Chen, H., Li, K., & Gu, X. (2020). The Challenges of Life Design Counseling in the Times of the Coronavirus Pandemic (COVID-19). *Frontiers in Psychology*, 11:1235. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01235>
- Whiston, S. C., Li, Y., Mitts, N. G., & Wright, L. (2017). Effectiveness of career choice interventions: A meta-analytic replication and extension. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 175-184. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.010>
- Whiston, S. C. & Rahardja, D. (2005). Qualitative Career Assessment: An Overview and Analysis. *Journal of Career Assessment* 13(4), 371-380. <https://doi.org/10.1177/1069072705277910>
- Whiston, S. C., & Rose, C. S. (2015). Career counseling process and outcome. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention, Vol. 1. Foundations* (pp. 43–60). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14438-003>
- Whiston, S. C., Sexton, T. L., & Lasoff, D. L. (1998). Career-intervention outcome: A replication and extension of Oliver and Spokane (1988). *Journal of Counseling Psychology*, 45(2), 150. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.45.2.150>
- Zacher, H., Ambiel, R. A. M. & Noronha, A. P. P. (2015). Career Adaptability and career entrenchment. *Journal of Vocational Behavior*, 88(1), 164-173. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.006>

8 Anexos

Anexo 1 – Questionário Sociodemográfico

1. Sexo: () F () M

2. Idade: _____

3. Escolaridade:

Graduação: () em andamento () concluída Qual o nome do curso? _____

Pós-Graduação? () Não () Sim () em andamento () concluída
() *Strictu Sensu* () *Lato Sensu* Qual o nome do curso? _____

5. Estado civil:

- () Solteiro/a
- () Casado/a ou outra forma de união
- () Separado/a
- () Viúvo/a

6. Você mora com:

- () os pais () com marido/esposa ou companheiro(a) (sem filhos)
- () sozinho () com marido/esposa ou companheiro(a) e filhos
- () amigos/conhecidos () com filho(s)
- () família própria () outros parentes
- () outros

7. Trabalha Atualmente? () Sim () Não

Se sim, a atividade exercida está relacionada a sua profissão? () Sim () Não

Qual a sua ocupação?

8. Tipo de vínculo trabalhista:

- () CLT – carteira de trabalho assinada () Autônoma () Temporário
- () Funcionária Pública () Desempregada

9. Sua faixa salarial:

- Faixa – de um a três salários mínimos
 Faixa – de quatro a seis salários mínimos
 Faixa – de sete a dez salários mínimos
 Faixa – Acima de dez salários mínimos
 Prefiro não Responder

10. Sua empresa é do setor:

- Industrial
 Comercial
 Agrícola
 Prestação de Serviços
 Terceiro Setor
 Outros – Qual? _____
 Prefiro não Responder

11. Quantas diferentes ocupações de trabalho você teve ao longo da vida profissional?

__ (1 a 2) __ (3 a 4) __ (5 a 6) __ (7 a 8) __ (9 a 10) __ mais que 10 anos

12. Você costuma conversar sobre decisões importantes da sua vida com pessoas da sua confiança?

Nunca () Raramente () Às vezes () Frequentemente () Sempre ()

Em caso afirmativo, com quem você costuma conversar:

Família () Amigos () Namorado (a) / Cônjuge () Amigos do Trabalho ()

Professores () Terapeuta () Liderança no trabalho ()

Outros _____

13. Você já fez aconselhamento de carreira em um momento anterior?

Não () Sim ()

() *Mentoring* () *Coaching* () Orientação e Aconselhamento de Carreira

Em caso afirmativo, há quanto tempo aproximadamente? _____

Em caso afirmativo, durante quanto tempo: _____

14. Em relação à psicoterapia, assinale:

Já fiz psicoterapia () Em caso afirmativo, há quanto tempo aproximadamente? _____

Estou fazendo psicoterapia ()

Se já fez ou está fazendo, qual o tempo de duração da psicoterapia: _____

Anexo 2 - Escala de Adaptabilidade de Carreira (CAAS)

Anexo omitido para a publicação a ser realizada

Anexo 3 - Avaliação Personalizada de Preocupação sobre a Carreira (APPC)

Anexo omitido devido a publicação

**Anexo 4 - *Career Construction Interview* - Entrevista de Construção de Carreira(CCI;
Savickas & Hartung, 2012; Hartung, 2015)**

Anexo omitido devido a publicação

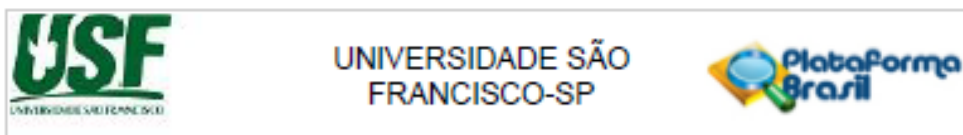
Anexo 6 – Entrevista de *Follow up*

Anexo omitido devido a publicação

Anexo 7 - Inventário de Aliança de Trabalho - reduzido e revisado (Working Alliance

Anexo omitido devido a publicação

Anexo 8 - Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: AVALIAÇÃO DE EFICÁCIA DE PROCESSO NO PARADIGMA LIFE DESIGN COUNSELING

Pesquisador: LUCILENE TOFOLI

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 36482120.3.0000.5514

Instituição Proponente: CASA DE NOSSA SENHORA DA PAZ AÇÃO SOCIAL FRANCISCANA

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.243.579

Apresentação do Projeto:

O projeto de pesquisa versa acerca do aconselhamento de carreira. Sua proposta é avaliar um modelo de intervenção nesse campo denominado Life Design Counseling.

Nele, o processo de intervenção é identitário e foca-se no estabelecimento de significados para que se estabeleça o enquadre das intenções e com isso propor ações. Essa proposta de aconselhamento ocorre em três etapas: (1) Recontar a história, compreende o estabelecimento de vínculo e definição de objetivos; (2) Reconstrução da história por meio do Porta Retrato e elaboração do Plano de Ação para os próximos passos (3) acompanhar o andamento do plano de ação e avaliar a efetividade do processo. Estas etapas serão distribuídas em 5 encontros, compreendendo 4 encontros para o desenvolvimento da etapa um e dois e o último denominado follow-up.

A amostra de participantes da pesquisa será composta por 30 pessoas, cujos critérios de elegibilidade são: ambos os sexos, possuir idade mínima de 22 anos - pois se considera um período possível de conclusão -, ou ser estudante de graduação e estar no início da atuação profissional. O participante deverá contar com nível de escolaridade de graduação, completa, em curso, ou incompleta por motivos de evasão escolar (pública ou privada). Ter disponibilidade para participar de um processo com quatro encontros e duração entre 60 e 90 minutos, periodicidade semanal durante um mês, aproximadamente, e um último encontro com duração de 60 minutos, e agendamento prévio, 30 dias após o término da intervenção.

Endereço: Av. São Francisco de Assis, 218, sala 35, prédio central
 Bairro: Cidade Universitária CEP: 12.916-000
 UF: SP Município: BRAGANCA PAULISTA
 Telefone: (11)2454-8302 E-mail: comiteetica@uaf.edu.br



UNIVERSIDADE SÃO
FRANCISCO-SP



Continuação do Parecer: 4.243.579

Também constituirá pré-requisito que todos os interessados na participação da pesquisa tenham questões relacionadas à carreira, interesse em discuti-las no processo, e que contem com dispositivos eletrônicos (computador e/ou celular smartphone), com acesso à internet para a realização das avaliações online.

Como o processo é mediado pela narração, serão substituídos os participantes que possuam dificuldade no estabelecimento de narrativa (como exemplo: deficiências na fala, tratamentos que possam prejudicar a integridade do raciocínio e outras do mesmo gênero).

Os participantes serão divididos em três grupos, a saber: o primeiro será composto de 10 indivíduos que farão parte do grupo controle (GC), ou seja, participarão da etapa inicial no delineamento do tema de carreira, e responderão aos instrumentos: questionários sociodemográficos, CAAS e APPC online; 20 participantes formarão dois grupos experimentais, sendo 10 no grupo experimental com aplicação da intervenção presencial (GP) e 10 no grupo da intervenção online (GOL). Para a elegibilidade desses grupos haverá critérios específicos de inclusão.

Em se tratando dos GP, será necessário que compareçam presencialmente na Clínica de Psicologia da USF – Campus Swift –, na cidade de Campinas, estado de São Paulo. Sendo assim, os participantes presenciais terão como critério de inclusão residirem na cidade do campus universitário citado. Para o grupo integrante do GOL, os critérios de inclusão serão: possuir o dispositivo eletrônico necessário, computador e/ou celular smartphone, ter acesso à internet que permita manter uma comunicação síncrona entre imagem e voz (possuir câmera e fone de ouvido), e dispor de um ambiente onde a realização do processo ocorra sem ruídos e se preserve a confidencialidade e o sigilo. Como critério principal de exclusão da pesquisa, será considerado a ausência aos encontros agendados, sem um aviso prévio, ou a indisponibilidade de agenda para que seja possível a realização dos encontros. Outro ponto relevante para a exclusão será a falta do preenchimento dos instrumentos que compõem o processo, durante as etapas da intervenção: CAAS em pré, pós e follow-up e a IPPC na finalização de cada encontro.

Serão utilizados os seguintes instrumentos de pesquisa:

- Questionário Sociodemográfico;
- Escala de Adaptabilidade de Carreira (Audibert & Telxela, 2015)
- Escala de Adaptabilidade de Carreira (Career Adapt-Abilities Scale - CAAS)

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo geral: Este trabalho tem por objetivo avaliar a eficácia de um processo de aconselhamento

Endereço: Av. São Francisco de Assis, 218, sala 35, prédio central
 Bairro: Cidade Universitária CEP: 12.916-000
 UF: SP Município: BRAGANÇA PAULISTA
 Telefone: (11)2454-8302 E-mail: comiteetica@usf.edu.br



UNIVERSIDADE SÃO
FRANCISCO-SP



Continuação do Parecer: 4.243.579

de carreira realizando intervenções com a utilização do protocolo do Life Design Counseling.

Objetivo específicos:

- a) avaliar os comportamentos-alvo dos clientes na intervenção, por meio das Avaliações Personalizadas de Preocupações de Carreira;
- b) Identificar o desenvolvimento de comportamentos adaptativos por meio da Escala de Adaptabilidade de Carreira, durante os diferentes momentos do processo de intervenção (pré, pós e follow-up);
- c) Verificar diferenças no efeito da intervenção em relação às modalidades presenciais e online.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

A autora indica os seguintes riscos e benefícios:

Riscos: A participação desta intervenção e responder aos instrumentos não causam riscos conhecidos à saúde física e mental, porém é possível que causem algum desconforto emocional devido ao conteúdo acessado

Benefícios: Identificar e comprovar a efetividade do processo de aconselhamento de carreira, comprovando pela aplicação de um protocolo definido para o público brasileiro. Além de suportar com evidências o avanço científico da área de orientação profissional e de carreira.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O projeto de pesquisa está bem desenhado e bem fundamentado. A autora apresentar de modo detalhado todos os procedimentos de pesquisa, assim como os instrumentos que serão utilizados.

Com relação aos encontros presenciais dos participantes do Grupo Experimental, a autora a indica que, tendo em vista as orientações do contexto atual de pandemia, seguirá as as definições previstas e as definições legais vigentes durante o intervalo de tempo previsto para a coleta. Será utilizado o espaço do Serviço Escola de Psicologia da Universidade São Francisco – Câmpus Campinas – Swift para a realização dos encontros presenciais.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Foram apresentados a folha de rosto, o TCLE, o projeto, instrumentos a serem utilizados e cronograma.

Todos os documentos estão de acordo com os critérios do CEP.

Endereço: Av. São Francisco de Assis, 218, sala 35, prédio central
 Bairro: Cidade Universitária CEP: 12.916-000
 UF: SP Município: BRAGANCA PAULISTA
 Telefone: (11)2454-8302 E-mail: comiteetica@usf.edu.br



UNIVERSIDADE SÃO
FRANCISCO-SP



Continuação do Parecer: 4.243.579

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Projeto aprovado.

Considerações Finais a critério do CEP:

APÓS DISCUSSÃO EM REUNIÃO DO DIA 27/08/2020, O COLEGIADO DELIBEROU PELA APROVAÇÃO DO PROJETO DE PESQUISAS. APÓS A CONCLUSÃO DO PROJETO É OBRIGATÓRIO O ENVIO DO RELATÓRIO FINAL PARA ENCERRAMENTO DO PROJETO.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1608759.pdf	12/08/2020 07:02:43		Acelto
Folha de Rosto	plataforms.pdf	12/08/2020 06:55:51	LUCILENE TOFOLI	Acelto
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Brochura_Pesquisa.pdf	10/08/2020 20:53:56	LUCILENE TOFOLI	Acelto
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	10/08/2020 20:51:39	LUCILENE TOFOLI	Acelto
Cronograma	Cronograma.docx	10/08/2020 20:49:46	LUCILENE TOFOLI	Acelto

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

BRAGANCA PAULISTA, 28 de Agosto de 2020

Assinado por:
CARLOS EDUARDO PULZ ARAUJO
(Coordenador(a))

Endereço: Av. São Francisco de Assis, 218, sala 35, prédio central
Bairro: Cidade Universitária CEP: 12.916-600
UF: SP Município: BRAGANCA PAULISTA
Telefone: (11)2454-8302 E-mail: comiteetica@usf.edu.br

Anexo 9 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

**AVALIAÇÃO DE EFICÁCIA DE PROCESSO EM
ACONSELHAMENTO DE CARREIRA NA ABORDAGEM *LIFE*
*DESIGN COUNSELING***

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Ao aceitar este termo, declaro ter 18 anos ou mais e dou meu consentimento livre e esclarecido para participar da pesquisa como voluntário(a) do projeto de pesquisa citado acima, sob responsabilidade dos pesquisadores Lucilene Tofoli e Prof. Dr. Rodolfo Augusto Matteo Ambiel do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco. Aceitando este Termo de Consentimento, declaro estar ciente que:

1 – O objetivo da pesquisa é avaliar a eficácia do processo de aconselhamento de Carreira, utilizando o protocolo *Life Design Counseling*.

2 – Durante a pesquisa serão realizados encontros de modo que você será convidado a participar de quatro encontros com mínimo de 60 minutos e máximo de 90 minutos de duração com periodicidade semanal e após um mês do término, você será acessado para um encontro de acompanhamento com duração de 60 minutos.

3 - Serão aplicadas duas avaliações: uma será aplicada a cada encontro realizado (Avaliação personalizada de preocupação sobre a Carreira) com nove itens a serem respondidos e tempo previsto de cinco minutos; e a segunda avaliação (Escala de adaptabilidade de Carreira Balanceada) em pré e pós aos encontros e em reunião de acompanhamento, com 60 itens a serem respondidos, com tempo previsto para preenchimento aproximadamente de 20 minutos.

4 – Declaro ter obtido todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre minha participação na pesquisa referida.

5 – A participação desta intervenção e dar resposta a estes instrumentos não causam riscos conhecidos à minha saúde física e mental, porém é possível que causem algum desconforto emocional devido ao conteúdo acessado.

6 – Concordo com as gravações dos encontros, com o conhecimento de que essas informações serão unicamente utilizadas para esta pesquisa. Estou ciente do compromisso do pesquisador na preservação da privacidade dos dados e a sua destruição após a utilização deles.

7 – Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa, o que não me causará nenhum prejuízo.

8 – Meus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados para alcançar os objetivos do trabalho exposto acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada.

9 – Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo telefone: (11) 2454-8981 e por meio do seguinte endereço: AV. São Francisco de Assis, 218, Jardim São José, Bragança Paulista – SP. CEP: 12916-900. Horário de funcionamento: 8h às 14h.

10 – Poderei entrar em contato com a responsável pelo estudo, Lucilene Tofoli sempre que julgar necessário pelo e-mail: lucitofoli@hotmail.com ou telefone (19) 981891390.

(faça um clique na opção) - () Aceito

() Não Aceito

Anexo 10 - Informações da pesquisa e orientações sobre o protocolo sanitário de proteção ao COVID19 aos participantes do Grupo Presencial



Bem Vindo!

No que consiste a Pesquisa?

- Avaliar os resultados do processo de intervenção, por isso será dividido em 3 grupos:
 - Controle (neste momento participa das avaliações e não do processo)
 - Presencial (acessar o preenchimento das avaliações online)
 - Online (será necessário dispositivo, acesso online, acesso ao zoom)
- Interesse em discutir o tema de carreira
- Realizar avaliação (pre, pos e fechamento) e ao final de cada encontro
- Disponibilidade em participar de encontros que tem duração de 1 hora
 - 1o. Encontro – (2o. Semana de Setembro)
 - 2o. Encontro – (3o. Semana de Setembro)
 - 3o. Encontro – (1o. Semana de Outubro)
 - 4o. Encontro - (2o. Semana de Outubro)
 - 5o. Encontro -Fechamento – (3o. Semana de Novembro)

REGRAS

- Para que seja considerado na pesquisa será necessário que seja cumprida a agenda previamente determinada;
- Preenchimento os links enviados:
 - TCLE, Questionário Sociodemográfico - <https://forms.gle/B6YzViYV6yo3SQrt8>
 - Avaliação (pré, pós e fechamento) denominada Adaptabilidade de Carreira <https://forms.gle/58FHTYNW8GFxqVB7>
 - Avaliação dos encontros (ao final de cada encontro realizado): <https://forms.gle/5xrgunoWswvB6zWw5>
- Dar "o aceite" para a alocação do grupo (Controle, online ou presencial), que sera sorteado de forma eletrônica e aleatória.
- Participação das agendas previamente agendadas (sem atrasos e faltas);
- Caso tenha algum comprometimento de agenda, deverá ser comunicado com pelo menos 24 horas de antecedência, para organizar um novo agendamento;

Regras para a participação da pesquisa

PRESENCIAL



- Preencher o TCLE, questionário sociodemográfico
<https://forms.gle/B6YzViYV6yo3SQrt8>
- Avaliação (período pré, pós e acompanhamento)
<https://forms.gle/58FHTYNW8GFxqVB7>
- Avaliação final de cada encontro:
<https://forms.gle/5xrgunoWswvB6zWw5>
- Participará da intervenção em um espaço pré determinado pelo pesquisador, e será oferecido os cuidados para o tema de Covid-19, conforme previsto e orientado pelo órgãos competentes

1. Comunicar previamente caso possua algum sintoma COVID (tosse, coriza, dificuldade para respirar);
2. Utilizar em todo o tempo de atendimento a máscara facial, avisar caso não possa tolerar o uso da máscara;
3. Realizar a higiene das mãos com água e sabonete líquido ou álcool gel 70%, imediatamente ao chegar ao local;
4. Manter o distanciamento durante todo o tempo do atendimento de pelo menos 1.5 metro;

Serão disponibilizados no local, a higienização, água, sabonete, álcool gel e lenço descartável

Orientações para a participação - Presencial

REGRAS DE PROTEÇÃO REGRAS DE HIGIENE PESSOAL



Uso de máscara pessoal e individual



Quando Espirrar ou tossir, proteja a boca e o nariz com o antebraço



Use a máscara fechando a cavidade bucal e nasal



Procure obedecer o agendamento para garantir a permanência individual em lugares comuns



Utilizar o álcool em Gel 70%, disponibilizado ao chegar no estabelecimento e a cada vez que julgar necessário



Utilizar água e sabão, caso prefira ao lugar do álcool gel 70% ou ambos.

Declaro estar informado e de acordo com as orientações para a prevenção ao SARS-COVID-19

Participante: _____

Ao oferecer o local para a realização da pesquisa, estou ciente da necessidade em oferecer a higienização do local e produtos para a higiene pessoal - Pesquisador: _____