



Competências de Aconselhamento da Carreira e dilemas vividos pelos psicólogos
Vitor Manuel da Costa Silva



UNIVERSIDADE DE ÉVORA | ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

Competências de Aconselhamento da Carreira e dilemas vividos pelos psicólogos

Vitor Manuel da Costa Silva

Orientação: Professor Doutor Paulo Miguel
Silva Cardoso

Mestrado em Psicologia
Área de especialização: Psicologia da Educação



UNIVERSIDADE DE ÉVORA
ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS

Mestrado em Psicologia da Educação

Dissertação

Competências de Aconselhamento da Carreira e dilemas vividos pelos psicólogos

Vítor Manuel da Costa Silva

Orientador:

Prof. Dr. Paulo Miguel Silva Cardoso

Novembro de 2012

Mestrado em Psicologia da Educação

Dissertação

Competências de Aconselhamento da Carreira e dilemas vividos pelos psicólogos

Vítor Manuel da Costa Silva

Orientador:

Prof. Dr. Paulo Miguel Silva Cardoso

Agradecimentos

- Ao **Prof. Dr. Paulo Cardoso**, com quem tive o primeiro contacto com a psicologia vocacional, o meu muito obrigado por todo o apoio, disponibilidade e simpatia.

- Á minha **família**, e em especial aos meus **pais**, pela força e apoio ao longo deste longo e atribulado percurso.

- Á minha colega de percurso e amiga, **Sofia**, que me acompanhou ao longo deste trabalho.

- Aos **participantes** desta investigação, pela sua disponibilidade e colaboração;

Resumo

O presente estudo teve como objetivos identificar os principais dilemas vividos pelos psicólogos/conselheiros na sua prática de aconselhamento da carreira e perceber a relação que os sentimentos de autoeficácia nas tarefas de aconselhamento, experienciados por estes profissionais, têm nesse processo. Participaram neste estudo 102 psicólogos de ambos os sexos, que exercem práticas do aconselhamento de carreira. Os instrumentos utilizados foram o Questionário de Dados Demográficos, o IDAC (Inventário de Dilemas em Aconselhamento de Carreira) Cardoso (2008) e a Escala de Autoeficácia em Aconselhamento de Carreira (O'Brien, Heppener, 1995).

Os resultados obtidos demonstraram que: os dilemas de neutralidade e confidencialidade são os mais frequentes; com o avanço da idade e dos anos de serviço, diminui a frequência de dilemas em psicólogos do aconselhamento de carreira; e quanto maior for a confiança (autoeficácia) destes profissionais a desempenhar este tipo de tarefas, menor é a vivência de experiências dilemáticas.

Palavras-chave: dilemas, aconselhamento de carreira, autoeficácia.

Career Counseling Skills and dilemmas experienced by psychologists

Abstract

The present study aimed to identify the major dilemmas faced by psychologists/counselors in their practice of career counseling and understand the relationship of self-efficacy in counseling tasks, experienced by these professionals in this process. 102 psychologists of both sexes, engaged in career counseling practices, participated in this study. The instruments used were the Demographic Data Questionnaire, IDAC Inventory (Dilemmas in Career Counseling) Cardoso (2008) and The Self-efficacy Scale in Career Counseling (O'Brien & Heppener, 1995). The results showed that: the dilemmas of neutrality and confidentiality are the most frequent; the advancing of age and years of service, reduces the frequency of dilemmas in career counseling psychologists; and the greater the confidence (self-efficacy) of these professionals to perform these tasks, the less they experience dilemmas.

Keywords: dilemmas, career counseling, self-efficacy.

Índice

Introdução	1
Parte I- Enquadramento teórico	
Capítulo 1- Aconselhamento de Carreira.....	3
1.1 Aconselhamento de carreira.....	3
1.2 Teorias e Modelos de aconselhamento de carreira e psicologia vocacional...5	
1.3 Aconselhamento de carreira e avaliação psicológica.....	9
Capítulo 2- Dilemas na Ajuda Psicológica.....	15
2.1 Dilemas no aconselhamento em geral e na psicoterapia.....	15
2.2 Dilemas éticos.....	15
2.3 Dilemas no aconselhamento da carreira.....	20
Capítulo 3- Autoeficácia e competências de aconselhamento de carreira.....	27
3.1 Autoeficácia.....	27
Parte II- Parte Empírica	
Capítulo 4- Objetivos e questões de investigação.....	31
Capítulo 5- Metodologia.....	33
5.1 Os participantes.....	33
5.2 Instrumentos utilizados.....	36
5.2.1 Questionário de dados demográficos.....	36
5.2.2 Inventário de Dilemas em Aconselhamento da Carreira (IDAC)....	37
5.2.3 Escala de Autoeficácia em Aconselhamento de Carreira (CCSES).....	38
5.3 Procedimentos.....	39
Capítulo 6- Resultados.....	41

6.1 Análise das características psicométricas do Inventário de Dilemas em Aconselhamento de Carreira – IDAC.....	41
6.1.1 Análise descritiva do IDAC.....	41
6.1.2 Estudo da homogeneidade/unidimensionalidade do IDAC	43
6.1.2.1 Validade convergente e discriminante das escalas do IDAC	43
6.1.2.2 Estudo das correlações inter-itens das escalas do IDAC.....	44
6.1.3 Estudo da consistência interna do IDAC.....	45
6.2 Estudo das relações entre as variáveis demográficas, dilemas e autoeficácia.....	46
6.3 Estudo das diferenças entre grupos relativamente aos dilemas em aconselhamento de carreira.....	48
6.3.1 Diferenças nas escalas do IDAC em função do sexo.....	48
6.3.2 Diferenças nas escalas do IDAC em função da formação em aconselhamento de carreira.....	49
6.3.3 Diferenças nas escalas do IDAC em função da idade.....	49
6.3.4 Diferenças nas escalas do IDAC em função do tempo de serviço.....	50
6.4 Estudo das diferenças entre a autoeficácia e as variáveis demográficas, formação em aconselhamento de carreira e tempo de serviço.....	51
6.5 Estudo de autoeficácia, idade e tempo de serviço predizendo os dilemas do aconselhamento de carreira.....	52
 Capítulo 7- Discussão global dos resultados.....	 55
 Conclusões gerais.....	 59
 Referências bibliográficas.....	 61
 Anexos.....	 67

Introdução

Nos dias de hoje, o trabalho não pode ser simplesmente encarado como meio de subsistência, pois este importante domínio da vida humana define o cotidiano e a forma como vivemos. Trata-se de um domínio cada vez mais valorizado na sociedade contemporânea, pois é ao mesmo tempo uma forma de definir quem somos.

Silva e Taveira (2008) referem que Freud, o pai da psicanálise, ao ser questionado acerca do que caracterizava a saúde mental de um adulto, ele terá respondido: “amar e trabalhar”.

Neste sentido, de acordo com estes autores, ao percebermos a importância do trabalho na vida das pessoas leva a que se reflita acerca de uma das disciplinas que tem como objetivo melhorar a satisfação e o bem-estar dos indivíduos com o seu trabalho, isto é, a Psicologia Vocacional e conseqüentemente o aconselhamento de carreira. Ao falarmos de aconselhamento de Carreira, consideramos oportuno numa fase inicial, descrever no consiste esta modalidade. Assim sendo, o aconselhamento de carreira pressupõe todo um processo de ajuda psicológica que se remete para uma intervenção centralizada nos problemas oriundos da carreira do indivíduo (Gysbers, Heppner & Johnston, 2003, cit. por Cardoso, 2008).

Num passado não muito longínquo o desenvolvimento profissional das pessoas era organizado de uma forma sequencial, que começava com a entrada para a escola, passando posteriormente para o mercado de trabalho e terminando com a reforma. Este processo permitia aos indivíduos sentirem alguma segurança e estabilidade ao longo da sua vida profissional (Silva & Taveira, 2008).

Com a globalização e a inovação tecnológica ocorreram diversas mudanças na natureza do trabalho, na estrutura das organizações e na mobilidade das populações com diversas conseqüências no mundo do trabalho. Nomeadamente, o aparecimento de novas oportunidades, aumento do número de pessoas com trabalho precário ou sem trabalho, e a exigência da aprendizagem ao longo da vida. Estas mudanças levaram a uma maior necessidade de serviços que utilizam o aconselhamento de carreira como forma de ajudar as pessoas e instituições a lidar com estas mudanças. São exemplo destes serviços a intervenção que é feita nas escolas através dos Serviços de Psicologia e Orientação; nas universidades através do apoio ao desenvolvimento de carreira dos estudantes; nos Serviços de Emprego e Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências; nas instituições de solidariedade social que visam a inclusão socioprofissional de indivíduos portadores

de deficiência ou com comportamentos aditivos. Este tipo de intervenção deve ser feito tendo em conta o ciclo de vida da pessoa e a relação entre as dimensões vocacionais, psicossociais e as características sociais e culturais dos indivíduos (Amudson, 2006 cit. por Cardoso, 2008). Scaturio (2005), realça a importância destes aspetos, quer nas relações humanas, quer nas relações de ajuda psicológica. Esta complexidade permite que aconselhamento ou psicoterapia possam ser entendidos como processos em que a resolução dos dilemas do cliente implica a gestão dos dilemas do próprio psicólogo/psicoterapeuta. Estes dilemas em aconselhamento/psicoterapia resultam de dúvidas ou conflitos gerados pela dificuldade em saber como atuar numa dada situação de ajuda psicológica na qual existam várias alternativas (Scaturio & McPeak, 1998 cit. por Cardoso 2008). A intensidade de mal-estar sentido pelo profissional resulta da maior ou menor dificuldade em avaliar qual a melhor alternativa que deve utilizar e quais os resultados dessa decisão (Scaturio, 2005).

No seguimento deste raciocínio será oportuno referir que o sentimento de autoeficácia terá influência nessa avaliação. Tem sido demonstrado que a autoeficácia é preditiva das atividades escolhidas pelos indivíduos, do esforço que investem nessas atividades, da sua persistência quando enfrentam obstáculos e do próprio desempenho (Bandura, 1977). De acordo com este autor, a autoeficácia é a avaliação que uma pessoa faz acerca das suas capacidades e aptidões para organizar e executar uma determinada ação tendo em vista atingir um certo grau de performance (Bikos, Flores, O'Brien, 1997).

Tendo isto em conta, podemos concluir que os sentimentos de autoeficácia têm uma importância crucial na forma como são geridas as dificuldades (dilemas) resultantes do processo de ajuda psicológica e mais concretamente, do aconselhamento de carreira.

Este trabalho procura conhecer quais os principais dilemas vividos pelos psicólogos do aconselhamento de carreira e qual a influência que os sentimentos de autoeficácia têm nesse processo. Revela-se deste modo um importante passo para ajudar os profissionais desta área na sua prática.

Bardick, Bernes & Orr (2007), defendem que a investigação sobre a eficácia dos profissionais do aconselhamento de carreira é primordial para o avanço desta área da psicologia.

Parte I

Enquadramento teórico

CAPÍTULO 1- Aconselhamento de Carreira

1.1 Aconselhamento de carreira

A natureza do mundo de trabalho mudou consideravelmente ao longo das últimas três décadas. Os efeitos da globalização e dos avanços tecnológicos levaram a que nos dias de hoje nos deparemos com uma maior instabilidade de emprego e uma económica cada vez mais incerta e em mudança contínua. Para além disso, a força de trabalho tem vindo a tornar-se cada vez mais diversificada, com mulheres e minorias que entrem no mercado de trabalho em números crescentes. Sendo que a própria noção de “carreira” também sofreu algumas alterações. Ao contrário do que se passava no passado, as pessoas ao longo da sua vida profissional, alteram regularmente de carreira e empresa (Lee & Johnston, 2001).

Contudo, é relevante perceber o que é carreira. Santos (1996) define como sequência de posições profissionais que se desenvolvem ao longo da vida de um indivíduo e se relacionam com os outros aspetos da vida de uma pessoa. Sendo que o sucesso na profissão está relacionado com as competências pessoais do indivíduo, que este emprega na área escolhida e como se defronta com as dificuldades encontradas na carreira profissional (Pereira, 2008).

Uma vez que a sociedade de trabalhadores está constantemente a ser colocada na situação de aprendizes torna-se indispensável uma ajuda de aconselhamento para fazer face às constantes mudanças, afim de permitir uma melhor adaptação às novas circunstâncias de trabalho. Deste modo, o aconselhamento de carreira é uma forma de ajuda psicológica, que resulta do intervir em problemas relacionados ao trabalho e à carreira dos indivíduos (Gysbers, Heppner e Johnston, 2003).

Neste sentido, o objetivo do aconselhamento da carreira, na teoria e na prática, tem sido a de ajudar os clientes indecisos a identificar adequada e eficazmente a carreira (Pittman, 2000). De acordo com este autor, os profissionais do aconselhamento de carreira têm sido tradicionalmente encorajados a utilizar um

processo chamado “raciocínio certo”, esta abordagem tenta ajudar o cliente “indeciso” a atingir um estado de “decidido”, esclarecendo-o relativamente ao autoconceito e, em seguida, combinando as suas características pessoais com oportunidades de carreira adequadas. O aconselhamento de carreira tem como grande objetivo ajudar o indivíduo a fazer uma escolha de carreira que melhor se adequa a si, sendo que, ao longo do tempo ampliou o seu alcance e fins para incluir transições de carreira dos adultos, que fazem múltiplas escolhas de carreira ao longo da vida (Zunker, 2008).

O aconselhamento de carreira torna-se assim, numa abordagem global para os indivíduos sob todos os aspetos da vida pessoal, profissional e social, consistindo no fornecimento de informação, aconselhamento e orientação com vista a apoiar toda e qualquer pessoa, em qualquer fase da sua vida, no desenvolvimento da sua própria carreira através da tomada de decisão no que diz respeito à educação, trabalho, e a sua vida em comunidade (Jigãu, 2007).

No entanto, apesar do reconhecido valor do aconselhamento de carreira, este tem-se deparado com o sucesso e o recuo do uso de vários métodos e técnicas de avaliação (no começo principalmente testes psicológicos, atualmente a maioria, são questionários e inventários de interesses, preferências, aptidões, atitudes e valores) (Jigãu, 2007). O mesmo autor identifica como importantes aspetos a avaliar nos testes, questionários ou inventários:

- ✓ Aptidões (intelectual, verbal, numérica, o raciocínio e velocidade de reação, talentos, etc.);
- ✓ Personalidade;
- ✓ Valores e atitudes;
- ✓ Avaliação das aquisições académicas (aprendizagem de competências e métodos);
- ✓ Relações interpessoais;
- ✓ Autoimagem;
- ✓ Tomada de decisão;
- ✓ Desenvolvimento de carreira (formação para a tomada de decisões);
- ✓ Categorias especiais da população.

Um aconselhamento de carreira eficaz envolve necessariamente o uso de avaliações para fornecer feedback ao cliente em relação aos seus valores, interesses, personalidade e competências. Esta informação pessoal sobre os clientes é

posteriormente ligada a informação sobre o mundo do trabalho, a fim de permitir que os clientes façam escolhas de carreira efetivas e ajam sobre essas escolhas (Hammond, 2001).

Tendo isto em conta, o aconselhamento de carreira é um processo que permite auxiliar os indivíduos no desenvolvimento da sua vida profissional com o foco na definição do papel de trabalhador, papel este, que interage com outras dimensões da vida, que tem vindo a refletir mudanças no mundo de trabalho, sendo por isso necessário propor novas estratégias e metas de intervenção (Santos, 2004).

1.2 Teorias e Modelos de aconselhamento de carreira e psicologia vocacional

Com o objetivo de fazer face à mudança dos contextos económicos, sociais e ideológicos em que a psicologia vocacional tem evoluído desde que conquistou a sua autonomia científica em relação a outros domínios da psicologia, têm surgido diferentes abordagens conceptuais para enquadrar teoricamente conceitos e/ou processos relacionados com o comportamento vocacional do indivíduo (Barros, 2010).

Neste sentido, “o campo atual do aconselhamento de carreira é inquestionavelmente multidimensional” (Wash, 2003, p.459), existindo uma diversidade de problemáticas e de abordagens teóricas, o qual será discutido e apresentado neste ponto.

Parsons, que é considerado por muitos autores, como quem marcou o início deste novo domínio da psicologia, ou seja, a psicologia vocacional, propôs um modelo no qual o orientador analisa as capacidades do indivíduo, comparando-as às exigidas pela profissão, ajudando o cliente a escolher a profissão mais adequada às suas capacidades. Esta abordagem especializa-se pela relevância que os atributos mensuráveis têm enquanto preditores de sucesso vocacional: a psicologia das diferenças individuais, à qual está subjacente o método de determinação de variáveis, procura determinar a relação entre as capacidades do indivíduo e a escolha da profissão. Este modelo tem como objetivos permitir que o indivíduo tenha sucesso e satisfação profissional, procurando a melhor combinação entre as características dos indivíduos e as profissões, assenta-se assim, num princípio de que todos os indivíduos têm as dimensões avaliadas estáveis, e que são capazes de utilizar o

autoconhecimento para tomarem decisões vocacionais (Parsons, 1909). Contudo este modelo acabava por ser muito limitado.

Mais tarde, nos anos 50 ocorreu uma evolução na psicologia vocacional, onde a orientação tomou uma perspectiva mais ampla, recorrendo a outros objetos de estudo, desenvolvendo metodologias e técnicas de avaliação de conceitos como a tomada de decisão, autoconceitos, o estilo de vida, os valores, os tempos livres, a livre escolha, a flexibilidade e por fim a capacidade para lidar com a mudança (Herr & Cramer, 1996).

Para estes autores, os modelos desenvolvimentistas centram-se nas expressões longitudinais do comportamento, evidenciam a importância do autoconhecimento, e dirigem as suas conceções para a compreensão do desenvolvimento e das mudanças que o comportamento na carreira vai tendo ao longo do tempo. Assim, o desenvolvimento da carreira passa então a ser visto como um processo contínuo, e a avaliação deve sistematicamente procurar a sua utilidade e eficácia em qualquer momento do ciclo de vida. Para tal, é importante ter como base de trabalho um modelo conceptual, na medida em que pode providenciar um método sistemático para se estabelecerem objetivos de avaliação e a consequente utilização dos resultados da avaliação (Duarte, 2009).

De acordo com Savickas (2002) as teorias desenvolvimentistas complementam um enquadramento mais abrangente aos modelos mais diferenciais, no qual partilham com a abordagem diferencial, um interesse na forma como os indivíduos se ajustam em diferentes profissões, num determinado momento da sua vida. No entanto, na abordagem desenvolvimentista, considera-se também o modo como os indivíduos ajustam o trabalho nas suas vidas.

Outra perspectiva é a teoria social cognitiva da carreira, que procura definir as relações complexas existentes entre pessoas e contextos de carreira, fatores cognitivos e interpessoais, influências autodeterminadas e externas no comportamento vocacional, definem também, as relações entre a autoeficácia, relação e interesses, considerando que as diferenças de género na autoeficácia vocacional podem contribuir para explicar diferenças na carreira entre homens e mulheres (Lent, Brown, & Hackett, 1994).

Segundo estes autores, esta abordagem, visa um conjunto complexo de fatores: a cultura, o gênero, a estrutura social, e o estado de saúde, que operam em simultâneo e influenciam as cognições, a natureza e âmbito das capacidades e possibilidades de carreira da pessoa. Assim, o sexo e o gênero são encarados explicitamente, como distintos, sendo o sexo considerado uma variável biológica e o gênero como um conceito construído do sexo.

Neste sentido, o foco da análise está direcionado para as condições sociais, culturais e económicas que moldam as oportunidades de aprendizagem dos indivíduos e face às quais determinadas pessoas estão expostas, nas reações interpessoais a que as mesmas estão sujeitas por realizar determinadas atividades e, da sua escolha, envolvimento e persistência em determinadas atividades (Lent, Brown, & Hackett, 2002).

Assim, a teoria social cognitiva da carreira de Lent e col. (2002), é um alargamento da teoria socio cognitiva de Albert Bandura, que explica o processo através do qual (Garcia, 2009):

- ✓ Os interesses académicos e ocupacionais se desenvolvem;
- ✓ De que forma esses interesses, em conjugação com outras variáveis, influenciam as opções de carreira;
- ✓ Como é que as ambições educacionais e vocacionais influenciam os níveis de desempenho e de persistência dos indivíduos.

Por outro lado, em 2009, Savickas e col., propuseram um modelo de aconselhamento de carreira, Life designing: paradigm for career construction in the 21st century, que pretende adaptar-se melhor à sociedade global e do conhecimento. Este modelo reflete a evolução das teorias do comportamento vocacional, funcionando como uma base complementar para ajudar a conceber como as pessoas dão sentido e forma ao seu comportamento vocacional.

Assim, criaram um paradigma que enfatiza a permanente evolução dos indivíduos, da economia e da sociedade. Este paradigma pretende proporcionar conhecimentos e competências específicas para analisar e lidar com contextos ecológicos, dinâmicas complexas, casualidades não-lineares, múltiplas realidades subjetivas e modelagem dinâmica. Como tal, defendem que, para que existam condições suficientes para desenvolver um novo paradigma capaz de acompanhar a

construção de projetos de vida no século XXI são necessárias cinco mudanças no pensamento (Savickas et al., 2009):

- I. De traços e estados ao contexto;
- II. Da prescrição para o processo;
- III. Da causalidade linear à dinâmica não-linear;
- IV. Dos fatos científicos para realidades narrativas;
- V. Da descrição à modelagem.

Neste sentido, as intervenções baseadas numa concepção e construção de um modelo de vida precisam de aprovar todos os cinco pressupostos anteriores sobre as pessoas e as suas vidas no trabalho. Como tal este modelo contextualiza com base na epistemologia do construcionismo social, particularmente reconhecendo que o conhecimento de um indivíduo e identidade são produto dos processos sociais e cognitivos que ocorrem no contexto das interações entre pessoas e grupos, bem como negociação entre eles; e o significado que um indivíduo dá a realidade é cofabricado de um contexto social, histórico e cultural por meio do discurso com o qual formamos as nossas relações.

O modelo implementa as teorias de autoconstrução e construção de carreira que descrevem o comportamento profissional e seu desenvolvimento. Assim, a abordagem está estruturada para ser ao longo da vida, holístico, contextual e preventiva, tendo como objetivo o aumento da adaptabilidade dos clientes, a narrativa, a atividade e intencionalidade. A adaptabilidade aborda a mudança, enquanto a narrativa aborda a continuidade, juntas proporcionam indivíduos com flexibilidade e fidelidade, que lhes permite comprometerem-se em atividades significativas e prósperas na sociedade do conhecimento (Savickas, et al., 2009).

Por fim, esta concepção pode favorecer a humanização criativa dos novos contextos de experiência de uma carreira. A carreira é encarada como um roteiro individual, de gestão de múltiplos objetivos e aspirações, papéis de vida e mudanças contínuas. As pessoas não são meros observadores ou vítimas do sistema, mas sim, construtores e agentes modeladores das suas próprias carreiras. Como tal este modelo designa o processo intencional, no qual o indivíduo é orientado por objetivos e procura projetar a sua própria vida. Este processo requer compreensão de todo o ciclo de vida, trabalho, modelagem, ajustes interativos e reconstrução. Uma vez que na atualidade, as decisões de carreira exigem do indivíduo, uma reflexão constante sobre

si e o contexto é importante a aceitação de feedback e imagética (imagem de si) sobre formações identitárias. Além disso, beneficiam da coexistência de múltiplas identidades subjetivas para fazer face ao maior número de mudanças na vida (Taveira, 2011).

Contudo, Spokane (1991) apresenta um modelo de intervenção de aconselhamento de carreira retratado por níveis. O autor propõe uma classificação das intervenções de carreira que reúne ao mesmo tempo os níveis de investimento do cliente e o grau de envolvimento do profissional de aconselhamento de carreira. Para tal, existem cinco níveis de intervenção com envolvimento crescente do psicólogo, no qual a atuação começa a partir do nível III, e cada nível permite que o cliente experiencie níveis de investimento distintos e progressivamente crescentes. Assim, Spokane propõe os seguintes níveis:

- I. Informação;
- II. Atividades autoadministradas;
- III. Modos de tratamento alternativo;
- IV. Consulta psicológica em grupo;
- V. Consulta psicológica individual.

Ao longo da investigação do processo de aconselhamento psicológico vocacional, dois dos temas com desenvolvimento mais interessante foram: a relação entre os processos de aconselhamento psicológico vocacional e pessoal e, a relação entre os resultados e o processo do aconselhamento psicológico vocacional (Heppner & Heppner, 2007; Whiston, Rahardja, & Reed, 2005). Em 2003, Heppner & Heppner, desenvolveram algumas linhas orientadoras para o processo de investigação em psicoterapia e que ao mesmo tempo, poderiam ser utilizados no aconselhamento de carreira. Como tal, a investigação do processo de aconselhamento vocacional inspirou-se no estudo prévio do processo do aconselhamento pessoal (Heppner & Heppner, 2007).

1.3 Aconselhamento de carreira e avaliação psicológica

A avaliação psicológica constitui, desde os primórdios da psicologia vocacional, um instrumento de base para ajudar os indivíduos a realizarem as suas escolhas.

Essas escolhas são habitualmente de caráter profissional ou relacionadas com o prosseguimento de estudos.

Assim, a avaliação psicológica é “um processo integrador do conjunto de determinantes situacionais e de características pessoais que definem e sustentam a individualidade e a singularidade” (Duarte, 2008, p. 123). Deverá ser um processo dinâmico, na medida em que deve constituir um elemento de ajuda para o planeamento e a exploração, tendo ao mesmo tempo em conta o desenvolvimento pessoal do indivíduo ao longo da vida (Duarte, 2008).

Assim, na prática tem sido mostrado que na maioria dos casos, em aconselhamento de carreira, têm sido usados inventários de interesses e de competências em vez de desempenho psicológico e testes de personalidade. Estes inventários e testes centram-se no apoio a clientes no seu desenvolvimento de carreira e tomada de decisão, ou na interpretação de informação acerca dos clientes (Jigão, 2007). Este autor refere que nos testes e inventários psicológicos de aconselhamento de carreira podem identificar-se:

- ✓ Competências, habilidades, aptidões, bem como os níveis de desempenho exigidos em várias áreas profissionais;
- ✓ Aspectos da personalidade compatíveis com determinados campos profissionais,
- ✓ Possíveis causas de insatisfação ou falta de progresso no caso de indivíduos no trabalho;
- ✓ Bloqueio pessoal e estereótipos na tomada de decisão dos clientes no campo profissional.

Contudo, o mesmo autor, refere que os testes revelam algumas críticas como:

- ✓ O aconselhamento não envolve, necessariamente, os testes;
- ✓ Os resultados do teste distorcem a relação entre o conselheiro e o cliente;
- ✓ Os testes aumentam a dependência do cliente na tomada de decisão, autoavaliação, autogestão de inserção social e profissional;
- ✓ Os testes não são infalíveis e muitas vezes são “responsáveis “pela cultura e género de rotulagem;

✓ Alguns resultados de testes psicológicos e inventários têm um impacto negativos sobre alguns clientes, de uma maneira que pode desencorajar, debilitar a sua autoimagem, em vez de o ajudar, etc.

Segundo Oliveira, Guimarães, e Coleta (2006) as primeiras teorias sobre desenvolvimento de carreira sugeriram no início do século XX, e tinham como objetivo adequar as características do individuo às características exigidas para o desempenho de determinada função.

Neste sentido, o aconselhamento de carreira pressupõe um plano de avaliação que se executa de uma maneira consequente com vista a atingir determinados fins. Como tal, a utilização de técnicas de avaliação psicológica na intervenção vocacional, terá que ser alvo de reflexão no sentido de perceber qual das diferentes abordagens teóricas sustenta a utilização dessas mesmas técnicas. Por exemplo, se pensarmos na técnica da entrevista, esta, quando utilizada no âmbito do modelo psicodinâmico de aconselhamento de carreira, a interpretação é usada para facilitar a autoexploração de temas de vida, enquanto que a utilização da entrevista na abordagem desenvolvimentista, consiste, de um modo mais geral, na organização da descoberta de novas associações cognitivas e afetivas entre os elementos em aspiração (Duarte, 2008). De acordo com este autor, existem dois modelos de avaliação se tivermos em conta o sentido restrito da expressão “avaliação psicológica na intervenção vocacional”, que são o modelo de avaliação traço-fator, cuja origens remontam a Frank Parsons (1909), e o modelo desenvolvimentista de avaliação, de Donald Super (1983).

Oliveira, Guimarães, e Coleta (2006) apresentam um modelo de avaliação utilizado em orientação de carreira que era baseado na psicologia diferencial e na teoria dos Traços e Fatores. Este modelo consistia essencialmente em confrontar as competências e interesses do individuo com as características das profissões, destacando a grande utilização de testes de interesses e competências durante o processo de orientação. Os procedimentos utilizados na orientação de carreira baseados neste modelo consistem basicamente em quatro etapas (Super, 1983 citado por Oliveira, Guimarães, & Coleta, 2006):

1. Uma avaliação preliminar das informações obtidas através da entrevista de triagem;
2. Avaliações mais densas com base nos resultados obtidos através dos testes de interesses e competências;

3. Revisão de todas as informações obtidas nas etapas anteriores e interpretação dos resultados na tentativa de predizer algumas alternativas de carreira;

4. Acompanhamento do indivíduo que, apesar de estar descrito na teoria, nem sempre é realizado na prática.

No entanto, este modelo foi alvo de algumas críticas, como a de não ter em conta as transformações que ocorrem através da interação entre o orientando e o orientador, principalmente no que se refere à cristalização das preferências e consolidação de autoconceito pessoal e ocupacional; outra das críticas refere-se à maturação vocacional dos indivíduos, pois este modelo parte do pressuposto que todos os indivíduos que são avaliados são suficientemente maduros vocacionalmente e já possuem traços estáveis e coesos, tomando como certo a ideia de que o orientando já está preparado para utilizar o conhecimento produzido durante a orientação de carreira (Oliveira, Guimarães, & Coleta, 2006).

Contudo, estes autores referem que a partir da década de 1950 observou-se uma mudança de enfoque nas teorias do desenvolvimento de carreira, no qual Super foi o pioneiro em entender o comportamento vocacional através de uma perspectiva do desenvolvimento humano.

Esta nova perspectiva passa a ver as escolhas vocacionais como um processo que ocorre ao longo de todo o ciclo de vida (life-span) e nos seus diversos contextos sociais (life-space), em detrimento das perspectivas que apenas se focavam na escolha de uma profissão, utilizando uma simples comparação entre as características pessoais e profissionais. As escolhas de carreira ganham um carácter dinâmico pois são resultado de uma série de pequenas decisões. Tudo isto, tendo em conta a influência que os fatores socioeconômicos, tecnológicos e ambientais, tais como a família, comunidade, sociedade e economia exercem no desenvolvimento de carreira (Super, 1983, citado por Oliveira e col., 2006; Super, 1990; Super, Osborne, Walsh, Brown & Niles, 1992 citado por Oliveira e col., 2006).

Foi através destas mudanças acerca das teorias do aconselhamento de carreira que Super desenvolveu o Modelo Desenvolvimentista de Avaliação e Orientação de Carreira (MDAOC). Este modelo apresenta novos conceitos, tais como a maturidade de carreira; desempenho de diferentes papéis; e autoconceito, sem desprestigiar aspetos como as competências e interesses, que são importantes na sua teoria e ajudam a compreender a dinâmica da escolha profissional e do desenvolvimento de carreira (Oliveira e col., 2006).

O MDAOC considera os seguintes aspetos (Oliveira e col., 2006):

- ✓ Autonomia, orientação para o futuro e autoestima;
- ✓ Importância e significado do trabalho;
- ✓ Maturidade de carreira;
- ✓ Avaliação dos interesses, competências, valores e tentativa de encontrar a melhor opção de carreira que satisfaça as necessidades profissionais, bem como outras necessidades.

Os instrumentos de avaliação são imprescindíveis na prática do aconselhamento de carreira, independentemente das teorias e métodos utilizados. Resumindo, estes instrumentos, podem ajudar os clientes em diversos domínios:

- ✓ Na consciência das aptidões pessoais, capacidade, competências ou conhecimento;
- ✓ Na escolha de percursos educativos e formativos, de acordo com os seus projetos e resultados em relação à sua carreira em contextos de vida;
- ✓ Na identificação de alternativas ocupacionais complementares à sua estrutura de interesses, aptidões e traços de personalidade dominantes;
- ✓ Na elaboração de uma autoimagem positiva e realista;
- ✓ No identificar das causas, da natureza e da amplitude das barreiras da sua área profissional;
- ✓ Na preparação para a tomada de decisão e planeamento do desenvolvimento autónomo de carreira;
- ✓ Na compensação de lacunas na informação, informação incompleta ou errada e diminuir os estereótipos sobre o mundo do trabalho;
- ✓ Na identificação das possíveis fontes de insatisfação profissional, desajustes sociais ou dificuldade na realização e o papel que exercem (Jigão, 2007).

Por fim, a avaliação na intervenção vocacional apresenta-se como um campo distinto da psicologia, com um estatuto e importância próprios, apoiando-se em princípios, técnicas e instrumentos que estão em permanente processo de adaptação às necessidades que vão sendo sentidas pelos indivíduos. Acompanhar a evolução, deve ser uma preocupação para os psicólogos utilizadores das técnicas de avaliação no âmbito da intervenção vocacional (Duarte, 2008).

CAPÍTULO 2- Dilemas na Ajuda Psicológica

2.1 Dilemas no aconselhamento em geral e na psicoterapia

O dilema é uma situação que envolve uma escolha entre duas alternativas igualmente insatisfatórias (Merriam-Webster, 1986). Assim, segundo o Dicionário de Língua Portuguesa (2011) dilema é uma situação em que se é obrigado a escolher entre duas alternativas que se excluem mutuamente, no qual a filosofia raciocínio em que, posta uma alternativa ou disjunção, qualquer dos termos das alternativas leva à mesma conclusão.

Neste sentido, seguidamente serão apresentados alguns dilemas com que os psicólogos se deparam durante o aconselhamento de carreira, dilemas estes, que podem ser éticos e que abrangem a prática dos psicólogos em geral ou dilemas técnicos relacionados unicamente com o aconselhamento de carreira.

2.2 Dilemas éticos

Segundo a Associação dos Psicólogos Portugueses (APPORT, 1995) as disciplinas têm um controlo quase independente sobre as exigências de entrada na profissão, requisito de treino, progresso do conhecimento, normas, métodos e práticas, o que ocorre apenas num contexto de contrato com a sociedade em que se insere. Este contrato social é fundamentado em atitudes de respeito mútuo de confiança. A sociedade possibilita e auxilia a autonomia da profissão em vez de um compromisso da profissão de fazer tudo o que estiver ao seu alcance para assegurar que todos os seus membros têm um comportamento eticamente correto no exercício da sua profissão e que colocarão os interesses da sociedade e do público acima dos interesses do grupo profissional e dos seus membros. Como tal, o trabalho do psicólogo envolve a possibilidade de influenciar profundamente os outros, quer no sentido positivo quer no negativo, o que constitui uma grande responsabilidade social para o psicólogo. O carácter profundamente humano e social do trabalho do psicólogo exige, assim, uma consciência das questões éticas que possam surgir no exercício da sua atividade profissional.

Segundo Keatings e Smith, (2000) a teoria ética é definida como o estudo da natureza e justificação de princípios éticos gerais que podem ser aplicadas a

problemas morais, e a tentativas de fornecer uma mais rigorosa abordagem sistemática à forma como as decisões são feitas.

Neste sentido, para melhor entendermos os efeitos da autoeficácia no aconselhamento de carreira, somos levados a estudar quais os principais conflitos vividos pelos psicólogos na sua prática profissional. Pope & Vetter (1992) nos Estados Unidos e Lindsay & Clarkson (1999) no Reino Unido demonstraram através das suas pesquisas que em ambos os países foram encontradas categorias comuns de preocupação ética (cit. Por Scaturro, 2002).

❖ Confidencialidade

A confidencialidade tem origem na palavra confiança, que é base para um vínculo terapêutico. O paciente confia que o seu terapeuta irá preservar tudo o que lhe for relatado, tanto que não revela informações a outras pessoas, com as quais convive (Francisconi & Goldin, 1998).

O conceito de confidencialidade, atualmente, tem significados específicos. Todos os indivíduos que têm acesso à informação do paciente deverão ser considerados dentro de um “círculo” de confidencialidade (Pinals & Gutheil, 2001). Sendo que, segundo a Associação Americana de Psicologia (APA, 2002) a proteção da confidencialidade é sempre uma obrigação prioritária dos psicólogos.

Contudo, os psicólogos relatam que a confidencialidade, a nível paradoxo, cria graves problemas éticos e é fonte de dilemas éticos mais do que qualquer outro aspeto prático (Pope & Vetter, 1992).

Assim, a maior categoria de preocupações éticas dos eventos que podem requerer a suspensão da obrigação da confidencialidade do paciente são como por exemplo, casos que envolvam o possível risco para terceiros, o risco para o paciente, a divulgação de informação de terceiros, mesmo com consentimento por escrito do paciente e a possibilidade de divulgação de cuidados ou inadequadas sem consentimento escrito (Scaturro, 2002).

Cardoso (2008) também refere a questão da confidencialidade como a área de maior relevo no âmbito das preocupações éticas mencionando que diz respeito a acontecimentos que podem obrigar a interrupção da confidencialidade do paciente. Por outro lado, pode dizer-se que, o dilema da confidencialidade resulta do conflito que

existe entre as necessidades de organização do cliente, colocando em questão os princípios éticos fundamentais, bem como, a integridade do conselheiro e respeito pela dignidade e direito dos outros. É de referir que o dilema em causa pode reforçar-se caso o psicólogo seja pressionado a fornecer dados tidos como relevantes para a produtividade da organização. Neste sentido, este dilema está associado ao *dilema da dupla lealdade*, ou seja, este conflito incide no sentimento simultâneo de lealdade para com a organização, bem como para com o indivíduo que o psicólogo está a acompanhar.

Contudo, os deveres do terapeuta para com a preservação dos dados de um paciente não cessam com a morte deste, nem com o fato de ser uma pessoa pública. O profissional não deve sequer confirmar uma informação que já é do domínio público. Os familiares, por sua vez, não tem o direito de acesso e, muito menos, de obrigar o terapeuta a fornecer estas informações, que devem permanecer resguardadas. Neste tipo de situação profissional somente poderá dizer à família, ou a qualquer outra pessoa que solicitar informações, que está impedido de atender a estes pedidos por motivos morais e legais, justificando a sua conduta sob o ponto de vista da adequação ética (Francisconi & Goldin, 1998).

Assim, os psicólogos deverão discutir com os clientes, no início da relação terapêutica, a natureza e âmbito da confidencialidade e os usos da informação gerada através dos serviços prestados, retomando sempre, a esta discussão, sempre que necessário. Os psicólogos poderão divulgar informação confidencial com o consentimento apropriado do cliente ou de seu representante legal. Podem, também não manter a confidencialidade se isso provocar risco de danos para o cliente ou outro, mas a informação apenas deve ser transmitida àqueles que possam iniciar ações adequadas para a situação específica, sendo que, também se pertenceram a uma equipa poderão, com o consentimento do cliente, fornecer informação sobre este a outros elementos da equipa, se isto for do interesse do cliente. Por outro lado, caso o aconselhamento seja gravado (áudio ou vídeo) o consentimento dos clientes em investigação é obrigatório. Sendo que para a visualização, difusão, ou outra utilização deste material, é necessário consentimento adicional, em que seja evidente onde, quando, quem e em que forma o material vai ser utilizado (APPORT, 1995).

Por fim, de acordo com a fonte supracitada os psicólogos quando na prática da sua atividade profissional, e dentro dos limites impostos pela legislação em vigor, isto é

o sigilo profissional, deverão respeitar a confidencialidade do que lhes é transmitido, ou aquilo que possam e venham a saber sobre o paciente e a sua vida privada, incluindo a existência da própria relação profissional.

❖ Relação dual:

Uma outra preocupação ética prende-se com a possibilidade de se estabelecer uma relação dual entre cliente e psicólogo. Este tipo de relação abarca um conjunto de relações sociais que o psicólogo mantém com o cliente, excepto o comportamento sexual, ou seja, o psicólogo depara-se com um conflito interno, que se traduz no facto de que, até que ponto a relação social pode estar a influenciar a relação terapêutica. Outro tipo de relação dual com que o psicólogo se pode deparar é quando acompanha dois clientes que têm uma relação um com o outro, como por exemplo, acompanhar marido e mulher (Scaturo, 2002). A relação dual, é um conflito que incide no sentimento simultâneo de lealdade para com a organização, bem como para com o indivíduo que o psicólogo está a acompanhar (Cardoso, 2008).

❖ Comportamento dos colegas

Segundo Scaturo (2002) a terceira área de maior preocupação ética, incide no comportamento dos colegas, isto é, existem factos preocupantes na conduta profissional dos colegas, incluindo dúvidas sobre a competência profissional dos mesmos, conflitos profissionais sobre os encaminhamentos e evidenciação inadequada de informações clínicas.

Assim, o psicólogo tem a obrigação de dar um razoável criticismo das ações profissionais de colegas, e tomar ação em informar colegas e, se for apropriado, das Associações relevantes, se houver uma questão de ação não ética (Federação Europeia de Associações de Psicólogos, 1995 cit. por Scaturo, 2002).

❖ Questões sexuais

Scaturo (2002) refere um número considerável de questões que envolvem a relação sexual entre um psicoterapeuta e cliente: (a) a existência de uma relação sexual com o cliente; (b) o tempo de início da relação (durante ou depois do tratamento); (c) quem inicia a relação, (d) a vulnerabilidade do cliente e (e) relação sexual entre supervisores e formadores.

Assim, segundo Kelian (2010) “frente às instituições, a propósito da transferência envolvida, a American Psychiatric Association e a American Medicine

Association classificam o relacionamento sexual com pacientes e ex-pacientes como antiético. A American Psychological Association classifica como antiético o relacionamento sexual com ex-pacientes até 2 anos após o término da relação terapêutica. Na relação psicólogo-paciente, há uma transferência e contratransferência de desejos inconscientes que se projetam na figura do psicólogo, do paciente e da instituição de saúde, tornando possível reviver sentimentos infantis de ambos na relação atual estabelecida. Esses conceitos não podem ser identificados, em hipótese alguma, com um relacionamento afetivo que se estabelece entre o psicólogo e o paciente. O que definiria a transferência seria justamente a falsa ligação ou, em outras palavras, a substituição, na vida mental do paciente, de alguém do passado dele pela figura do profissional, processo fundamental para o estabelecimento do relacionamento terapêutico. Parte da confiança do paciente é prévia à relação com o profissional, pois está vinculada a percepção da prática secular da medicina que estabeleceu limites éticos e morais para o relacionamento terapêutico. A relação sexual do profissional com o paciente extrapola os princípios da função da profissão.”

❖ Acadêmicos/Formação

Uma quinta preocupação evidenciada em torno dos dilemas éticos prende-se com a formação acadêmica, ou seja, envolve a preocupação por parte do psicólogo, em relação à eficácia da supervisão (Scaturo, 2002).

❖ Competência Profissional

A última área de preocupação ética envolve a competência profissional de si e dos outros, nomeadamente nos momentos iniciais da carreira, em que o profissional poderá ter dificuldade em lidar com casos de grande complexidade (Scaturo, 2002).

Profissionais do desenvolvimento de carreira devem apenas realizar atividades para as quais possuem as competências e recursos necessários para dar o tipo de ajuda que necessária. Se um profissional não tem a formação adequada ou os recursos necessários para fazer face ao tipo de problema de carreira apresentado, deve ser feito o encaminhamento adequado (National Career Development Association - NCD, 1997).

2.3 Dilemas no aconselhamento de carreira

Como em qualquer outro tipo de intervenção psicológica, também no aconselhamento de carreira, os profissionais deparam-se com algumas contrariedades na prática da sua profissão. Desta forma, este processo de ajuda caracteriza-se por uma vasta complexidade, uma vez que o terapeuta ao tentar ajudar a resolver os dilemas dos clientes, também ele se depara com a gestão dos seus próprios dilemas, sendo esta vivência inevitável em todo o processo de aconselhamento (Scaturo, 2002).

Por dilemas em aconselhamento de carreira compreendem-se as dúvidas e conflitos, em relação ao que dizer ou fazer num específico momento neste processo, dado que envolve a escolha entre duas alternativas igualmente insatisfatórias (Scaturo, 1998, cit. por Scaturo 2002). Assim, o psicólogo ao confrontar-se com a escolha de uma destas alternativas, vive com maior ou menor angústia esta tomada de decisão consoante o grau de dificuldade em avaliar a melhor opção, bem como a gravidade das consequências de uma má decisão (Scaturo, 2005). Por outro lado, tendo em conta que tais conflitos são altamente stressantes e raramente resolvidos na sua íntegra, eles são uma importante fonte de ansiedade para o profissional (Scaturo, 2002). Consideram-se assim os dilemas de duas naturezas específicas: técnica e ética. Considerando os dilemas de ordem ética, estes têm subjacente a dúvida que se prende essencialmente com o bem-estar geral do cliente, pois existe o reconhecimento de que princípios éticos da conduta profissional estão em causa. No que diz respeito aos dilemas de ordem técnica, a dúvida refere-se ao tipo de tarefa/metodologia a implementar. Todavia, há que ter atenção para o facto de que estas duas dimensões tendem a sobrepor-se, pois em qualquer tipo de intervenção podem ser colocados em causa princípios éticos e princípios técnicos. Esta perspetiva é defendida por Scaturo (2002), reforçando o recurso da utilização de outros critérios de classificação dos dilemas, nomeadamente em função da modalidade de ajuda (terapia familiar, psicoterapias breves, entre outras) e do processo de ajuda (gestão dos limites da relação de ajuda, neutralidade terapêutica, entre outras).

❖ Quem é cliente

Este ponto é importante devido às exigências de competitividade que, cada vez mais, se colocam às organizações onde se presta este tipo de serviços. A lógica é a de responder ao crescente número de utentes ao mais baixo custo, levando à definição

de critérios de produtividade cada vez mais exigentes em termos do número e tipo de clientes a serem recebidos, por quanto tempo e dos planos de ação esperados. O conflito emerge quando este quadro institucional não permite atender às necessidades do cliente, deixando o conselheiro na dúvida entre ir ao encontro do que o cliente precisa ou atender aos objetivos que a instituição estabeleceu para aquele tipo de intervenção (Cardoso, 2008).

Este dilema pode intensificar-se se o conselheiro pensar que pode ser pressionado a fornecer informações consideradas pertinentes para a produtividade da empresa. Toomer (1980) faz três propostas para minimizar os efeitos nefastos do dilema: 1) a credibilidade do conselheiro para resistir a pressões injustificadas; 2) sensibilizar a gestão para o dilema; 3) dar a conhecer ao cliente os limites da confidencialidade (cit. por Cardoso, 2008).

❖ Significado do pedido

O significado do pedido remete para o conhecimento das motivações, necessidades e expectativas que levaram o cliente a socorrer-se da ajuda psicológica, tal como estas são comunicadas ao psicólogo. As características do pedido podem ajudar a melhor perceber a própria natureza da situação problemática e a disponibilidade do cliente para se envolver no processo de intervenção. A partir do pedido, o psicólogo deve tentar perceber quais os aspetos que devem ser tratados na consulta psicológica. Ao mesmo tempo, o pedido serve de também de base para perceber quais as dimensões da vida do cliente não devem ou não necessitam de ser exploradas ou alvo de intervenção (Nascimento & Coimbra, 2005).

❖ Utilidade do processo de ajuda

Dryden (1997, citado por Cardoso 2008) descreve como dilema de responsabilidade, no sentido em que o conselheiro está descrente na sua possibilidade de poder ajudar o cliente mas, ao mesmo tempo, sente a responsabilidade de responder às necessidades do mesmo. O conflito é ampliado pela consciência que o desânimo passa na relação de ajuda, reforçando a condição desfavorável do cliente. Estão em risco princípios éticos como os da responsabilidade e da competência profissional bem como o relativo à preocupação com o bem-estar do cliente. O dilema é experienciado através de sentimentos de insatisfação, de impotência ou de culpa, acompanhados de verbalizações como “O que faço aqui?”,

"Que respostas para estas pessoas?", "Qual o sentido do meu trabalho" e, simultaneamente "Se continuo assim vai ser pior para mim e para as pessoas?".

Assim, "tendem a despontar sentimentos de desesperança, e/ou crenças irracionais que conduzem às exigências de perfeccionismo, à baixa tolerância à frustração, ao pessimismo e ao evitamento da situação aversiva. A combinação destas variáveis pessoais pode expressar-se no conflito entre partes: "não acredito que possa ajudar esta pessoa e tenho que a ajudar". Nestes casos, a supervisão da intervenção é fundamental porque estimula a reflexão do conselheiro sobre si no processo de ajuda, contribuindo para tomadas de consciência promotoras do seu desenvolvimento pessoal e profissional" (Cardoso, 2008).

❖ Expectativas do cliente

Devido à escassez de dados empíricos acerca do impacto das expectativas do cliente na área da consulta vocacional, torna-se mais difícil a compreensão deste aspeto da intervenção psicológica (Nascimento & Coimbra, 2005). De facto, os resultados da investigação sobre as expectativas dos clientes não são muito claros e por vezes demonstram ser controversos, no que se refere, por exemplo, aos efeitos da confirmação ou informação das expectativas iniciais dos clientes (Hardin, Subich & Holvey, 1988; Tinsley, Workman & Kass, 1980, cit. por Nascimento & Coimbra, 2005). Grantham & Gordon (1986, cit. por Nascimento & Coimbra, 2005) referem que alguns autores indicam a necessidade de pensar nas expectativas não como um conceito único e particular mas como constructo bidimensional que engloba dois sentidos distintos - expectativa como *antecipação* de um determinado acontecimento e expectativa como *preferência* por um determinado acontecimento.

❖ Dilema de duplo papel na relação

"Resulta, fundamentalmente, do duplo papel que caracteriza a relação no aconselhamento de carreira. Por um lado, a proximidade de um parceiro que acompanha e participa na experiência do cliente, facilitando a emergência de novos significados que levem à construção do projeto de vida. Por outro, o distanciamento próprio de quem informa sobre oportunidades escolares e profissionais, apresenta resultados de avaliação psicológica ou procura introduzir realismo nos projetos. O desempenho deste papel é, por vezes, vivido como experiência dilemática. Nestes casos, o lado da proximidade, da aceitação do cliente, tende a sentir sinais de imposição de valores e de estereótipos quando transmite informação para a carreira, avalia e confronta" (Gati, 1994, citado por Cardoso, 2008).

❖ Certeza versus incerteza

O dilema da certeza contra incerteza, aparece em 87% das entrevistas. Este dilema geralmente indica a incerteza do cliente sobre o seu futuro e como ele tenta construir esse futuro. O cliente sabe o que quer para o seu futuro, no entanto julga que será difícil conseguir concretizar esses planos (Pittman, 2000).

❖ Interesses versus prática

Segundo Pittman (2000) este tipo de dilema aparece em 50% das entrevistas. Geralmente, este dilema é definido como o desejo do cliente para prosseguir interesses, por um lado, e para fazer uma escolha prática, por outro lado. Embora esses dois temas não são necessariamente contraditórios, os resultados do estudo de Pittman indicam que eles são muitas vezes enquadrados como questões incompatíveis. Por exemplo, o cliente demonstra interesse numa determinada carreira, mas ao mesmo tempo expressa alguma preocupação, questionando a viabilidade dos seus interesses.

❖ Avaliação

Segundo Cardoso (2008) avaliação também depende da vivência de dilemas, isto é, ao resultante da dúvida sobre a possibilidade da avaliação psicológica ter ou não um efeito negativo no cliente. O conflito está relacionado com uma das especificidades do aconselhamento de carreira: a necessidade de apresentar os resultados da avaliação psicológica. O dilema é frequente com adolescentes que evidenciam perfis de aptidões muito baixos, contradizendo indicadores relativos aos seus resultados académicos. A sobrevalorização que tendem a fazer da avaliação estandardizada e o compromisso quanto à entrega dos resultados conduzem às dúvidas: “O cliente espera e tem direito aos resultados da avaliação mas isso pode-lhe ser prejudicial?”, “Como evitar a desvalorização da avaliação realizada?”. A desvalorização da avaliação coloca em risco a credibilidade de todo o processo de ajuda e, simultaneamente, fecha a possibilidade à exploração da novidade introduzida. A resolução do dilema pode, assim, passar por: conhecer os limites e possibilidades das medidas de avaliação psicológica utilizadas; levar o cliente a expressar-se sobre as discrepâncias entre os resultados da avaliação estandardizada e a autoavaliação das aptidões; promover a emergência de nova síntese a partir de um processo de construção de nova representação de si.

❖ Dilemas de fidelidade teórica/conceptual

Neste dilema o conselheiro é confrontado com o conflito entre a fidelidade a uma concepção teórica sobre o que deve ser o processo de ajuda e a observância dos constrangimentos colocados pelo contexto ou pelas especificidades da problemática em causa, evitando o quadro teórico de referência. Por exemplo, a procura de uma solução de compromisso para o conflito da dupla lealdade instituição/cliente pode conduzir a um dilema relativo à fidelidade teórica do conselheiro. Neste caso, os limites impostos pela instituição conflituam com a formação do conselheiro, apontando para práticas holísticas dos problemas da carreira, pouco ajustadas aos critérios de produtividade da instituição (Cardoso, 2008).

Num recente estudo desenvolvido por Cardoso, Taveira, Biscaia, & Santos (no prelo), os autores procuraram identificar quais os principais dilemas com que os psicólogos se deparam no aconselhamento de carreira. Desta investigação resultaram cinco domínios de experiências dilemáticas: a neutralidade, a avaliação, a dupla lealdade, o limite de papéis, e a confidencialidade.

O dilema da neutralidade consiste na dúvida sentida pelo psicólogo sobre se deve ou não confrontar o cliente com os seus planos de carreira. Esta dúvida diz respeito à dificuldade do profissional entre questionar o realismo dos planos do cliente, correndo o risco de frustrar as suas esperanças e sonhos, e não o questionar, podendo deste modo levá-lo a investir em planos irrealistas e possivelmente prejudiciais.

O dilema da avaliação refere-se à dúvida sentida pelo psicólogo acerca da utilização de instrumentos de avaliação psicológica. A origem deste dilema pode ter diversos motivos, um deles deve-se à pressão por parte da organização onde trabalha para utilizar os instrumentos que são vulgarmente utilizados nessa instituição, apesar de saber que esses instrumentos não são os mais adequados para a população-alvo. Outra dúvida a este respeito, ocorre quando o cliente pretende submeter-se a medidas de avaliação padronizadas, apesar do psicólogo considerar não haver necessidade de utilizar esse tipo de avaliação.

Relativamente ao dilema da dupla lealdade, este traduz-se na questão: “Quem é o cliente? A organização que me paga ou a pessoa que é alvo da minha intervenção?”. O psicólogo fica em dúvida se favorece a pessoa através de uma intervenção mais prolongada, necessária para uma tomada de decisão mais correta, mas prejudicando a empresa para quem trabalha, ou se favorece a empresa, limitando

o número de sessões com o cliente, mas prejudicando-o, forçando a sua tomada de decisão.

Outro dos dilemas estudado pelos autores está relacionado com o limite de papéis do psicólogo. Neste dilema (limite de papéis), no decorrer do processo de aconselhamento de carreira, o psicólogo apercebe-se de problemas pessoais do cliente que estão a interferir na sua tomada de decisão, e isto, suscita a dúvida se deve ou não explorar esses problemas apesar de haver a possibilidade de estar a ultrapassar os limites da sua competência científica. Outro exemplo deste tipo de dilema diz respeito à possibilidade de ultrapassar os limites da relação de ajuda, ao revelar a sua experiência pessoal para ajudar o cliente ou se adota outra estratégia que lhe parece menos eficaz.

Por fim, o dilema da confidencialidade relaciona-se com a dúvida do psicólogo em revelar informação de um cliente que acompanhou em aconselhamento de carreira, para favorecer o trabalho da equipa, ou se não revela tal informação prejudicando a equipa com quem trabalha.

CAPÍTULO 3- Autoeficácia e competências de aconselhamento de carreira

3.1 Autoeficácia

A autoeficácia é a competência que o indivíduo sente possuir para ser capaz de desempenhar com sucesso as suas tarefas pessoais e profissionais, implicando a confiança que tem em si ou na sua capacidade para lidar com essas situações, sendo um importante recurso para os indivíduos numa organização (Rigotti, Schyns, & Mohr, 2008).

Segundo Garcia (2009) o modelo da teoria social cognitiva de carreira apresenta a existência de uma relação triangular entre três variáveis centrais, relação essa que determina as opções de carreira: expectativas quanto aos resultados, objetivos e expectativas de autoeficácia. Neste sentido, a expectativa de resultado define como a estimativa que o indivíduo faz de que um comportamento conduz a um resultado, por outro lado, a expectativa de eficácia é a convicção de que ele próprio consegue realizar, com sucesso, o comportamento necessário para produzir tal resultado. Deste modo, o indivíduo pode acreditar que determinada ação conduz a um resultado, mas, se tiver dúvida sobre a sua capacidade para realizar essa ação, a crença inicial não influencia nem mobiliza o seu comportamento (Bandura, 1977). Assim, segundo este autor a expectativa da autoeficácia organiza a ação humana e implica processos cognitivos, seletivos, afetivos e motivacionais, que são mediadores da expectativa de autoeficácia e da regulação de desempenho. Os processos cognitivos incrementam normas com o fim de predizer e influenciar acontecimentos, estabelecer estratégias e metas, antecipar possibilidade de sucesso nessas metas, determinando a eficiência na solução de problemas. Já os processos seletivos, focam-se na seleção de atividades e ambientes para o desempenho de um comportamento padrão de sucesso, evitando situações que excedam as habilidades pessoais, procurando participar naquelas em que acreditam poder desempenhar o comportamento com sucesso. Os processos afetivos determinam o tipo e a intensidade de reações afetivas a eventos vitais, influenciando cognições e ações. Por fim, os processos motivacionais consistem na intenção, esforço e persistência no desempenho do comportamento proposto (Bandura, 1997).

Assim, este autor relaciona autoeficácia com “crenças na capacidade própria para organizar e implementar o curso das ações requeridas para produzir determinados resultados” (p.3). Sendo que, “as crenças pessoais acerca da capacidade para organizar e implementar as ações necessárias para conseguir uma determinada realização ou competência perante uma tarefa específica” (Zimmerman, 2000, p.14)

Com isto, a aplicação do conceito de autoeficácia ao comportamento vocacional foi, pela primeira vez, proposto por Hackett e Betz (1981, cit. por Garcia, 2009), através do conceito de autoeficácia na carreira, consistindo este nas expectativas de autoeficácia em relação a determinados comportamentos da carreira, que poderão condicionar as opções e desenvolvimento da mesma (Betz & Hackett, 1986, citado por Garcia, 2009).

Os mesmos autores (cit. por Garcia, 2009), referem que uma baixa perceção de autoeficácia na carreira resulta no evitar de ações e comportamentos direcionados para a mesma, assim como o tipo de formação escolhida, dos comportamentos exploratórios e a tomada de decisões relacionadas com a carreira.

Neste sentido, a autoeficácia tem sido amplamente pesquisada no campo do desenvolvimento vocacional (Betz, 2007; Lin, Watkins, & Yuen, 2009). Tal ocorre, uma vez que atualmente a autoeficácia tem sido considerada como uma das principais variáveis que exercem influencias nas escolhas, no desenvolvimento de carreira e no estabelecimento de metas profissionais (Lent, et al., 1994).

No campo do desenvolvimento de carreira, os “tipos” de autoeficácia mais estudados são a autoeficácia para tomada de decisão de carreira e autoeficácia em relação a áreas de interesse profissional. Assim segundo Turner e Lapan (2002) a autoeficácia profissional, bem como a autoeficácia para a exploração e para o planeamento de carreira mostram-se, em estudos com adolescentes, preditores dos interesses vocacionais. Os altos índices de autoeficácia relativa às tarefas de decisão profissional também estiveram relacionadas com altos índices de exploração de carreira (Gushue, Scanlan, Pantzer, & Clarke, 2006).

Len, Sheu, Singley, Schmidt, Schmidt, e Gloster (2008) realizaram um estudo longitudinal com universitários de um curso de engenharia, no qual a autoeficácia académica revelou-se precursora das expectativas de resultados, dos interesses e das

metas de carreira, fornecendo suporte à teoria social cognitiva de carreira. Consideraram assim, como autoeficácia acadêmica a confiança do indivíduo nas próprias competências para dar conta das exigências relacionadas ao curso de engenharia, bem como para lidar com as diversas barreiras que podem surgir para estudantes deste curso.

Neste sentido, segundo O'Brien, Heppener, Flores e Bikos (1997), para resolver algumas das preocupações sobre a medição de aconselhamento da autoeficácia, Larson et al. em 1992 desenvolveu e testou um instrumento de aconselhamento de autoeficácia para o uso na pesquisa e formação, denominado de inventário de aconselhamento de autoeficácia. Com uma amostra de estudantes de pós-graduação, Larson e os seus colaboradores descobriram que o aconselhamento de autoeficácia correlacionou positivamente com o desempenho e que o aumento de autoeficácia ocorreu ao longo de um semestre. Embora Larson e os seus colegas fornecerem uma medida confiável e válida para o uso da avaliação das crenças autoeficácia e explorou o papel de construções sociocognitivas no processo e dos resultados do aconselhamento emocional-social, um instrumento de aconselhamento de carreira que aborda as habilidades básicas de aconselhamento de carreira e competências avançado é necessário para o uso em avanço da teoria, estimulando a pesquisa, e treinando os conselheiros.

Estes mesmos autores apresentam um instrumento, escala de autoeficácia de aconselhamento de carreira, que é constituído por 54 itens com uma pontuação de 5 pontos. Os indicaram o seu nível atual de confiança na realização de atividades relacionadas ao aconselhamento de carreira. As pontuações mais altas indicam confiança considerável na própria capacidade de realizar aconselhamento de carreira (O'Brien et al., 1997)

Por fim, a autoeficácia mostra-se preditora das variáveis de carreira ou mediadora da relação entre características de personalidade e comportamentos vocacionais. Assim sendo, a autoeficácia profissional é um preditor relevante das variáveis planeamento de carreira, exploração e decisão de carreira, para além dos efeitos da personalidade. Com isto, a autoeficácia profissional pode vir a facilitar o processo de planeamento da carreira, representando uma fonte de motivação para que o indivíduo realize atividades exploratórias e estabeleça metas profissionais, mas também uma baixa crença na autoeficácia profissional pode servir como barreira para

esse processo, dificultando o envolvimento do indivíduo em tarefas que auxiliam o seu planejamento da carreira (Orique, 2010). Swanson e D'Áchiardi (2004, cit. por Orique, 2010) consideram a crença de autoeficácia como um importante elemento para que o indivíduo supere as barreiras que identifica em relação ao seu desenvolvimento profissional, como a falta de oportunidades profissionais, a discriminação, o conflito entre os diferentes papéis de vida, entre outras.

Parte II

Parte Empírica

CAPÍTULO 4- Objetivos e questões de investigação

O presente estudo tem como objetivos desenvolver e aprofundar conhecimentos sobre que dilemas são mais vivenciados pelos psicólogos do aconselhamento de carreira, bem como tentar perceber qual a influência que os sentimentos de autoeficácia sentidos por estes profissionais têm no seu desempenho e em particular nas experiências dilemáticas. Para levar a cabo os objetivos acima referidos, foram utilizados o Questionário de Dados Demográficos (Anexo I), o Inventário de Dilemas no Aconselhamento de Carreira (IDAC), (anexo II) desenvolvido por Paulo Cardoso (2008) e a Escala de Autoeficácia em Aconselhamento de Carreira (O'brien et al., 1997) (anexo III).

Para além disto, outro objetivo da presente investigação é conhecer a relação entre estes dois constructos (dilemas e autoeficácia), bem como avaliar a versão experimental do Inventário de Dilemas no Aconselhamento de Carreira (IDAC).

Relativamente às principais questões de investigação, de modo sucinto, o presente estudo pretende dar resposta às seguintes questões:

- a) Quais as experiências dilemáticas mais vivenciadas pelos psicólogos do Aconselhamento de Carreira?
- b) Será que os dilemas vivenciados pelos psicólogos do Aconselhamento de Carreira diferem consoante a sua idade?
- c) Será que os dilemas vivenciados pelos psicólogos do Aconselhamento de carreira diferem consoante o tempo de serviço?
- d) Que relação existe entre os dilemas apresentados pelos psicólogos e a sua confiança (autoeficácia) em realizar tarefas específicas do Aconselhamento de Carreira?

CAPÍTULO 5- Metodologia

Depois da definição dos objetivos e questões de investigação, há a necessidade de recolher e analisar os dados obtidos. De acordo com Fortin (1999), o investigador tem de implementar o plano lógico criado com vista a obter respostas válidas aos objetivos de investigação a que se propôs. Esta autora refere-se, assim, ao chamado “Desenho de Investigação”, isto é, o meio onde o estudo será realizado: a população, os instrumentos de recolha dos dados e a sua análise.

5.1- Os participantes

A amostra utilizada para a realização deste estudo é constituída por 102 participantes de ambos os sexos, que exercem práticas do aconselhamento de carreira em SPO's (Serviços de Psicologia e Orientação), CNO (Centros de Novas Oportunidades Serviços de Emprego), na Prática Privada, em Empresas, no Ensino Superior, nas Forças Armadas e em IEFP's (Institutos de Emprego e Formação Profissional).

Tabela 1:

Distribuição dos participantes por local de trabalho.

Local de trabalho	N	%
SPO's	59	57,8
CNO's	12	11,8
Prática privada	4	3,9
Empresas	1	1,0
Ensino Superior	12	11,8
Forças armadas	3	2,9
IEFP's	9	8,8
Total	100	98
Não respondido	2	2

Tabela 2:

Distribuição dos participantes por sexo.

	Masculino	Feminino	Total
N	9	93	102
%	8,8	91,2	100

Na tabela 2 podemos observar que a amostra é constituída por 93 participantes do sexo feminino e por 9 do sexo masculino. Com esta grande diferença percentual podemos verificar o elevado grau de feminização na área do aconselhamento de carreira.

Tabela 3:

Distribuição dos participantes por idade por classes.

Idade (classes)	N	%
21-25	4	3,9
26-30	26	25,5
31-35	19	18,6
36-40	10	9,8
41-45	15	14,7
46-50	15	14,7
51-55	10	9,8
56-60	3	2,9
Total	102	100

A tabela 3 representa o número e a percentagem da idade dos participantes por classes. A faixa etária com maior representatividade da amostra corresponde à classe dos 26 aos 30 anos (25,5%), seguindo-se a classe dos 31 aos 35 anos (18,6%). Estes dados permitem-nos observar que a amostra é constituída maioritariamente por jovens adultos, somando uma percentagem de 44,1% do total.

Seguem-se as classes dos 41 aos 45 e dos 46 aos 50 anos (ambas com 14,7%) e as classes dos 36 aos 40 e dos 51 aos 55 anos (ambas com 9,8%).

Por último, as classes etárias com menor representatividade encontram-se nas extremidades da distribuição da amostra, correspondendo às classes dos 21 aos 25 anos (3,9%) e dos 56 aos 60 anos (2,9%), somando uma percentagem de apenas 6,8% do total da amostra. A média de idades é de 38,3 anos ($D.P. = 9,77$).

Tabela 4:

Distribuição dos participantes segundo o tempo de serviço por classes.

Tempo de serviço (classes)	N	%
0-4	27	26,5
5-9	18	17,6
10-14	16	15,7
15-19	7	6,9
20-24	17	16,7
25-29	10	9,8
30-34	4	3,9
35-39	1	1,0
Total	100	98
Não respondido	2	2

Na tabela 4 podemos verificar o número e a percentagem do tempo de serviço dos participantes por classes. Evidencia-se a primeira classe (dos 0 aos 4 anos de serviço) como a mais representativa da amostra, apresentando uma percentagem de 26,5%. Seguem-se as classes dos 5 aos 9 (17,6%), dos 20 aos 24 (16,7%) e dos 10 aos 14 (15,7%) anos de serviço, acumulando um total de 50%. Por último, verificamos a classe dos 25 aos 29 (9,8%), a classe dos 15 aos 19 (6,9%), a classe dos 30 aos 34 (3,9%) e dos 35 aos 39 (1,0%) anos de serviço com a menor representatividade da amostra, englobando uma percentagem de 21,6%. De salientar que dois dos participantes não responderam a esta questão. A média do tempo de serviço é de 12,8 anos (D.P. = 9,65).

Tabela 5:

Distribuição dos participantes segundo a formação em aconselhamento de carreira.

	Com formação	Sem formação	Total
N	79	23	102
%	77,5	22,5	100

Na tabela 5 está representado o número e percentagem de participantes que tiveram ou não formação em aconselhamento de carreira. Como podemos verificar 77,5% da amostra teve formação nesta área e, por oposição, 22,5% não teve, apesar de todos exercerem funções na área do aconselhamento de carreira.

5.2 Instrumentos utilizados

De modo a que os objetivos propostos possam ser alcançados e de se verificarem respostas às questões de investigação colocadas, utilizaram-se três instrumentos para a recolha de dados do presente estudo.

5.2.1 Questionário de dados demográficos

De um modo geral, pretende-se, com a aplicação deste questionário, aumentar a informação acerca das características dos participantes em estudo, apesar de se manter o anonimato. Questionou-se acerca do sexo, idade, tempo de serviço, formação base/curso, grau académico, formação específica em aconselhamento de carreira, modelo teórico de referência na prática e local de trabalho.

A operacionalização das alternativas de resposta relativamente ao sexo, idade, tempo de serviço, formação base/curso e grau académico fez-se de forma livre, enquanto a formação específica em aconselhamento de carreira, o modelo teórico de referência na prática e o local de trabalho fez-se através de respostas de escolha múltipla.

Relativamente à formação específica em aconselhamento de carreira, as alternativas de resposta são: 1) sim e 2) não. Quanto ao segundo ponto (modelo teórico tido como referência na prática) as hipóteses de escolha são: 1) Modelo sociológico, 2) Modelo psicodinâmico, 3) Modelo de ajustamento pessoa-meio, 4) Modelo desenvolvimentista, 5) Modelo cognitivo-comportamental, 6) Modelo construtivista, 7) Modelo sócio-cognitivo e 8) Outro (resposta livre). Por último, quando ao local de trabalho os participantes podem escolher entre: 1) Serviço de Psicologia e Orientação, 2) Centro de Novas Oportunidades, 3) Prática privada, 4) Empresa, 5) Ensino Superior, 6) Forças Armadas e 7) Instituto de Emprego e Formação Profissional.

5.2.2 Inventário de Dilemas em Aconselhamento da Carreira (IDAC)

Este instrumento é resultado da revisão de literatura e do trabalho empírico desenvolvido por Cardoso e colaboradores (no prelo), os quais levaram a cabo uma investigação que procurou explorar as principais áreas dilemáticas que os psicólogos enfrentam na prática do aconselhamento de carreira. Para tal, os autores realizaram 24 entrevistas semi-estruturadas a psicólogos portugueses experientes, dos quais 14 trabalhavam em ambientes de trabalho e 10 em contextos educativos. Os resultados revelaram cinco domínios principais de dilemas: (1) neutralidade, (2) avaliação, (3) dupla lealdade, (4) limites de papéis, e (5) confidencialidade.

Primeiramente, o dilema da neutralidade diz respeito, de um modo geral, à dúvida se, como profissional, o psicólogo deve ou não confrontar os planos de carreira do cliente. Este tipo de dúvida pode surgir em três situações: quando o psicólogo acha que o perfil psicológico do cliente não se encaixa nos planos para a sua carreira; quando o psicólogo acredita que os planos de carreira do cliente seriam difíceis de conseguir no mercado de trabalho atual e; quando o psicólogo considera que os jovens não estão à altura das suas próprias expectativas.

Em segundo lugar, o dilema da avaliação, faz referência à dúvida se se deve ou não ceder à pressão para o uso padronizado de instrumentos de avaliação psicológica, quer pela parte da organização onde trabalha, quer pelo próprio cliente que pode demonstrar interesse em ser avaliado através de testes psicológicos.

No domínio da dupla lealdade, o psicólogo questiona se a sua intervenção deve servir principalmente para os objetivos e necessidades da organização ou do cliente, o que, por exemplo, pode levá-lo à dúvida "Quem é meu cliente? A pessoa que precisa de uma sessão mais prolongada ou a organização que me paga? ".

Na área dos dilemas do limite de papéis, verifica-se a tensão relativa aos papéis do psicólogo quando há o risco do mesmo exceder os limites da sua competência e/ou os limites estabelecidos para uma relação adequada à prática do aconselhamento de carreira.

Por último, o dilema da confidencialidade está relacionado com o facto de o técnico revelar ou não informação acerca das sessões com o cliente, assegurando também ou não a privacidade da relação de ajuda e os respetivos princípios éticos.

Da revisão de literatura e deste estudo formularam-se 22 itens que descrevem possíveis dilemas que os psicólogos podem vivenciar aquando o exercício do aconselhamento de carreira. Este conjunto de itens contempla os tipos acima descritos e são respondidos numa escala de *likert*, onde os participantes indicam a frequência com que se confrontam com cada uma das situações dilemáticas (1 = nunca, 2 = raramente, 3 = poucas vezes, 4 = às vezes, 5 = muitas vezes, 6 = quase sempre, 7 = sempre).

5.2.3 Escala de Autoeficácia em Aconselhamento de Carreira (Career Counseling Self-Efficacy Scale - CCSES)

Esta escala é composta por uma estrutura de quatro fatores que incluem as seguintes subescalas: Competências de Aliança e Processo Terapêutico; Competências de Interpretação e Aconselhamento Vocacional; Competências Multiculturais e Tendências Atuais Relativas ao Mundo do Trabalho, Ética e à Pesquisa na Carreira (O'Brien et al., 1997). Este teste demonstrou possuir uma alta consistência interna (com valores entre .76 até .93 para as quatro subescalas). A validade convergente também foi verificada através de correlações positivas entre a subescala de Competências Multiculturais e a subescala de Competência Cultural do teste Auto Estimativa no Aconselhamento (Larson et al., 1992) e ainda entre a subescala Competências de Aliança e Processo Terapêutico e as quatro subescalas do teste de Auto Estimativa no Aconselhamento: Micro-competências, Processo, Comportamentos Difíceis do Cliente e Consciencialização dos valores. A informação acerca da validade convergente foi determinada entre a pontuação total do teste CCSES e os anos de experiência em aconselhamento vocacional. A validade discriminante foi verificada através da ausência de relação entre o teste CCSES e os anos de experiência em aconselhamento psicológico, eficácia no aconselhamento psicológico (medida pela pontuação total do teste de Auto Estimativa no Aconselhamento; Larson et al., 1992) e Pesquisa sobre Autoeficácia (avaliado pela Medida de Atitudes de Pesquisa; O'Brien & Lucas, 1993).

Este teste tem por base de cotação de respostas uma escala de Likert composta por 5 pontos, de modo a avaliar a confiança do sujeito, que realiza aconselhamento vocacional, em relação à sua capacidade atual para realizar cada uma das 52 atividades de aconselhamento vocacional. As respostas relativas à

confiança variaram de 1 (não confiante) a 5 (extremamente confiante) (O'brien et al., 1997).

5.3 Procedimentos

A recolha de dados da presente investigação decorreu entre Novembro de 2010 e Abril de 2011. Devido a alguma dificuldade encontrada no acesso a contactos de profissionais que exercem funções no âmbito do aconselhamento da carreira, optou-se por dois processos para recolha dos dados. Foram recolhidos 54 diretamente em *workshops* sobre aconselhamento de carreira. Os restantes protocolos foram recolhidos à distância. Neste caso, os psicólogos eram contactados por *e-mail*, explicando-se os objetivos da investigação, o método de recolha dos dados, os instrumentos a utilizar e as condições de confidencialidade, bem como o convite à participação. Posteriormente, foram enviados por correio os questionários necessários. Foi também enviado um envelope com o remetente e endereço de destino já preenchido, de modo a não causar qualquer custo monetário a cada participante e salvaguardar a confidencialidade. Dos 132 questionários enviados apenas foram recolhidos 48 (36,4% dos questionários enviados), revelando uma perda de 63,6%.

CAPÍTULO 6- Resultados

A análise dos resultados fez-se com base em análises estatísticas efetuadas com a versão 17 do SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

Esta análise iniciou-se com o estudo das características psicométricas do IDAC. Neste sentido, realizou-se o estudo descritivo do inventário, o estudo de homogeneidade/unidimensionalidade das escalas, como também o de precisão das mesmas. No tratamento estatístico dos dados, não se efetuou a análise da estrutura fatorial deste inventário, devido à dimensão da amostra não se ter revelado suficiente para garantir uma boa estabilidade dos resultados. Numa fase posterior, procedeu-se à realização de estudos de diferenças entre grupos e de um estudo de regressão.

6.1 Análise das características psicométricas do Inventário de Dilemas em Aconselhamento de Carreira - IDAC

6.1.1 Análise descritiva do IDAC

Foi realizada uma análise descritiva simples, com base na média, mediana, moda, desvio padrão, assimetria, achatamento, *range*, mínimo e máximo das respostas de cada um dos itens contemplados no inventário e das respetivas escalas.

A média global das respostas do IDAC é de 2,80, variando a média dos itens entre 2,21 (item 17) e 3,18 (item 1). Por outro lado, verifica-se, através da média dos resultados, que a dimensão Dupla lealdade (2,95) é a mais elevada, seguida da dimensão Neutralidade (2,92) revelando-se como as duas áreas de maior preocupação dilemática entre os participantes. Por outro lado, a dimensão Confidencialidade é aquela que apresenta uma média mais baixa (2,41).

Na distribuição normal a maioria dos valores agrupam-se em redor do centro da distribuição (Field, 2005), tendo a forma de um sino (Gleitman, Fridlund & Reisberg, 2009). Quanto aos resultados obtidos, o teste de Kolmogorov-Smirnov baseia-se na

máxima diferença entre a distribuição acumulada da amostra e distribuição acumulada esperada e diz-nos que a distribuição é considerada normal quando $p < 0,05$ (Field, 2005). Assim, verifica-se que nenhuma das escalas do IDAC apresenta uma distribuição normal: Neutralidade (D102) = $.02 < .05$; Avaliação (D102) = $.00 < .05$; Dupla lealdade (D102) = $.00 < .05$; Limite de papéis (D102) = $.03 < .05$; e Confidencialidade (D102) = $.00 < .05$.

Tabela 6:

Estatísticas descritivas ao nível dos itens e escalas do IDAC.

Itens do IDAC	N	Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão	Assimetria	Achatamento	Rang e	Mínimo	Máximo
1.	102	3,18	3,00	2,00	1,47	0,41	-0,69	6,00	1,00	7,00
2.	102	2,88	3,00	2,00	1,46	0,59	-0,30	6,00	1,00	7,00
3.	102	2,55	2,00	1,00	1,63	0,70	-0,64	6,00	1,00	7,00
4.	102	2,97	3,00	2,00	1,61	0,47	-0,99	5,00	1,00	6,00
5.	102	2,79	2,50	2,00	1,34	0,44	-0,67	5,00	1,00	6,00
6.	102	3,15	3,00	2,00	1,72	0,54	-0,62	6,00	1,00	7,00
7.	102	2,66	2,00	1,00	1,54	0,75	-0,33	6,00	1,00	7,00
8.	102	2,70	2,00	2,00	1,35	0,65	-0,17	5,00	1,00	6,00
9.	102	3,12	3,00	2,00	1,56	0,41	-0,75	6,00	1,00	7,00
10.	102	2,61	2,00	1,00	1,49	0,74	-0,17	6,00	1,00	7,00
11.	102	2,53	2,00	2,00	1,50	0,97	0,18	6,00	1,00	7,00
12.	102	3,15	3,00	2,00	1,56	0,54	-0,39	6,00	1,00	7,00
13.	102	2,75	2,00	2,00	1,49	0,58	-0,51	6,00	1,00	7,00
14.	102	2,22	2,00	1,00	1,30	0,88	-0,38	4,00	1,00	5,00
15.	102	2,95	3,00	1,00	1,59	0,31	-0,95	6,00	1,00	7,00
16.	102	2,80	2,00	2,00	1,49	0,53	-0,79	5,00	1,00	6,00
17.	102	2,21	2,00	1,00	1,52	1,15	0,26	5,00	1,00	6,00
18.	102	2,82	2,50	2,00	1,56	0,55	-0,70	6,00	1,00	7,00
19.	102	2,89	3,00	2,00	1,38	0,57	-0,15	6,00	1,00	7,00
20.	102	3,05	3,00	2,00	1,44	0,57	-0,19	6,00	1,00	7,00
Neutralidade	102	2,92	2,86	2,00	0,95	0,33	-0,55	4,00	1,00	5,00
Avaliação	102	2,79	2,67	2,67	1,10	0,59	0,12	5,00	1,00	6,00
Dupla lealdade	102	2,95	2,67	2,67	1,18	0,75	0,53	5,67	1,00	6,67
Limite de papéis	102	2,70	2,60	2,00	0,98	0,28	-0,54	4,40	1,00	5,40
Confidencialidade	102	2,41	2,25	1,00	1,16	0,60	-0,31	5,00	1,00	6,00

Quanto às propriedades da distribuição, nomeadamente no que diz respeito à

assimetria, as escalas apresentam distribuições simétricas, à exceção da escala Confidencialidade que apresenta uma distribuição assimétrica positiva, uma vez que a cauda da curva da distribuição declina para a direita. Quanto ao achatamento verifica-se que as escalas Neutralidade e Confidencialidade apresentam distribuições mesocúrticas (quando a curva de frequências apresenta um grau de achatamento equivalente ao da curva normal, ou seja, nem muito achatada, nem muito alongada) e as escalas Avaliação, Dupla Lealdade e Limite de Papéis apresentam distribuições leptocúrticas (quando a distribuição apresenta uma curva de frequência mais fechada/aguda do que a normal).

6.1.2. Estudo da homogeneidade/unidimensionalidade do IDAC

6.1.2.1 Validade convergente e discriminante das escalas do IDAC

O estudo da homogeneidade das escalas do IDAC iniciou-se com a realização das correlações de cada um dos itens com o total da sua escala (validade convergente) e com o total das restantes escalas (validade discriminante). Os resultados obtidos (anexo IV) permitiram constatar que a generalidade dos itens tem correlações mais elevadas com o total da sua escala do que das restantes escalas. No entanto, verifica-se uma exceção: na escala Neutralidade, o item 19 tem uma correlação mais elevada com o total da escala Limite de Papéis ($r=.62$) do que com o total da sua escala ($r=.58$).

Tabela 7:

Correlações dos itens com o total da escala Neutralidade e com o total das restantes escalas

	Neutralidade	Avaliação	Dupla lealdade	Limite de papéis	Confidencialidade
1	.58**	.31	.36	.35	.18
4	.73**	.21	.37	.50	.24
5	.53**	.35	.40	.36	.36
7	.71**	.34	.41	.55	.30
9	.68**	.30	.39	.45	.22
18	.60**	.19	.27	.29	.17
19	.58**	.47	.33	.62**	.36

6.1.2.2. Estudo das correlações inter-itens das escalas do IDAC

O estudo de homogeneidade das escalas do IDAC prosseguiu com as correlações intra-itens em cada uma das escalas. Os resultados das correlações inter-itens (anexo V) revelam que, na generalidade das escalas, as correlações são significativas, apontando para a homogeneidade das mesmas. No entanto, na escala de Neutralidade os itens 1 e 5 ($r=.14$) e os itens 1 e 19 ($r=.17$) têm uma baixa correlação entre si.

Tabela 8:

Correlações inter-itens da escala Neutralidade

	Item 1	Item 4	Item 5	Item 7	Item 9	Item 18	Item 19
1	-						
4	,41	-					
5	,14	,27	-				
7	,27	,57	,27	-			
9	,28	,40	,27	,34	-		
18	,27	,24	,27	,27	,35	-	
19	,17	,28	,21	,38	,36	,24	-

6.1.3. Estudo da consistência interna do IDAC

Para se proceder à análise da fidelidade do inventário, calculou-se o alfa de Cronbach (variando entre 0 e 1, sendo considerado aceitável quando apresenta um valor superior a 0,70), de modo a avaliar-se a consistência interna do mesmo (Field, 2005; Maroco & Garcia-Marques, 2006). O alfa de Cronbach é uma prova através da qual é possível verificar se uma escala é consistente, ou seja, se os vários itens medem uma entidade comum e se são altamente correlacionados.

Este estudo considerou a escala total e as sub-escalas do inventário.

De acordo com a análise do inventário, foi obtido um α global de 0,876, sendo este resultado elevado, revela uma boa consistência interna do mesmo.

Na continuidade do estudo das escalas também se calcularam os índices de precisão das sub-escalas e ao nível da consistência inter-item a partir dos coeficientes alfa de Cronbach quando os itens que as compõem são retirados. Neste caso, procurou-se compreender de que forma cada um dos itens contribui para a precisão de cada escala.

Na tabela 9 indica-se, para cada escala, o coeficiente de correlação alfa de Cronbach, quando o item é retirado e, no final, o mesmo coeficiente para a escala com a totalidade dos itens. Como se pode observar, nenhum dos itens aumenta o coeficiente de precisão do resultado de nenhuma das escalas, caso seja retirado o que sugere um adequado contributo de todos os itens para a precisão das respetivas escalas (Maroco & Garcia-Marques, 2006).

Tabela 9:

Coeficientes Alfa de Cronbach dos itens das escalas do IDAC.

Neutralidade		Avaliação		Dupla lealdade		Limite papéis		Confidencialidade	
Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i
1	.73	2	.35	3	.39	8	.64	10	-
4	.69	11	.49	6	.48	13	.66	17	-
5	.74	15	.48	12	.42	14	.70		
7	.70					16	.67		
9	.71					20	.73		
18	.73								
19	.73								
Alfa	.75	Alfa	.54	Alfa	.53	Alfa	.73	Alfa	.31

Os alfas das escalas avaliação, dupla lealdade e confidencialidade são abaixo de .70. No entanto, estes valores podem-se explicar pelo reduzido número de itens que compõem cada uma das escalas.

6.2 Estudo das relações entre as variáveis demográficas, dilemas e autoeficácia

De seguida procedeu-se à realização de análises correlacionais com o objetivo de se compreender a relação entre as variáveis demográficas (idade e tempo de serviço), os dilemas do aconselhamento de carreira e as expectativas de autoeficácia em aconselhamento de carreira. Para a realização desta análise foram utilizadas as correlações de Pearson, devido ao facto de este teste indicar a força e a direção do relacionamento linear entre duas variáveis aleatórias contínuas (Field, 2005).

Tabela 10: Matriz de correlações (Pearson) entre as variáveis demográficas, a escala total e sub-escalas do IDAC e a autoeficácia.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Dilemas (total)	-								
2. Neutralidade	,89**	-							
3. Avaliação	,69**	,48**	-						
4. Dupla lealdade	,77**	,57**	,57**	-					
5. Limite de papéis	,85**	,70**	,44**	,53**	-				
6. Confidencialidade	,59**	,41**	,32**	,40**	,44**	-			
7. Autoeficácia	-,28**	-,23*	-,11	-,14	-,36**	-,18	-		
8. Tempo de serviço	-,23*	-,22*	-,14	-,14	-,22*	-,10	,19	-	
9. Idade	-,27**	-,23*	-,15	-,22*	-,26**	-,15	,16	,94**	-

** A correlação é significativa ao nível de 0,01.

* A correlação é significativa ao nível de 0,05.

Das correlações realizadas, podemos verificar que existem correlações positivas e significativas entre todas as dimensões do IDAC, como é observável na tabela anterior.

Por outro lado, no que diz respeito às variáveis demográficas (idade e tempo de serviço), obtiveram-se resultados negativos quando correlacionados com as escalas do IDAC e com os dilemas, de uma forma geral. Este resultado evidencia que estes dois grupos de variáveis direcionam-se em sentidos opostos, ou seja, com o avanço da idade e do tempo de serviço diminuem as questões dilemáticas e vice-versa, especialmente no que toca ao dilema da neutralidade e do limite de papéis.

Tal como acontece com as variáveis demográficas, também no que diz respeito à questão da autoeficácia verificamos a existência de uma correlação negativa com os dilemas, de uma forma geral ($r=-.28$). Analisando a correlação desta variável com as escalas do IDAC, observamos também correlações negativas, o que significa que os grupos de variáveis se direcionam num sentido oposto, ou seja, à medida que o sentimento de autoeficácia aumenta, diminuem quer os dilemas, de uma forma geral, quer os seus subtipos e vice-versa. Saliem-se as escalas Limite de Papéis ($r=-.36$) e Neutralidade ($r=-.23$) pois apresentam as correlações mais significativas, ou seja, como já dissemos anteriormente, à medida que o sentimento de autoeficácia aumenta, diminuem dilemas (e vice-versa), embora nos dilemas de Neutralidade e Limite de

Papéis a amplitude seja entre estes dilemas e autoeficácia seja maior do que nos restantes.

6.3 Estudo das diferenças entre grupos relativamente aos dilemas em aconselhamento de carreira

Nesta fase, procedeu-se à análise das diferenças entre médias de resultados nas escalas do IDAC para as variáveis demográficas sexo, formação em aconselhamento de carreira, idade e tempo de serviço. Neste estudo recorreu-se à análise de variância (*oneway ANOVA*). Este teste permite fazer a análise das diferenças entre vários grupos através da comparação das variâncias dentro de cada grupo com a variável inter-grupos.

6.3.1 Diferenças nas escalas do IDAC em função do sexo

Podemos verificar através dos resultados obtidos na tabela 11 que não existem diferenças significativas entre os sujeitos do sexo masculino e do sexo feminino, no que diz respeito à vivência dos dilemas para a escala total $F(1, 101) = .58, p < .45$. De um modo particular, também não se verificaram diferenças significativas quanto à escala Neutralidade $F(1,101)=.46, p < .50$; Avaliação $F(1,101)=.59, p < .44$; Dupla lealdade $F(1,101)=.02, p < .89$; Limite de papéis $F(1,101)=.04, p < .85$; Confidencialidade $F(1,101)= 4.84, p < .03$.

Tabela 11: Médias, desvios-padrão e índices de significância por sexo no IDAC.

IDAC	Género				F
	Masculino N= 9		Feminino N= 93		
	M.	D.P.	M.	D.P.	
Neutralidade	2.71	.69	2.94	.97	.46
Avaliação	2.52	1.51	2.81	1.05	.59
Dupla lealdade	3.00	1.62	2.94	1.14	.02
Limite de papéis	2.64	.61	2.71	1.01	.04
Confidencialidade	1.61	.70	2.48	1.17	4.84
IDAC total	2.60	.73	2.82	.83	.58

6.3.2 Diferenças nas escalas do IDAC em função da formação em aconselhamento de carreira

Comparando as médias dos resultados em função do facto dos participantes terem tido ou não formação em aconselhamento de carreira, verificamos que não existem diferenças significativas nas experiências dilemáticas $F(1,101)=.24, p<.63$, bem como quanto às escalas Neutralidade $F(1,101)=.01, p<.91$; Avaliação $F(1,101)=1.45, p<.23$; Dupla lealdade $F(1,101)=.14, p<.71$; Limite de papéis $F(1,101)=.04, p<.85$; Confidencialidade $F(1,101)=.19, p<.66$.

Tabela 12: Médias, desvios-padrão e índices de significância em função da formação em aconselhamento de carreira no IDAC.

IDAC	Formação em aconselhamento de carreira				F
	Sim N= 79		Não N= 23		
	M.	D.P.	M.	D.P.	
Neutralidade	2.91	.91	2.94	1.08	.01
Avaliação	2.72	1.13	3.03	.95	1.45
Dupla lealdade	2.92	1.16	3.03	1.25	.14
Limite de papéis	2.69	.96	2.74	1.07	.04
Confidencialidade	2.38	1.15	2.50	1.20	.19
IDAC total	2.78	.80	2.87	.90	.24

6.3.3 Diferenças nas escalas do IDAC em função da idade

Comparando as médias dos resultados em função da faixa etária, podemos verificar que não existem diferenças significativas nas experiências dilemáticas $F(1,101)=1.19, p<.32$, bem como quanto às escalas Neutralidade $F(1,101)=1.31, p<.26$; Avaliação $F(1,101)=1.50, p<.18$; Dupla lealdade $F(1,101)=1.23, p<.29$; Limite de papéis $F(1,101)=.90, p<.51$; Confidencialidade $F(1,101)=1.09, p<.38$.

Tabela 13: Médias, desvios-padrão e índices de significância por classes etárias no IDAC.

Idade	IDAC												
	Neutralidade		Avaliação		Dupla lealdade		Limite de papéis		Confidencialidade		Dilemas (total)		
	M.	D.P.	M.	D.P.	M.	D.P.	M.	D.P.	M.	D.P.	M.	D.P.	
21-25	N= 4	2.89	1.03	2.67	.82	3.17	1.11	2.95	1.24	3.00	2.16	2.93	.98
26-30	N= 26	3.21	1.03	2.99	1.04	3.13	1.19	2.89	1.13	2.67	1.22	3.03	.88
31-35	N= 19	3.05	.89	3.05	.91	3.05	.95	2.97	.96	2.55	.98	2.98	.78
36-40	N= 10	2.73	.98	2.90	1.34	3.53	1.45	2.70	.91	1.95	.90	2.79	.78
41-45	N= 15	2.83	1.00	2.13	1.01	2.84	1.28	2.60	.83	1.90	.66	2.58	.76
46-50	N= 15	3.01	.93	2.87	1.09	2.64	1.12	2.39	.72	2.30	1.36	2.71	.80
51-55	N= 10	2.36	.63	2.87	1.41	2.57	1.24	2.44	1.09	2.60	1.17	2.51	.83
56-60	N= 3	2.14	.38	1.78	.38	1.78	.38	2.07	1.10	2.33	1.53	2.03	.61
F		1.31		1.50		1.23		.90		1.09		1.19	

6.3.4 Diferenças nas escalas do IDAC em função do tempo de serviço

Comparando as médias dos resultados em função do tempo de serviço, podemos verificar que não existem diferenças significativas nas experiências dilemáticas $F(1,101)=1.36, p<.23$, bem como quanto às escalas Neutralidade $F(1,101)=1.24, p<.29$; Avaliação $F(1,101)=.79, p<.60$; Dupla lealdade $F(1,101)=1.81, p<.09$; Limite de papéis $F(1,101)=.96, p<.47$; Confidencialidade $F(1,101)=1.30, p<.26$.

Tabela 14: Médias, desvios-padrão e índices de significância por tempo de serviço no IDAC.

Tempo de serviço	IDAC												
	Neutralidade		Avaliação		Dupla lealdade		Limite de papéis		Confidencialidade		Dilemas (total)		
	M.	D.P.	M.	D.P.	M.	D.P.	M.	D.P.	M.	D.P.	M.	D.P.	
0-4	N= 27	3.12	.96	3.04	.94	2.96	1.08	2.93	1.00	2.61	1.30	2.99	.79
5-9	N= 18	3.13	1.03	2.80	1,00	3.17	1.04	2.90	1.12	2.75	1.07	2.99	.89
10-14	N= 16	2.88	.97	2.92	1.22	3.44	1.25	2.69	.94	2.09	.95	2.84	.77
15-19	N= 7	2.37	.78	2.05	.97	2.05	.89	2.34	.96	1.71	.81	2.20	.76
20-24	N= 17	3.05	.99	2.67	1.17	3.06	1.29	2.61	.84	2.41	1.23	2.82	.86
25-29	N= 10	2.43	.71	2.73	.95	2.23	.97	2.18	.80	2.05	1.23	2.35	.52
30-34	N= 4	2.43	.87	2.83	2.13	3.08	1.75	2.40	1.54	2.63	1.11	2.60	1.34
35-39	N= 1	2.57	-	2.00	-	2.00	-	3.20	-	4.00	-	2.70	-
F		1.24		.79		1.81		.96		1.30		1.36	

6.4 Estudo das diferenças entre a autoeficácia e as variáveis demográficas, formação em aconselhamento de carreira e tempo de serviço

Comparando as médias dos resultados da autoeficácia em função das variáveis demográficas verifica-se que em nenhum dos casos existem diferenças significativas: Sexo $F(1,101)=.08, p<.78$; Formação em Aconselhamento de Carreira $F(1,101)=1.50, p<.22$; Idade $F(7,101)=1.02, p<.42$; Tempo de Serviço $F(7,99)=.82, p<.57$.

Tabela 15: Médias, desvios-padrão e índices de significância das variáveis demográficas na autoeficácia.

Variáveis demográficas			Autoeficácia		
			<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>F</i>
Sexo	Masculino	<i>N</i> = 9	3.78	0.42	0.08
	Feminino	<i>N</i> = 93	3.83	0.50	
Formação em AC	Sim	<i>N</i> = 79	3.85	0.49	1.50
	Não	<i>N</i> = 23	3.71	0.51	
Idade	21-25	<i>N</i> = 4	3.81	0.38	1.02
	26-30	<i>N</i> = 26	3.84	0.46	
	31-35	<i>N</i> = 19	3.65	0.60	
	36-40	<i>N</i> = 10	3.63	0.34	
	41-45	<i>N</i> = 15	3.86	0.47	
	46-50	<i>N</i> = 15	3.96	0.52	
	51-55	<i>N</i> = 10	3.94	0.46	
	56-60	<i>N</i> = 3	4.16	0.68	
Tempo de serviço	0-4	<i>N</i> = 27	3.73	0.49	0.82
	5-9	<i>N</i> = 18	3.76	0.54	
	10-14	<i>N</i> = 16	3.80	0.47	
	15-19	<i>N</i> = 7	3.99	0.39	
	20-24	<i>N</i> = 17	3.85	0.51	
	25-29	<i>N</i> = 10	4.07	0.58	
	30-34	<i>N</i> = 4	4.05	0.25	
	35-39	<i>N</i> = 1	3.52	-	

6.5 Estudo de autoeficácia, idade e tempo de serviço predizendo os dilemas do aconselhamento de carreira

Nesta fase, foi feito um estudo de regressão. Este tipo de estudo tem a vantagem de analisar do conjunto das variáveis independentes o peso relativo de cada uma delas, em termos preditivos, relativamente à variável dependente. Neste sentido, fez-se um estudo de regressão considerando-se como variável dependente o resultado da escala total de dilemas e como variáveis independentes a idade, tempo de serviço e as expectativas de autoeficácia no aconselhamento de carreira. Estandarizaram-se as variáveis preditoras e a variável critério de modo a reduzir efeitos de multicolinearidade e tornar mais fácil a interpretação dos coeficientes de regressão (Jaccard & Turrisi, 2003).

Tabela 16: Idade, tempo de serviço e expectativas de autoeficácia preditoras dos dilemas do aconselhamento de carreira (N=102)

Step	Variables	B	SE B	Beta
1	Constant	.004	.097	
	Autoeficácia	-.284	.098	-.282**
2	Constant	.002	.095	
	Autoeficácia	-.248	.097	-.246*
	Idade	-.216	.097	-.215*

Nota: $\Delta R^2 = .079$ para o modelo 1 ($p < .01$); $\Delta R^2 = .124$ para o modelo 2 ($p < .05$).
* $p < .05$; ** $p < .01$.

Os resultados obtidos tabela 16 evidenciaram um modelo de regressão que explica 12.4% da variância dos resultados e é significativo, $F(2, 99) = 6.89$, $p < .01$. Nele, as expectativas de autoeficácia no aconselhamento da carreira são a variável com maior efeito preditor na experiência de dilemas, com o coeficiente de regressão padronizado de $\beta = -.246$, seguindo-se a componente relativa à idade, $\beta = -.215$. De acordo com estes resultados é possível dizer que entre os participantes as expectativas de autoeficácia no aconselhamento de carreira são o mais importante preditor dos dilemas da carreira, seguindo-se a idade dos participantes. O tempo de serviço não se revelou um preditor significativo da experiência de dilemas. Assim, é possível dizer que entre os participantes neste estudo o aumento de expectativas de autoeficácia em aconselhamento de carreira relaciona-se com menor experiência de dilemas. No mesmo sentido, o aumento da idade dos participantes relaciona-se com menor experiência de dilemas.

CAPÍTULO 7- Discussão global dos resultados

Os resultados desta investigação permitem-nos, em primeiro lugar, responder à questão inicial dos objetivos apresentados, isto é, quais as experiências dilemáticas mais vivenciadas pelos psicólogos do aconselhamento de carreira. Neste sentido, verificou-se que os psicólogos que trabalham nesta área específica das ciências sociais têm como principal dilema a Dupla Lealdade, apresentando uma média de 2,95. Seguidamente, encontra-se o dilema Neutralidade com uma média de 2,92.

Do conjunto de dilemas estudado, aquele que revelou ser o que menos preocupa os psicólogos é o dilema da Confidencialidade, apresentando uma média de 2,41.

A dupla lealdade é um dilema que está em voga nos dias de hoje, pois torna-se difícil numa sociedade voltada para o lucro, como é a atual, tomar uma decisão que forçosamente irá beneficiar uma parte em detrimento de outra. Cardoso (2008) defende que a elevada competitividade das organizações contemporâneas que pretende dar resposta ao maior número de clientes ao mais baixo custo, pode resultar num dilema psicólogo. Este fica na dúvida se deve atender às necessidades do cliente ou se procura atingir os objetivos da organização para quem trabalha.

O dilema da neutralidade está relacionado com a dúvida se o psicólogo deve ou não confrontar os planos de carreira do cliente, por os considerar irrealista, sabendo que qualquer que seja a sua decisão, pode prejudicar o cliente. Incentivar planos irrealistas versus frustrar as esperanças do cliente. Cardoso (2008) refere que este tipo de dilema coloca em causa os princípios éticos do bem-estar e do respeito pelos direitos do cliente para tomar decisões autónomas e informadas sobre sua própria carreira.

As seguintes questões de investigação relativas às variáveis demográficas (idade e tempo de serviço) e aos dilemas vividos pelos psicólogos do aconselhamento de carreira, apresentam resultados muito idênticos. Os resultados demonstram existir correlações negativas entre as experiências dilemáticas e ambas as variáveis demográficas, ou seja, à medida que a idade e o tempo de serviço aumentam os dilemas vividos pelos psicólogos têm tendência para diminuir e vice-versa. De entre os dilemas que menos preocupam os psicólogos com o aumento da idade e do tempo de serviço, destacam-se o dilema da neutralidade e o limite de papéis.

É natural pensarmos que quanto maior for a idade e o tempo de serviço maior será a experiência pessoal e profissional e portanto menores serão as dúvidas sentidas pelo psicólogo. Tal como também será de esperar que os jovens psicólogos com menos experiência de vida e menos experiência profissional serão alvo de mais dilemas na sua prática profissional.

Savickas (2001), defende que no início da carreira os jovens estão ainda em adaptação ao seu papel de trabalhar na profissão escolhida e à própria cultura organizacional. Durante este período procuram estabilizar-se e consolidar-se na profissão escolhida. Para que o individuo consiga progredir na carreira necessita de continuar a explorar e a planear novas possibilidades.

Relativamente às diferenças entre grupos, os resultados revelam não existir diferenças significativas entre os sujeitos do sexo masculino e do sexo feminino, no que diz respeito à vivência dos dilemas de uma forma geral, nem em relação a cada uma das escalas, particularmente. Em relação à faixa etária, ao tempo de serviço e ao facto de os psicólogos terem tido ou não formação específica em aconselhamento de carreira, os resultados não revelam diferenças significativas nas experiências dilemáticas de uma forma geral, nem em nenhum dos tipos de dilemas.

Outro dos objetivos desta investigação é tentar perceber qual a relação existente entre os dilemas vividos pelos psicólogos durante a prática do aconselhamento de carreira e o seu sentimento de confiança (autoeficácia) para desempenhar tais tarefas. Os resultados obtidos permitem-nos verificar a existência de uma correlação negativa com os dilemas, em geral ($r=-.28$). Ao analisarmos a correlação da autoeficácia com as diversas escalas do IDAC podemos concluir que também apresentam resultados negativos. Isto demonstra que as variáveis se direccionam num sentido oposto, ou seja, quando uma aumenta a outra diminui e vice-versa. Estes resultados revelam que quanto maior for o sentimento de autoeficácia do psicólogo menor será a probabilidade de experienciar dilemas. Por outro lado, quanto mais dilemas o psicólogo experienciar menor será o seu sentimento de autoeficácia.

Salientam-se as escalas Limite de Papéis ($r=-.36$) e Neutralidade ($r=-.23$) com as correlações mais significativas, revelando-se deste modo as escalas que mais se direccionam no sentido oposto à autoeficácia. Quanto menos sentimentos de autoeficácia mais dilemas de Limite de Papéis e de Neutralidade, e vice-versa.

De acordo com os resultados obtidos podemos concluir que o sentimento de

autoeficácia no aconselhamento de carreira é o mais importante preditor de dilemas. Estes resultados evidenciaram um modelo de regressão que explica 12.4% da variância dos resultados e é significativo, $F(2, 99) = 6.89, p < .01$. Isto revela que as expectativas de autoeficácia no aconselhamento da carreira são a variável com maior efeito preditor na experiência de dilemas, com o coeficiente de regressão padronizado de $\beta = -.246$.

Avaliar as características psicométricas do Inventário de Dilemas em Aconselhamento de Carreira é um dos objetivos propostos por esta investigação. Podemos concluir que os resultados obtidos através da análise da fidelidade deste instrumento demonstram que este possui uma boa consistência interna, apresentando um α global de 0,876.

Relativamente à validade convergente e discriminante das escalas constituintes do IDAC, os resultados obtidos permitiram constatar que a generalidade dos itens apresenta correlações mais elevadas com o total da sua escala do que com o total das restantes escalas. No entanto, verifica-se uma exceção: na escala neutralidade, o item 19 tem uma correlação mais elevada com o total da escala limite de papéis ($r = .62$) do que com o total da sua escala ($r = .58$).

Estes resultados podem ser justificados pela natureza dos próprios dilemas que não são completamente independentes, uma vez que há autores que defendem mesmo que não existem dilemas técnicos puros, que também podem abranger uma dimensão ética. Por exemplo, Scaturo (2002) salienta o facto de que estas duas dimensões tendem a sobrepor-se, pois em qualquer tipo de intervenção podem ser colocados em causa princípios éticos e princípios técnicos.

Desta forma, pode-se inferir que é difícil proceder-se a uma categorização fixa dos tipos de dilemas que os psicólogos podem vivenciar na prática do aconselhamento de carreira, devido à ambiguidade das próprias vivências dilemáticas. No entanto, também se pode considerar que a extensão dos itens pode levar a problemas de interpretação. De facto, quando das aplicações alguns participantes manifestaram por escrito as suas dificuldades.

No que concerne às correlações inter-itens, os resultados revelam que, na generalidade das escalas, as correlações são significativas, apontando para a homogeneidade das mesmas. No entanto, na escala de neutralidade os itens 1 e 5 ($r = .14$) e os itens 1 e 19 ($r = .17$) têm uma baixa correlação entre si.

Este resultado pode apontar para a não adequação do item 5 à escala. No entanto, os estudos de validade convergente e discriminante bem como os estudos de precisão que à frente se apresentam justificaram que se mantivesse o mesmo item na sua escala. Quanto ao item 19, os resultados podem dever-se a problemas na redação do mesmo, uma vez que este tem uma correlação mais elevada com o total da escala limite de papéis do que com a escala neutralidade. Consideramos que é possível que os participantes tenham interpretado este item mais como um problema de limites no papel do psicólogo. Assim, este resultado vem reforçar a necessidade de em futuras investigações repensar a formulação de alguns itens.

Atendendo ao coeficiente de correlação alfa de *cronbach*, quando o item é retirado em comparação com o mesmo coeficiente para o total de cada uma das escalas verificou-se que nenhum dos itens aumenta o coeficiente de precisão do resultado de nenhuma das escalas, caso seja retirado. Este resultado sugere um adequado contributo de todos os itens para a precisão das respetivas escalas (Maroco & Garcia-Marques, 2006), revelando boas qualidades psicométricas do IDAC. No entanto, o facto de haver escalas com índices de precisão baixa devido ao reduzido número de itens que a compõem aponta para a necessidade de, no futuro, se considerar o aumento do número de itens nas mesmas. Deste modo, poderemos melhorar a sua precisão bem como validade de conteúdo.

Conclusões Gerais

As transformações sociais e tecnológicas no mundo do trabalho, juntamente com o estado da economia e do mercado de trabalho nos dias de hoje tornaram a vida do trabalhador mais complexa e exigente. Estes factos vieram valorizar a importância da orientação da carreira e da investigação neste campo, pois é necessário encontrar respostas adequadas ao mundo do trabalho em constante mudança.

Estas exigências obrigam os profissionais do aconselhamento de carreira a procurar informação atualizada e a desenvolverem competências que lhes permitam fazer frente às circunstâncias da atualidade.

A realização do presente trabalho teve como principais objetivos identificar os principais dilemas vividos pelos psicólogos/conselheiros na sua prática de aconselhamento da carreira, assim como, perceber a relação que os sentimentos de autoeficácia nas tarefas de aconselhamento, experienciados por estes profissionais, têm nesse processo. Os resultados obtidos demonstram que os principais dilemas vividos pelos psicólogos são o dilema de Dupla Lealdade e o dilema de Neutralidade. O dilema de Dupla Lealdade está muito ligado ao estado do mundo do trabalho atual, que considera o lucro o seu principal objetivo. A melhor forma de explicar este dilema é através da questão: Quem é o cliente? O psicólogo fica em dúvida se deve atender às necessidades do cliente ou da organização para quem trabalha.

O dilema da neutralidade relaciona-se com a forma como o psicólogo lida com a dúvida de interferir ou não nas escolhas do cliente, sabendo que poderá frustrar as suas escolhas ou incentivá-las mesmo sabendo que o resultado pode ser negativo.

Relativamente às variáveis demográficas, tal como era esperado, tanto com o aumento da idade como com o do tempo de serviço, os psicólogos têm menos experiências dilemáticas. Ou seja, os anos de experiência, quer de vida, quer de experiência profissional, concedem aos profissionais do aconselhamento de carreira, o conhecimento e as ferramentas necessárias para lidar com as situações mais complicadas sem que isso se torne um problema. Tendo em conta estes dados, podemos facilmente perceber os resultados acerca dos sentimentos de autoeficácia, que revelam que os psicólogos mais confiantes têm menos dilemas, e por sua vez os psicólogos com menos experiências dilemáticas têm mais confiança nas suas capacidades como conselheiros de carreira, e portanto, menor dificuldade em lidar com situações problema. A autoeficácia revelou ser o melhor preditor de dilemas.

Quanto maior a confiança nas suas capacidade (autoeficácia) menos experiências dilemáticas e vice-versa.

Quanto às características psicométricas do Inventário de Dilemas no Aconselhamento de Carreira podemos verificar que este instrumento tem uma boa consistência interna e portanto avalia o constructo que está na sua base. No entanto, a categorização dos itens em fatores revela-se complexa, isto devido à ambiguidade dos próprios dilemas. Este inventário revelou alguma complexidade na compreensão de algumas das suas questões constituintes e que foram alvo de crítica por parte dos participantes.

A temática deste estudo é pouco estudada, o que causa algumas limitações na obtenção de informação para fundamentar os resultados.

Por último, esta investigação revela-nos alguns dos problemas vividos pelos psicólogos na sua prática profissional, facto este, que permite uma reflexão e possível reformulação na formação destes profissionais, afim de atenuar ou resolver futuros problemas (dilemas).

Referências Bibliográficas

Almeida, L. S. & Freire, T. (2000). Metodologia da investigação em psicologia e educação (2.a Ed.). Braga: Psiquilibrios.

APPORT. (1995). *Princípios éticos da APPORT*. Obtido em 20 de Março de 2012, de Sindicato Nacional dos Psicólogos: http://www.snp.pt/osindicato/documentos_files/030301principdeont.htm

Association, A. P. (2002). Ethical principles of psychologists and code of conduct. *American Psychologist* , 1060-1073.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: Freeman.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review* , 191-215.

Bardick, D., Bernes, A. & Orr, D. (2007). Career guidance and counselling efficacy studies: an international research agenda. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 7, 81–96. DOI: 10.1007/s10775-007-9114-8.

Barros, A. (2010). Desafios da Psicologia vocacional: Modelos e intervenções na era da incerteza. *Revista Brasileira de Orientação Profissional* , 165-175.

Betz, N. (2007). Career self-efficacy: exemplary recent research and emerging directions. *Journal of career assessment* , 403-422.

Cardoso, P. (2008). Dilemas do aconselhamento da carreira. *Psicologia e Educação*, 7(1), 61-72.

Cardoso, P., Taveira M., Biscaia, C. & Santos, G. (no prelo). Psychologists' dilemmas in Career Counselling Practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*.

Duarte, M. (2008). A avaliação psicológica na intervenção vocacional: princípios, técnicas e instrumentos. In M. Taveira, & J. Silva, *Psicologia Vocacional: perspectivas para a intervenção* (pp. 123-139). Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.

Duarte, M. (2009). Um século depois de Frank Parsons: . *Revista brasileira de orientação profissional: Escolher uma profissão ou apostar na psicologia da construção da vida?* , 5-14.

Editora, p. (2011). *DICIONARIO EDITORA LINGUA PORTUGUESA 2011: ACORDO ORTOGRAFICO*. Lisboa: Porto editora.

Field, A. (2005). *Discovering Statistics Using SPSS (2ª Ed.)*. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage publications

Fortin, M. F. (1999). *O processo de investigação: da concepção à realização*. Camarate: Lusociência, Edições técnicas e científicas, Lda

Ghiglione, R. & Matalon, B. (1992). *O inquérito: Teoria e prática*. Oeiras: Celta Editora.

Francisconi, C., & Goldin, J. (1998). Aspectos Bioéticos da confidencialidade e privacidade. In S. Costa, V. Garrafa, & G. Oselka, *inicição à biética* (pp. 269-285). Brasília : Conselho Federal de Medicina.

Garcia, P. (2009). *Influência da auto-eficácia, modelos de referência, socialização de género, apoio e barreiras sociais nas aspirações de carreira*. (Dissertação de mestrado não publicada) Instituto Universitário de Lisboa. Lisboa.

Gushue, G., Scanlan, K., Pantzer, K., & Clarke, C. (2006). The relationship of career decision-making self-efficacy, vocational identity, and career exploration behavior in african american high school students. *Journal of career development* , 19-28.

Gysbers, N., Heppner, M., & Johnston, J. (2003). *Career counseling: Process, issues, and techniques*. Boston: Allyn & Bacon.

Hammond, M. (2001). The use of the Five-Factor Model of personality as a therapeutic tool in career counseling. *Journal of Career Development* , 153-165.

Heppner, M., & Heppner, P. (2003). Identifying process variables in career counseling: a research agenda. *Journal of Vocational Behavior* , 429-452.

Heppner, M., & Heppner, P. (2007). Quali aspetti del processo di career counseling conducono a risultati efficaci. *Giornale Italiano di Psicologia dell'Orientamento* , 3-7.

Herr, E., & Cramer, S. (1996). *Career guidance and counseling through the life span*. New York: Harper Collins.

Jigãu, M. (2007). *Career Counselling: Compendium of methods and techniques*. Bucharest: Afir.

Keatings, M., & Smith, O. (2000). *Ethical and Legal Issues in Canadian nursing*. Toronto: WB Saunders.

Kelian, R. (2010). *Conflitos Éticos na Estruturação do Profissional – A Sexualidade na Relação Médico-Paciente*. Obtido em 20 de Março de 2012, de Medicinanet: http://www.medicinanet.com.br/conteudos/revisoes/1676/conflitos_eticos_na_estruturacao_do_profissional_%E2%80%93_a_sexualidade_na_relacao_medico_paciente.htm

Larson, L. M., Suzuki, L. A., Gillespie, K. N., Potenza, M. T., Bechtel, M. A., & Toulouse, A. L. (1992). Developmental and validation of the Counseling Self-Estimate Inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 39, 105-120.

Lee, F., & Johnston, J. (2001). Innovations in Career Counseling. *Journal of Career Development* , 177-185.

Len, R., Sheu, H., Singley, D., Schmidt, J., Schmidt, L., & Gloster. (2008). Longitudinal relations of self-efficacy to outcome expectations, interests, and major choice goals in engineering students. *Journal of vocational behavior* , 328-335.

Lent, R., Brown, S., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown, & Associates, *Career choices and development* (pp. 255-311). San Francisco: Jossey-Bass.

Lent, R., Brown, S., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance monograph. *Journal of vocational behavior* , 79-122.

Lin, L., Watkins, D., & Yuen, M. (2009). Personality, career decision self-efficacy and commitment to the career choices process among Chinese graduate students. *Journal of vocational behavior* , 47-52.

Maroco, J. (2003). Análise estatística com utilização do SPSS (2ª Ed.). Edições Sílabo.

Maroco, J. & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas? *Laboratório de Psicologia*, 4, 65-90.

Merriam-Webster. (1986). *Webster's ninth new collegiate dictionary* . Springfield: Merriam-Webster.

Nascimento, I., & Coimbra, J. (2005). Pedidos, Problemas e Processos: Alguns Dilemas da Intervenção em Consulta Psicológica Vocacional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional* , 1-14.

NCDA. (1997). Career Counseling Competencies. *NCDA Headquarters* .

O'Brien, K., Heppner, M., Flores, L., & Bikos, L. (1997). the career counseling self-efficacy scale. *Journal of counseling psychology* , 20-31.

Oliveira, M., Guimarães, V., & Coleta, M. (2006). Modelo Desenvolvimentista de Avaliação e Orientação de Carreira Proposto por Donald Super. *Revista Brasileira de Orientação Profissional* , 11-18.

Orique, L. (2010). *Auto-Eficácia e personalidade no planejamento de carreira de universitários*. (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre.

Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.

Pereira, G. (2008). Intervenções vocacionais: proposta de modelos e desafios para o futuro . *avaliação Psicológica* , 457-458.

Pinals, D., & Gutheil, T. (2001). Sanctity, secrecy, and silence dilemmas in clinical confidentiality. *Psychiatric annals* , 113-118.

Pittman, G. (2000). Dilemmatic constructions of career in the career counseling interview. *The Career Development Quarterly* , 226-236.

Pope, K., & Vetter, V. (1992). Ethical dilemmas encountered by members of the American Psychological Association: A national survey. *American Psychologist* , 397-411.

Psicólogos, F. E. (1 de Julho de 1995). *Código Geral de Ética*. Obtido em 21 de Março de 2012, de Psicologia: http://www.psicologia.pt/profissional/etica/doc/Codigo_FEAP.pdf

Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the ocupacional self-efficacy scale: structural and construct validity across five countries. *journal of career assessment* , 238-255.

Santos, E. (1996). Aconselhamento de carreira: Aspectos nucleares e revisão bibliográfica. *Interacções* , 51-80.

Santos, P. (2004). Career Dilemmas in Career Counseling Groups: Theoretical and Practical Issues. *Journal of career development* , 31-44.

Savickas, M.L. (2001). A developmental perspective on vocational behaviour: career patterns, salience and themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 49-57.

Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown, *Career choice and development* (pp. 149-205). San Francisco: John Wiley & Sons.

Savickas, M., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J., Duarte, M., Guichard, J., et al. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior*, 239-250.

Scaturo, D. (2005). *Clinical dilemmas in psychotherapy: A transtheoretical approach to psychotherapy integration*. Washington: American Psychological Association.

Scaturo, D. (2002). Fundamental dilemmas in contemporary psychotherapy: A transtheoretical concept. *ProQuest Psychology Journals*, 115-133.

Spokane, A. (1991). *Career Intervention*. New Jersey: Prentice-Hall.

Taveira, M. (2011). Análise crítica do modelo Life designing: contributos para reflexão. *Revista Portuguesa de Psicologia*, 71-81.

Turner, S., & Lapan, R. (2002). Career self-efficacy and perceptions of parent support in adolescent career development. *The career development quarterly*, 44-55.

Wash, W. (2003). Diversity, flexibility and career interventions. *Journal of vocational behavior*, 459-463.

Whiston, S. L., Rahardja, D., & Reed, J. (2005). Career counseling process: A qualitative analysis of experts' cases. *Journal of career assessment*, 169-187.

Zimmerman, B. (2000). Attaining self-regulation. A social cognitive perspective. In M. Boekaerts, P. Pintrich, & M. Zeidner, *Handbook of self-regulation* (pp. 13-39). New York: Academic Press.

Zunker. (05 de Maio de 2008). *Career Counseling Practices*. Obtido em 20 de Março de 2012, de Sagepub: http://www.sagepub.com/upm-data/23131_Chapter_3.pdf

Anexos:

Anexo I: Questionário de Dados Demográficos.....	63
Anexo II: Inventário de Dilemas em Aconselhamento de Carreira.....	64
Anexo III: Escala de Autoeficácia em Aconselhamento de Carreira.....	69
Anexo IV: Validade convergente e discriminante das escalas do IDAC.....	73
Anexo V: Estudo das correlações inter-itens das escalas do IDAC.....	75

DADOS DEMOGRÁFICOS

Sexo: _____ Idade: _____ Tempo de serviço: _____

Formação de base/course: _____

Grau académico: _____

Teve formação específica no âmbito da orientação/aconselhamento de carreira:

Sim Não

Se respondeu sim, obteve-a na licenciatura , em curso de pós-graduação , em mestrado , em doutoramento , outro _____

Modelo teórico de referência na sua prática:

Modelo sociológico

Modelo psicodinâmico

Modelo de ajustamento pessoa-meio

Modelo desenvolvimentista

Modelo cognitivo-comportamental

Modelo construtivista

Modelo sócio-cognitivo

Outro _____

Onde trabalha:

Serviço de Psicologia e Orientação; Centro de Novas Oportunidades; Prática privada; Empresa; Ensino Superior; Forças Armadas; IEFP.

INVENTÁRIO DE DILEMAS EM ACONSELHAMENTO DE CARREIRA

(Versão experimental)

Paulo Cardoso

INSTRUÇÕES

Seguidamente, apresenta-se um conjunto de situações que descrevem possíveis dilemas que os psicólogos podem vivenciar quando fazem aconselhamento de carreira. Estes dilemas são dúvidas ou conflitos do psicólogo sobre o que fazer ou dizer em determinado momento do processo de aconselhamento de carreira porque as possíveis alternativas de actuação se revelam igualmente insatisfatórias. Isto é, o psicólogo confronta-se com a necessidade de escolher entre duas acções mutuamente exclusivas.

Responda indique a frequência (*1 = nunca, 2 = raramente, 3 = poucas vezes, 4 = às vezes, 5 = muitas vezes, 6 = quase sempre, 7 = sempre*) com que se confronta com cada uma das situações de dilema.

Situações dilema

1) Quando um(a) cliente sugere que lhe digam qual a melhor alternativa de carreira, o (a) psicólogo(a) fica em dúvida se deve actuar de acordo com os seus princípios, ajudando o cliente a decidir autonomamente ou se deve sugerir uma alternativa de carreira, indo ao encontro das expectativas do(a) cliente mas limitando-lhe as possibilidades de decidir de forma autónoma e informada.

Nunca

às vezes

sempre

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7

2) O(A) psicólogo(a) fica em dúvida se deve utilizar procedimentos avaliativos instituídos na organização mas desadequados às características do(a) cliente (e.g. nível de formação, género, cultura, etc) ou se utiliza outros procedimentos mais adequados às características do cliente mas não habituais na organização em que trabalha.

Nunca _____ às vezes _____ sempre
1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7

3) Na empresa em que trabalha, o(a) psicólogo(a) fica em dúvida se apoia os planos de mobilidade interna de um colaborador (e.g. mudar de sector), apesar disso ir contra os interesses da organização ou se não apoia esses planos, dando prioridade às necessidades da organização.

Nunca _____ às vezes _____ sempre
1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7

4) O(A) psicólogo(a) fica em dúvida se deve confrontar o(a) cliente com a excessiva ambição dos seus planos de carreira, conferindo-lhes realismo ou se não confronta para não destruir os sonhos do(a) cliente e/ou da sua família.

Nunca _____ às vezes _____ sempre
1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7

5) Perante um(a) cliente motivado(a) para mudar de local onde estuda ou trabalha mas correndo risco de aí ser discriminado devido à sua condição (ex: grupo étnico de pertença, orientação sexual ou religião), o(a) psicólogo(a) fica em dúvida se aceita passivamente a proposta do(a) cliente, respeitando a sua autonomia de decisão ou se o(a) alerta para os riscos de discriminação e apresenta outras alternativas, apesar de poder ser interpretado como querendo influenciar a decisão.

Nunca _____ às vezes _____ sempre
1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7

6) O(A) psicólogo(a) fica em dúvida se deve reduzir o tempo de cada sessão em função dos objectivos de produtividade da organização mas não atendendo, de forma completa, às necessidades do(a) cliente ou se deve dar mais tempo de atendimento para responder às necessidades das pessoas mesmo que isso prejudique os índices de produtividade (e.g. número diário de atendimentos).

Nunca _____ às vezes _____ sempre
1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7

7) O(A) psicólogo(a) fica em dúvida se confronta o cliente com o desajustamento do perfil de interesses e de aptidões aos planos de carreira, contribuindo para a construção de um projecto

realista ou se não confronta o cliente com o desajustamento do perfil psicológico para não quebrar o entusiasmo e as esperanças do(a) cliente.

Nunca às vezes sempre
1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7

8) O(A) psicólogo(a) fica em dúvida se deve ajudar o(a) cliente a explorar problemas pessoais relacionados com a decisão de carreira, respondendo às necessidades deste(a) mas ultrapassando os limites da sua função, ou se não deve explorar esses problemas pessoais, agindo no quadro das suas funções mas não atendendo às necessidades da pessoa.

Nunca às vezes sempre
1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7

9) Com um cliente cujos planos de carreira são de difícil concretização no mercado de emprego, o(a) psicólogo(a) fica em dúvida se deve apoiar essas alternativas de carreira, contribuindo para optimismo do(a) cliente mas arriscando as possibilidades de desemprego ou se deve sugerir outras alternativas com mais saída no mercado de emprego minimizando riscos de desemprego mas correndo o risco de impor os seus valores ao(à) cliente.

Nunca às vezes sempre
1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7

10) Numa reunião de equipa o(a) psicólogo(a) fica em dúvida se revela aos colegas informações sobre determinado cliente que seguiu em aconselhamento de carreira, beneficiando o trabalho da equipa ou se não revela tais informações para preservar a confidencialidade do cliente apesar de dificultar o trabalho da equipa.

Nunca às vezes sempre
1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7

11) O(A) psicólogo(a) fica em dúvida se deve utilizar testes de avaliação psicológica, indo ao encontro das expectativas do(a) cliente, mas contrariando o que acha adequado para aquela avaliação ou se utiliza procedimentos de avaliação qualitativa mais adequados ao caso apesar de menos credíveis para o(a) cliente.

Nunca às vezes sempre
1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7

12) O(A) psicólogo(a) fica em dúvida se segue o seu modelo de intervenção em aconselhamento de carreira, apesar dos condicionalismos impostos pelo contexto em que trabalha (tempo para sessões, número de utentes a atender, materiais de avaliação

transmite essa informação, atendendo aos interesses da organização ou se não dá a informação respeitando o direito de confidencialidade do colaborador.

Nunca às vezes sempre
1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7

18) Perante uma cliente de determinado grupo étnico em que é espectável as raparigas deixarem de estudar após a escolaridade obrigatória, o(a) psicólogo(a) fica em dúvida se deve incentivar projectos mais ambiciosos que ampliem as oportunidades de desenvolvimento pessoal apesar de contrariar os valores culturais da cliente ou se contraria os seus próprios valores e aceita a decisão da cliente.

Nunca às vezes sempre
1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7

19) Perante um(a) cliente com limitações, o(a) psicólogo(a) fica em dúvida se deve incentivar projectos de carreira mais ambiciosos, que promovam o desenvolvimento e a auto-estima da pessoa, não respeitando a autonomia da decisão do(a) cliente ou se não incentiva tais planos, respeitando a autonomia de decisão do cliente mas não contribuindo para a promoção do desenvolvimento e da auto-estima.

Nunca às vezes sempre
1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7

20) O(A) psicólogo(a) fica em dúvida se deve explorar algumas dimensões pertinentes da história de vida do(a) cliente, apesar da resistência deste(a) para as abordar em aconselhamento de carreira ou se não explora tais dimensões, respeitando a vontade do cliente e preservando a qualidade da relação de ajuda mas não trabalhando conteúdos relevantes para o processo de ajuda.

Nunca às vezes sempre
1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7

ESCALA DE AUTOEFICÁCIA EM ACONSELHAMENTO DE CARREIRA (O'Brien & Heppner, 1995)

Abaixo apresenta-se uma lista de actividades habitualmente realizadas em aconselhamento de carreira. Indique o grau de confiança na sua competência para desempenhar cada uma dessas actividades. Responda a cada item baseado em como se avalia agora e não reportando-se a competências que espera vir a adquirir. Considerando a escala que se segue, para cada um dos itens faça um círculo em torno da resposta que mais se ajusta ao seu caso.

Nenhuma
Confiança

Moderadamente
confiante

Totalmente
confiante

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5

1. Seleccionar um instrumento para clarificar/avaliar as competências/capacidades de um(a) cliente em aconselhamento de carreira.

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5

2. Apoiar o(a) cliente na implementação dos seus objectivos de carreira.

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5

3. Ajudar um(a) cliente a compreender de que forma aspectos da vida não profissional (e.g., família, lazer, interesses, etc.) afectam as decisões de carreira.

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5

4. Compreender questões de género relacionadas com a tomada de decisão na carreira.

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5

5. Desenvolver uma relação/aliança de trabalho com um(a) cliente em aconselhamento de carreira.

1 ____ 2 ____ 3 ____ 4 ____ 5

6. Seleccionar um instrumento para esclarecer/avaliar aspectos da personalidade do(a) cliente, que possam influenciar o planeamento de carreira.

Nenhuma
Confiança

1 ____ 2 ____ 3 ____ 4 ____ 5

Moderadamente
confiante

Totalmente
confiante

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5

7. Explicar os resultados da avaliação a um(a) cliente em aconselhamento de carreira.

1 ____ 2 ____ 3 ____ 4 ____ 5

8. Com um(a) cliente concluir de forma eficaz o processo de aconselhamento de carreira.

1 ____ 2 ____ 3 ____ 4 ____ 5

9. Compreender as questões étnicas relacionadas com o local de trabalho.

1 ____ 2 ____ 3 ____ 4 ____ 5

10. Compreender temáticas especiais que clientes lésbicas, homossexuais e bissexuais possam ter na sua tomada de decisão na carreira.

1 ____ 2 ____ 3 ____ 4 ____ 5

11. Dar informação sobre as tendências do mercado de trabalho a nível local e nacional.

1 ____ 2 ____ 3 ____ 4 ____ 5

12. Escolher os inventários de avaliação apropriados ao género, idade, formação e antecedentes culturais do(a) cliente.

1 ____ 2 ____ 3 ____ 4 ____ 5

13. Apoiar o(a) cliente a gerir sentimentos relacionados com o processo de tomada de decisão na carreira.

1 ____ 2 ____ 3 ____ 4 ____ 5

14. Aplicar conhecimentos actualizados relativos a aspectos legais ou éticos que podem afectar o processo de aconselhamento de carreira.

Nenhuma

1 ____ 2 ____ 3 ____ 4 ____ 5

Moderadamente

Totalmente

22. Sintetizar informação sobre o self e a carreira, de modo a que os problemas do(a) cliente sejam de fácil compreensão.

1____ 2____ 3____ 4____ 5

23. Ajudar um(a) cliente a identificar barreiras internas e externas que possam interferir com a concretização dos seus objectivos de carreira.

1____ 2____ 3____ 4____ 5

24. Utilizar dados actualizados da investigação para intervir eficazmente com um(a) cliente em aconselhamento de carreira.

1____ 2____ 3____ 4____ 5

25. Ser empático(a) relativamente a um(a) cliente quando este recusa aceitar a responsabilidade pela tomada de decisão na sua carreira.

1____ 2____ 3____ 4____ 5

Validade convergente e discriminante das escalas do IDAC

Correlações dos itens com o total da escala Neutralidade e com o total das restantes escalas

	Neutralidade	Avaliação	Dupla lealdade	Limite de papéis	Confidencialidade
1	.58**	.31	.36	.35	.18
4	.73**	.21	.37	.50	.24
5	.53**	.35	.40	.36	.36
7	.71**	.34	.41	.55	.30
9	.68**	.30	.39	.45	.22
18	.60**	.19	.27	.29	.17
19	.58**	.47	.33	.62**	.36

Correlações dos itens com o total da escala Avaliação e com o total das restantes escalas

	Avaliação	Neutralidade	Dupla Lealdade	Limite de Papéis	Confidencialidade
2	.75**	.43	.54	.31	.18
11	.70**	.18	.40	.21	.19
15	.72**	.44	.30	.41	.32

Correlações dos itens com o total da escala Dupla Lealdade e com o total das restantes escalas

	Dupla	Neutralidade	Avaliação	Limite de	Confidencialidade
--	--------------	--------------	-----------	-----------	-------------------

	Lealdade			Papéis	
3	.73**	.26	.38	.30	.23
6	.72**	.47	.36	.37	.31
12	.71**	.49	.49	.48	.32

Correlações dos itens com o total da escala Limite de Papéis e com o total das restantes escalas

	Limite de Papéis	Neutralidade	Avaliação	Dupla Lealdade	Confidencialidade
8	.76**	.49	.18	.46	.31
13	.73**	.53	.26	.49	.30
14	.64**	.31	.29	.33	.25
16	.73**	.56	.39	.33	.40
20	.60**	.51	.37	.23	.26

Correlações dos itens com o total da escala Confidencialidade e com o total das restantes escalas

	Confidencialidade	Neutralidade	Avaliação	Dupla Lealdade	Limite de Papéis
10	.76**	.41	.25	.26	.44

17

.77**

.22

.25

.36

.25

Estudo das correlações inter-itens das escalas do IDAC

Correlações inter-itens da escala Neutralidade

	Item 1	Item 4	Item 5	Item 7	Item 9	Item 18	Item 19
1	-						
4	,41	-					
5	,14	,27	-				
7	,27	,57	,27	-			
9	,28	,40	,27	,34	-		
18	,27	,24	,27	,27	,35	-	
19	,17	,28	,21	,38	,36	,24	-

Correlações inter-itens da escala Avaliação

	Item 2	Item 11	Item 15
2	-		
11	,32	-	
15	,32	,21	-

Correlações inter-itens da escala Dupla lealdade

	Item 3	Item 6	Item 12
3	-		
6	,27	-	
12	,31	,25	-

Correlações inter-itens da escala Limite de papéis

	Item 8	Item 13	Item 14	Item 16	Item 20
8	-				
13	,58	-			
14	,40	,27	-		
16	,46	,36	,36	-	
20	,22	,30	,24	,31	-

Correlações inter-itens da escala Confidencialidade

	Item 10	Item17
10	-	
17	,18	-
