



UNIVERSIDADE DE ÉVORA

ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

**O PROCESSO E A EFICÁCIA DO
ACONSELHAMENTO DE CARREIRA: UMA
ABORDAGEM HERMENÊUTICA**

Mestranda | Raquel Lopes Sabino

Orientação | Prof. Doutor Paulo Cardoso

Mestrado em Psicologia

Psicologia da Educação
Dissertação

Évora, 2018



UNIVERSIDADE DE ÉVORA

ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

**O PROCESSO E A EFICÁCIA DO
ACONSELHAMENTO DE CARREIRA: UMA
ABORDAGEM HERMENÊUTICA**

Mestranda | Raquel Lopes Sabino

Orientação | Prof. Doutor Paulo Cardoso

Mestrado em Psicologia

Psicologia da Educação
Dissertação

Évora, 2018



Agradecimentos

Agradeço à minha família, pela preocupação e apoio, pelos incentivos e pela paciência, e porque sem ela eu não teria chegado aqui. Aos meus amigos, que tiveram um papel importante nesta fase e em tantas outras, pela companhia nas pausas, por terem recebido os meus desabaços e por me apoiarem no cumprimento deste meu objetivo.

À Ara, ao Jano e à Julieta, que, como sempre, tanto contribuíram para a diminuição dos meus níveis de *stress*. Ao Zé, pela paciência, pelo humor e por tudo o resto. E claro, por, literalmente, ter partilhado esta fase comigo, com tudo o que isso implicou.

Agradeço igualmente à participante neste estudo, pela sua disponibilidade que possibilitou a realização desta dissertação.

Por último, agradeço ao meu orientador, o Prof. Doutor Paulo Cardoso, pela constante disponibilidade para dar o apoio necessário, pelo tempo dispensado, pelas inúmeras explicações e correções e pela contínua e paciente revisão deste estudo.

Resumo

Através de um estudo de caso, esta dissertação procurou avaliar a eficácia e o processo da intervenção de carreira *Life-Design Counseling*. Para esse efeito, recorreu-se à abordagem hermenêutica, tendo sido utilizadas medidas quantitativas para avaliar o impacto da intervenção na certeza vocacional, na identidade vocacional, na adaptabilidade de carreira e no *distress*. Utilizaram-se igualmente medidas qualitativas para avaliar aspetos uteis da intervenção, bem como as operações do cliente para estudar a construção de significado. Os resultados confirmaram a progressão das operações do cliente desde um nível de elaboração mais básico para um nível de elaboração mais complexo e apontaram igualmente para a melhoria das dimensões de identidade vocacional, certeza vocacional e adaptabilidade de carreira. Os resultados evidenciaram também que a intervenção não teve um impacto significativo na saúde mental da cliente. Estas conclusões contribuem para atestar a eficácia da intervenção e serão discutidos considerando as suas implicações para a prática.

Palavras-chave: aconselhamento de carreira; *life-design counseling*; processo de mudança; hermenêutica; operações do cliente.

The process and effectiveness of career counseling: an hermeneutic approach

Abstract

Through a case study, this dissertation sought to evaluate the effectiveness and the process of the career intervention Life-Design Counseling. For this purpose, it was used an hermeneutic approach, using quantitative measures to evaluate the impact of intervention on vocational certainty, vocational identity, career adaptability and distress. Qualitative measures were also used to evaluate useful aspects of the intervention, as well as the client's operations to study the construction of meaning. The results confirmed the progression of client operations from a more basic level of elaboration towards a more elaborate level of elaboration and also pointed to the improvement of the dimensions of vocational identity, vocational certainty and career adaptability. The results also showed that the intervention did not have a significant impact on the client's mental health. These conclusions contribute to attest the effectiveness of the intervention and will be discussed considering their implications to practice.

Key-words: career counseling; life-design counseling; change process; hermeneutic; client operations.

Índice

Agradecimentos	4
Resumo.....	I
Abstract.....	II
Introdução.....	8
Parte I – Enquadramento teórico	11
1. Teoria da construção de carreira	12
2. <i>Life-design counseling</i>	17
3. A mudança do cliente na perspetiva dos momentos de inovação	19
4. A investigação no âmbito do <i>Life-design counseling</i>	22
Parte II – Estudo empírico	26
1. Método	27
1.1. Objetivos do estudo	27
1.2. Participantes	28
1.2.1. Cliente	28
1.2.2. Psicólogo	29
1.2.3. Entrevistadora IPR	29
1.2.4. Juízes	29
1.3. Instrumentos	29

1.4. Procedimento	32
1.4.1. Recrutamento	32
1.4.2. Codificação e análise de dados qualitativos	32
2. Resultados	34
3. Discussão	38
Conclusões	44
Limitações do estudo	45
Implicações para a prática e para a investigação	45
Referências	47
Anexo	56

Índice de tabelas

Tabela 1. Avaliação dos resultados do cliente no pré-teste e no pós-teste	35
Tabela 2. Frequência das operações da participante ao longo da intervenção	37

Índice de anexos

Anexo 1	57
---------------	----

Introdução

Considerando o rápido avanço tecnológico e a globalização característicos deste século, a sociedade atual em muito difere da que existia no século XX (Savickas, 2011). Com efeito, vivemos numa sociedade mais complexa, com um mercado de trabalho mais instável e em constante mutação (Guichard, 2009; DiFabio, 2014), com a consequente alteração da estrutura e forma do trabalho e da carreira (Savickas, 2011). Tendo em conta esta conjuntura, é necessário que as teorias e as práticas de aconselhamento de carreira considerem tanto o contexto como as competências dos indivíduos (Savickas et al., 2009), visto que o foco passou a estar nestes últimos, ao invés de nas organizações (Hall, 1996). Com base nestas necessidades surgiu a *Teoria de Construção de Carreira* (Savickas, 2005), que se constitui como uma teoria explicativa dos processos que norteiam a autoconstrução do indivíduo e o seu desenvolvimento pessoal, o comportamento vocacional e a atribuição de significado à carreira (Savickas, 2013). Com efeito, a ênfase coloca-se no indivíduo, que, através da reflexão acerca das suas próprias experiências, constrói uma carreira subjetiva, isto é, a narrativa individual acerca da sua vida (Savickas, 2011). Esta teoria permitiu fundamentar o *Life-Design Counseling for Career Construction*, uma intervenção de carreira focada na análise de micronarrativas de vida para promover a organização da narrativa pessoal (Savickas, 2013).

Para possibilitar práticas de aconselhamento que sejam eficazes é necessário que estas estejam fundamentadas em investigações que as avaliem, procurando perceber se essa eficácia se verifica (Savickas et al., 2009). Face à conjuntura atual de crise económica, a necessidade de intervenções que, para além de eficazes, se desenvolvam sem uma utilização excessiva de recursos constitui-se também como uma forte razão para que se estudem as práticas de aconselhamento de carreira (Whiston, 2001). Assim, a investigação contribui para o fortalecimento da teoria o que, por sua vez, fornece orientações para as tomadas de decisão na prática (Stiles, 2007).

Foram já realizadas várias investigações que evidenciaram a eficácia, especificamente, do *Life-Design Counseling* (e.g. DiFabio & Maree, 2011; Rehfuss, Del Corso, Glavin & Wykes, 2011). Contudo, Heppner e Heppner (2002), em concordância com contributos mais antigos (Swanson, 1995), reforçaram a necessidade de estudar não só a eficácia do aconselhamento de carreira, como o processo de mudança que lhe está subjacente. Neste sentido, realizaram-se investigações com vista a testar não só a eficácia do *Life-Design Counseling*, como para compreender o modo como ocorre o processo de mudança do indivíduo ao longo da intervenção. Estas investigações

contaram com os contributos de outros modelos, nomeadamente o Modelo de Momentos de Inovação (Gonçalves, Matos & Santos, 2009) e a microteoria da mudança do cliente (Watson & Rennie, 1994). Quanto ao primeiro modelo, estas investigações (Cardoso et al., 2014a, 2014b, 2016a) empregaram, pela primeira vez, o Sistema de Codificação de Momentos de Inovação (Innovative Moments Coding System, Gonçalves, Ribeiro, Mendes, Matos & Santos, 2011) para analisar as mudanças do cliente. Já a utilização da microteoria da mudança do cliente (Watson & Rennie, 1994) permitiu o estudo das operações realizadas pelo indivíduo para construir significado ao longo da intervenção de *Life-Design Counseling*.

Posto isto, esta dissertação de mestrado pretende dar continuidade à investigação acerca da eficácia e do processo de aconselhamento para a construção de carreira, com foco no *Life-Design Counseling*. Para esse efeito, desenvolveu-se um estudo de caso no qual foi utilizada uma metodologia diferente das anteriores, a hermenêutica. Esta metodologia permite identificar a existência de uma relação entre o desenrolar da intervenção de aconselhamento de carreira e as mudanças ocorridas no indivíduo, assim como as possíveis explicações, externas à intervenção, dessas mudanças (Elliot, 2002). Tal como no estudo que a antecede (Cardoso et al., 2016b), esta dissertação teve por orientação a microteoria de Watson e Rennie (1994) para examinar as operações da participante para construir significado ao longo da intervenção. A utilização de uma abordagem diferente no estudo do processo no *Life-Design Counseling* procurou alargar o âmbito da compreensão deste objeto de estudo.

Deste modo, este trabalho organiza-se em função de duas partes principais, sendo a primeira o enquadramento teórico e a segunda o estudo empírico. O enquadramento teórico subdivide-se em quatro capítulos, designadamente a Teoria de Construção de Carreira, o *Life-Design Counseling*, o Modelo de Momentos de Inovação e, finalmente, a investigação no âmbito do *Life-Design Counseling*. Tal como o nome indica, no primeiro capítulo aborda-se a teoria de aconselhamento de carreira desenvolvida por Savickas (2005), que originou a intervenção de *Life-Design Counseling*, explorada no segundo capítulo. Pela sua relevância nas investigações recentemente desenvolvidas acerca do processo de mudança em *Life-Design Counseling*, o terceiro capítulo procura caracterizar o Modelo de Momentos de Inovação (Gonçalves, Matos & Santos, 2009), construindo a base para o entendimento das conclusões do presente estudo. Finalmente, o último capítulo do enquadramento teórico examina mais atentamente a investigação neste âmbito que tem vindo a ser desenvolvida, a qual compreende tanto a utilização do Sistema de Codificação dos Momentos de Inovação (Gonçalves et al., 2009) nos estudos de Cardoso e colegas

(2014a, 2014b, 2016a), como do Interpersonal Process Recall (Kagan, 1975) e da microteoria da mudança (Watson & Rennie, 1994) no estudo subsequente (Cardoso et al., 2016b).

Após o enquadramento teórico, a segunda parte desta dissertação descreve o estudo empírico realizado. Numa parte inicial, são estabelecidos os objetivos a atingir, explicitando igualmente as hipóteses colocadas e as questões de investigação que nortearam o estudo. Segue-se a caracterização dos participantes, nomeadamente a cliente, o psicólogo, a entrevistadora e os juízes. Nesta parte constam também a nomeação e a descrição dos instrumentos utilizados, seguidas dos procedimentos metodológicos, ou seja, o recrutamento e a codificação e análise dos dados qualitativos. Após a metodologia, analisam-se os resultados obtidos que conduzem para a posterior discussão dos mesmos, onde se examina a confirmação ou não das hipóteses previamente estabelecidas. Finalmente, e com base nos resultados e na discussão acerca dos mesmos, apresentam-se as principais conclusões alcançadas neste estudo, incluindo as limitações do mesmo e os seus contributos para a prática de aconselhamento de carreira e para a investigação.

Enquadramento teórico

1. Teoria de Construção de Carreira

A instabilidade e imprevisibilidade dos percursos laborais (Beck, 2002) implicou a profunda alteração das organizações (Savickas, 2011), assim como da concetualização de carreira (Savickas et al., 2009). Na origem desta mudança estão fatores como a existência de um maior número de empregos temporários, a maior procura de diversidade e contínua aprendizagem por parte dos trabalhadores e o maior número de oportunidades de emprego em várias partes do mundo (Amundson, 2005). Posto isto, não só os trabalhos temporários e a tempo parcial ganharam cada vez mais relevo (Savickas, 2011) como também a noção de manter o mesmo emprego ou até a mesma profissão para toda a vida é algo cada vez mais distante (Amundson, 2006).

Desta forma, e por contraste à carência de estrutura de carreira que as organizações apresentam (Savickas, 2011), urge que os indivíduos planeiem autonomamente o percurso das suas carreiras face aos desafios que se afiguram a este nível (Amundson, 2006) e às inevitáveis transições de emprego, criando as suas próprias oportunidades, enquanto trabalhadores flexíveis e em constante formação e procura de competências (Savickas, et al., 2009). Consequentemente, tanto os modelos teóricos (Kahn, 2001) como as metodologias de aconselhamento de carreira devem responder adequadamente à organização da sociedade atual (Savickas, et al., 2009). As intervenções deverão acompanhar as necessidades dos indivíduos, e orientá-los a explorarem as suas oportunidades e potenciais “eus” (Oyserman, Bybee & Terry, 2006), tornando-os, deste modo, organizadores da sua situação vocacional (Cochran, 1997). Neste sentido, existe a necessidade de utilizar um método de aconselhamento de carreira que considere a importância do contexto, enfatizando o desenvolvimento da adaptabilidade de modo a ajudar os indivíduos a lidarem com a instabilidade e imprevisibilidade do seu percurso de carreira (Savickas, et al., 2009).

Face a esta conjuntura, surgiu a Teoria de Construção de Carreira (TCC; Savickas, 2005). Esta teoria atribui bastante importância ao contexto, na medida em que considera que o desenvolvimento dos indivíduos passa pela adaptação ao meio envolvente. Para além disso, ao invés de se focar na sociedade, a teoria coloca ênfase no papel do indivíduo no processo de construção da sua carreira, tal como nas suas necessidades no que diz respeito ao trabalho (Savickas, 2005). Deste modo, atribui importância à exploração, flexibilidade e adaptabilidade dos trabalhadores ao longo da vida (Savickas, et al, 2009). Parte do princípio que é através da reflexão acerca das suas próprias experiências, a nível social e laboral, que o indivíduo realiza a tarefa de construir o seu Eu. Este processo implica a capacidade de pensar sobre o seu percurso, o que permite a construção de uma carreira subjetiva, isto é, a narrativa individual

acerca da vida laboral (Savickas, 2011). Assim, a TCC constitui-se como uma teoria explicativa dos processos que norteiam esta construção e desenvolvimento pessoal, o comportamento vocacional e a atribuição de significado à carreira (Savickas, 2013). Tem a influência do construtivismo pessoal e do construtivismo social, visto partir do pressuposto que o indivíduo não constrói a realidade, mas sim representações da mesma (Savickas, 2013). Esta teoria valoriza igualmente a interação do indivíduo com o seu ambiente e com os outros (Savickas, 2005), não descurando que a formação da identidade não pode dissociar-se da componente social (Savickas, 2011).

A TCC diferencia a identidade do Eu, na medida em que o Eu será algo mais abrangente, enquanto a identidade implica a influência social e relaciona o Eu com os papéis sociais assumidos em vários contextos (Markus, 1977), constituindo-se com uma espécie de orientação social. Assim, a identidade não pode separar-se da relação com os outros, com o contexto e com a cultura. Cristaliza-se ao longo da vida, através da pertença a grupos e conseqüente aquisição de valores e objetivos consonantes com essas vivências (Savickas, 2011).

A TCC considera que o comportamento vocacional se constitui como um processo de imposição de significado que permite a construção de carreira. Para explicar o comportamento vocacional e o desenvolvimento de carreira, a teoria tem na sua base três outras perspectivas teóricas, nomeadamente a teoria tipológica de Holland, a teoria de desenvolvimento de carreira de Super e o desenvolvimento da personalidade de McAdams. Mais especificamente, a TCC procura esclarecer o que é o comportamento vocacional do indivíduo, como ocorre e porquê, baseando-se em três níveis de funcionamento, nomeadamente a personalidade vocacional, a adaptabilidade de carreira e os temas de vida (Savickas, 2005).

O primeiro nível, a personalidade vocacional, diz respeito às competências do indivíduo que estão relacionadas com as suas necessidades, valores, interesses e carreira. São tidos em conta os traços vocacionais, ou seja, a coerência do indivíduo quanto ao seu comportamento em sociedade e quanto à estrutura da sua personalidade. Para além dos traços, a TCC considera igualmente a importância das diferenças individuais para compreender a conceção que cada pessoa tem acerca de si, do trabalho e da vida. O contributo da teoria tipológica de Holland é marcante neste nível, por fornecer uma estrutura eficaz para compreender o conteúdo da personalidade do indivíduo e a forma como esta se organiza. Deste modo, é possível elucidar a forma como os indivíduos associam a sua personalidade e o trabalho e que carreira podem construir (Savickas, 2005).

Segue-se a adaptabilidade de carreira, ou seja, a prontidão do indivíduo para lidar com as tarefas de desenvolvimento vocacional, transições ocupacionais e traumas de trabalho. Este construto está relacionado com as estratégias de autorregulação utilizadas para propiciar a adaptação ao trabalho e a construção de carreira. Estas estratégias traduzem-se em comportamentos, atitudes e competências do indivíduo e demonstram a forma como a carreira se constrói (Savickas, 2005). A adaptabilidade tem quatro dimensões, nomeadamente a preocupação com a carreira, o controlo da carreira, a curiosidade e a confiança na carreira. A preocupação com a carreira diz respeito ao planeamento e organização da vida e do futuro, assim como consciência das escolhas a fazer, uma postura otimista e a procura de experiências promotoras de competências que sejam preparatórias para os desafios que se avizinham, estando presente uma crença de continuidade. Por sua vez, o controlo da carreira implica disciplina e conscienciosidade, autonomia e independência, de forma a que o indivíduo delibere e decida nas tarefas desenvolvimentais com responsabilidade, contrastando com a confusão e o evitamento das transições ocupacionais. A curiosidade na carreira pressupõe iniciativa na exploração de hipóteses a nível vocacional, implicando questionamento e gerando conhecimento sobre si e sobre o ambiente, contrastando com a ingenuidade, o irrealismo e a inexperiência. Finalmente, a confiança na carreira denota sentimentos de autoeficácia na realização de tarefas e resolução de problemas complexos, o que contribui para a autoaceitação e contrasta com a inibição do sujeito (Savickas, 2013).

Os temas de vida constituem-se como o terceiro nível de funcionamento do comportamento vocacional e complementam os dois anteriores, explicando o porquê do comportamento vocacional. Os temas de vida surgiram da teoria de desenvolvimento de carreira de Super, que defendia o trabalho como um modo de manifestar o Eu, através da expressão das preferências vocacionais e da implementação do seu autoconceito (Savickas, 2005). Explicitam as necessidades da pessoa, aquilo que tem vindo a tentar resolver e se constitui como um (re)conhecimento da sua própria sabedoria, que lhe permite direcionar a ação de acordo com os seus valores e necessidades (Savickas, 2011). Os temas de vida são constituídos pelas narrativas de vida e de carreira que revelam a idiosincrasia do indivíduo. A organização destas histórias em temas permite imprimir coerência e sentido de continuidade à narrativa de vida, facultando ao indivíduo uma perceção mais clara de si mesmo (Savickas, 2005).

Neste âmbito, importa também referir os interesses, que são uma ponte entre a pessoa e o seu ambiente, orientando-a de forma a satisfazer as suas necessidades, tendo os

interesses uma componente motivacional. Deste modo, e tendo em conta as preocupações da pessoa, criam-se as necessidades e, por sua vez, os interesses, que se constituem como a motivação para solucionar as necessidades. Paralelamente, existem os modelos de referência, também estas respostas para as necessidades do indivíduo (Savickas, 1995).

Segundo McAdams (2011), das narrativas resulta também a identidade, que também se interpreta através destas, na medida em que a pessoa se conta através das histórias acerca das suas vivências sociais (Savickas, 2011). Assim, a narrativa de identidade é uma história acerca do Eu e da sua construção, ou seja, acerca das mudanças que ocorreram no Eu ao longo do tempo. A construção da narrativa de identidade implica a existência de um sentimento de mudança pessoal, embora acompanhado pela incerteza dos seus resultados, inevitavelmente associada à reflexão (Savickas, 2011). Esta narrativa tem um autor, mas os acontecimentos e as pessoas que integram as suas experiências de vida constituem-se como coautores, sendo a identidade individual coconstruída (MacIntyre, 1981). A história contada pela pessoa indica dimensões de personalidade, o tema de vida e as questões de adaptabilidade de carreira (Savickas, 2005) e, ao escutá-la contada por si mesmo, o indivíduo relaciona o presente, o passado e o futuro e toma consciência dessa história, da sua identidade e dos significados que atribui, o que lhe fornece o conhecimento necessário para o auxiliar as suas escolhas (Savickas, 2015). Assim, a narrativa ganha coerência e ordem, implementando sentido à vida, intencionalidade à ação e confiança face aos desafios que implicam a construção desta narrativa e de si (Cardoso, 2012).

Para que tudo isto seja possível, é necessário o uso da linguagem, aspeto que assume especial relevância nesta teoria (Neuman & Nave, 2010), pelo seu contributo para a reflexão e consciência acerca da própria história. Assim, é possível considerar a linguagem como uma ferramenta para facilitar a atribuição de significado, potenciando a constituição do Eu e permitindo a construção da carreira subjetiva (Savickas, 2011).

Para além da influência do modelo de McAdams (1995) na TCC quanto à importância de contar o Eu ao longo da vida, importa referir que este foi também o primeiro autor a teorizar acerca das facetas que constituem o Eu, fundamentando-o de três formas diferentes - como ator, como agente e como autor, imprimindo coerência e continuidade à narrativa (Savickas, 2005; 2011). Na TCC, estas três facetas constituem-se como a base da construção de carreira (Savickas, 2013).

Na infância o indivíduo é um ator, desempenhando um papel social, integrado na comunidade, selecionando, de forma consciente, modelos que servem como referência. Estes modelos constituem-se como a primeira escolha consciente da

pessoa a nível de carreira, pelas suas características, imitadas por si desde a infância, fornecendo indicações acerca das soluções que a pessoa percebe para a sua preocupação central. Orientam o desenvolvimento de competências e de interesses (Savickas, 2013; 2015), servindo de referência na resolução dos seus problemas e contribuindo para lhe moldar a identidade, através da apropriação das suas características. Desta forma, compreender como são os modelos de referência do indivíduo permite aceder ao seu autoconceito, àquilo que este quer ser, ou que é (Savickas, 2011; 2013). Enquanto agente, este autorregula a sua adaptação a tarefas de desenvolvimento vocacional, a transições ocupacionais e a traumas de trabalho, questões relacionadas com a adaptabilidade de carreira, numa construção que é feita por influência externa da sociedade, em termos culturais e sociais. Eventualmente, esta pessoa torna-se autora da sua própria história, organizando-a de forma a compreender a razão dos acontecimentos, a ligação entre estes, dando-lhes significado (Savickas, 2013) e construindo assim a sua identidade (Savickas, 2015). Esta organização narrativa contém o já referido tema de vida. Também as memórias passadas são reconstruídas, de modo a guiarem o comportamento futuro (Savickas, 2013), na medida em que se constituem como uma reconstrução do passado que representa a pessoa no presente, a forma como lida com as situações, as suas convicções e a sua preocupação central (Savickas, 2011; 2015). Por sua vez, as projeções que a pessoa realiza acerca de potenciais “eus” no futuro revelam-se como possibilidades de resolver a necessidade demonstrada com o tema de vida (Cardoso, 2012), visto que os interesses profissionais se relacionam com a procura de soluções que lhe faltaram na infância (Savickas, 1995).

Posto isto, é perceptível que na TCC a conceção de carreira não se relaciona tanto com a maturação das estruturas internas da pessoa, mas com o desenvolvimento em contexto. A carreira é percebida não em termos da evolução do indivíduo no trabalho, mas como uma narrativa acerca da sua vida laboral, em que importa construir o Eu e, conseqüentemente, essa narrativa. Desta forma, é importante que a pessoa possa aplicar o seu autoconceito vocacional no emprego, desempenhando os papéis em que se sente melhor, sendo esta uma parte integrante da construção de carreira, estimulada pelas tarefas de desenvolvimento vocacional (Savickas, 2002).

2. Life Design Counseling

Com base na TCC, surge o Life-Design Counseling for Career Construction (adiante LDC), uma intervenção de carreira desenvolvida por Savickas (2011) que utiliza a psicologia narrativa para auxiliar os indivíduos a contarem a sua história, potenciando a compreensão acerca da mesma, assim como as noções de coerência e continuidade (Savickas, 2011; 2013). Assim, parte-se do princípio que a partilha dos episódios da vida da pessoa – micronarrativas – se constitui como um processo de significação de si e das circunstâncias, que pressupõe aprendizagens e mudanças complexas e profundas, promotoras de equilíbrio (Savickas, 2011) e de organização da narrativa pessoal (Savickas, 2013). Considerando os contributos da teoria em causa, nesta abordagem de intervenção é fulcral atentar na construção progressiva da trajetória de vida da pessoa, que inclui a sua carreira (Savickas, et al., 2009), compreendendo-a sempre do ponto de vista de quem a vive (Peavy, 2004).

Integrada no LDC está a entrevista de construção de carreira (Career Construction Interview; CCI; Savickas, 1989), desenvolvida exatamente em torno desta partilha de micronarrativas (Savickas, 2013). É uma entrevista semiestruturada e tem como objetivo a construção de significado por parte do entrevistado, de forma a estabelecer juízos e intenções e orientar a ação de acordo com as conclusões a que chega com o apoio do psicólogo. Após esta entrevista, seguem-se duas sessões que têm como objetivo analisar a atribuição de significado daquele indivíduo, que é ajudado a compreender quais as suas necessidades e problema central a resolver na sua vida e a decidir quais os objetivos a definir para conseguir fazê-lo (Cardoso, Silva, Gonçalves & Duarte, 2014b). Assim, o entrevistado é guiado na reflexão acerca das suas experiências passadas e preocupações presentes (Savickas, 2015), num processo com cinco fases, nomeadamente, a construção, a desconstrução, a reconstrução, a coconstrução e a ação. Na fase de construção, procura compreender-se quem é o indivíduo em causa enquanto ator, agente e autor, acedendo, para esse fim e respetivamente, aos conteúdos dos seus modelos de referência, interesses, lemas de vida e primeiras memórias (Savickas, 2013). Na desconstrução, a fase que se segue à construção, e tal como o nome indica, o psicólogo auxilia a pessoa a desconstruir ideias erradas e limitativas, demonstradas através das histórias narradas, tendo por objetivo a abertura de novas possibilidades. Na reconstrução, reorganiza-se a narrativa da pessoa a partir da aquisição que esta realizou dos seus significados, reconhecendo o enredo ocupacional, o tema de vida e a evolução da pessoa ao longo da história. Ao compreender as preocupações da pessoa, devem trabalhar-se as soluções para as

mesmas no papel de empregos. Seguidamente deve acontecer a coconstrução, em que se trabalha o retrato construído em conjunto com a pessoa, com o estabelecimento de prioridades e de significados e a perspetiva de novas oportunidades e opções. Existe, contudo, espaço para correções do mesmo, para que este se possa aplicar no futuro. Finalmente, este trabalho é levado para a ação, com a pessoa a comportar-se de acordo com as intenções fundamentadas anteriormente, alterando a sua vida (Savickas, 2013).

3. A mudança do cliente na perspectiva dos momentos de inovação

Um dos modos de compreender o processo de mudança no LDC é através da perspectiva dos momentos de inovação. Tal como a TCC, este modelo baseia-se numa perspectiva narrativa de construção humana de significados e auxilia a compreensão do nível de mudança do indivíduo (Cardoso et al., 2014a). Segundo este modelo, os Momentos de Inovação (Innovative Moments) são momentos do diálogo terapêutico em que o cliente introduz novos modos de pensar, sentir ou comportar-se. Estas novidades assumem-se como um contraste com o padrão problemático que caracteriza o funcionamento da pessoa (Gonçalves et al., 2011b). A sua ocorrência pode ser espontânea ou resultar direta ou indiretamente da intervenção do terapeuta, através de pedido expresso neste sentido ou como resultado de uma pergunta ou interpretação (Bohart & Tallman, 2010).

A narrativa individual transforma-se como resultado do surgimento destes momentos inovadores (Cardoso et al., 2014a), que vários estudos apontam ser preditor de bons resultados da intervenção (citados por Cardoso et al., 2014b). Estes momentos podem ser de cinco tipos diferentes - ação, reflexão, protesto, reconcetualização e de mudança. Os momentos de inovação de ação, de reflexão e de protesto incluem dois subtipos, o subtipo I e o subtipo II (Gonçalves et al., 2012).

Os momentos inovadores de ação, tal como o nome indica, dizem respeito a ações ou comportamentos específicos que confrontam a narrativa problemática do indivíduo e que este relata em contexto terapêutico. Os momentos inovadores de reflexão acarretam novas perspectivas da narrativa, denotadas através de sentimentos ou pensamentos. O subtipo I de reflexão é caracterizado por pensamentos ou sentimentos que contrastam com a própria narrativa problemática ou uma nova forma de compreensão da mesma e das repercussões desta na sua vida. Por seu turno, no subtipo II surge a comparação entre o seu Eu no passado e no presente, com a exploração de como e porquê se desenvolveu a mudança em si. Quando ocorrem ações ou pensamentos que entram em confronto com a narrativa problemática e os seus princípios, surgem os momentos de inovação de protesto. No caso de serem do subtipo I, implicam o assumir uma posição crítica perante a sua narrativa problemática ou mesmo perante aqueles que com ela se relacionam e de alguma forma a reforçam. Sendo de tipo II, o indivíduo assume novas posições contra a problemática, de forma assertiva e demonstrando autodeterminação. Os momentos de reconcetualização são os mais complexos, por implicarem três facetas do Eu (no passado, com uma faceta problemática; no presente, com uma faceta mais ajustada e, finalmente, uma

metaposição a partir da qual se descreve a mudança). Envolvem o entendimento da ocorrência de uma mudança e dos processos que lhe são inerentes. Finalmente, os momentos inovadores de mudança pressupõem que ocorram transformações efetivas na narrativa do indivíduo, que começa a desenvolver novos planos, novos objetivos e atividades a realizar de acordo com a transformação ocorrida na sua vida. Esta projeção futura reflete as novas competências e formas de pensar adquiridas ao longo do processo terapêutico (Gonçalves et al., 2012).

Tudo indica que os momentos de inovação de reflexão, protesto e ação de subtipo I são mais frequentes no início da intervenção, visto que se constituem como o início da mudança, existindo por parte do indivíduo distanciamento face ao problema. Normalmente numa fase intermédia do processo, a compreensão o indivíduo acerca da sua narrativa problemática aprofunda-se e nota-se mais claramente a intenção de mudar. Ocorrem então os momentos inovadores supracitados, mas já na forma do subtipo II, e também os momentos de reconcetualização, indicando a existência e desenvolvimento de uma nova representação de si e de novos planos futuros. Após estes IM, ocorrem os momentos de inovação de mudança, sendo que será a reconcetualização a permitir a consolidação da transformação, por facilitar a organização da narrativa, fornecendo-lhe coerência (Cardoso et al., 2016a; Gonçalves et al., 2009). Se não surgirem momentos de reconcetualização, a mudança não é sustentada e a intervenção não é considerada bem-sucedida (Cardoso et al., 2014b).

Tal como já foi referido, para avaliar os IM foi desenvolvido o Sistema de Codificação de Momentos Inovadores (Innovative Moments Coding System, IMCS; Gonçalves et al., 2011a). Também foi desenvolvido o Sistema de Codificação de Retorno ao Problema (Return to Problem Coding System, adiante RPCS; Gonçalves et al., 2011b), que permite a identificação de momentos de ambivalência. A ambivalência caracteriza-se pela resistência à mudança, resultante do conflito entre as posições internas do indivíduo, que possui uma voz interna que o impele à mudança e outra que o sustem (Arkovitz & Engle, 2007; Gonçalves et al., 2011b). Os momentos de ambivalência revelam-se durante o diálogo terapêutico quando são elaborados momentos de inovação, regressando logo de seguida à narrativa problemática (Cardoso, Silva, Gonçalves & Duarte, 2014a; Gonçalves et al., 2009). Este regresso é expresso pela desvalorização ou banalização das novidades que o indivíduo se apercebe estarem a surgir no seu funcionamento ou pela negação da ideia de mudança. Deste modo, quando surge uma inovação, o indivíduo rejeita o sentimento de contradição interior e refugia-se na narrativa vigente, que lhe proporciona estabilidade interna e coerência. Estes momentos são marcadores de retorno ao

problema (Return to the Problem Markers; Gonçalves et al., 2011b). A ambivalência costuma ocorrer ciclicamente durante as intervenções, diminuindo o potencial de mudança implicado na existência dos momentos de inovação (Ribeiro et al., 2015). Em casos que não são bem-sucedidos, a frequência de momentos de ambivalência é significativa (Gonçalves et al., 2011a). Ou seja, a ambivalência evolui de forma diversa consoante o sucesso ou insucesso dos casos, isto é, a sua persistência é mais comum em casos que não são bem-sucedidos (Cardoso et al., 2016a). Para além disso, existe a hipótese de a mesma situação se verificar sobretudo em casos em que, para além das dificuldades vocacionais dos indivíduos, existam narrativas problemáticas dominantes (Cardoso et al., 2016a).

4. A investigação no âmbito do *Life Design Counseling*

A investigação no âmbito do LDC tem demonstrado a eficácia do mesmo (Cardoso, Silva, Gonçalves & Duarte, 2014a), quer quando se processa individualmente (Cardoso et al., 2014a, 2014b, 2016a, 2016b; Refhuss et al., 2011), quer quando é em grupo (Cardoso et al., 2017; DiFabio & Maree, 2011; Obi, 2015).

As diferentes investigações neste âmbito demonstram a evolução dos participantes em intervenções de LDC em dimensões importantes, tais como a nível da identidade vocacional (Schmidt & Callan, 1992), certeza vocacional (Obi, 2015; Cardoso et al., 2016a; Cardoso et al., 2017) e adaptabilidade de carreira (Janeiro, Mota & Ribas, 2014), contribuindo igualmente para o bem-estar e saúde mental destes (Herr, 1989).

Para compreender a forma como o indivíduo reconstrói significado e muda ao longo do processo de aconselhamento, alguns estudos, como os de Cardoso e colaboradores (2014a; 2014b; 2016a) basearam-se no modelo de IM (Gonçalves et al., 2011a), cuja descrição consta no capítulo anterior desta tese. Considerando este modelo, estes estudos utilizaram, de forma pioneira, o Modelo de Momentos de Inovação (Innovative Moments Model, adiante IMM; Gonçalves, Matos & Santos, 2009) e o IMCS (Gonçalves et al., 2011b). Estas metodologias permitiram aceder ao padrão de inovação da narrativa e à ambivalência dos sujeitos envolvidos no LDC (Cardoso, et al., 2014b.)

Em três dos estudos aqui considerados (Cardoso et al., 2014a; 2014b; 2016a), a evolução da elaboração da narrativa aconteceu de acordo com o que seria expectável e cumprindo os objetivos de cada sessão. Nas intervenções existiu um aumento gradual de inovação no discurso dos indivíduos, caracterizado fundamentalmente por ciclos de momentos de inovação de ação, protesto e reflexão. Este padrão evolutivo é semelhante ao indicado nas investigações em psicoterapia (Mendes et al., 2011), ou seja, elaboração cumulativa de momentos de inovação conduziu a mudanças mais importantes e à transformação da narrativa (Gonçalves & Ribeiro, 2012). Os momentos de inovação supracitados surgiram em especial no início do processo, constituindo-se como as primeiras formas de elaboração narrativa dos indivíduos, tal como também se verifica em psicoterapia (Gonçalves et al., 2009). Os momentos de inovação de reflexão foram os que registaram maior saliência em todas as sessões, aumentando gradualmente ao longo do tempo. Mais uma vez, nos estudos de Cardoso e colaboradores (2014a, 2014b), verificou-se o mesmo padrão que ocorre em casos

bemsucedidos de psicoterapia (Mendes et al., 2011), com a evolução de momentos de inovação de reflexão e de protesto de subtipo I para subtipo II ao longo da intervenção.

Em nenhum dos estudos aconteceu a elaboração de momentos de inovação de reconcetualização e de mudança. Os autores colocam a hipótese de que tal poderá ter acontecido por não existir a necessidade de reconcetualização para efetivar a mudança em contexto de aconselhamento vocacional. Assim, pode ser o caso de os outros momentos (ação, reflexão e protesto) serem suficientes para esse efeito (Cardoso et al., 2014b), até porque, à semelhança do que acontece em psicoterapia, poderá ser necessário tempo para que a reconcetualização aconteça (Gonçalves et al., 2009), o que não seria possível nestas intervenções (Cardoso et al., 2014a, 2014b, 2016a). Esta hipótese vai de encontro ao estudo de Cardoso (2012), em que a reconcetualização surgiu apenas no follow-up. Ademais, a reflexão do tipo II parece ser o momento inovador mais importante para a mudança em intervenções deste âmbito, antecipandose à reconcetualização (Cardoso et al., 2014b).

A diferença assinalada entre estes estudos relaciona-se com a ambivalência. Tanto no estudo de 2014b como no de 2016a, a ambivalência esteve presente, mas de forma pouco significativa. O mesmo não se verificou no estudo de 2014a, em que esta ocorreu mais significativamente. Estes resultados poderão relacionar-se com a existência de uma narrativa dominante no estudo em que o indivíduo demonstrou mais resistência à inovação e à mudança, aspeto que não se verificou nos outros dois estudos (Cardoso et al., 2016a). Esta conclusão é corroborada pelas conclusões de autores como Masdonati, Perdrix, Massoudi e Rossier (2013) que indicam que em narrativas caracterizadas por temas saturados, a intervenção é menos eficaz.

Concluindo, os três estudos confirmam que o IMCS efetivamente se constitui como uma metodologia adequada ao estudo da mudança em LDC, visto ter-se verificado em todos uma evolução positiva, à semelhança do que ocorre em casos bemsucedidos de psicoterapia (Mendes et al., 2011).

Para além da utilização das metodologias supracitadas, é importante assinalar outro estudo de Cardoso e colaboradores (2016b) que, com o mesmo objetivo, isto é, compreender o modo como os clientes constroem significado, utilizou outra metodologia, nomeadamente entrevistas de Interpersonal Process Recall (Kagan, 1975). Através deste método, que se demonstrou adequado, pretendeu-se conhecer as operações do cliente, as suas experiências e a sua mudança ao longo do processo de LDC. Para além disso, a investigação tinha como objetivo averiguar se a construção de significado ao longo do LDC poderia ser explicada adequadamente pela microteoria das operações do cliente, da autoria de Watson e Rennie (1994).

Neste estudo foi analisada a segunda sessão de aconselhamento por se considerar ser esta a mais relevante para este efeito (Cardoso et al., 2016b). A razão prende-se com a investigação que assinala esta sessão como aquela em mais se promove a autodescoberta do cliente, a consciência de si e o sentido de conexão e direção. Ou seja, esta sessão constitui-se como a mais importante para a construção de identidade narrativa e para a inovação da narrativa (Cardoso et al., 2016a; Cardoso et al., 2016b).

As conclusões deste estudo confirmaram a hipótese de que as operações realizadas pelo cliente para construir significado seguem uma sequência semelhante à explanada na microteoria da mudança do cliente. Nesta teoria, o processo de mudança que decorre ao longo das sessões é caracterizado por atividades que ocorrem, em simultâneo, ao longo das sessões. Ainda que sejam tratadas sequencialmente, estas surgem numa progressão não linear. Assim, os clientes realizam operações de nível de elaboração mais básico, nomeadamente a representação simbólica da sua experiência e o autoexame reflexivo, que permitem o surgimento de operações mais complexas e que promovem a continuidade e coerência da narrativa, nomeadamente chegar a novas conclusões e rever o Eu. As representações simbólicas das experiências caracterizam-se pelas tentativas, por parte do cliente, de articular e expressar adequadamente a sua perceção do mundo que o rodeia, tal como dos seus sentimentos, crenças, valores e necessidades. Esta descrição é significativa para quem a realiza, até porque contribui para o maior conhecimento acerca da sua experiência pessoal. O autoexame reflexivo implica um posicionamento crítico face às próprias experiências, que anteriormente não seria possível, e passa a ser pelas questões que o próprio coloca a si mesmo e pelas conclusões a que chega ao longo deste processo (Larsen, Flesaker & Stege, 2008; Watson & Rennie, 1994).

Os resultados provenientes destas duas operações permitem que surjam as operações mais complexas. Assim, e após realizar estas operações de nível de elaboração básico, o cliente chega a novas conclusões, através da significação do seu comportamento, do comportamento dos outros e das situações, o que contribui para a adoção de uma nova perspetiva. Esta transformação gradual de si permite que o cliente se reveja e se critique, assumindo o controlo e responsabilidade em relação a si mesmo e chegando a novas formas de ser e de se comportar (Larsen, Flesaker & Stege, 2008).

Segundo o estudo de Cardoso e colaboradores (2016b), esta progressão do cliente é consistente com o processo de mudança em LDC, visto que ocorrem tentativas por parte do cliente de organizar as suas micronarrativas, refletindo acerca das mesmas e das suas necessidades, valores e crenças. Estas operações permitem evoluir para a

revisão de si, pela formulação de novos modos de agir e de ser que, neste caso, se podem expressar em planos futuros relacionados com a carreira (Savickas, 2015). É de referir ainda que a progressão de operações ao longo das sessões, relatada por Watson e Rennie (1994) se verificou no estudo em causa (Cardoso et al., 2016b), ou seja, verificaram-se flutuações na ocorrência de operações de nível de elaboração básico e de nível de elaboração complexo, tendo o cliente regressado a operações de nível de elaboração básico de modo a auxiliar a realização de operações de nível de elaboração complexo e a elaboração também mais complexa da narrativa (Cardoso et al., 2016b).

Estudo empírico

1. Método

1.1. Objetivos do estudo

Na linha dos estudos descritos sobre a mudança do cliente em intervenções LDC, também o presente estudo pretende compreender a eficácia e o processo de mudança nas mesmas. Contudo, este estudo acrescenta novidades aos anteriormente realizados. É utilizada uma abordagem hermenêutica para revelar a mudança de significado ao longo das sessões. Esta abordagem será utilizada de forma a compreender a expectável mudança do indivíduo após a intervenção.

Segundo Machado (1991), a palavra “hermenêutica”, derivada da palavra grega *hermēneutikē*, e constitui-se como a “arte de interpretar” (p. 214). Diz respeito a um modo de compreender e enfatiza o poder da linguagem, que permite expressão o pensamento, por esta ter capacidade para alterar a vida humana. A hermenêutica debruça-se sobre a ligação entre a palavra e o pensamento, rumo à compreensão do outro (Silva, 2009).

Assim, a abordagem hermenêutica permite identificar a existência de uma relação de causalidade entre o desenrolar da intervenção de aconselhamento de carreira e as mudanças ocorridas no indivíduo, bem como as possíveis explicações, externas à intervenção, dessas mudanças. Do mesmo modo, intenta compreender, em caso de ocorrência de mudança, quais os processos que a mediaram. Para esse efeito, nesta abordagem são utilizadas medidas de avaliação, tanto qualitativas, como quantitativas. As medidas quantitativas serão aplicadas no início e final da intervenção para avaliar a eficácia da mesma. Em suma, para avaliar o processo utilizam-se medidas qualitativas e quantitativas no final de todas as sessões, o que permite apreciar a percepção do cliente sobre a mudança (Elliot, 2002). Assim, ao contrário do estudo anterior (Cardoso et al., 2016b), que só havia considerado a segunda sessão, estudam-se as operações da cliente em todas as sessões. Deste modo, espera-se obter evidência empírica adicional acerca do processo de mudança no LDC e, assim, contribuir para práticas fundamentadas.

A análise da eficácia da intervenção guia-se pelas seguintes hipóteses e questões de investigação:

- a) o LDC é eficaz?
- b) O LDC promove a identidade vocacional, a adaptabilidade na carreira e a certeza vocacional da participante?

Será igualmente desenvolvida uma análise do processo de intervenção, com recurso à percepção da participante acerca daqueles que considerou serem os momentos significativos da intervenção e dos tipos de elaboração utilizadas para

construir significado. Assim, à semelhança do que já tinha ocorrido no estudo de Cardoso e colaboradores (2016b), serão analisadas as operações realizadas pela cliente ao longo das três sessões. Para nortear esta análise, intenta-se responder às questões de investigação:

- c) quais as operações da participante ao longo das três sessões de LDC?
- d) na perspetiva da participante, quais os momentos significativos em cada uma das sessões de LDC?

As questões relativas à eficácia da intervenção permitem ainda a elaboração das seguintes hipóteses:

H1: É expectável que a intervenção de LDC seja eficaz.

Esta hipótese fundamenta-se nos resultados da investigação envolvendo intervenções de carreira individuais (Refhuss, et al., 2011; Cardoso et al., 2014a; 2014b; 2016a; 2016b) e em grupo (DiFabio & Maree, 2011; Obi, 2015; Cardoso et al., 2017).

H2: É expectável que a intervenção de LDC promova a identidade vocacional, a adaptabilidade de carreira e a certeza vocacional da participante.

Esta hipótese fundamenta-se nos objetivos da intervenção, focados na promoção da identidade narrativa, de modo a facilitar a construção de planos de carreira. É ainda sustentada pela investigação que evidencia o papel das intervenções de carreira na promoção de certeza vocacional, identidade vocacional (Obi, 2015; Cardoso et al., 2016a; Cardoso et al., 2017) e adaptabilidade de carreira (Janeiro, Mota e Ribas, 2014).

H3: É expectável que a intervenção de LDC contribua para a saúde mental da participante.

Esta hipótese fundamenta-se em estudos que evidenciam o contributo do aconselhamento de carreira para o bem-estar e saúde mental dos clientes (Herr, 1989).

Serão introduzidas duas medidas personalizadas dos resultados, nomeadamente o Personal Questionnaire e os Aspetos Úteis da Terapia, explorados adiante neste trabalho.

1.2. Participantes

1.2.1. Cliente

A entrevistada foi uma jovem de 15 anos, estudante do 9º. ano de escolaridade. O pedido de ajuda relacionava-se com a indecisão entre uma carreira relativa ao desporto ou um percurso na área da matemática. A jovem e os seus pais deram o seu consentimento para participar neste estudo.

1.2.2. Psicólogo

O psicólogo foi um homem, com larga experiência na prática do aconselhamento de carreira.

1.2.3. Entrevistadora IPR

A entrevistadora na avaliação das operações da cliente ao longo da intervenção foi a autora do presente estudo, estudante de mestrado em Psicologia da Educação. A prática nesta metodologia baseou-se no estudo de literatura de referência (Larsen, Flesaker & Stege, 2008).

1.2.4. Juízes

A equipa de juízes foi constituída por três elementos. A primeira juíza foi a entrevistadora e segunda juíza foi uma psicóloga clínica. Ambas se familiarizaram com as categorias e subcategorias em causa, tal como com a teoria que lhes está subjacente, através do estudo das mesmas. O terceiro juiz, e auditor, foi o profissional que realizou as sessões de LDC.

1.3. Instrumentos

Os instrumentos de avaliação psicológica utilizados, cuja descrição se segue, foram aplicados no início e no final da intervenção, tal como no final de cada sessão.

A Career Adapt-Abilities Scale-Portuguese (CAAS – portuguese form; Duarte et al., 2012) trata-se da adaptação portuguesa da Career Adapt-Abilities Scale, de Savickas e Porfelli (2012), instrumento baseado na teoria de construção de carreira de Savickas (2005). Tal como a original, a adaptação portuguesa é uma escala que avalia a adaptabilidade na carreira, através de quatro subescalas que avaliam cada uma das dimensões deste constructo, nomeadamente (1) preocupação com o planeamento do futuro, (2) curiosidade acerca de si e da estrutura das oportunidades, (3) controlo sobre a sua vida e (4) confiança perante os desafios da carreira. Cada subescala é constituída por sete itens. Para cada um dos itens existem cinco opções de resposta: “muito pouco”, “pouco”, “razoavelmente”, “bastante” e “muito”. Ainda que a consistência interna da escala portuguesa seja inferior à consistência interna da escala original, no seu total ($\alpha=.90/ \alpha=.92$) e nas subescalas (preocupação $\alpha = .76/ \alpha = .83$; controlo $\alpha = .69/ \alpha = .74$, curiosidade $\alpha = .78/\alpha = .79$, confiança $\alpha = .79/ \alpha = .85$, todos os valores são bons ou excelentes e, segundo a análise confirmatória de fatores, a escala portuguesa possui um bom índice de ajustamento dos dados ao modelo teórico (Duarte et al., 2012).

A Escala de Identidade Vocacional (Santos, 2010), adaptação portuguesa da Vocational Identity Scale (VIS; Holland, Daiger & Power, 1980) avalia, tal como o nome indica, o construto identidade vocacional, ou seja, a clareza de objetivos, interesses, personalidade e talentos por parte de um indivíduo (Holland, Daiger & Power, 1980). É constituída por 18 itens de verdadeiro/falso, sendo que quanto maior for a pontuação, maior é o nível de identidade vocacional. A adaptação portuguesa revelou-se adequada ($\alpha = .85$ ou $\alpha = .89$) (Santos, 2010).

O mesmo autor desenvolveu também a Vocational Certainty Scale (VCS; Santos, 2007), um instrumento que avalia a certeza vocacional. Através de quatro itens numa escala tipo Likert de 6 pontos, em que 1 corresponde a “discordo inteiramente” e 6 a “concordo inteiramente”, a certeza vocacional é quantificada, sendo que, quanto maior a pontuação, maior a certeza vocacional do indivíduo. O instrumento demonstrou possuir boa consistência interna ($\alpha = .85$) aquando da sua aplicação numa amostra de adolescentes (Santos, 2007).

O Outcome Questionnaire-45 (OQ-45; Lambert et al., 1996; Machado & Fassnacht, 2014) é um instrumento de autorrelato e diz respeito à avaliação de resultados em contextos de saúde mental. É especialmente útil na análise das mudanças ocorridas em processos terapêuticos. O OQ-45 é constituído por três subescalas: “angústia em relação aos sintomas” (SD), “relação interpessoal” (IR) e “papel social” (SR). A subescala IR avalia o funcionamento a vários níveis interpessoais – funcionamento com a família, com amigos, com namorada/o, enquanto a subescala SR tem em conta diferentes contextos como o trabalho, a escola ou mesmo contextos de lazer. Estas subescalas compreendem 45 itens, numa escala de 5 pontos tipo Likert, variando de 0 (“nunca”) a 4 (“sempre”). A cotação varia entre 0 a 180, sendo que quanto mais alto o resultado final, maiores os níveis de angústia e mais pobre o funcionamento. Em termos de consistência interna, o OQ-45 original demonstra ser um bom instrumento, visto que, quando aplicado em diferentes amostras manteve valores satisfatórios ($\alpha > .9$). A adaptação portuguesa do instrumento também é adequada (alfa de Cronbach entre .70 e .92), ainda que o mesmo não ocorra particularmente com a subescala SR, que revela uma consistência interna insatisfatória. O valor do ponto de corte é de 62 na escala total (Machado & Fassnacht, 2014).

As medidas que a seguir se apresentam visaram avaliar o processo de mudança da cliente através da identificação dos momentos significativos da intervenção a partir da perspetiva da cliente.

O Formulário – Aspetos Úteis da Terapia, versão reduzida é uma adaptação portuguesa realizada por Sales e colaboradores (2007) do instrumento Helpful Aspects

of Therapy Form (HAT, Llewelyn, 1988). Esta medida qualitativa, a ser preenchida pelo cliente no final de cada sessão, pede a descrição dos acontecimentos da sessão que este percebeu como os que mais o ajudaram, tal como a utilidade destes. De modo complementar, e recorrendo a uma escala tipo *Likert* de 5 pontos, em que 1 – não ajudou nada e 5 – ajudou muitíssimo, o cliente avalia em que medida os acontecimentos identificados o ajudaram. A última questão do instrumento solicita a identificação de algum aspeto que possa ser considerado um entrave ou de algum modo negativo para o cliente ou para o seu progresso na terapia, contando igualmente com uma escala tipo *Likert* de 5 pontos, em que 1 – nada negativo e 5 – extremamente negativo, que ilustre a vivência desse acontecimento, em caso afirmativo, e com um pedido de descrição do mesmo. Deste modo, este instrumento permite aceder à identificação e descrição dos momentos significativos da terapia para o cliente (Sales et al., 2007).

O Personal Questionnaire (PQ; Elliott, Mack & Shapiro, 1999) é uma medida personalizada que avalia as mudanças relacionadas com as dificuldades psicológicas sentidas pelo indivíduo avaliado (Elliott et al., 2016). De acordo com estes autores, o PQ é passível de ser utilizado em diversos contextos de investigação, como é o caso da investigação com estudos de caso, recorrendo à abordagem hermenêutica (e.g. Elliott et al., 2009). Assim, o indivíduo deverá descrever, pelas suas próprias palavras, no formulário do PQ o(s) problema(s) que o levou a procurar ajuda através da intervenção. Ao terminar a lista de problemas, o cliente deverá classificar cada um dos problemas identificados, numa escala de 1 a 7, de acordo com o incómodo que lhe causa (1: Não é problema; 2: O problema preocupa muito pouco; 3: O problema preocupa pouco; 4: O problema preocupa moderadamente; 5: O problema preocupa muito; 6: O problema preocupa bastante; 7: O problema preocupa imenso). A aplicação do instrumento a uma amostra portuguesa demonstrou que este possui boa consistência interna ($\alpha = .80$).

O Interpersonal Process Recall (IPR; Kagan, 1975) constitui-se como um método qualitativo que permite aceder às experiências de um sujeito, na sua interação com um profissional, em contexto psicoterapêutico ou de aconselhamento (Larsen, Flesaker & Stege, 2008). Assim, as sessões em que o cliente participou são filmadas e posteriormente visualizadas em contexto de entrevista. É-lhe pedido que se foque nas experiências internas que vivenciou nas sessões reproduzidas (Elliot, 1986), enfatizando-se, deste modo, o processo em causa e não o conteúdo destas experiências. Assim, o cliente assume a postura de observador (Kagan, 1984) e é auxiliado a explorar a ocorrência e a flutuação dos seus pensamentos, sentimentos e sensações, tal como o significado que, naquela altura, lhes atribuiu (Larsen, Flesaker

& Stege, 2008). Segundo vários autores, como Elliot (1986) e Rennie (1990), para que a recordação por parte do cliente seja facilitada e para minimizar possíveis influências sobre que é recordado, as entrevistas de IPR deverão ser realizadas até 48 horas após as sessões.

Este método revela-se vantajoso, na medida que o vídeo se constitui como um apoio que fornece pistas que instigam o surgimento de recordações, o que possivelmente não ocorreria de outro modo. Pelo tempo que é disponibilizado para explorar essas recordações, fornece igualmente uma boa oportunidade de articular uma experiência que é complexa e que, deste modo, será compreendida de forma mais aprofundada, contrariando a elaboração de generalizações com menos utilidade (Larsen, Flesaker & Stege, 2008).

Foram realizadas três entrevistas de IPR, sendo cada uma referente às sessões de LDC. As entrevistas realizaram-se cerca de dois meses após as sessões de LDC. A participante foi informada de que o objetivo das entrevistas seria o de explorar a sua experiência de momentos significativos ao longo das sessões realizadas anteriormente. Cada entrevista teve a duração de cerca de 45 minutos e todas foram filmadas, com o consentimento da participante e dos seus pais, tendo sido posteriormente realizada a transcrição integral das sessões, para efeito de análise de dados.

1.4. Procedimento

1.4.1. Recrutamento

A cliente solicitou apoio ao nível do aconselhamento de carreira ao psicólogo que realizou a intervenção, durante o mês de maio de 2017. A iniciativa foi sua e não dos pais, evidenciando o elevado nível motivacional para lidar com o problema de carreira vivido.

1.4.2. Codificação e análise dos dados qualitativos

A análise dos dados da IPR realizou-se com base na transcrição das entrevistas. Para tal, consideraram-se os relatos da participante acerca da sua experiência subjetiva, que foram analisados qualitativamente. A análise seguiu o processo *top-down*, ou seja, conduzido pela teoria.

Assim, cada um dos juízes procedeu à leitura das transcrições, de modo a familiarizar-se com o seu conteúdo, seguindo-se a seleção de excertos que consideraram pertinentes. Seguidamente, os excertos destacados foram discutidos pelas juízas e selecionados consensualmente. Após esta seleção, cada um dos juízes analisou tematicamente os excertos em causa, catalogando-os de acordo com as

categorias pré-definidas de acordo com a microteoria de operações do cliente (Watson & Rennie, 1994). Após esta categorização, os juízes compararam e discutiram os seus resultados, de modo a alcançarem um consenso quanto à pertença de cada excerto a categorias. Finalmente, o terceiro juiz examinou a categorização resultante deste consenso.

Para a medida dos aspetos úteis da intervenção realizou-se apenas a descrição dos relatos da cliente. Não foi possível proceder a uma análise mais completa por se tratar de um estudo de caso. Assim, os resultados obtidos visam complementar os do IPR, bem como os do estudo da eficácia da intervenção.

2. Resultados

Para estudar a eficácia desta intervenção foram calculados os resultados Z_{sc} ($Z_{sc} = X - M_n / DP_n$), propostos por Brown (2015) e o Reliable Change Index ($RCI = x_2 - x_1 / s_{diff}$), definido por Jacobson e Truax (1991). Quanto ao RCI, é de notar que se consideram os valores iguais ou superiores a 1.96 como indicadores de ocorrência de mudanças significativas (Jacobson & Truax, 1991).

Nos casos dos resultados do CAAS, OQ-45, ECV e VIS, o critério foi calculado através da média e do desvio-padrão dos resultados de amostras normativas de populações não clínicas de adultos portugueses. Por seu turno, o critério de mudança para a ECV e a VIS foi calculado através da média e desvio-padrão dos resultados de estudantes do ensino secundário, em congruência com o perfil sociodemográfico da participante. Finalmente, relativamente aos resultados referentes ao PQ, foi considerada a recomendação que indica que uma mudança significativa deve ser justificada por uma diferença de 1,5 pontos, no mínimo, entre o pré-teste e o pós-teste (Elliott et al., 2016).

No que diz respeito à certeza vocacional, a participante evoluiu de uma perceção negativa no início da intervenção para uma perceção positiva, após as três sessões (pré-teste: z_{cs} score = - 3,21, abaixo do resultado médio da norma do grupo; pós-teste: z_{cs} score = 3,87; $RCI = 7,08$). Quanto à identidade vocacional, avaliada pela VIS, também se registou uma evolução significativa desde o início da intervenção (pré-teste: z_{cs} score = 1,92; pós-teste: z_{cs} score = 0,1; $RCI = 2,75$). Na adaptabilidade de carreira, tanto os resultados globais como os parciais, referentes às dimensões de preocupação, controlo, curiosidade e confiança assinalam progressão por parte da participante (préteste global: z_{cs} score = 136,46, pós-teste: z_{cs} score = 207,62, $RCI = 159,10$; preocupação: pré-teste z_{cs} score = 27,75, pós teste z_{cs} score = 41,93, $RCI = 26,24$; controlo: pré-teste z_{cs} score = 11,82, pós-teste: z_{cs} score = 42,43, $RCI = 38,88$; curiosidade: pré-teste z_{cs} score = 34,19, pós-teste: z_{cs} score = 45,51, $RCI = 17,07$; confiança: pré-teste z_{cs} score = 42,06, pós-teste: z_{cs} score = 53,60, $RCI = 17,80$). No PQ, que se centrava na indecisão na escolha entre uma carreira ligada ao desporto ou à matemática, os resultados indicam que esta indecisão diminui significativamente, visto que a diferença de resultados no pré-teste e no pós-teste é de 4 pontos, bastante superior aos recomendados 1,5 (Elliott et al., 2016). Para além disso, e em consonância com estas considerações, o $RCI = - 4,5$, indicando que a cliente perceciona uma diminuição do seu problema, por comparação à perceção que vigorava no início da intervenção.

Quanto ao OQ-45, as diferenças assinaladas entre o pré-teste e o pós teste, na globalidade e em cada uma das dimensões, não são significativas, considerando que na escala total se deveria verificar uma alteração de pelo menos 15 pontos, tal como pelo menos 12 pontos na subescala SD, 8 pontos na subescala IR e 7 pontos na subescala SR, o que não acontece (Machado & Fassnacht, 2014). Os resultados de Z reforçam esta evolução não significativa do *distress* da cliente (pré-teste: z_{cs} score = - 0.62; pós-teste: z_{cs} score = - 0.41).

Tabela 1. Avaliação dos resultados do cliente no pré-teste e no pós-teste

Instrumentos	Intervalo	Pré-teste	Pós-teste	Resultados normativos	
				M	DP
ECV	1-24	6	21*	18.44	3.87
IV	0-18	4	11*	11.38	3.84
CAAS		75	112*	4.04	0.52
Preocupação		17	27*	3.94	0.55
Controlo	28-140	10	25*	4.21	0.49
Curiosidade		22	28*	3.88	0.53
Confiança		26	32*	4.13	0.52
PQ	1-35				
Indecisão na escolha entre uma carreira ligada ao desporto ou à matemática	1-7	6	2*	1.0	1.4
OQ-45	0-180	40	44	51.69	18.86
Angústia em relação aos sintomas	0-100	25	23	29.60	11.60
Relação interpessoal	0-44	9	14	10.95	5.28
Papel Social	0-36	6	7	11.16	3.95

* estatisticamente significativo

Neste estudo, e tendo por base a microteoria de operações do cliente (Watson & Rennie, 1994) e o estudo de Cardoso e colaboradores (2016b), consideraram-se as

quatro categorias de operações já referidas, nomeadamente a representação simbólica da experiência, o autoexame reflexivo, chegar a novas conclusões, a revisão do Eu e os *momentuns* das sessões para analisar os resultados qualitativos.

A representação simbólica da experiência define-se pela ocorrência de operações como a experiência de sentimentos, a imagética, os atos de discurso, os acontecimentos de consciência e as inferências do terapeuta. Estas operações ocorreram maioritariamente na primeira sessão, tendo-se registado uma frequência de quarenta e seis. Na segunda sessão este número diminuiu para dezanove, seguindo-se a não ocorrência na terceira sessão.

O autoexame reflexivo, constituindo pelas operações de escrutínio de comportamento, elaborações de *insight*, relacionar experiências internas a acontecimentos de vida, lema de vida, modelos de referência e avaliação de prós e contras, seguiu o mesmo padrão da categoria anterior. Deste modo, e ainda que com valores inferiores, também a ocorrência destas operações foi maior na primeira sessão (dezoito) e menor na segunda (um), não tendo ocorrido nenhuma destas operações na terceira sessão.

Quanto às operações de ordem mais complexa, chegar a novas conclusões e rever o Eu, a primeira define-se pelas operações de identificação dos temas de vida, relacionar os temas de vida a alternativas de carreira, sentido de nova ordem e novas posições do Eu. A sua evolução ao longo das sessões seguiram o padrão anterior, com resultados inferiores. Na primeira sessão registaram-se nove operações deste cariz, seguidas de quatro na segunda sessão e nenhuma na terceira. Por seu turno, a revisão do Eu, constituída pelas operações de construção de sentido de propósito, procura de formas alternativas de ser, sentimentos de autoajustamento, autodeterminação e esperança e exploração de novas opções de carreira, seguiu o mesmo padrão, com uma novidade. Assim, na primeira sessão ocorreram dezasseis operações, na segunda sessão nove e na terceira, contrariamente ao que se verificou relativamente às categorias anteriores, ocorreram quatro operações da cliente.

Finalmente, e no que toca aos *momentuns* da sessão, tanto positivos como negativos, registaram-se sete operações da participante na primeira sessão, quatro na segunda e uma na terceira.

Assim, verificou-se uma maior ocorrência das operações referentes a todas as categorias na primeira sessão e um decréscimo desta ocorrência na segunda sessão. Para além da revisão do Eu e dos *momentuns*, na terceira sessão não se verificaram mais operações realizadas pela cliente. É de assinalar que as operações afetas à representação simbólica da experiência foram as mais frequentes, tanto na primeira como na segunda sessão, seguidas pelas operações de autoexame reflexivo. Quanto

às operações mais complexas, destaca-se a revisão do Eu, tendo ocorrido mais operações nesta categoria do que operações inerentes à chegada a novas conclusões.

Tabela 2. *Frequência das operações da participante ao longo da intervenção*

Categories	Exemplos de operações do cliente	Primeira sessão	Segunda sessão	Terceira sessão
Representação simbólica da experiência	“Neste momento estavam-me a passar várias pessoas com quem conseguia falar sobre estes assuntos mais específicos sobre mim.” (p. 30)	46	19	0
Autoexame reflexivo	“Eu acho que aquilo que nós falámos há bocado me levou a pensar nisso. Que... se fui eu que falhei, mas se fosse a outra também podia ter falhado.” (p. 17)	18	1	0
Chegar a novas conclusões	“... porque aquilo que eu realmente gostava, que era ajudar os outros e sentir-me realizada...” (p. 4)	9	4	0
Rever o Eu	“Senti-me melhor porque foi aí que eu cheguei à conclusão que nós somos todos iguais, que não há ninguém melhor do que ninguém.” (p.23)	16	6	4
Momentum da sessão	“E acho que estas sessões me fizeram perceber isso melhor e em algumas situações me fizeram sentir mais segura...” (p. 14)	7	4	1

3. Discussão dos resultados

A presente tese teve o intuito de contribuir para aprofundar o conhecimento acerca da eficácia das intervenções de LDC, bem como da forma como ocorre a mudança do cliente ao longo desse processo. Por conseguinte, intenta-se que as conclusões deste estudo possam contribuir para a melhoria da prática de aconselhamento de carreira.

Para tal, consideraram-se investigações realizadas anteriormente acerca das mesmas questões e procedeu-se à realização de um estudo de caso, recorrendo a uma abordagem hermenêutica. A ponderação que culminou com a seleção desta metodologia considerou a potencialidade dos estudos de caso no contributo para a teoria, visto privilegiarem o valor das observações empíricas para o aperfeiçoamento teórico (Stiles, 2007). Com efeito, as idiosincrasias dos casos poderão validar ou invalidar as teorias (Stiles, 2007) ou fornecer novidades ainda não contempladas por estas (Rosenwald, 1988; Stiles, 2005), contribuindo para uma correspondência mais precisa entre o conhecimento teórico e a sua aplicação prática (Stiles, 2007).

Partindo de uma abordagem hermenêutica para analisar o caso, foram consideradas as operações que a cliente realizou ao longo das sessões para construir significado com o intuito de compreender o seu processo de mudança. Para apreender o modo como esta mudança se refletiu na certeza vocacional, identidade vocacional, adaptabilidade de carreira e *distress* da cliente utilizaram-se medidas quantitativas. Desta forma, e de acordo com os contributos de autores como Gibson e Cartwright (2014), estudaram-se tanto os resultados obtidos pela intervenção como o seu processo.

A primeira hipótese de investigação que norteou este estudo diz respeito à eficácia das intervenções de LDC. Esta hipótese fundamentou-se nos resultados de outras investigações que envolveram as intervenções de aconselhamento de carreira, de modo geral, e que comprovaram os seus benefícios, a sua eficácia e eficiência (Whiston & Rose, 2015). Especificamente, também as investigações que se focaram na intervenção através do LDC evidenciaram a sua eficácia, quando desenvolvida em grupo (DiFabio & Maree, 2011; Obi, 2015; Cardoso et al., 2017) e individualmente (Rehuss, et al., 2011; Cardoso et al., 2014a; 2014b; 2016a; 2016b).

Partiu-se da hipótese que a identidade vocacional, certeza vocacional e a adaptabilidade de carreira progredissem como consequência da intervenção. Por conseguinte, esperava-se igualmente que o seu *distress* diminuísse, bem como a problemática de indecisão identificada. De facto, os resultados obtidos evidenciaram

uma evolução estatisticamente significativa por parte da cliente ao longo da intervenção em LDC, considerando as medidas de critério utilizadas.

A evolução significativa na identidade vocacional desde o início da intervenção, também foi corroborada em factos verificados ao longo das sessões, uma vez que a cliente foi capaz de identificar claramente os seus interesses e aptidões e, posteriormente, estabeleceu os seus objetivos de carreira. (Holland, Daiger & Power, 1980). Em concordância, a certeza vocacional aumentou, tendo a participante demonstrado confiança em relação aos seus planos de carreira (Hartung, 1995), à semelhança do que se verificou noutros estudos (Obi, 2015; Cardoso et al., 2016a; Cardoso et al., 2017). Também se verificou evolução em todas as dimensões da adaptabilidade de carreira, em concordância com o estudo de Janeiro, Mota e Ribas (2014), mas por contraste ao estudo de Cardoso e colaboradores (2017). De facto, a participante identificou comportamentos e atitudes que propiciariam a sua adaptação à transição de carreira (Savickas, 2005), tais como a pesquisa por opções viáveis para si.

Em concordância com estes resultados, e como não poderia deixar de ser nesta conjuntura, a indecisão que a cliente tencionava resolver com a intervenção diminuiu de forma bastante significativa. Finalmente, e no que toca ao *distress*, não se verificaram diferenças significativas, em termos gerais e no que toca a cada uma das suas dimensões. Assumimos que este resultado se deve a não existir *distress* significativo no início da intervenção. Deste modo, com o decorrer da mesma, e considerando a evolução da cliente, este resultado seria expectável.

Neste estudo é também de notar que a progressão da cliente foi ao encontro dos objetivos das intervenções de LDC, visto ter conseguido organizar a sua narrativa de vida, através da construção de significado (Savickas, 2013). Deste modo, foi-lhe possível gerir a sua situação de carreira, através da fundação de juízos e conclusões que orientaram a sua ação futura, em concordância com os seus valores e interesses (Savickas, 2015). Mais concretamente, neste caso verificou-se o cumprimento dos objetivos de cada uma das sessões de LDC, que disseram respeito, numa fase inicial, à definição do problema da participante, como resultado da reflexão acerca de si e da exploração da sua história. Com efeito, esta identificou os seus temas de vida, as suas necessidades e interesses, e formulou uma nova representação de si mesma, tal como uma narrativa de vida provida de coerência e continuidade (Savickas, 2011, 2015). Com o avançar da intervenção, e tendo por base a reorganização da identidade narrativa, esta formulou objetivos de carreira, planeando as suas ações futuras em concordância com estes.

O entendimento do processo de mudança da cliente também se desenvolveu através da evolução das suas operações de construção de significado. Ademais, era expectável que no seu processo da mudança a participante realizasse operações de construção de significado numa sequência semelhante à descrita por Watson e Rennie (1994) na microteoria de mudança. Esta consideração pela teoria supracitada prende-se nos contributos de Savickas (2015), baseados na mesma, acerca das operações do cliente, e no estudo anteriormente realizado por Cardoso e colaboradores (2016b), com o mesmo enfoque.

Com efeito, e tal como elucidado nos resultados do presente estudo, ao longo do processo predominaram operações da cliente para a construção de significado que favoreciam a representação simbólica da sua experiência. Para além de serem as operações mais frequentes em todas as sessões, foram as predominantes na primeira sessão, seguidas por operações respeitantes ao autoexame reflexivo. Para além destas operações, ocorreram também operações de nível de elaboração mais complexo, em especial as que dizem respeito à revisão do Eu. Como tal, as operações da cliente foram realizadas de acordo com os resultados da investigação de Cardoso e colaboradores (2016b) acerca da ocorrência deste processo no LDC. Assim, o padrão de operações realizadas pela cliente é mais uma evidência da sua evolução ao longo da intervenção. Estes resultados revelam que as operações evoluíram desde um nível de elaboração mais básico para um nível de elaboração mais complexo. Tal sugere que as operações de nível de elaboração mais complexo são suportadas e impulsionadas pela ocorrência de operações de nível de elaboração mais básico. Consequentemente, e tal como se verificou neste caso, é essencial que as operações de nível de elaboração mais básico continuem a ocorrer ao longo das sessões para fomentar as operações mais complexas (Cardoso et al., 2016b). Com efeito, na segunda sessão as operações de representação simbólica da experiência mantiveram-se como as mais frequentes por comparação a outras operações, o que pode ser explicado pelo seu papel para evocar e sustentar uma elaboração cognitiva mais complexa, conduzindo a uma narrativa de si provida de continuidade e coerência. A investigação sobre a evolução da inovação narrativa reforça esta explicação, na medida em que evidencia que, por acumulação, os níveis mais básicos de inovação narrativa contribuem para a evolução do cliente no sentido de alcançar níveis mais complexos de inovação narrativa (Cardoso et al., 2014a, 2014b, 2016a). Assim, a estreita relação entre a evolução das operações da cliente para construir significado e a evolução da construção de inovação narrativa sugere que, globalmente, os dois processos estão interligados.

O paralelismo entre os dois processos expressa-se, inicialmente, em a cliente ter realizado uma elaboração relativa aos episódios da sua vida, correspondentes às primeiras micronarrativas da sua história, como resultado de operações básicas de representação simbólica da experiência e de avaliação dos significados emergentes. Deste modo, estas micronarrativas correspondem a uma inovação narrativa básica, ou seja, novidades na narrativa que se encontram associadas à compreensão da experiência pessoal e à interpretação dos episódios de vida. A acumulação deste tipo de informação exige uma organização de nível superior, como por exemplo o relacionar de episódios e experiências no tempo e em diferentes situações. Esta necessidade de reorganização da experiência pessoal, demonstrada através da construção de continuidade e coerência da narrativa, foi bastante trabalhada nas segunda e terceira sessões. Este trabalho exige a realização de operações de construção de significado mais complexas, relacionadas com a chegada a novas conclusões e com a revisão do Eu. Consequentemente, também permite inovação narrativa mais complexa (Savickas, 2015). No que toca à chegada a novas conclusões, tal é revelado pelo surgimento de consciência acerca dos temas de vida do cliente ou por uma nova representação de si. Por seu turno, a revisão do Eu é passível de constatar pela projeção no futuro dos novos planos de carreira, que o cliente realiza à medida que constrói essa nova representação de si. Para ser possível realizar estas operações mais complexas, acompanhadas por uma inovação narrativa igualmente mais complexa, é necessário que o cliente se encontre num posicionamento reflexivo. Ou seja, é necessário que se encontre numa posição de distanciamento em relação à sua própria experiência, de modo a que possa suportar a reflexão sobre essa experiência com o intuito de construir a unidade narrativa (Rennie, 2004). No presente caso a reflexividade pode ser ilustrada através deste excerto do discurso da participante, em que descreve o que mudou: *“Eu acho que essas reflexões depois passam muito por, por coisas no futuro (...) Nas situações do dia a dia em que eu penso, paro e penso antes de tomar decisões, antes de fazer algo e são boas, acho que são boas estas conclusões.”*

A evolução das operações também pode ser explicada pela evolução das tarefas de aconselhamento ao longo da intervenção. Estas tarefas poderão sugerir a maior ocorrência de determinado tipo de operações, em detrimento de outras (Cardoso, 2016). Deste modo, é possível assumir que as tarefas utilizadas pelo psicólogo, neste caso, focadas na exploração da experiência emocional da cliente para favorecer a construção de significado, tenham contribuído para a maior proporção de operações relativas a esforços de representação simbólica da experiência, neste caso, da experiência emocional.

Quanto aos *momentum* ou *dimensão relacional do processo*, tal como no estudo de Cardoso e colabores (2016b) e em conformidade com a teoria de Watson e Rennie (1994), nesta intervenção existiram experiências positivas e negativas. Assim, foram mencionados pela participante alguns aspetos da sua relação com o psicólogo, maioritariamente relativos às primeiras duas sessões. Os *momentum* positivos foram predominantes, em especial os sentimentos de comunhão, que foram as experiências mais frequentes (“*Estava-me a sentir bem porque o que ele estava a dizer condizia com aquilo que eu já tinha pensado, ou seja, fazia-me sentir bem por me estar a aperceber que as minhas conclusões estavam certas.*”).

Os momentos relatados como significativos pela cliente ao longo das três sessões corroboram estas conclusões. Na primeira sessão, esta sublinhou a importância dos acontecimentos para a sua reflexão e realização de operações de nível de elaboração básico, ou seja, de representação simbólica da experiência e de autoexame reflexivo: “(...) *ajudou-me a pensar mais em mim e sobre o que várias pessoas ou situações têm influência na minha vida*”. Depreende-se pela interpretação dos resultados realizada anteriormente que na segunda sessão a cliente se encontrava mais capaz de realizar operações de nível de elaboração mais complexo, visto ter contado com o suporte das operações de nível de elaboração mais básico realizadas anteriormente e em simultâneo. Em consonância com esta ilação, a participante referiu que esta sessão “*serviu para me aperceber do que quero para o meu futuro*”, afirmação representativa da formação de novas conclusões e do sentimento de realização que lhe está associado. Importa ainda que referir que, tal como verificado noutras intervenções de carreira (Masdonati, Massoudi & Rossier, 2009), a participante deste estudo referiu sentir-se satisfeita com a intervenção, reconhecendo os benefícios da mesma (Whiston & Rose, 2015). Nas suas palavras, “(...) *acho que estas sessões me fizeram perceber isso melhor e em algumas situações me fizeram sentir mais segura...*”. Com efeito, a participante identificou a exploração de opções de carreira como o momento mais útil da última sessão, quantificando-o como o que mais a ajudou ao longo das três sessões da intervenção, concluindo que “(...) *fez com que eu ficasse com mais certeza do que é melhor para mim.*”

Neste estudo é de salientar e considerar mais atentamente a utilização da abordagem hermenêutica, por contraste com outras abordagens metodológicas utilizadas nas investigações acerca da eficácia do LDC (Cardoso et al., 2014a, 2014b; Cardoso et al., 2016a, 2016b). Assim, entendemos a utilização desta abordagem metodológica como um contributo para a compreensão das mudanças da cliente ao longo do processo de aconselhamento de carreira e, conseqüentemente, para o estudo

da eficácia do LDC. À luz da abordagem hermenêutica, o estudo deste caso implicou a recolha de dados de foro quantitativo e qualitativo, possibilitando a organização de um quadro completo de informações acerca da mudança da cliente (Elliott, 2002). Esta conjuntura contribuiu para compreender mais adequadamente a eficácia deste modelo em específico (Stephen, Elliott & Macleod, 2011) e para mais facilmente estabelecer relações entre o processo de aconselhamento e o seu resultado, por elucidar os fatores associados à mudança (Elliott, 2002). Para além disso, a maior compreensão acerca da evolução das operações do cliente que adveio da utilização desta abordagem facilitou também o estabelecimento de um paralelismo entre a evolução da inovação narrativa, estudada anteriormente (Cardoso et al., 2014a, 2014b, 2016a) e a evolução das operações do cliente, numa contribuição geral para a compreensão do processo de mudança em LDC.

Finalmente, e atentando na última hipótese deste estudo, considera-se não se ter verificado a expectável contribuição da intervenção para a saúde mental da participante. Atentando nos resultados obtidos através da aplicação do instrumento OQ-45, concluiu-se que não ocorreram diferenças estatisticamente significativas quanto ao *distress* da participante. Este resultado dever-se-á à ausência de problemas de saúde mental por parte desta, o que, por conseguinte, não daria azo a melhorias significativas nesta dimensão.

Conclusões

A atual concepção de carreira, divergente daquela que vigorava antes da industrialização, exige a necessidade de teoria e de práticas de aconselhamento neste âmbito que sejam congruentes com as suas características (Savickas et al., 2009), tendo sido nesse panorama que surgiu o LDC (Savickas, 2013). Para que estas intervenções se constituam como eficazes, é imprescindível que na sua base estejam práticas de investigação com especial destaque para a análise dos processos que lhes estão subjacentes (Savickas et al., 2009).

Deste modo, e à semelhança de outras investigações realizadas com esse fim, esta dissertação de mestrado procurou contribuir para aumentar o conhecimento acerca das intervenções de LDC e, por conseguinte, para a melhoria da sua prática. Para esse efeito, este estudo teve como principais objetivos compreender o modo como a mudança do cliente ocorre em intervenções de LDC e confirmar a sua eficácia. Através da análise de um caso, e recorrendo à abordagem hermenêutica, foi possível compreender não só que mudanças ocorreram na participante do estudo, mas também a forma como tais mudanças aconteceram. Para esse fim, e com base na microteoria da mudança do cliente (Watson & Rennie, 1994), examinou-se o padrão de operações realizadas pela participante para construir significado ao longo da intervenção.

Neste estudo a aplicação da abordagem hermenêutica para estudar o processo de mudança em intervenções de LDC surgiu como uma novidade metodológica, que se considera ser vantajosa por privilegiar a avaliação constante da expectável mudança por parte do cliente (Elliott, 2002). Assim, foi possível realizar uma análise mais aprofundada da experiência da participante em vários momentos do processo. Para além desta abordagem, esta dissertação diferenciou-se da investigação que a antecedeu neste âmbito (Cardoso et al., 2016b), considerando as três sessões de aconselhamento para estudar as operações do cliente para construir significado, sendo que no estudo supracitado foi considerada apenas a segunda sessão.

Em concordância com o estudo de Cardoso e colaboradores (2016b), as operações progrediram de forma não linear, tendo-se verificado uma complexificação gradual da elaboração narrativa. Concluímos igualmente a existência de um paralelismo entre o padrão de mudança em termos de operações da cliente e aquele estudado através da perspectiva dos momentos de inovação (Cardoso et al., 2014a, 2014b, 2016a).

Para além desta progressão no padrão de operações realizadas, os resultados da intervenção evidenciaram uma evolução estatisticamente significativa na identidade

vocacional, na certeza vocacional e em todas as dimensões da adaptabilidade de carreira da participante. Paralelamente, a problemática identificada por esta, a indecisão, diminuiu consideravelmente. É de referir que não existiram diferenças significativas no que diz respeito ao *distress*, em concordância com o que se esperava, visto esta ser reduzida no início da intervenção.

Com base nestas evidências, concluímos ter existido uma evolução significativa por parte da participante ao longo da intervenção, constituindo-se esta investigação, portanto, como um contributo para corroborar a eficácia das intervenções de LDC.

Limitações do estudo

Antes de mais, importa referir as possíveis fragilidades inerentes à realização de um estudo de caso. Assim, existem bastantes reservas relativamente à possibilidade de generalização dos resultados, tanto pela idiosincrasia do participante, como por não ser possível garantir que este assegure a representatividade de um grupo (Hodkinson & Hodkinson, 2001).

Relativamente à recolha de dados, é de notar que neste estudo as entrevistas IPR foram realizadas alguns meses após a intervenção de LDC, ao contrário das 48h defendidas por Elliott (1986) e Rennie (1990). Segundo estes autores, o período mais alargado poderá dificultar e/ ou influenciar as recordações do participante relativamente às entrevistas. Para além disso, a inexperiência da entrevistadora pode ter prejudicado a recolha de dados sobre as operações da cliente.

Implicações para a prática e para a investigação

Tendo em mente os objetivos que esta investigação se propôs atingir, importa considerar quais as implicações que as conclusões alcançadas poderão ter para a prática do aconselhamento de carreira e para a investigação.

Consideramos que as conclusões deste estudo permitiram reforçar as conclusões de investigações no mesmo âmbito, nomeadamente no que toca à eficácia do LDC, de modo geral, e mais concretamente, da sua eficácia para proporcionar resultados satisfatórios em termos das dimensões aqui avaliadas, nomeadamente a identidade vocacional, a certeza vocacional e a adaptabilidade de carreira. Deste modo, este estudo confirma o LDC como uma boa prática de aconselhamento de carreira, na qual os práticos podem confiar. Para além disso, o mesmo se poderá afirmar relativamente ao entendimento do processo de mudança do cliente nesta forma de aconselhamento de carreira. Na mesma linha, consideramos que este estudo colaborou no trabalho

iniciado anteriormente (Cardoso et al., 2016b) acerca da adequabilidade da microteoria da mudança aplicada a intervenções de LDC.

Foi também possível explorar as semelhanças entre a mudança em LDC sob a perspectiva do modelo dos momentos de inovação e a perspectiva da microteoria da mudança. Neste sentido, e com o objetivo de aprofundar o conhecimento acerca destas semelhanças, poderia ser uma mais valia a realização de estudos de caso adicionais em investigações futuras. Deste modo, este estudo contribui para aumentar o conhecimento acerca do processo de mudança, fornecendo indicadores desta às quais os práticos poderão estar mais sensíveis, permitindo o ajuste da intervenção aos níveis de desenvolvimento dos clientes.

No que toca ao modelo de operações do cliente em LDC, a realização de mais estudos de caso poderia prover uma generalização mais segura das conclusões resultantes das investigações já realizadas. Neste sentido, o conhecimento proveniente dos estudos de caso poderia adensar-se, visto que, contrariamente ao verificado na presente investigação, poderiam verificar-se resultados não tão positivos. Assim, a realização de estudos de caso adicionais poderia contribuir para elucidar possíveis aspetos não contemplados pela teoria (Rosenwald, 1988) ou simplesmente pelo reforço das hipóteses já colocadas (Stiles, 2007). Para tal, importaria considerar a replicação dos estudos já desenvolvidos junto de participantes de outras faixas etárias, e que estivessem a preparar-se para diferentes transições. Esta diversidade permitiria o ajuste da intervenção de LDC em função da capacidade diferenciada dos clientes (Cardoso et al., 2016a) e das suas necessidades (Cardoso et al., 2014b).

Por exemplo, e tal como já foi referido, no caso que este estudo contemplou é de notar que não se verificou uma regressão significativa do *distress*. Assim, poderia ser interessante a análise de um caso em que o *distress* experienciado pelo participante fosse significativo, de modo a compreender se a intervenção operaria mudanças. Estas replicações com participantes com diferentes características poderiam incrementar a validade externa do modelo (Cardoso et al., 2016b), potenciando a eficácia da intervenção.

Referências

- Amundson, N. (2005). The potential impact of global changes in work for career theory and practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 91–99. doi: 10.1007/s10775-005-8787-0
- Amundson, N. (2006). Challenges for career interventions in changing contexts. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6, 3-14. doi: 10.1007/s10775-006-0002-4
- Angus, L., Levitt, H., & Hardtke, K. (1999). The narrative process coding system: Research applications and implications for psychotherapy practice. *Journal of Clinical Psychology*, 55, 1255-1270.
- Arkovitz, H. & Engle, D. (2007). Understanding and working with resistant ambivalence in psychotherapy. In S. G. Hofmann, & J. Weinberg (Eds.), *The art and science of psychotherapy* (pp.171-190). New York: Routledge.
- Beck, U. (2002). *Individualization: Institutionalized individualism and its social and political consequences*. London: Sage.
- Bohart, A. & Tallman, K. (2010). Clients: the neglected common factor in psychotherapy. In B. L. Duncan, S. C. Miller, B. E. Wampold, & M. A. Hubble (Eds.). *The heart and soul of change: Delivering what works in therapy* (2nd ed.) Washington, DC: American Psychiatric Association.
- Brown, D. (2015). Career intervention efficacy: Making a difference in people's lives. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *Handbook of Career Intervention: Vol. 1 Applications* (pp. 61-77). Washington, DC: American Psychological Association.
- Cardoso, P. (2012). Maladaptive repetition and career construction. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 364-369. doi: 10.1016/j.jvb.2012.09.003
- Cardoso, P. (2016). Integrating life-Design counseling and psychotherapy: Possibilities and practices. *The Career Development Quarterly*, 64, 49-63.
- Cardoso, P., Silva, J., Gonçalves, M. & Duarte, M. (2014a). Innovative moments and change in career construction counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 11-20.

- Cardoso, P., Silva, J., Gonçalves, M. & Duarte, M. (2014b). Narrative innovation in life design counseling: The case of Ryan. *Journal of Vocational Behavior*, *85*, 276-286.
- Cardoso, P., Gonçalves, M., Duarte, M., Silva, J. & Alves, D. (2016a). Life design counseling outcome and process: A case study with an adolescent. *Journal of vocational behavior*, *93*, 58-66.
- Cardoso, P., Duarte, M., Gaspar, R., Bernardo, F., Janeiro, I. & Santos, G. (2016b). Life design counseling: A study on client's operations for meaning construction. *Journal of vocational behavior*, *97*, 13-21.
- Cardoso, P., Janeiro, I. & Duarte, M. (2017). Life Design Counseling group intervention with portuguese adolescents: A process and outcome study. *Journal of career development*, *45*(2), 1-14. doi: 10.1177/0894845316687668
- Cochran, L. (1997). *Career counseling: A narrative approach*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- DiFabio, A. (2014). Career counselling and positive psychology in the 21st century: New constructs and measures for evaluating the effectiveness of intervention. *Journal of Counsellogy*, 193-213.
- Di Fabio, A., & Maree, J. G. (2011). Group-based life design counseling in an Italian context. *Journal of Vocational Behavior*, *80*, 100–107. doi: 10.1016/j.jvb.2011.06.001
- Duarte, M. E., Soares, M. C., Fraga, S., Rafael, M., Lima, M. R., Paredes, I, Agostinho, R., & Djaló, A. (2012). Career Adapt-Abilities Scale–Portugal Form: Psychometric properties and relationships to employment status. *Journal of Vocational Behavior*, *80*, 725-729. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.019
- Elliott, R. (1986). Interpersonal process recall as a psychotherapy process research method. In L. S. Greenberg & W. M. Pinsof (Eds.), *The psychotherapeutic process: A research handbook* (pp. 503-527). New York: Guilford.
- Elliott, R. (2002). Hermeneutic single-case efficacy design. *Psychotherapy Research*, *12*(1), 1-21. doi: 10.1080/713869614
- Elliott, R., Shapiro, D. A., & Mack, C. (1999). *Simplified Personal Questionnaire Procedure*. Toledo, OH: University of Toledo, Department of Psychology.

- Elliott, R. Wagner, J., Sales, C., Rodgers, B., Alves, P., & Café, M. (2016). Psychometrics of the Personal Questionnaire: A client-generated outcome measure. *Psychological Assessment, 28*, 263-278. doi: 10.1037/pas0000174
- Gibson, K., & Cartwright, C. (2014). Young clients' narratives of the purpose and outcome of counselling. *British Journal of Guidance and Counselling, 42*(5), 11-524. doi: 10.1080/03069885.2014.925084
- Gonçalves, M. M., Matos, M., & Santos, A. (2009). Narrative therapy and the nature of "innovative moments" in the construction of change. *Journal of Constructivist Psychology, 22*, 1–23. doi: 1080/10720530802500748
- Gonçalves, M. M., Ribeiro, A. P., Mendes, I., Matos, M., & Santos, A. (2011a). Tracking novelties in psychotherapy process research: The innovative moments coding system. *Psychotherapy Research, 21*, 497–509. doi: 10.1080/10503307.2011.560207
- Gonçalves, M. M., Ribeiro, A. P., Stiles, W. B., Conde, T., Matos, M., Martins, C., & Santos, A. (2011b). The role of mutual in-feeding in maintaining problematic selfnarratives: Exploring one path to therapeutic failure. *Psychotherapy Research, 21*, 27–40. doi: 10.1080/1053307.2010.507789
- Gonçalves, M. M. & Ribeiro, A. P. (2012). Narrative processes of innovation and stability within the dialogical self. In H. J. M. Hermans, & T. Gieser (Eds.), *Handbook of dialogical self theory* (pp. 310-318). Cambridge: Cambridge University Press.
- Gonçalves, M., Mendes, I. Cruz, G., Ribeiro, A., Sousa, I., Angus, L., & Greenberg, L. (2012). Innovative moments and change in client-centered therapy. *Psychotherapy research, 22*, 389-401.
- Guichard, J. (2009). Self-constructing. *Journal of Vocational Behavior, 75*, 251-258. doi: 10.1016/j.jvb.2009.03.004
- Hall, D.T. (1996). *The career is dead – Long live the career*. San Francisco, CA: JosseyBass.
- Hartung, P. (1995). *Assessing Career Certainty and Choice Status*. ERIC Digest.
- Heppner, M. J. & Heppner, P. P. (2002). Identifying process variables in career counseling: A research agenda. *Journal of Vocational Behavior, 62*, 429-452. doi: S0001-8791(02)00053-2
- Herr, E. L. (1989). Career development and mental health. *Journal of Career Development, 16*, 5-18. doi:10.1177/089484538901600102

- Hodkinson, P. & Hodkinson, H. (2001, December). The strengths and limitations of case study research. Paper presented in *Learning and Skills Development Agency Conference*, Cambridge. Retirado de http://education.exeter.ac.uk/tlc/docs/publications/LE_PH_PUB_05.12.01.rtf
- Holland, J., Daiger, D., & Power, P. (1980). *Description of an experimental diagnostic form for the selection of vocational assistance*. Palo Alto, California: Consulting Psychologist Press.
- Janeiro, I. N., Mota, L. P., & Ribas, A. M. (2014). Effects of two types of career interventions on students with diferente career coping styles. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 115–124. doi:10.1016/j.jvb.2014.05.006
- Jacobson, N. S., & Truax, P. (1991). Clinical significance: A statistical approach to defining meaningful change in psychotherapy research. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 59, 12–19. doi:10.1037/0022-006x.59.1.12
- Kagan, N. (1975). *Interpersonal process recall: a method for influencing human interaction*. Unplushibed manuscript University of Houston, TX.
- Kagan, N. (1984). Interpersonal process recall: Basic methods and recente research. In D. Larson (Ed.), *Teaching psychological skills: Models for giving psychology away* (pp. 229-244). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Kahn, W. A. (2001). Holding environments at work. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 37(3), 260-279. doi: 10.1177/0021886301373001
- Lambert, M. J., Hansen, N. B., Umphress, V., Lunnen, K., Okiishi, J., Burlingame, G. M., & Reisinger, C. (1996). *Administration and scoring manual for the OQ-45.2*. Stevenson, MD: American Professional Credentialing Services LLC.
- Larsen, D., Flesaker, K., & Stege, R. (2008). Qualitative interviewing using Interpersonal Process Recall: Investigating internal experiences during professional-client conversations. *International Journal of Qualitative Methods*, 7(1), 18-37. doi: 10.1177/160940690800700102
- Llewelyn, S. P. (1988). Psychological therapy as viewed by clients and therapists. *British Journal of Clinical Psychology*, 27(3), 223–237. doi:10.1111/j.20448260.1988.tb00779.x
- Machado, J. (1991). *Dicionário etimológico da língua portuguesa* (3rd ed.). Lisboa: Livros Horizonte.
- Machado, P., & Fassnacht, D. (2014). The portuguese version of the Outcome

Questionnaire (OQ-45): Normative data, reliability, and clinical significance cut offs scores. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 87, 1-10. doi:10.1111/papt.12048

MacIntyre, A. (1981). *After virtue: A study in moral theory*. Notre Dame, IN: University of Notre Dame Press.

Markus, H. (1977). Self-schemata and processing information about the self. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35, 63-78. doi: 10.1037/0022-3514.35.2.63

Masdonati, J., Massoudi, K., & Rossier, J. (2009). Effectiveness of career counseling and the impact of the working alliance. *Journal of Career Development*, 36, 183–203.

Masdonati, J., Perdrix, S., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). Working alliance as a moderator and a mediator of career counseling effectiveness. *Journal of Career Assessment*, 21, 1–15. doi: 10.1177/1069072713487489

McAdams, D. P. 1995. "What do we know when know a person?. *Journal of Personality*, 63(3), 365-396.

McAdams, D. (2011). The psychology of life stories. *Review of general psychology*, 5(2), 100-122. doi: 10.1037//1089-2680.5.2.100

Mendes, I., Ribeiro, A. P., Angus, L., Greenberg, L., Sousa, I. & Gonçalves, M. M. (2011). Narrative change in emotion-focused psychotherapy: A study on the evolution of the reflection and protest innovative moments. *Psychotherapy Research*, 21, 304315. doi: 10.1080/10503307.2011.565489

Neuman, Y. & Nave, O. (2010). Why the brain needs language in order to be selfconscious. *New Ideas in Pyschology*, 28, 37-48. doi: 10.1016/j.newideapsych.2009.05.001

Obi, O. (2015) Constructionist career counseling of undergraduate students: An experimental evaluation. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 215-219. doi: 10.1016/j.jvb.2015.03.009

Oyserman, D., Bybee, D., & Terry, K. (2006). Possible selves and academic outcomes: How and when possible selves impel action. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91, 188–204. doi: 10.1037/0022-3514.91.1.188

Peavy, R. V. (2004). *SocioDynamic counselling: A practical approach to meaning making*. Chagrin Falls: Taos Institute.

- Reh fuss, M. C., Del Corso, J. D., Glavin, K., & Wykes, S. (2011). Impact of the Career Style Interview on individuals with career concerns. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 405–419. doi:10.1177/1069072711409711
- Rennie, D. L. (1990). Toward a representation of the clients' experience of the psychotherapy hour. In G. Lietaer, J. Rombauts, & R. Van Balen (Eds.), *Clientcentered and experiential therapy in the nineties* (pp. 155-172). Leuven, Belgium: Leuven University Press.
- Rennie, D. L. (2004). Reflexivity and person-centered counseling. *Journal of Humanistic Counseling*, 44(2), 182–203. doi: 10.1177/0022167804263066
- Ribeiro, A. P., Gonçalves, M. M., Silva, J. R., Brás, A. & Sousa, I. (2015). Ambivalence in narrative therapy: A comparison between recovered and unchanged cases. *Clinical psychology and psychotherapy*, 23(2), 166-175. doi: 10.1002/cpp.1945
- Rosenwald, G. (1988). A theory of multiple case research. *Journal of Personality*, 56, 239-264. doi:10.1111/j.1467-6494.1988.tb00468.x
- Sales, C., Gonçalves, S., Fernandes, E., Sousa, D., Silva, I., Duarte, J., & Elliott, R. (2007). *Formulário – Aspetos Úteis da Terapia (HAT)*. Lisboa: Universidade Autónoma de Lisboa [manuscrito não publicado].
- Santos, P. J. (2007). *Dificuldades de escolhas vocacional* [Career decision-making difficulties]. Coimbra: Almedina.
- Santos, P. J. (2010). Adaptação e validação de uma versão portuguesa da Vocational Identity Scale [Adaptation, and validation of a Portuguese version of the Vocational Identity Scale]. *Revista Galego-Portuguesa de Psicoloxía e Educación*, 18, 147162.
- Savickas, M. (1989). Career-style assessment and counseling. In T. Sweeney (Ed), *Adlerian Counseling: a practical approach for a new decade* (3rd ed.). Muncie: Accelerated Development Press.
- Savickas, M. L. (1995). Examining the personal meaning of inventoried interests during career counselling. *Journal of Career Assessment*, 3, 188-201.
- Savickas, M. (2002). Career construction: a developmental theory of vocational behavior. In D. Brown and Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed.), pp. 149-205. San Francisco: John Wiley & Sons, Inc.

- Savickas, M. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & W. L. Lent (Eds.) *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 42-71). New York: John Wiley.
- Savickas, M. (2011). *Career Counseling*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Savickas, M. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147-183). New York: John Wiley.
- Savickas, M. (2015). Life-Design Counseling Manual. Retirado de www.vocopher.com
- Savickas, M., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. & Vianen, A. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250. doi:10.1016/j.jvb.2009.04.004
- Savickas, M., & Porfelli, E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Schmidt, A. M., & Callan, V. J. (1992). Evaluating the effectiveness of a career intervention. *Australian Psychologist*, 27, 123–126. doi: Schmidt, A.-M., & Callan, V. J. (1992). Evaluating the Effectiveness of a Career Intervention. *Australian Psychologist*, 27(2), 123–126. doi:10.1080/00050069208257593
- Silva, M. (2009). Hermenêutica Retirado de <http://edtl.fcsh.unl.pt/encyclopedia/hermeneutica/>
- Stephen, S., Elliott, R. & MacLeod, R. (2011). Person-centred therapy with a client experiencing social anxiety difficulties: A hermeneutic single case efficacy design. *Counselling and Psychotherapy Research*, 11, 55-66. doi: 10.1080/14733145.2011.546203
- Stiles, W. B. (2005). Case studies. In J. C. Norcross, L. E. Beutler & R. F. Levant (Eds.), *Evidence-based practices in mental health: Debate and dialogue on the fundamental questions* (pp. 57-64). Washington, DC: American Psychological Association.
- Stiles, W. B. (2007). Theory-building case studies of counselling and psychotherapy. *Counselling and Psychotherapy Research*, 7(2), 122-127. doi:10.1080/14733140701356742

- Swanson, J. L. (1995). The process and outcome of career counseling. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (2nd ed., pp. 217–259). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Watson, J., & Rennie, D. (1994). A qualitative analysis of clients' subjective experience of significant moments of therapy during exploration of problematic reactions. *Journal of Counseling Psychology, 41*(4), 500–509. doi: 10.1037/00220167.41.4500
- Walter, J., & Peller, J. (1992). *Becoming solution-focused in brief therapy*. New York: Brunner/Mazel.
- Whiston, S. C. (2001). Selecting career outcome assessments: An organizational scheme. *Journal of Career Assessment, 9*(3), 215-228.
- Whiston, S. C., & Rose, C. S. (2015). Career counseling process and outcome. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbooks in psychology. APA handbook of career intervention, Vol. 1. Foundations* (pp. 43-60). Washington DC: American Psychological Association.

Anexo

Anexo 1 – Tabela ilustrativa da frequência de operações da cliente ao longo da intervenção em função das subcategorias

Categorias	Subcategorias	Exemplos de operações do cliente	Primeira sessão	Segunda sessão	Terceira sessão
	Sessões				
Representação simbólica da experiência	Experienciar sentimentos	“Estava-me a sentir também muito feliz, porque... porque sentia que alguém me ajudava.” (p. 8)	27	13	0
	Imagética	“Neste momento estavam-me a passar várias pessoas com quem conseguia falar sobre estes assuntos mais específicos sobre mim.” (p. 30)	0	1	0
	Atos de discurso	“Porque, porque eu já tinha conseguido dar uma resposta e achei que foi uma resposta... adequada.”(p. 22)	2	2	0
	Acontecimentos de consciência	“Não, acho que consegui ter mesmo a perceção que gostava de ajudar os outros e continuei a fazê-lo, no dia a dia continuei a ajudar.” (p.3)	7	2	0
	Inferências do terapeuta	“... quando ele fez esta pergunta “o que é que isto tem a ver contigo?” é que eu fiquei mais desperta para essa pergunta...” (p. 11)	2	0	0
	Discurso enquanto autoconselho	“(...) mesmo não desistir, porque acho que, porque nós devemos...	3	1	0

Autoexame reflexivo	Discurso enquanto fonte de força	Mesmo que tenhamos muitas, muitas dificuldades, acho que devemos pedir ajuda.” (p. 13) (...) é bom trabalhar para depois ter estas recompensas.” (p.20)	2	0	0
	Recordações de infância	“Porque foi... É uma história que eu tenho muitas vezes presente na minha memória.” (p.19)	3	0	0
	Escrutínio do comportamento	“Eu acho que aquilo que nós falámos há bocado me levou a pensar nisso. Que... se fui eu que falhei, mas se fosse a outra também podia ter falhado.” (p. 17)	1	0	0
	Elaborações de <i>insight</i>	“ – Criaste uma relação, uma ligação. - Exato.” (p. 7)	2	0	0
	Relacionar experiências internas a acontecimentos de vida	“ – Mas... de vez em quando conseguia mostrar alguma coisa, mas que era, sentia-me sempre inferior aos outros. - E pensaste isso com base nos três títulos que deste? - Sim.” (p. 22)	1	1	0
	Lema de vida	“Tal como eu disse ali, que as pessoas devem lutar pelo que, eu tenho objetivos e é isso que, foi com isso que eu relacionei. Que	5	0	0

Chegar a novas conclusões		como, que eu gosto de superar objetivos...” (p. 12)			
	Modelos de referência	“Aqui... Elas as três ajudavam-me.” (p. 8)	7	0	0
	Avaliar prós e contras	“...que, pronto, era o que eu gostava, mas... não vou tirar um curso para depois estar desempregada, então foi por isso que eu nunca larguei a ideia da matemática.” (p.4)	2	0	0
	Identificação de temas de vida	“... porque aquilo que eu realmente gostava, que era ajudar os outros e sentir-me realizada...” (p. 4)	5	0	0
	Relacionar temas de vida a alternativas de carreira	“Porque quando falávamos no ajudar os outros. Quando falávamos dessa parte era logo, pensava logo no desporto. E depois no superar objetivos e coisas assim... Não é que no desporto eu também não pensasse porque também está bem presente, mas essa parte ligava mais à matemática.” (p. 35)	0	1	0
	Sentido de nova ordem	“É o que eu tinha falado há bocado, destas situações agora,	2	2	0

Rever o Eu

Novas posições do Eu	que eu me vou apercebendo de ter estas conclusões presentes.” (p. 28) “(…) quando disse que era uma guerreira já estava com outro pensamento, que já não era tão inferior aos outros.” (p. 23)	2	1	0
Construção de sentido de propósito	“Senti-me melhor porque foi aí que eu cheguei à conclusão que nós somos todos iguais, que não há ninguém melhor do que ninguém.” (p.23)	2	1	0
Procura de formas alternativas de ser	“ E ao conversar isto e ao perceber que era insegura, eu tentei dar a volta e ser mais segura. Depois das sessões, tentei ser mais segura... nalgumas decisões minhas.” (p. 14)	2	0	1
Sentido claro de alternativas de carreira	“Aqui eu acho que voltei a pensar “será que o desporto...”, mas depois estava sempre a matemática a pesar.” (p. 31)	3	3	1
Sentimentos de autodeterminação, autoajustamento e esperança	“Tive mais vontade de trabalhar a matemática.” (p. 16)	4	2	1

Momentum da sessão

Exploração de novas opções de carreira	“Foi bom eu ter ido à procura dos cursos, porque fez-me ter uma perceção mais clara dos cursos que havia, das saídas...” (p. 36)	5	0	1
Sentimentos de segurança	“E acho que estas sessões me fizeram perceber isso melhor e em algumas situações me fizeram sentir mais segura...” (p. 14)	1	0	0
Sentimentos de comunhão	“Estava-me a sentir bem porque o que ele estava a dizer condizia com aquilo que eu já tinha pensado, ou seja, fazia-me sentir bem por me estar a aperceber que as minhas conclusões estavam certas. (...) [Sentir-se] realizada, porque, aperceber-me das, que eu estava certa (...). (p. 27)	0	4	1
Sentimentos de alívio	“ – (...) quando conseguiste dar uma resposta como é que te sentiste? - Aliviada.” (p. 22)	1	0	0
Expetativas pouco claras	“Estávamos a falar do que é eu seguiria, agora de mim, o que é que isto tem a ver?” (p. 6)	4	0	0
Sentimentos de vulnerabilidade	“Acho que era ali mais no	1	0	0

momento, tinha
acabado de falar
delas, e “coiso”,
é que estava
mais, mais frágil,
digamos assim
(...)” (p. 12)