

Universidade de Évora - Escola de Ciências Sociais

Mestrado em Psicologia

Área de especialização | Psicologia da Educação

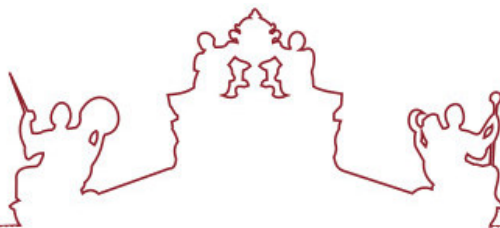
Dissertação

Aconselhamento para a Construção de Carreira: Estudo de caso sobre o processo e o resultado da intervenção

Linda Margarida Vieira Fernandes

Orientador(es) | Paulo Miguel Cardoso

Évora 2023



Universidade de Évora - Escola de Ciências Sociais

Mestrado em Psicologia

Área de especialização | Psicologia da Educação

Dissertação

Aconselhamento para a Construção de Carreira: Estudo de caso sobre o processo e o resultado da intervenção

Linda Margarida Vieira Fernandes

Orientador(es) | Paulo Miguel Cardoso

Évora 2023



A dissertação foi objeto de apreciação e discussão pública pelo seguinte júri nomeado pelo Diretor da Escola de Ciências Sociais:

Presidente | Heldemerina Samutelela Pires (Universidade de Évora)

Vogais | Isabel Nunes Janeiro (Universidade de Lisboa) (Arguente)
Paulo Miguel Cardoso (Universidade de Évora) (Orientador)

Agradecimentos

Ao professor Paulo Cardoso, pela sua incansável dedicação de me ter acompanhado nestes dois últimos anos, de nunca ter desistido de mim quando eu pensava em desistir e pela sua grande vontade de querer ver-me evoluir. Estarei sempre grata pela sua compreensão, pela relação de trabalho construída e pelos momentos de aprendizagem e reflexão, que foi tudo muito além deste projeto e que irá estar sempre presente em mim.

Aos meus pais, que na sua simplicidade me apoiaram em todos os meus momentos da minha vida, e este não é exceção. Hoje, concretizo um sonho porque acreditaram em mim e fizeram todos os possíveis para me ver voar. Agradeço fundamentalmente por tudo o que fizeram por mim ao longo da minha vida, por tudo o que me ensinaram. E agradeço a toda a minha família por, direta ou indiretamente, terem me apoiado e participado nesta minha jornada.

Às mulheres que Évora me presenteou, o grupo “Novas Velhas”. Um grupo de amigas que me acompanhou ao longo destes anos académicos e que, com as suas particularidades que admiro, me ensinaram que a verdadeira amizade fundamenta-se na aceitação incondicional, na compreensão, na rede de apoio à qual podemos sempre contar e no amor que sentimos por todas. Obrigada por fazerem parte da minha vida e por torná-la mais bonita pela vossa existência.

À Nicole, por ser um grande pilar na minha vida. Desde o nosso longo livro de reclamações, aos momentos de “cenourinhas”, ao teu ombro amigo e ao incentivo mútuo para as nossas lutas. Os momentos partilhados contigo, com ou sem distância, são vividos com a mesma intensidade e nível de gratidão, compreendes-me como ninguém. Companheira de vida, com quem o impossível se torna possível.

À Patrícia F., companheira de trabalho. Desde as muitas tardes de estudo, aos folhados de Nutella, aos momentos de *karaoke* e muito mais. Ensinaste-me que quando muito se luta, muito se conquista. E aqui estamos nós, a conquistar o que é nosso.

Ao Giuseppe e à sua família, que foram a minha família quando estive longe da minha e que me acolheram de braços abertos. Ao amor que recebi, ao apoio que me deram, às memórias que guardo no coração. Sou-vos muito grata.

Aconselhamento para a Construção de Carreira: Estudo de caso sobre o processo e o resultado da intervenção

Resumo

O Aconselhamento para a Construção de Carreira é uma prática narrativa de aconselhamento de carreira que visa facilitar a tomada de decisão através da organização da identidade narrativa dos clientes. A partir de um estudo de caso, os objetivos desta investigação passaram por analisar o impacto desta prática em diferentes tipos de dificuldades de tomada de decisão na carreira, bem como analisar os momentos significativos que, na perspetiva da participante, ocorreram ao longo da intervenção. O resultado da intervenção foi avaliado com as seguintes medidas: Career Indecision Scale, Outcome Questionnaire-45, Escala de Certeza Vocacional e A Minha Situação Vocacional. Por sua vez, o questionário Aspectos Úteis da Terapia permitiu avaliar os momentos significativos da intervenção. Os resultados revelaram uma redução significativa das dificuldades de decisão na carreira, bem como a identificação de momentos significativos ao longo da intervenção. Os resultados são discutidos considerando as limitações, implicações práticas e direções para estudos futuros.

Palavras-chave: Construção de Carreira; Desenvolvimento Vocacional; Momentos Significativos; Autoconhecimento; Narrativa; Perspetiva do cliente.

Career Construction Counseling: Case study on the process and outcome of the intervention

Abstract

Career Construction Counseling is a narrative approach to career counselling that aims to facilitate decision-making by organizing clients' narrative identity. Through a case study, the goals of this research included analyzing the impact of this practice on different types of career decision-making difficulties and examining the significant moments that, from the participant's perspective, occurred during the intervention. The intervention's outcome was evaluated using the following measures: Career Indecision Scale, Outcome Questionnaire-45, Vocational Certainty Scale and My Vocational Situation. Furthermore, the Useful Aspects of Therapy questionnaire allowed for the assessment of significant moments during the intervention. The results showed a significant reduction in career decision-making difficulties, as well as the identification of significant moments during the intervention. The results are discussed, taking into account limitations, practical implications and directions for future studies.

Keywords: Career Construction; Significant Moments; Change; Self-awareness; Narrative; Clients perspective.

Índice

Enquadramento teórico.....	5
Teoria da Construção de Carreira.....	5
Aconselhamento para a Construção de Carreira.....	9
A investigação sobre o Aconselhamento para a Construção de Carreira	11
Estudos sobre a eficácia da intervenção	11
Estudos sobre o processo de mudança.....	13
Objetivos do estudo	16
Método.....	16
Participante	16
Psicóloga.....	17
Instrumentos	17
Procedimento	19
Recrutamento.....	19
Recolha de dados	19
Análise de dados	20
Intervenção	21
Resultados.....	22
Eficácia da intervenção.....	22
Processo da intervenção.....	25
Discussão	30
Limitações e implicações para a investigação	35
Implicações para a prática	36
Conclusão	36
Referências bibliográficas	38

Enquadramento teórico

Teoria da Construção de Carreira

O Aconselhamento para a Construção de Carreira (ACC; Savickas, 2019b) fundamenta-se na Teoria da Construção de Carreira (TCC; Savickas, 2013), ao qual esta teoria procura descrever o comportamento vocacional e o desenvolvimento de carreira no mundo atual pautado pela mudança. Objetiva, também, esclarecer os processos interpretativos e interpessoais inerentes que explicam o comportamento vocacional e o desenvolvimento de carreira (Savickas, 2019b).

A TCC é uma teoria essencial, uma vez que atualmente se vive uma grande instabilidade no mundo do trabalho devido às constantes e rápidas mudanças globais. Inicialmente, a carreira era vista como um percurso de vida profissional a cumprir em torno de uma ordem de fases correspondentes à mesma, o qual era assegurada desde a juventude até à reforma (Super, 1957). No entanto, hoje em dia o percurso das pessoas, ao longo da sua carreira, já não é o que outrora foi. Num mundo cheio de incertezas de empregabilidade, hoje o desenvolvimento de carreira é encarado de forma diferente: como um processo em que os indivíduos devem gerir as múltiplas transições que se lhes colocam, bem como a incerteza associada a tais transições.

É então que a TCC considera a carreira numa perspetiva construtivista que implica o autoconhecimento, pois é pela construção de um sentido identitário forte que as pessoas podem construir uma referência que as ajuda a situarem-se face à mudança e à incerteza que caracterizam a sua trajetória de vida. Defende que o indivíduo constrói a sua identidade consoante as suas experiências, sobretudo quando estas possibilitam a reflexão da sua própria existência (Savickas, 2013). É ao refletir conscientemente sobre as suas experiências e ações que o indivíduo consolida a sua identidade, construindo, assim, histórias sobre o *self* (Taylor, 1992). Além disso, também são necessárias experiências interpessoais, pois ajudam a desenvolver a identidade através da interação com os/as outros/as e com o meio envolvente, resultando, assim, numa coconstrução do *self* (Savickas, 2020).

Neste sentido, a TCC alega que existem três processos de tratamento de informação que, de certa forma, estão sempre presentes na vida do ser humano e explicam

o seu funcionamento: a *auto-organização*, a *autorregulação* e a *autoconceção* (Savickas, 2020). A estes processos correspondem, respetivamente, a três dimensões do *self* numa perspetiva narrativa, o qual considera o indivíduo como *ator social*, *agente motivado* e *autor autobiográfico* (McAdams, 2013). Note-se que tais processos e dimensões atuam em simultâneo ao longo da vida do ser humano, mas uns ganham liderança, em relação aos outros, nas diferentes fases do seu desenvolvimento, conforme a sua adequação.

É, então, durante a primeira infância que a *auto-organização* surge como resposta à construção do *self* como *ator social*. Esta corresponde ao facto de estarmos constantemente à procura de uma organização de nós mesmos/as através do significado que atribuímos às nossas experiências de vida. Aqui estão incluídos os processos mentais (autoconsciência e autoavaliação) que ajudam na formação de esquemas e estratégias associados aos relacionamentos interpessoais e aos papéis sociais a desempenhar. Durante o processo de construção do *self*, o ator social, enquanto criança, constrói-se de acordo com os *esquemas de vinculação*, adquirindo características (p.e. pessoais, de personalidade, habilidades intelectuais, etc.) das pessoas que mais admira e exercendo-as até que se tornem suas. Numa perspetiva construtivista, esta aquisição não só molda a sua identidade, como também ajuda a enfrentar futuros conflitos, preocupações e dificuldades. A preferência por estas pessoas simboliza a primeira escolha relativamente à construção da sua futura carreira. Desta forma, as *estratégias disposicionais*, resultantes desses esquemas de vinculação, vêm representar o modo como o indivíduo expressa tais características e inspirações através das relações interpessoais e do seu meio envolvente (Savickas, 2020; McAdams, 2013; McAdams & Pals, 2006).

O ator social corresponde àquilo que o indivíduo é enquanto pessoa, alguém que atua no “*aqui e agora*”, que desempenha papéis sociais específicos e que os apresenta aos/às outros/as, segundo os seus desempenhos, na esperança de ser reconhecido socialmente pela eficácia dos mesmos. Apesar de continuar a desenvolver-se até à adultez, é desta forma que não só compreende o mundo e se encaixa na sociedade, como também é continuamente construída e elaborada a sua identidade (McAdams, 2013).

No final da infância e no início da adolescência, os processos de *autorregulação* vão ganhando saliência na vida dos indivíduos. O ator social começa a atuar de forma mais propositada, isto é, como um *agente motivado*. Nesta fase de desenvolvimento, o

ator social começa a estabelecer metas e a planejar projetos futuros com o intuito de alcançá-los, independentemente da sua natureza. Deste modo, a autorregulação expressa o controlo do *self* pelo *self*, na medida em que aqui se verificam processos relacionados com a forma como o agente motivado estabelece as suas metas (autodireção), controla o seu comportamento (autogestão) e avalia os resultados obtidos (autocontrolo). Se antes as características pessoais descreviam o indivíduo como um ator social, agora os motivos explicam os esforços realizados pelo agente motivado (Savickas, 2020).

Uma vez reconhecido o ator, este começa a desenvolver e a expandir o *self*, passando a ser visto como um agente autorregulador com intenções, vontades e controlo de si mesmo, que efetua escolhas que permitam dar significado e sentido à sua vida rumo a um objetivo (Deci & Ryan, 1991). Tudo isto devido aos *esquemas motivacionais* (em conjunto com os esquemas de vinculação) que, por um lado, têm um *foco promocional*, que direciona o comportamento para o crescimento pessoal e aos sentimentos de autorrealização e de recompensa, e, por outro, têm um *foco preventivo*, encaminhando o comportamento para o evitamento de problemas e para o que o indivíduo deve realmente fazer, de forma a apelar responsabilidade e segurança (Savickas, 2020).

Para além disso, esta expansão do *self* também se realiza por meio de *estratégias de adaptabilidade*, em que representam a forma como o agente motivado se adapta a determinadas situações, especialmente quando se trata de uma transição. Neste sentido, a TCC identifica três desafios de adaptabilidade: (a) *tarefas de desenvolvimento vocacional*, que representam as expectativas dos indivíduos em relação à futura vida profissional (p.e. quando um/a jovem se depara com a decisão de prosseguir estudos ou de procurar trabalho); (b) *transição ocupacional*, que retrata as transições de um trabalho para outro, sejam elas desejadas ou não; e (c) *problemas de trabalho*, que correspondem a eventos inesperados e indesejados de trabalho (p.e. um acidente no local de trabalho, a falência de uma empresa, etc.) (Savickas, 2020).

Como resposta a estes desafios, é necessário possuir uma *prontidão adaptativa* (vontade de cumprir os objetivos e superar as dificuldades de forma adequada), *recursos adaptativos* (estratégias psicossociais e de autorregulação utilizadas para enfrentar os desafios) e *respostas adaptativas* (utilização desses mesmos recursos para reproduzir uma

resposta de mudança face aos problemas, moldando os comportamentos de adaptação) (Savickas, 2013).

Um outro aspeto a ter em conta nos processos autorregulatórios são os *interesses*. Eles permitem a ligação entre as necessidades e os objetivos do agente motivado (Savickas, 2014). A TCC encara-os como crenças coconstruídas que proporcionam a construção de carreira e a adaptação social, ajudando o agente a tornar-se mais completo. No fundo, os interesses são vistos como a resposta aos seus problemas, pois são o caminho para a construção de si mesmo (Holland, 1997).

À medida que o agente motivado se projeta no futuro, de certo modo, manifesta-se como um *autor autobiográfico*, isto é, a dimensão do *self* relativa à capacidade de narrar a experiência de si. Tal vai permitir a construção de uma narrativa de si em que passado, presente e futuro podem ser elaborados em continuidade e coerência. O indivíduo, de forma plena, é capaz de recorrer ao passado para perceber o que já foi para, então, poder saber o que poderá ser ou fazer no futuro, em termos de objetivos a alcançar (McAdams, 2013; McAdams & Pals, 2006). É neste seguimento que, no final da adolescência e no início da adultez, entra a *autoconceção* para complementar a auto-organização e a autorregulação, quando o indivíduo começa a manifestar-se mais como um autor autobiográfico (Savickas, 2020).

A autoconceção refere-se ao modo como o indivíduo se concebe e olha para si próprio, tendo em vista que o autor autobiográfico é a dimensão do *self* que procura rever e narrar informações episódicas sobre si, com o objetivo de construir uma história de vida coerente e integrativa. Isto porque, ao agregar episódios do seu passado reconstruído e do seu futuro imaginado, o autor autobiográfico pretende elaborar uma narrativa significativa à sua vida para compreender o seu presente vivido (McAdams, 2013). Ou seja, pretende explicar e compreender as ações do ator social e os motivos do agente motivado, considerando o que o *self* foi, é e o que poderá vir a ser enquanto um ser humano em desenvolvimento (McAdams & Cox, 2010).

Pelo processo de autoconceção, o indivíduo constrói a sua identidade narrativa do seu passado, presente e futuro com continuidade e coerência (McAdams, 1993). Tal processo é possível pelos *esquemas reflexivos*, quando o indivíduo reflete sobre as suas identidades vocacionais e histórias de carreira. Este processo ocorre de dois modos: a

reflexão retrospectiva, que consiste na reflexão sobre memórias com o objetivo de os/as clientes aprenderem mais sobre si mesmos/as; e a *reflexão prospectiva*, que implica uma reflexão mais focada no futuro, visando a mudança (Savickas, 2016). Por fim, o processo de autoconceção também é facilitado pelas *estratégias de identidade*, uma vez que estas estratégias representam a forma como o indivíduo lida com a formação e o funcionamento das diferentes identidades que assume quando desempenha diferentes papéis sociais (p.e. profissional, estudante, familiar, etc.) (Savickas, 2020).

Toda esta conceção do *self* é fundamental para guiar os/as psicólogos/as na sua tarefa de ajudarem os indivíduos a desenharem a sua trajetória de vida através de práticas de aconselhamento de carreira. É então que o ACC se manifesta como uma prática narrativa fundada na TCC.

Aconselhamento para a Construção de Carreira

Trata-se de uma intervenção que implica a evocação de episódios da história de vida do/a cliente (*micronarrativas*) que, posteriormente, são ressignificados numa *macronarrativa* de vida que permite organizar experiências pessoais e, assim, facilitar a construção de novos planos de carreira (Savickas, 2013; Cardoso et al., 2019).

Para cumprir os seus objetivos, o ACC ocorre ao longo de três fases, caracterizadas por tarefas de aconselhamento específicas. Deste modo, o aconselhamento inicia-se com a criação de uma relação de confiança, de colaboração e compromisso entre o/a cliente e o/a profissional. Nesta primeira fase (*Construir a história com micronarrativas*), são abordados os problemas de carreira e possibilidades na carreira. Também são estabelecidos os objetivos e tarefas a cumprir, tal como é descrito o processo de aconselhamento (Cardoso et al., 2019; Savickas, 2020). Ou seja, esta primeira fase resume-se à formulação do problema.

Segue-se, então, a segunda tarefa desta fase que envolve a evocação de episódios da história de vida dos/as clientes com recurso à *Entrevista para a Construção de Carreira* (ECC; Savickas, 2015). É uma entrevista semiestruturada que aborda vários tópicos (Cardoso et al., 2019):

Modelos – Dialoga-se sobre as pessoas significativas do/a cliente, permitindo compreender quais as características dessas pessoas que foram modelares para a construção de si mesmo/a, sendo que, de algum modo, as respostas a este tópico revelam que tipo de pessoa o/a cliente ambiciona ser (exploração de possíveis *selfs*);

Programas de TV, sites, revistas ou jornais preferidos – As respostas a esta pergunta são reveladoras dos interesses que, de uma forma indireta, espelha em que tipo de atividades e ambientes a pessoa gosta de se situar;

Livro ou filme favorito – É revelador da sua história favorita, sendo que a exploração desta fornece informações de um possível cenário futuro da sua próxima atividade profissional e ao qual também pode dar indicadores sobre os temas de vida;

Lema de vida – Indica o tipo de estratégias que o/a cliente adota e a forma como se autorregula perante algum desafio, neste caso, perante uma transição;

Memórias de infância – A recolha de três episódios da infância, de preferência por volta dos 6 anos de idade, retrata a forma como o/a cliente interpreta o seu problema de carreira atual.

Estas micronarrativas são o ponto de partida para a primeira análise dos interesses profissionais, valores de trabalho e objetivos de carreira do/a cliente que, através de uma reflexão delicada e gradual e com a ajuda do/a psicólogo/a, serão revelados relatos mais profundos acerca das suas experiências passadas e preocupações atuais (Savickas, 2015; 2020).

A segunda fase do aconselhamento designa-se por *Reconstruir a história numa macronarrativa*. Esta fase centra-se na *mudança*, ou seja, o/a psicólogo/a tem o papel de ajudar o/a cliente a dar significado às respostas que emergem da ECC. Assim, é possível desconstruir as micronarrativas anteriores e reconstruí-las numa nova macronarrativa da história de carreira. Esta integração das histórias ajuda a enriquecer a autocompreensão dos/as clientes, na medida em que possibilita uma nova perspetiva da sua narrativa. Desta nova narrativa sobre a experiência de si, o/a psicólogo/a ajuda o/a cliente a elaborar novos planos de carreira (Savickas, 2015; 2020). No fundo, esta organização consequente da

macronarrativa permitirá ao/a cliente, e ao/a profissional, uma melhor clareza acerca das suas intenções, do mesmo modo que define as prioridades das suas escolhas e projeta-se no futuro para a próxima etapa da sua história de carreira, elaborando novos planos (Savickas, 2015; 2020). Esta fase termina com o compromisso de que o/a cliente colocará em prática tais planos, de modo a passar da situação atualmente vivida para a que mais ambiciona conquistar.

Finalmente, a terceira e última fase do aconselhamento, *Consolidar a mudança*, foca-se na *transformação do/a cliente*. O objetivo é solidificar a sua nova narrativa de carreira, de forma a se sobrepôr à narrativa antiga. Aqui, o/a profissional trabalha com o/a cliente como implementar os planos de carreira através da análise de barreiras e apoios à concretização dos objetivos definidos. Nesta fase, o/a psicólogo/a também promove a reflexão do/a cliente para que este/a identifique as mudanças que ocorreram desde o início da intervenção até à conclusão da mesma, bem como os fatores que podem explicar tais mudanças (Savickas, 2015). Esta reflexão permite uma maior consolidação do *self*, dando uma maior coerência e continuidade à sua narrativa. É possível afirmar que a intervenção foi bem sucedida quando o/a cliente apercebe-se que não só foi ator/a neste processo, como também o/a próprio/a autor/a da sua história que, conseqüentemente, o/a dá (melhores) motivos para a ação enquanto agente (Savickas, 2020).

De modo a finalizar o aconselhamento, para além de confirmar se o/a cliente cumpriu com os objetivos e tarefas estipulados inicialmente, o/a psicólogo/a devolve um breve resumo acerca de todo o processo de mudança, comparando a história inicialmente narrada e a sua nova narrativa, incentivando-o/a a continuar a explorar o mundo e a si próprio/a para responder às questões que o/a trouxe ao aconselhamento e para permitir-se envolver em novos projetos que fomentem a sua identidade, autocriação e construção de carreira (Savickas, 2013; 2020).

A investigação sobre o Aconselhamento para a Construção de Carreira

Estudos sobre a eficácia da intervenção

Os estudos relativos ao ACC demonstram que a intervenção cumpre, com sucesso, os seus objetivos, demonstrando-se, assim, eficaz nos seus resultados (Rehfuss et al., 2011; Di Fabio & Maree, 2011; Obi, 2015; Barclay & Stoltz, 2016; Cardoso et al., 2016;

Cardoso et al., 2017; Hartung & Vess, 2016; Santilli et al., 2019; Sousa & Teixeira, 2020). Mais especificamente, foi possível verificar que a sua eficácia centra-se muito em componentes, particulares e essenciais, como o aumento significativo da autoeficácia relativa à tomada de decisão (Di Fabio & Maree, 2011), da certeza vocacional (Cardoso et al., 2017), da adaptabilidade de carreira (Barclay & Stoltz, 2016) e, principalmente, proporcionou um melhor bem-estar geral com a redução da ansiedade (Obi, 2015), que está muito ligada à instabilidade profissional sentida nos dias de hoje e à insegurança na carreira.

Nestes estudos sobre a eficácia do ACC, os resultados evidenciam que contribui para a resolução de problemas de tomada de decisão na carreira. No entanto, ainda não tem sido explorado o efeito do ACC em diferentes tipos de dificuldades de tomada de decisão na carreira. Gati (1996) apresenta uma classificação dos problemas de tomada de decisão de carreira que permite um entendimento compreensivo destas dificuldades de construção de carreira.

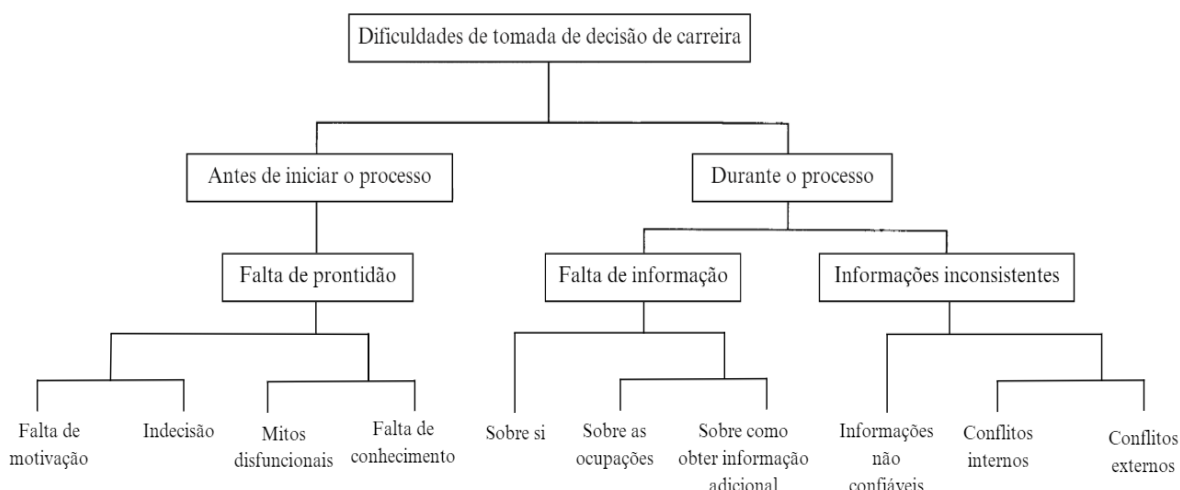
Primeiramente, é importante compreender o conceito de *decisão*, no sentido em que tomar uma (em geral e em específico na carreira) pode ser um processo complexo, ao qual poderão surgir as dificuldades que o aconselhamento procura resolver, ajudando a superá-las e simplificando o processo. Conforme a teoria da tomada de decisão (Gati, 1996), a melhor decisão que um indivíduo pode tomar, tendo sempre em consideração as suas características pessoais, necessidades e interesses, será sempre aquela que o ajuda a alcançar os seus objetivos. Portanto, na eventualidade de surgir dificuldades que impeçam a tomada de decisão, identificar qual a natureza das mesmas é o primeiro passo para a sua resolução. Assim sendo, e de acordo com Gati (1996), as dificuldades de tomada de decisão na carreira dividem-se em três categorias principais, ao qual as suas subcategorias resultam em dez na sua totalidade (Figura 1), e é através delas que se procede à classificação das dificuldades do indivíduo, inserindo-as nas categorias que mais se assemelham.

A primeira categoria principal, *Falta de Prontidão*, ocorre antes do processo da tomada de decisão e subdivide-se em quatro subcategorias. O primeiro par inclui dificuldades ligadas à *Falta de Motivação* no envolvimento do processo de tomada de decisão e à *Indecisão* em geral, que compreende todos os tipos de tomada de decisão.

Quanto ao segundo par de subcategorias, encontramos as dificuldades relativas aos *Mitos Disfuncionais* sobre o processo de tomada de decisão de carreira e a *Falta de Conhecimento* sobre as etapas compreendidas no mesmo. No decorrer do processo de tomada de decisão, surgem as outras duas categorias principais. Assim, a segunda categoria, *Falta de Informação*, subdivide-se em três subcategorias: *Falta de informação sobre si*, *Falta de informação sobre as ocupações* e *Falta de informação sobre como obter informação adicional*, sendo que estas duas últimas são consideradas um par devido à sua similaridade de dificuldades. Por fim, a última categoria principal, *Informações Inconsistentes*, subdivide-se igualmente em três subcategorias de dificuldades: *Informações Não Confiáveis*, *Conflitos Internos* e *Conflitos Externos*, ao qual estas duas últimas subcategorias também se encontram juntas pela relação existente entre si.

Figura 1

Taxonomia de dificuldades de tomada de decisão de carreira.



Nota. Adaptado de Gati (1996)

Estudos sobre o processo de mudança

Quanto ao processo de mudança que ocorre durante a intervenção do ACC, foi possível adquirir indicações explicativas. Estudos sobre a evolução da transformação narrativa dos/as clientes ao longo da intervenção (Cardoso et al., 2014a; 2014b; Cardoso et al., 2016) têm-se inspirado no *Modelo dos Momentos de Inovação* (MMI; Gonçalves et al., 2009). Nesta perspetiva, são momentos inovadores do processo de aconselhamento aqueles em que a narrativa dos/as clientes contrasta com a narrativa do problema que

os/as levou a pedir ajuda (Gonçalves et al., 2011). Por exemplo, se o problema do/a cliente é a indecisão, é inovação quando este/a passa a afirmar que gosta de determinadas atividades, o que é revelador de alguma definição. Os dados da investigação revelam um paralelismo entre a evolução da transformação narrativa dos/as clientes e as tarefas de aconselhamento. Em síntese, a evolução da transformação da narrativa dos/as clientes, ao longo do ACC, evolui do foco no entendimento dos problemas da carreira, as suas causas e consequências, para a reescrita da identidade narrativa e, conseqüentemente, a elaboração de novos planos de carreira (Cardoso et al., 2019).

O processo de aconselhamento de carreira também tem sido estudado a partir da perspectiva dos/as clientes sobre Momentos Significativos (MS) da intervenção. Os mesmos representam um acontecimento marcante, crítico e decisivo do processo terapêutico ou de aconselhamento, onde existe uma importância particularmente positiva ou negativa para o indivíduo, em que analisá-los é analisar os fatores que contribuem para a de mudança (Pivolusková et al., 2019; Elliott, 1983).

Neste sentido, num estudo que só considerou a segunda fase do ACC (Cardoso et al., 2016), foram analisadas as operações dos/as clientes para a construção de significado, através do método *Interpersonal Process Recall Interviews*. A partir de uma amostra de 4 participantes, os resultados evidenciaram que, durante a segunda fase da intervenção, a reescrita da identidade narrativa dos/as mesmos/as implica um conjunto de operações que envolvem processos básicos relativos à exploração de experiências internas e externas referentes a episódios de vida. São operações que permitem representar simbolicamente as experiências pessoais. Outro tipo de operações, designadas por autoanálise reflexiva, implicam que os/as clientes se distanciem da experiência de si para, reflexivamente, analisarem e, assim, conseguirem ligar entre si acontecimentos e experiências ocorridas em diferentes momentos e situações. As significações resultantes das operações referidas permitem sustentar elaboração narrativa de ordem superior. Esta transformação da narrativa de ordem superior expressa-se em operações que permitem elaborar a nova narrativa de si com continuidade e coerência. É o caso das operações associadas à identificação de temas de vida, de padrões e regularidades no modo de pensar, sentir ou comportar-se. Associado a estas operações, que permitem novos entendimentos de si, estão as que permitem a revisão da perspectiva que os/as clientes têm de si. Em suma, os/as clientes, para reescreverem a sua identidade narrativa, usam operações que implicam um

nível mais básico de construção narrativa. São as operações que permitem simbolizar pequenos episódios e emoções, bem como outras particularidades das experiências pessoais. Estes entendimentos permitem sustentar a elaboração narrativa de ordem superior que permite a construção de continuidade e coerência narrativa e, assim, facilitar a revisão da narrativa de si (Cardoso et al., 2016).

Posteriormente, Silva (2021) também analisou a perspectiva dos/as clientes sobre os MS da intervenção, mas, desta vez, ao longo de todas as fases do aconselhamento e com uma amostra maior. Ao invés de usar o método de memorização de processos interpessoais, foi utilizada uma medida de autorrelato aplicada no final de cada sessão. Numa amostra de 24 participantes, os resultados evidenciaram que, num total de 307 unidades de significado reunidas, os/as mesmos/as destacaram a importância de algumas unidades em relação a outras.

O foco do ACC na construção de significado está, de algum modo, evidenciado naquilo que os/as participantes consideraram ser os MS em cada fase da intervenção. Assim, na primeira fase salientaram as tarefas associadas à *Formulação do Problema*, permitindo aprofundar o entendimento do problema. Nesta fase também avaliaram, como MS, aqueles que envolveram a *Exploração da Experiência Pessoal*, permitindo compreender as causas e consequências dos seus problemas de carreira, bem como a exploração de interesses, necessidades e objetivos de carreira. Também salientaram MS relativos à *Nova Perspetiva de Si ou do Contexto*, isto é, tarefas que lhes permitiram construir novos significados sobre si e do contexto. Para além disso, foram salientados momentos relativos ao *Laço Interpessoal*, evidenciando o papel da relação de ajuda, ao qual facilitou a evocação e significação das experiências da carreira (Silva, 2021).

No que diz respeito à segunda fase do ACC, relembro que se trata de uma fase que, por meio da reorganização das micronarrativas de carreira evocadas na fase anterior, envolve a reconstrução dessas mesmas numa macronarrativa. Assim sendo, para além de continuarem frequentes alguns MS ocorridos na primeira fase (*Exploração da Experiência Pessoal* e *Nova Perspetiva de Si ou do Contexto*), também surgiram MS relativos a *Possibilidade de Carreira*. É como se o entendimento do problema, a exploração de experiências pessoais e a emergência de novas perspectivas sobre si e do

contexto fossem a base para sustentar a elaboração sobre novas possibilidades de construção de si no futuro (Silva, 2021).

Por fim, referente à terceira e última fase da intervenção, visando a implementação dos novos planos de carreira, os resultados revelaram a crescente proporção de MS relativos à *Mudança Comportamental*. Além dos MS ocorridos noutras fases, a maior proporção deste tipo de MS sugere a consolidação de mudanças ocorridas ao longo da intervenção, as quais tiveram continuidade em comportamento exploratório necessário à identificação de barreiras e apoios à implementação dos novos planos de carreira (Silva, 2021).

Objetivos do estudo

A presente investigação tem dois objetivos que visam acrescentar aos estudos sobre a eficácia e o processo de aconselhamento para a construção de carreira. Relativamente à eficácia em si, analisamos qual o impacto que esta prática tem em diferentes tipos de dificuldades de tomada de decisão na carreira. E, quanto ao processo, foi analisado, para as três fases de intervenção, quais os MS e qual o seu papel para a construção de significado.

Método

Participante

Maria (pseudónimo) era uma adolescente caucasiana de 18 anos, natural da Madeira, Portugal, e frequentava o Ensino Secundário. Mais especificamente, já o tinha concluído no ano anterior e, inclusive, tinha se candidatado ao Ensino Superior, mas não conseguiu entrar no curso que pretendia, Direito. Portanto, decidiu ficar mais um ano a realizar algumas disciplinas para melhorar a sua média final para, então, poder candidatar-se novamente.

Maria aceitou fazer parte do presente estudo por ter algumas dificuldades quanto à sua decisão sobre a escolha do curso universitário, afirmando sentir alguma confusão e incerteza. Afirmava que o seu sonho sempre foi seguir em Direito, mas que atualmente

tinha algumas dúvidas e medos quanto a isso, nomeadamente relatou que, se porventura não gostasse desse curso ou não conseguisse entrar, não sabia que outras alternativas poderia vir a escolher. Tinha a opção de seguir em História, mas não se sentia muito segura. Maria frisou que precisava de ter outras opções em vista, para além de Direito, para poder sentir-se mais segura na sua decisão, inclusive ter opções que também lhe permitisse emigrar. Posto isto, após ser informada sobre os procedimentos da recolha e uso dos dados, deu o seu consentimento assinado para participar neste estudo.

Psicóloga

O presente estudo contou com a colaboração voluntária de uma profissional, psicóloga caucasiana de 30 anos, para a recolha de dados. A mesma foi convidada a participar pelo orientador e mestranda deste mesmo estudo por se tratar de alguém que já trabalhou antes com o primeiro autor e, embora não tenha muita experiência em ACC, demonstra grande interesse nesta valência, sendo que encarou como uma oportunidade para aprimorar os seus conhecimentos de aconselhamento de carreira. Após ser informada sobre os objetivos e procedimentos do estudo, concordou em participar voluntariamente.

Instrumentos

Dificuldades de tomada de decisão de carreira. Trata-se de uma dimensão do comportamento vocacional avaliada com a Career Indecision Scale (CIS; Germeijs & De Boeck, 2003). Contém um total de 22 itens que analisam a capacidade da tomada de decisão de carreira, no que diz respeito à transição de carreira. Esta medida, para além de conter uma pontuação total, permite pontuações em relação a três fontes de indecisão, como: (1) informação, (2) avaliação e (3) incerteza do resultado (Germeijs & De Boeck, 2003). Aquando da obtenção de pontuações baixas, significa que existem dificuldades na tomada de decisão de carreira, ao passo que quando se obtém pontuações mais altas, significa a ausência de dificuldades. Na adaptação portuguesa, a consistência interna (alfa de Cronbach) para a escala total foi de 0,86 (Rodrigues, 2012).

Distress. Avaliado usando o Outcome Questionnaire-45 (OQ-45.2; Lambert et al., 1996), o qual é composto por 45 itens classificados numa escala de cinco pontos (entre 0 e 4) e contém não só uma pontuação total, como também pontuações relativas ao sofrimento da participante, considerando três dimensões: (1) desconforto subjetivo, (2)

relacionamento interpessoal e (3) desempenho do papel social (Lambert et al., 1996). Na adaptação portuguesa, as características psicométricas desta medida (Machado & Fassnacht, 2014) revelaram resultados de confiabilidade pertinentes ($\alpha = 0,70-0,92$).

Certeza vocacional. Para avaliar esta dimensão foi utilizada a Escala de Certeza Vocacional (ECV; Santos, 2007). Trata-se de uma medida composta por quatro itens (p.e. “Tenho ideias muito claras quanto ao que pretendo que seja a minha vida profissional”) que são avaliados através de uma escala tipo Likert de seis pontos (1= Discordo totalmente, 6= Concordo plenamente). As pontuações mais altas apontam para mais certeza vocacional. No caso da versão portuguesa, numa amostra de estudantes portugueses/as, a fiabilidade (alfa de Cronbach) foi de 0,85 (Santos, 2007).

Identidade vocacional. Foi avaliada a partir da subescala Identidade Vocacional (EIV) da prova A Minha Situação Vocacional (Holland et al., 1980). Contém 18 itens de respostas de verdadeiro e falso (p.e. “Necessito que me assegurem de que fiz a escolha certa da profissão”). As suas pontuações variam de 0 a 18, sendo que as pontuações mais altas apontam para uma identidade vocacional mais forte. Na versão portuguesa desta medida, as propriedades psicométricas apresentaram-se adequadas, sendo que a consistência interna da escala (KR-20) variou de 0,78 a 0,79 (Santos, 2010).

Momentos significativos. Foi usada a medida *Aspetos Úteis da Terapia* (AUT; Elliott, 1985; versão portuguesa adaptada por Sales et al., 2007) para avaliar os MS de todo o processo de aconselhamento. O AUT é um instrumento de autorrelato semiestruturado composto por questões semiabertas. A sua finalidade é explorar as vivências da participante em relação aos momentos que considera significativos durante o processo de mudança. A participante é convidada a preencher um questionário logo após cada sessão de aconselhamento, ao qual, através de uma pergunta aberta, é solicitada a identificar e descrever, de acordo com sua perspetiva, o momento mais significativo e útil que ocorreu durante a sessão. A segunda pergunta central do formulário pede à participante que explique como é que esse momento foi benéfico para si, ajudando a esclarecer o impacto resultante desse MS. Em seguida, a mesma avalia o quão esse momento a ajudou numa escala tipo Likert de 5 pontos (1= Nada importante, 5= Extremamente importante). Por outro lado, a participante é questionada sobre a possibilidade de algo negativo ter ocorrido na sessão ou de ter experienciado como um obstáculo. Se a sua resposta for afirmativa, a

mesma é convidada a identificar e descrever o evento em questão, e depois classificá-lo numa escala tipo Likert, também de 5 pontos (1= Nada negativo, 5= Extremamente negativo). As respostas obtidas neste formulário possibilitam a identificação, contextualização e mapeamento dos momentos de mudança significativos nas sessões, sendo que serão analisados mediante uma abordagem mais analítica dos conteúdos das descrições, com o objetivo de compreender e identificar o que emerge delas.

Procedimento

Recrutamento

Uma vez que o presente estudo se trata de um estudo de caso, e para a realização do mesmo, era apenas necessário encontrar um/a participante que estivesse disposto/a a participar voluntariamente. Os requisitos para tal exigiam que fosse alguém que tivesse, pelo menos, 18 anos de idade e que se encontrasse num impasse quanto à sua carreira. Neste sentido, a mestranda da presente dissertação de mestrado, entrou em contacto com um professor seu, da sua antiga escola secundária, e que, porventura, ainda lecionava aulas da disciplina de Psicologia no 12º ano. Devido a esta pertinência, foi pedido, e consequentemente aceite, a sua autorização para a mestranda recrutar algum/a participante para este estudo numa das suas aulas. Após uma explicação breve sobre o estudo à turma, foi possível obter interesse na participação de dois estudantes, ao qual apenas um, a Maria, se demonstrou completamente aberto e disponível à experiência. A participante, depois de ter aceite em participar, assinou o documento de Consentimento Informado onde se apresentavam os objetivos da investigação, procedimentos para garantir o anonimato e a confidencialidade dos dados.

Recolha de dados

O aconselhamento de carreira ocorreu ao longo de quase dois meses, mais precisamente do dia 17 de abril a 27 de junho de 2023, com um total de quatro sessões, sendo uma delas de avaliação *follow-up*. No que diz respeito ao pré e pós-teste, referindo-se aos instrumentos utilizados, os dados foram recolhidos, pessoalmente pela mestranda (visto que se encontrava na Madeira), antes da primeira (pré-teste) e após a terceira sessão (pós-teste) de ACC. A avaliação de *follow-up* ocorreu mês e meio depois da avaliação de pós-teste, também realizada pessoalmente pela mestranda. Todas as sessões de ACC

foram feitas em modo *on-line* pela psicóloga (uma vez que residia em Setúbal), com uma duração média de 1 hora. Logo após cada sessão de aconselhamento, a psicóloga entregou à participante o instrumento AUT (Sales et al., 2007) para a mesma relatar os MS da sessão que, posteriormente, era enviado diretamente para a mestranda. Deste modo, um pouco depois de terminada a sessão, foi realizada uma entrevista sobre esses mesmos MS. Esta avaliação do processo de aconselhamento foi realizada pela mestranda, também em modo *on-line*.

Com o devido consentimento assinado, pela participante, sobre os procedimentos da recolha de dados, todas as entrevistas sobre os MS realizadas após cada sessão de ACC foram gravadas pela mestranda para, mais tarde, poder ser feita a análise temática de todo o conteúdo gravado, conteúdo esse que foi eliminado após a conclusão do presente estudo. As entrevistas tiveram, em média, uma duração de 30 minutos, onde eram discutidas as suas respostas ao instrumento AUT.

Análise de dados

O método de análise temática foi usado para analisar os dados qualitativos. É um método indutivo que permite uma descrição pormenorizada das experiências da participante (Braun & Clarke, 2006). Inicialmente, fez-se a primeira leitura da informação recolhida através da medida AUT e das transcrições das entrevistas sobre MS após cada sessão. Depois identificaram-se as unidades de significado (US) nesses documentos. Essas US relatam comportamentos, sentimentos ou pensamentos da participante na linguagem que usou na sessão. Posteriormente, cada US foi organizada em subtemas e temas. Cada fase do processo de análise foi, primeiramente, realizada pela mestranda e, posteriormente, pelo seu orientador. Só se evoluía para a fase seguinte do processo quando os dois avaliadores chegavam a um consenso sobre US, subtemas e temas. Todas as entrevistas foram integralmente transcritas sem qualquer alteração aos conteúdos gravados.

Em forma de resultado deste processo, a análise finalizou-se com um total de 5 temas principais e 19 subtemas. Deste modo, foi feita a avaliação da consistência destes temas comparando continuamente os seus significados fenomenológicos e limites concetuais.

Quanto à eficácia da intervenção, a mesma foi avaliada recorrendo ao Reliable Change Index (RCI; Jacobson & Truax, 1991). Este índice permite calcular as mudanças significativas dos resultados de um único caso ao longo de vários momentos de avaliação [$RCI (x_2 - x_1 / S_{diff})$]. Resultados RCI iguais ou superiores a 1.96 sugerem que houve mudanças estatisticamente significativas. Os valores RCI foram calculados a partir dos dados normativos com a população portuguesa (Silva et al., 2021).

Intervenção

Como foi explicado anteriormente, o ACC trata-se de uma prática narrativa que procura facilitar a reescrita da história de vida dos indivíduos, de modo a que lhes seja possível construir um novo plano de carreira (Savickas, 2015). Posto isto, foram realizadas três sessões de acordo com as três fases que compreendem o ACC. Na primeira sessão, para além da definição do problema de carreira da participante e de terem sido discutidas as suas expectativas relativamente à intervenção, a sua história de vida foi explorada através da entrevista semiestruturada, a ECC (Savickas, 2011).

Assim, os modelos da participante evidenciaram e realçaram a importância da determinação, criatividade, humildade, resiliência, generosidade e a despreocupação com o que os/as outros/as pensam. A sua história favorita, do livro “Amor em Santorini”, interessantemente revelou uma história semelhante à sua situação atual, ao qual a personagem principal vai a Santorini, Grécia, sem saber o que lhe esperava, lidando emocionalmente com o desconhecido. No fundo, desvenda a importância de ter coragem de enfrentar as suas incertezas. Consequentemente, o seu lema de vida, “*É sempre possível encontrar a luz na escuridão, se nos lembrarmos de ligar a luz*”, retirada da saga de filmes do Harry Potter, vai muito de encontro ao ponto anterior, a procura incansável de uma solução para a sua situação. Neste seguimento, os seus interesses salientam não só a importância de ser ativista e de zelar a sua saúde mental (baseado em duas pessoas que segue na plataforma Instagram), como a importância da amizade (segundo a sua série televisiva favorita, “Friends”), ou seja, a necessidade de apoio das pessoas que lhe são importantes. Por fim, as suas primeiras lembranças revelaram experiências contrastantes. Por um lado, recordou a dor e a raiva que sentiu quando, em pequena, brincou com a sua irmã e magoou-se na cabeça, e a tristeza e o medo quando se magoou no joelho enquanto praticava atletismo, impedindo-a de continuar este desporto ou qualquer profissão que

implicasse muito movimento físico (p.e. Maria dizia que também gostava de seguir para a Polícia Judiciária, algo que já não poderá concretizar devido à sua lesão). Por outro lado, a grande alegria e orgulho, que sentiu quando participou num concurso na escola e cantou à frente de muita gente.

Já na segunda sessão, foi feita uma exploração sobre todos os significados integrados em cada episódio de vida da Maria, com o objetivo de possibilitar a construção de uma narrativa contínua e coerente, tendo sempre em consideração a relação existente entre as suas necessidades criadas no passado, os seus interesses sentidos no presente e os seus objetivos de carreira para o futuro. Com a Maria, esta relação possibilitou identificar um padrão denominado pela necessidade de justiça, de defender e ajudar quem mais precisa, de encontrar a verdade. Além disso, foi possível identificar três tipos de personalidade vocacional com base na teoria de Holland (1997), sendo esses o Social, Investigativo e Empreendedor. Com base nessa nova narrativa de si, a psicóloga e a Maria exploraram possibilidades de construção de carreira, em Direito, e, como alternativas, áreas como História, Jornalismo e Relações Internacionais. Finalmente, na terceira sessão, a Maria e a psicóloga deram continuidade à exploração destas opções e as possibilidades de implementação dos novos planos de carreira.

Resultados

Eficácia da intervenção

Como se pode observar na tabela 1, no final da intervenção, a participante evidenciou uma redução generalizada das dificuldades de tomada de decisão na carreira, como sugerem os resultados da escala total em T1 ($RCI = -3.52$) e T3 ($RCI = -3.86$). A análise mais pormenorizada revela que estes ganhos ocorreram, fundamentalmente, na aquisição de informação sobre as etapas do processo de tomada de decisão ($RCI = -4.35$), sobre si própria ($RCI = -2.49$), sobre o mundo do trabalho ($RCI = -4.21$) e informação sobre como obter informação adicional sobre a carreira ($RCI = -2.51$). Estes desenvolvimentos mantiveram-se três meses após o final da intervenção.

No final da intervenção, também se observou a redução de crenças disfuncionais ao processo de tomada de decisão na carreira ($RCI = -2.18$). No entanto, estes ganhos perderam-se três meses após a intervenção. Também se observaram ganhos significativos

ao nível de informação inconsistente para a carreira ($RCI = -2.08$), os quais voltaram a verificar-se na avaliação *follow-up* ($RCI = -2.40$). Esta informação consistente tem a ver com a consulta de informação pouco fidedigna, de conflitos internos (p.e. fazer compromissos internos) e externos (p.e. lidar com pressões externas).

Tabela 1

Resultados no Inventário de Dificuldades de Tomada de Decisão na Carreira no Pré-teste (T1), Pós-teste (T2), e Follow-Up (T3), e Reliable Change Index (RCI) em T2 e T3.

	Items	Mean Scores			RCI		Resultados Normativos		
		T1	T2	T3	T1-T2	T1-T3	α	M	SD
Falta de Prontidão	10	2.80	3.10	3.10	.32	.32	.64	6.60	1.10
Falta de motivação	3	1.00	2.67	1.00	1.23	.00	.68	3.16	1.70
Indecisividade	3	4.33	4.33	3.67	.00	-.48	.71	5.07	1.79
Crenças disfuncionais	4	5.50	2.50	4.25	-2.18*	-.91	.52	5.56	1.40
Falta de Informação	12	4.83	1.25	1.00	-5.91*	-6.32*	.93	4.69	1.62
Falta de informação sobre o processo	3	5.67	1.00	1.00	-4.35*	-4.35*	.83	5.06	1.83
Falta de informação sobre o self	4	4.25	1.75	1.00	-2,49*	-3.12*	.85	4.57	1.90
Falta de informação profissional	3	5.33	1.00	1.00	-4.21*	-4.21*	.84	4.84	1.82
Falta de informação sobre como obter informação adicional	2	4.00	1.00	1.00	-2.51*	-2.51*	.80	4.30	1.89
Informação Inconsistente	10	2.50	1.20	1.00	-2.08*	-2.40*	.92	3.86	1.56

Informação não credivel	3	2.67	1.00	1.00	-1.32	-1.32	.73	4.02	1.71
Conflitos internos	5	2.40	1.20	1.00	-1.06	-1.24	.79	4.09	1.74
Conflitos externos	2	2.50	1.50	1.00	-.85	-1.27	.81	3.46	1.92
Total Dificuldades de Tomada Decisão na Carreira	32	3.47	1.81	1.65	-3.52*	-3,86*	.93	4.41	1.26

Processo da intervenção

A tabela 2 apresenta os temas, subtemas e as suas frequências relativos à primeira sessão do aconselhamento. O tema *Entendimento/Formulação do Problema* refere-se aos

Tabela 2

Temas, subtemas e as suas frequências da 1ª sessão de ACC

Temas	Subtemas	Frequências
Entendimento/Formulação do problema	Causas	9
	Consequências	4
Relação terapêutica ou Laço interpessoal	Segurança para explorar emoções	4
	Compreensão	2
	Aspetos negativos	1
	Acreditar no aconselhamento	1
Respostas adaptativas	Objetivos/Expectativas	6
	Estratégias	2
Novas perspetivas de si e/ou do contexto	De si	4
	Do contexto	1

motivos/problemas que levaram a participante a procurar aconselhamento de carreira. Assim, este tema caracteriza-se por conteúdos relativos à explicação das *Causas* (“*É importante para mim estar a saber o porquê de estar assim tão confusa em relação àquilo que eu quero seguir, quando eu tive, durante tantos anos, a certeza de que era mesmo Direito*”) e *Consequências* (“*Os meus medos possivelmente estão a influenciar esta confusão*”) dos problemas de carreira.

O segundo tema, *Relação Terapêutica/Laço Interpessoal*, refere-se à análise da relação entre a psicóloga e a participante ao longo das sessões, sendo possível compreender os aspetos positivos e negativos da relação entre ambas, nomeadamente aspetos significativos que resultam por se tratar de sessões *on-line*. Deste modo, como subtemas, temos a *Segurança para explorar emoções*, que reflete o conforto e a segurança da participante para explorar as emoções e os problemas associados (“*Principalmente num espaço em que tenho confiança e posso desabafar, sobre estes medos que me estão*

a afetar nestes dias”); a *Compreensão*, que nos mostra que a participante se sente compreendida (“*Porque estou a sentir que estou a ser compreendida*”); os *Aspetos Negativos* das sessões na sua globalidade, os quais se relacionaram com problemas de conexão via *internet* (“*Tirando o problema que às vezes há com a internet*”); e, por fim, *Acreditar no Aconselhamento*, ao qual se refere àquilo que a participante acredita que retirará das sessões de aconselhamento (“*Eu vou ter uma ajuda no fim para conseguir tomar a melhor decisão possível*”).

O tema *Respostas adaptativas* diz respeito às respostas que a participante vai encontrando, ao longo do aconselhamento, para solucionar o seu problema de carreira, considerando as suas perspetivas futuras, seja pelos seus *Objetivos/Expectativas* que vai estipulando no decorrer das sessões (“*Tenho de entender estes medos e aprender a ultrapassá-los para poder organizar-me nesse sentido*”), seja pelas *Estratégias* que adota para a resolução do problema de carreira (“*Eu não quero tomar uma decisão à pressa*”).

Por último, temos o tema da *Novas perspetivas de si e/ou do contexto*, que expressa o entendimento de si e do contexto onde constrói a sua carreira. O tema divide-se em dois subtemas: *Novas perspetivas de si*, que representa o autoconhecimento (“*Faz-me perceber que tenho muito mais em comum com essas pessoas do que eu achava que tinha*”), e *Novas perspetivas do contexto*, que demonstra a influência que experiências pessoais vividas num contexto adverso tiveram na construção dos planos de carreira (“*Até àquele momento nunca tinha pensado que o bullying pudesse ser um dos fatores/motivos para eu seguir direito*”).

No que diz respeito à segunda sessão do aconselhamento de carreira, podemos observar a tabela 3 que demonstra seus os temas e subtemas. Aqui, foi dada a continuidade de grande parte dos temas que estiveram presentes na sessão anterior, uma vez que foram abordados mais aspetos relacionados com os mesmos, mas que também foram acrescentados novos subtemas. É o caso do tema *Entendimento/Formulação do problema*, onde a participante explorou os seus medos (“*Um dos meus medos da faculdade é ficar um bocado sozinha*”), ficando assim, como subtema, *Medo de ficar sozinha*. O mesmo aconteceu com o tema *Relação Terapêutica/Laço Interpessoal*. Neste tema, o subtema *Segurança para explorar emoções* emergiu quando a participante voltou a referir o seu conforto e sentimento de segurança em explorar a sua narrativa (“*Apesar*

Tabela 3*Temas, subtemas e as suas frequências da 2ª sessão de ACC*

Temas	Subtemas	Frequências
Entendimento/Formulação do problema	Medo de ficar sozinha	1
Relação terapêutica ou Laço interpessoal	Segurança para explorar emoções	1
	Coconstrução de significado	2
Respostas adaptativas	Construção de alternativas de carreira	3
	Sentimentos de confiança	2
Novas perspetivas de si		14
Ganhos/Resultados da intervenção	Alívio	1
	Satisfação	2
	Reconhecimento da ajuda recebida	2

de ser online continuo a sentir que tenho um espaço de confiança para dizer as coisas que me preocupam”). Contudo, também emergiu um novo subtema, Coconstrução de Significado, relativo a ações de apoio da psicóloga que constituíram um momento significativo. Estes momentos envolveram, por um lado, o questionamento aberto para convidar a participante a explorar a sua experiência, como pensamentos, ações e sentimentos (“É um pouco das duas, acho que é 50-50, vamos assim dizer”), e, por outro lado, o desafio de novas formas de olhar a experiência pessoal através de interpretações (“Foi mais a psicóloga desta vez, porque ela a fazer as perguntas, e ela explicou-me o porquê de achar isso, e depois foi aí que comecei a pensar”). Também foi mantida o tema Novas perspetivas de si porque, nesta sessão, a participante continuou a considerar como momentos significativos aqueles em que emergiram novos entendimentos de si (“Eu só sabia que gostava [de Direito]. Antes pensava que era só por causa das séries que via, mas afinal tem sempre um motivo por detrás”).

Por sua vez, o tema *Respostas Adaptativas* permaneceu nesta sessão, porém com subtemas diferentes. Neste sentido, o subtema *Construção de alternativas de carreira* refere-se à criação de novas opções de carreira, atendendo aos seus interesses, necessidades e objetivos (“Estou a ver que não é só Direito que pode interessar-me,

*porque pode haver outros cursos que podem interessar-me”). Por sua vez, o subtema *Sentimentos de confiança* sugere a confiança que a participante vai construindo em si para enfrentar problemas futuros que possam surgir (“Ajuda-me a perceber que, mesmo estando assim confusa agora para a faculdade, eu vou encontrar uma solução, que nada está perdido, e mesmo que eu chegue à faculdade e que não queira Direito, eu vou encontrar uma solução, porque nada está perdido”).*

Por último, além dos temas que foram mantidos, surgiu a necessidade de criar um novo. O tema *Ganhos/Resultados da Intervenção* começou a emergir nesta fase da intervenção. Esses ganhos começaram a revelar-se no subtema *Alívio*, que reflete a diminuição de sofrimento sentido. Para a questão “*Alivia-te mais saberes que tens mais do que uma escolha para ti no futuro?*”, a participante respondeu “*Sim!*”. Em contrapartida, o subtema *Satisfação* representa o contentamento da participante em relação ao aconselhamento de carreira (“*Estou a gostar bastante das sessões*”). E, por fim, o subtema *Reconhecimento da ajuda recebida*, não só representa a valorização positiva por parte da participante, como também relata os benefícios do próprio aconselhamento. A propósito, a mesma referiu que: “*Tenho um espaço para falar e que está a ter os mesmos resultados que teria se fosse presencial. Isto de ser online em nada influencia negativamente. No fundo, [a psicóloga] está a ser aquilo que eu precisava, a tirar as dúvidas que eu tinha, e eu estou contente por ter voluntariado para isto, porque já estava com dúvidas, e [a psicóloga] está a fazer um excelente trabalho, estou a gostar bastante, é uma boa profissional*”.

Para a terceira, e última, sessão do aconselhamento (Tabela 4), dando continuidade ao processo de mudança, os temas das sessões anteriores voltaram a emergir. Apenas foram adicionados dois novos subtemas. Primeiramente, no tema *Entendimento/Formulação do problema*, foram novamente referidas algumas *Causas* do problema, ao qual a participante confessou: “*Um dos grandes motivos de me ter interessado nesta experiência foi porque antes estava um bocado confusa, ainda tinha algumas dúvidas se era Direito aquilo que realmente queria, e também caso Direito não desse certo eu só tinha uma opção e não tinha tanta certeza, e não sabia de mais opções. E foi um dos grandes motivos de eu querer participar nisto, ver que outras opções eu tinha e perceber se Direito era mesmo o que eu queria*”. No entanto, este foi um dos temas ao qual foi adicionado um novo subtema, *Falta de abertura a alternativas*, que

Tabela 4

Temas, subtemas e as suas frequências da 3ª sessão de ACC

Temas	Subtemas	Frequências
Entendimento/Formulação do problema	Causas	3
	Falta de abertura a alternativas	1
Respostas adaptativas	Construção de alternativas de carreira	4
Novas perspetivas de si	Clarificação de características pessoais	2
Ganhos/ resultados da intervenção	Satisfação	1
	Reconhecimento da ajuda recebida	1

sugere os receios e bloqueios da participante para criar novas opções de carreira (*“Talvez quando [a psicóloga] disse que talvez eu tenha bastante medo, eu queria tanto que direito funcionasse bastante que eu não queria fazer um plano B ou ainda não estava muita aberta às opções...”*).

Por sua vez, no tema *Respostas adaptativas*, foi, mais uma vez, referido como MS da sessão a *Construção de alternativas de carreira*. De facto, a participante referiu: *“Para eu ter a certeza das minhas opções, eu até procurei e vou continuar a procurar por essas opções para depois criar uma ordenação das opções”*.

No tema *Novas perspetivas de si*, a participante referiu que: *“Senti que mesmo que não vá para Direito e vá para outra opção, eu vou relacionar-me bem com essa opção porque, como [a psicóloga] disse, está interiorizado nas minhas características e naquilo que me interessa, e que mesmo que não vá para Direito, eu vou conseguir gostar dessas opções, mesmo que não tenham sido a minha primeira opção”*, dando origem ao segundo novo subtema desta sessão, *Clarificação de características pessoais*, que retrata o reconhecimento e valorização das suas características pessoais face ao seu problema de carreira.

Por fim, no tema *Ganhos/Resultados da intervenção*, foi novamente mencionada a *Satisfação* (*“Está a correr muito bem, estou a gostar bastante, até com a minha relação*

com [a psicóloga] está tudo bem”) e o *Reconhecimento da ajuda recebida (“Só tenho é a agradecer-te por esta oportunidade porque apareceu mesmo no momento certo, quando estava mesmo a precisar!”)* como MS da intervenção.

Discussão

O presente estudo teve como objetivos acrescentar mais informação aos estudos sobre a eficácia e o processo do ACC, nomeadamente, analisar qual o impacto da intervenção em diferentes tipos de dificuldades de tomada de decisão na carreira, bem como analisar, em cada uma das fases do aconselhamento, quais os MS, na perspetiva da participante.

Neste estudo, a análise da eficácia do ACC relativamente a tipos de dificuldades de tomada de decisão na carreira é inovadora, pois a generalidade dos estudos anteriores foca-se em aspetos específicos do comportamento vocacional, como a avaliação do grau de certeza vocacional, capacidade para tomar decisões de carreira, identidade vocacional, desenvolvimento da capacidade e da confiança para tomar decisões ou a promoção da adaptabilidade na carreira (Cardoso et al., 2023; 2016; Cardoso & Sales, 2019; Sampaio et al., 2021; Silva et al., 2020; 2022).

No que toca à eficácia da intervenção, os resultados evidenciaram que o ACC reduziu a generalidade das dificuldades de tomada de decisão na carreira, nomeadamente, através de ganhos ao nível do autoconhecimento e conhecimento do sistema de oportunidades escolares e profissionais. Estes resultados estão em acordo com os obtidos em estudos anteriores, sugerindo a eficácia do ACC para aumentar os graus de certeza vocacional, capacidade e confiança na tomada de decisão na carreira e identidade vocacional (Cardoso et al., 2023; 2016; Cardoso & Sales, 2019; Silva et al., 2020; 2022). Os ganhos ao nível da escala de informação inconsistente sugerem que as mudanças observadas se devem à aquisição de novos comportamentos e atitudes como, por exemplo, envolvendo a consulta de informação fidedigna, e a redução de conflitos internos ou externos que fossem limitadores da tomada de decisão na carreira. No entanto, os resultados também evidenciaram que alguns dos ganhos foram atenuados com o passar do tempo, especialmente os que envolveram a redução de crenças disfuncionais. Uma vez que estes foram os únicos ganhos que não se mantiveram ao longo do tempo, é possível

que este resultado se deva ao facto destas crenças envolverem dimensões estruturais do funcionamento psicossocial da participante e, por isso, mais resistentes à mudança.

Relativamente ao estudo do processo de ACC, a abordagem realizada acrescenta ao trabalho realizado por Cardoso e colaboradores/as (2016), que só avaliou MS na segunda fase de intervenção, e complementa o realizado por Silva (2021), que também analisou os MS ao longo de toda a intervenção.

Na primeira sessão do aconselhamento, no tema *Entendimento/Formulação do problema*, o seu subtema, *Causas*, sobressaiu-se. De facto, por se tratar da primeira sessão do ACC, é natural a relevância deste tema, uma vez que uma das principais tarefas de aconselhamento desta fase do processo envolve facilitar a formulação do problema de carreira e, deste modo, o entendimento das suas causas. No tema *Relação Terapêutica ou Laço Interpessoal*, o subtema *Segurança para explorar emoções* revelou-se um momento significativo. Decerto, tal evidência cumpre com um dos objetivos desta primeira fase do aconselhamento, que é a criação de uma relação de confiança com a participante (Cardoso et al., 2019; Savickas, 2020). Em estreita relação com o subtema anterior, a emergência do subtema *Novas perspetivas de si* sugere a estreita associação entre a construção de um novo entendimento sobre si e a segurança sentida na relação com a psicóloga. A emergência de uma nova perspetiva de si também pode ser explicada pela tarefa de evocação de episódios da história de vida, através da utilização da entrevista semiestruturada, ECC. De facto, esta entrevista facilita a evocação de episódios da história de vida e, conseqüentemente, a construção de uma nova perspetiva de si ocorre como experiência significativa para a participante. O resultado também sugere que, já na primeira sessão, é possível ajudar as pessoas a elaborarem os primeiros esboços de uma nova narrativa sobre si. Por último, no subtema *Objetivos/Expectativas* foram referenciados vários MS, sugerindo, uma vez mais, a estreita relação entre os objetivos e tarefas de aconselhamento da sessão, ao qual a participante considera significativo.

Neste caso, a primeira sessão envolve explorar os problemas de carreira e a análise de como as pessoas gerem as suas dificuldades. Este tipo de diálogos tende a evocar a perspetiva dos/as clientes sobre o seu futuro, o que para a participante se revelou significativo. Este resultado está em acordo com um estudo de caso recente (Sampaio et al., 2021), sugerindo a importância de, na primeira sessão, serem exploradas as

necessidades e problemas dos/as clientes de modo a facilitar, por contraste, a evocação de sentido e propósito face ao futuro. Para além disso, e como referido anteriormente, a presente investigação complementa-se e está em acordo com o estudo realizado por Silva (2021). De facto, os resultados desse mesmo estudo sugerem que o aprofundamento e entendimento dos problemas de carreira, também por meio da utilização da ECC, facilita, substancialmente, a evocação de novas significações dos/as clientes. O mesmo acontece através do estabelecimento de uma relação colaborativa entre o/a cliente e o/a psicólogo/a, pois permite que exista a confiança e apoio necessários para o desenvolvimento e reflexão das suas narrativas (Silva, 2021).

No que diz respeito à segunda sessão, é possível verificar que os MS relativos ao tema *Novas perspetivas de si* se mantiveram em grande destaque. Esta relevância sugere que, se na primeira sessão foi possível iniciar a elaboração de uma nova narrativa de si, nesta sessão, o foco na reescrita da narrativa de si deu continuidade ao processo de construção de novos significados sobre si. Da mesma forma que, e em consequência, começaram a surgir as primeiras narrativas relativas ao seu futuro no tema *Respostas adaptativas*, mais especificamente no subtema *Construção de alternativas de carreira*, o que vai de acordo com um dos objetivos desta fase de aconselhamento (Cardoso et al., 2019). Para além disso, é igualmente pertinente salientar o surgimento de MS em subtemas que foram inseridos nesta segunda fase. É o caso do tema *Relação terapêutica/Laço interpessoal*, em concreto o subtema *Coconstrução de significado*. Esta evidência permite-nos verificar a estreita relação que existe com as novas perspetivas que a participante construiu sobre si, no sentido em que, em resultado da relação colaborativa estabelecida entre a mesma e a psicóloga, as ações de apoio da psicóloga foram vistas como significativas pela participante, que permitiu a expansão do seu pensamento e ofereceu um novo olhar sobre as suas experiências pessoais, levando a uma melhor autorreflexão e autocompreensão. Não obstante, o destaque destes MS pode explicar o aparecimento dos primeiros momentos de reconhecimento dos resultados do aconselhamento, referidos no tema *Ganhos/Resultados da intervenção*, pois a participante começou a manifestar uma redução do seu sofrimento ao identificar os benefícios que o aconselhamento lhe proporcionava. No seu conjunto, a emergência de MS nestes últimos dois tópicos destaca a considerável importância que a construção de uma relação de confiança, compromisso e colaboração, entre o/a cliente e o/a profissional,

pode ter para o alcance bem-sucedido do aconselhamento. Tal parte do pressuposto de que o/a cliente é o/a maior especialista da sua própria história de vida, enquanto o/a profissional é o/a especialista no processo de aconselhamento, com suas técnicas de apoio associadas. Na verdade, estudos indicam que a chave para o sucesso de uma intervenção ocorre quando o apoio emocional se combina com a aliança de trabalho (Anderson & Niles, 2000), entre cliente e profissional.

Relembrando que a segunda fase do aconselhamento centra-se na mudança, mais precisamente na transformação das micronarrativas/episódios da história de vida evocadas na fase anterior em macronarrativas da sua história de carreira para facilitar a elaboração de novos planos de carreira (Savickas, 2015; 2020), podemos afirmar que os resultados desta segunda sessão revelam-se coerentes com as tarefas do aconselhamento. De facto, estes resultados vêm reforçar o foco na construção de significado nesta fase, pois emerge a importância da autorreflexão na elaboração de novas formas de pensar e de compreender os seus problemas, levando à criação de novas perspetivas futuras. A nova compreensão do problema de carreira, a exploração das suas experiências pessoais e o surgimento de novas perspetivas de si, isto é, a exploração de experiências internas e externas referentes aos episódios de vida evocados e a consequente reescrita da identidade narrativa da participante sustentam a elaboração de novas possibilidades de construção de si no futuro, o que vai de encontro com os resultados obtidos de estudos prévios (Cardoso et al., 2016; Silva, 2021). A reestruturação das micronarrativas resulta na reconfiguração de significados passados, dando origem a novas visões de si ou do contexto profissional, que, por sua vez, abrem portas para o surgimento de novas oportunidades de trajetórias de carreira.

Por fim, os resultados alusivos à terceira, e última, fase do aconselhamento evidenciaram o ressurgimento de MS relacionados com o tema *Entendimento/Formulação do problema*, mais especificamente o seu subtema *Causas*. Uma vez que um dos objetivos desta fase é sobrepor e solidificar a nova narrativa de carreira da participante em relação à sua antiga narrativa (Savickas, 2015; 2020), surgiu a necessidade de reevocar os motivos que a levaram a procurar aconselhamento. Para além disso, e curiosamente, emergiram os seus medos e bloqueios, neste caso de elaborar novas opções de carreira, referenciados no subtema *Falta de abertura a alternativas*. No seu conjunto, isto pode dever-se ao próprio processo de mudança, muito característico

desta fase, que, para a alcançar, é necessário reconhecer que barreiras precisam de ser mudadas. Não obstante, o subtema *Construção de alternativas de carreira*, do tema *Respostas adaptativas*, manteve o seu destaque. Este resultado demonstra-se de acordo com o propósito desta fase do aconselhamento, na medida em que passa pela implementação dos planos de carreira, anteriormente considerados (Cardoso et al., 2019). Para além disso, no tema *Novas perspetivas de si*, houve a necessidade de criar um novo subtema, *Clarificação de características pessoais*, porque a participante mencionou alguns MS relativos ao reconhecimento das suas características pessoais face ao seu problema de carreira. Tal poderá ser explicado através de outra das tarefas inerentes desta fase do processo. O facto de, ao longo do aconselhamento, ser exigido uma reflexão contínua por parte da participante, originando uma maior coerência e continuidade da sua narrativa, faz com que ocorra uma maior consolidação do *self*, seja ele profissional e/ou pessoal (Savickas, 2020).

De uma forma geral, podemos dizer que esta última fase do aconselhamento se encontra coerente com o estudo de Silva (2021), na medida em que (ambos) os resultados também se demonstram coesos com a teoria. Uma vez que esta fase do processo tem como objetivo a consolidação da mudança, ao qual reforça a reflexão das mudanças que ocorreram desde o início da intervenção até à sua conclusão (Savickas, 2015), a participante evidenciou tais mudanças através dos MS que mencionou. Podemos afirmar que a mesma alcançou um sentido de agência pessoal sobre os seus desafios de carreira, apercebendo-se que, ao longo do processo, não foi apenas atora do mesmo, como também autora da sua própria história. Tudo isto contribuiu para a expansão do seu pensamento e visão do problema de carreira, havendo, como consequência, a coerência e continuidade da narrativa necessárias para o sucesso da intervenção.

Em síntese, o conjunto dos resultados evidenciam uma estreita relação entre os MS e as tarefas de aconselhamento. Este resultado, em acordo com o modelo sobre a evolução narrativa dos/as participantes ao longo da intervenção (Cardoso et al., 2019), sugere a importância dos/as psicólogos/as enquanto facilitadores/as da mudança, num processo de coconstrução onde a qualidade da relação terapêutica está sempre presente para sustentar toda a mudança. Os resultados evidenciam que a mudança da participante evolui num processo muito assente na clarificação da identidade narrativa através do aprofundamento dos problemas de carreira (medos e inseguranças subjacentes às

dificuldades de tomada de decisão), construção de uma nova perspectiva de si e, finalmente, permitindo a clarificação de objetivos de carreira.

Limitações e implicações para a investigação

Apesar dos contributos para uma teoria do aconselhamento de carreira os resultados da presente investigação apresentam as limitações inerentes às dos estudos de caso e que têm a ver com a dificuldade na generalização dos resultados. No entanto, esta limitação não deve ofuscar a importância dos estudos de caso para descrever microprocessos de mudança e, conseqüentemente, o seu contributo para o desenvolvimento da teoria e prática (Eisenhardt, 1989; Stiles, 2007). Considerando a limitação referida, estudos futuros, replicando o presente, mas com amostras mais alargadas, serão necessários para obter resultados mais consistentes relativamente aos processos agora estudados.

Uma outra limitação identificada no presente estudo está relacionada com o facto de os resultados não terem evidenciado momentos significativamente dificultadores. Embora as avaliações tenham sido entregues diretamente à mestranda, em vez da psicóloga que acompanhou a participante, o que poderia deixá-la desconfortável para partilhar esses momentos, o procedimento de avaliação em si não foi o mais adequado. Mais especificamente, o método utilizado foi de natureza qualitativa, com apenas uma pergunta aberta. Portanto, seria benéfico considerar a utilização de métodos de avaliação diferentes em estudos futuros, como uma avaliação quantitativa com mais perguntas e especificidade daquilo que se procura compreender, a fim de possibilitar a avaliação de momentos significativamente negativos.

Por fim, uma vez que alguns dos ganhos conseguidos nesta intervenção atenuaram-se com o passar do tempo, nomeadamente a redução de crenças disfuncionais que demonstraram alguma resistência à mudança, seria importante que estudos futuros tivessem em consideração a estabilidade das mudanças conseguidas, bem como a análise dos fatores associados a essas mesmas mudanças.

Implicações para a prática

Independentemente das limitações anteriormente mencionadas, os resultados desta investigação contribuem para a teoria e prática do ACC. No que diz respeito à eficácia do aconselhamento, foi possível verificar o seu impacto em alguns tipos de dificuldades de tomada de decisão identificados ao longo do processo, cumprindo com um dos objetivos do presente estudo. Este resultado permite os primeiros dados sobre o tipo de dificuldades de tomada de decisão da carreira em que o ACC tem impacto. Esta informação é importante para conhecer as limitações e potencialidades deste tipo de prática e, assim, adequá-la às necessidades dos/as clientes.

De uma forma inicial, este estudo revelou o quão importante é para o/a psicólogo/a, que utiliza esta abordagem, concentrar-se na exploração dos problemas de carreira dos/a clientes, tal como é essencial clarificar e explorar as necessidades, interesses e objetivos dos/as mesmos/as, no sentido de os/as capacitar para a fase seguinte, ao qual envolve a autorreflexão dessas narrativas. Uma vez refletidas e consolidadas as suas narrativas e, conseqüentemente, as suas competências e objetivos, os/as clientes começam a manifestar novas perspectivas de si que são fundamentais para promover a prontidão necessária, não só para elaborar novos planos de carreira, como também implementá-los. Neste sentido, os resultados também revelam que, para além das tarefas de aconselhamento serem importantes de considerar no próprio processo, é igualmente essencial desenvolver uma relação de ajuda de qualidade, pois é outro fator que contribui para a exploração das problemáticas dos/as clientes, a construção de novas perspectivas sobre si e, posteriormente, a construção de uma nova visão do seu futuro através dos novos planos de carreira.

Conclusão

Com fundamento na teoria da construção de carreira (Savickas, 2020), o aconselhamento para a construção de carreira procura facilitar a resolução de dificuldades de tomada de decisão de carreira através da escrita da identidade narrativa dos indivíduos. Neste estudo de caso, verificámos a eficácia desta prática para reduzir a generalidade das dificuldades de tomada de decisão na carreira. Deste modo, o estudo acrescentou a estudos anteriores mais focados na avaliação de mudanças do comportamento vocacional,

onde o impacto na tomada de decisão não era avaliado. Outro aspeto a salientar tem a ver com a identificação dos momentos significativos ao longo da intervenção. Na linha do trabalho realizado por Silva (2021), o presente estudo replica alguns dos resultados do estudo anterior, o que contribui para acrescentar à teoria e prática do aconselhamento para a construção de carreira.

Referências bibliográficas

- Anderson Jr, W. P., & Niles, S. G. (2000). Important events in career counseling: Client and counselor descriptions. *The career development quarterly*, 48(3), 251-263. <https://doi.org/10.1037/14438-003>.
- Barclay, D. R., & Stoltz, K. B. (2016). The life-design group: A case study assessment. *The Career Development Quarterly*, 64(1), 83-96. <https://doi:0.1002/cdq.12043>.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. doi:10.1191/1478088706qp063oa.
- Cardoso, P. (2016). Integrating life-design counselling and psychotherapy: Possibilities and practices. *The career development quarterly*, 64(1), 49-63. <https://doi.org/10.1002cdq.12040>.
- Cardoso, P., & Sales, C. (2019). Individualized career counseling outcome assessment: A case study using the personal questionnaire. *Career Development Quarterly*, 67, 21-32. DOI: 10.1002/cdq.12160.
- Cardoso, P., Duarte, M. E., & Sousa, A. (2016). Desenvolvimento vocacional e aconselhamento de carreira: contributos para a justiça social. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 17(2), 257-266.
- Cardoso, P., Duarte, M. E., Gaspar, R., Bernardo, F., Janeiro, I. N., & Santos, G. (2016). Life design counseling: A study on client's operations for meaning construction. *Journal of Vocational Behaviour*, 97, 13-21. <https://doi:10.1016/j.jvb.2016.07.007>.
- Cardoso, P., Gonçalves, M. M., Duarte, M. E., Silva, J. R., & Alves, D. (2016). Life design counseling outcome and process: A case study with an adolescent. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 58-66. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.01.002>.
- Cardoso, P., Gonçalves, Mendes, I., Sousa, I., Taveira, M.C., & Silva, F. (2023). Eliciting reconceptualization innovative moments to foster change in Career Construction Counseling. *Career Development Quarterly*: <https://doi.org/10.1002/cdq.12316>.

- Cardoso, P., Janeiro, I. N., & Duarte, M. E. (2017). Life design counseling group intervention with Portuguese adolescents: A process and outcome study. *Journal of Career Development, 45*(2), 183-196. <https://doi:10.1177/0894845316687668>.
- Cardoso, P., Savickas, M. L., & Gonçalves, M. M. (2019). Innovative moments in career construction counselling: Proposal for an integrative model. *The Career Development Quarterly, 67*(3), 188-204. <https://doi.org/10.1002/cdq.12190>.
- Cardoso, P., Silva, J. R., Gonçalves, M. M., & Duarte, M. E. (2014a). Innovative moments and change in career construction counseling. *Journal of Vocational Behavior, 84*(1), 11-20. <https://10.1016/j.jvb.2013.10.001>.
- Cardoso, P., Silva, J. R., Gonçalves, M. M., & Duarte, M. E. (2014b). Narrative innovation in life design counseling: The case of Ryan. *Journal of Vocational Behavior, 85*(3), 276-286. <https://doi:10.1016/j.jvb.2014.08.001>.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self: Integration in personality. In R. Dienstbier & R. M. Ryan (Eds.), *Nebraska symposium on motivation* (Vol. 38, pp. 237-288). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Di Fabio, A., & Maree, J. G. (2011). Group-based life design counseling in an Italian context. *Journal of Vocational Behavior, 80*(1), 100-107. <https://doi:10.1016/j.jvb.2011.06.001>.
- Eisenhardt, K.M. (1989). Building theories from case study reserach. *Academy of Management Review, 14* (4), 532-550.
- Elliott, R. (1983). Fitting process research to the practicing psychotherapist. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice, 20*(1), 47-55. <https://doi.org/10.1037/h0088478>.
- Elliott, R. (1985). Helpful and nonhelpful events in brief counseling interviews: an empirical taxonomy. *Journal of Counseling Psychology, 32*(3), 307-322. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.32.3.307>.

- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of counselling psychology*, 43(4), 510.
- Germeijs, V., & De Boeck, P. (2003). Career indecision: Three factors from decision theory. *Journal of Vocational Behavior*, 18(2), 113–122.
- 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. <http://dx.doi.org/10.1080/10720530802500748>.
- Gonçalves, M. M., Ribeiro, A. P., Mendes, I., Matos, M., & Santos, A. (2011). Tracking novelties in psychotherapy process research: The innovative moments coding system. *Psychotherapy Research*, 21, 497–509. <http://dx.doi.org/10.1080/10503307.2011.560207>.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.) Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- 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:10.1037/0022006X.59.1.12.
- Lambert, M. J., Hansen, N. B., Umphress, V., Lunnen, K., Okiishi, J., Burlingame, G. M., & Reisinger, C. W. (1996). *Administration and scoring manual for the OQ 45.2*. American Professional Credentialing Services LLC.
- Machado, P., & Fassnacht, D. B. (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*, 88, 427-437. <https://doi.org/10.1111/papt.12048>.
- McAdams, D. & Pals, J. L. (2006). A new big five: Fundamental principles of an Integrative Science of Personality. *American Psychologist*, 61, 204-217.
- McAdams, D. P. (2013). The psychological self as actor, agent, and author. *Perspectives on Psychological Science*, 8(3), 271-295. <https://doi.org/10.1177/1745691612464657>.

- McAdams, D. P., & Cox, K. S. (2010). Self and identity across the life span. In R. Lerner, A. Freund, & M. Lamb (Eds.), *Handbook of life span development* (Vol. 2, pp. 158-207). New York, NY: Wiley.
<https://doi.org/10.1002/9780470880166.hlsd002006>.
- McAdams, D. P., (1993). *The stories we live by: Personal myth and the making of the self*. New York: William Morrow.
- Obi, O. P. (2015). Constructionist career counselling of the undergraduate students: An experimental evaluation. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 215-219.
<https://doi:10.1016/j.jvb.201503.009>.
- Pivolusková, H., Řiháček, T., Čevelíček, M., & Ukropová, L. (2021). Are client-and therapist-identified significant events related to outcome?: a systematic review. *Counselling Psychology Quarterly*, 34(1), 1-20.
<https://doi.org/10.1080/09515070.2019.1642851>.
- Reh fuss, M. C., Corso, J. D., Galvin, K., & Wykes, S. (2011). Impact of the career style interview on individuals with career concerns. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 405-419. <https://doi:10.1177/1069072711409711>.
- Rodrigues, E. M. (2012). *Psychological dimensions of unemployment: Relationships between adaptability, hope, well-being and mental health* [Master thesis]. University of Coimbra, Coimbra, Portugal.
- Rossier, J., Cardoso, P. M., & Duarte, M. E. (2021). 12 The Narrative Turn in Career Development Theories: An Integrative Perspective. *The Oxford Handbook of Career Development*, 169.
- Sales, C., Gonçalves, S., Fernandes, E., Sousa, D., Silva, I., Duarte, J., & Elliott, R. (2007). Formulário – Aspetos Úteis da Terapia (HAT). *Lisboa, Portugal: Universidade Autónoma de Lisboa*.
- Sampaio, C., Cardoso, P., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2021). Attending to clients' needs during Career Construction Counseling. *Career Developmental Quarterly*, 69, 96-113. Doi: 10.1002/cdq.12252.

- Santilli, S., Nota, L., & Hartung, P. J. (2019). Efficacy of a group career construction intervention with early adolescent youth. *Journal of Vocational Behavior*, *111*, 49-58. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.007>.
- Santos, P. J. (2007). *Dificuldades de escolhas vocacional [Career decision-making difficulties]*. 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 Psicolxia e Educación*, *18*(1), 147-162.
- Savickas, M. L. (2011). *Career counseling*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career Developmental and Counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 42-70). New York: John Wiley.
- Savickas, M. L. (2014). Work values: A career construction elaboration. In M. Pope, L. Flores, & P. Rottinghaus (Eds.), *Values in vocational psychology*. Charlotte, NC: Information Age Publishing.
- Savickas, M. L. (2015). *Life-design counselling manual*. Mark L. Savickas.
- Savickas, M. L. (2016). Reflection and reflexivity during life-design intervention: Comments on Career Construction Counseling. *Journal of Vocational Behavior*, *97*, 84-89. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.001>.
- Savickas, M. L. (2019a). *Career construction counselling manual*. Rootstown, OH: <http://Vocopher.com>.
- Savickas, M. L. (2019b). *Career construction theory: Life portraits of attachment, adaptability, and identity*. Rootstown, OH: <http://Vocopher.com>.
- Savickas, M. L. (2020). Career construction theory and counselling model. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career Developmental and Counseling: Putting theory and research to work* (3rd ed., pp. 165-199). New York: John Wiley.

- Silva, C.S., Teixeira, M., Cardoso, P., Gonçalves, M.M., & Duarte, M.E. (2020). Innovative moments and narrative change in career counseling: A case study. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 20, (2), 1-18. Doi: 10.1007/s10775-020-09422-7.
- Silva, J.T., Ramos, L.A., & Miguel, J.P. (2021). Structural validity of the Portuguese version of the CDDQ-34. Comunicação apresentada no XVI Congresso Galego Portugêês de Psicopedagogia. Braga: Universidade do Minho.
- Silva, N. F. D. (2021). Momentos significativos no processo de aconselhamento de carreira: a perspetiva dos clientes (Master's thesis, Universidade de Évora).
- Silva, R.M., Luna I.N., Cardoso, P., & Janeiro, I.N. (2022). Career Construction Counseling effectiveness fostering career self-regulation. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. <https://doi.org/10.1007/10775-022-09532-4>.
- Souza, T. S. L. D., & Teixeira, M. A. P. (2020). Avaliação dos efeitos da Minha História de Carreira para a construção de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 21(1), 29-39. <https://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n104>.
- Stiles, W. B. (2007). Theory-building case studies of counselling and psychotherapy. *Counselling and Psychotherapy Research*, 7, 122–127. doi:10.1080/14733140701356742
- Super, D. E. (1957). *The psychology of career*. New York, NY: Harper & Row.
- Taylor, C. (1989). *Sources of the Self. The Making of the Modern Identity*. Cambridge, MA: Harvard University Press.