

**IMPACTOS E PROCESSOS DE MUDANÇA NO ACONSELHAMENTO DE
CARREIRA FUNDAMENTADO NO PARADIGMA *LIFE-DESIGN***

Cláudia Sampaio Corrêa da Silva

Tese de Doutorado

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Instituto de Psicologia

Programa de Pós-Graduação em Psicologia

Mai de 2016

**IMPACTOS E PROCESSOS DE MUDANÇA NO ACONSELHAMENTO DE CARREIRA
FUNDAMENTADO NO PARADIGMA *LIFE-DESIGN***

Cláudia Sampaio Corrêa da Silva

**Tese apresentada como requisito parcial
para obtenção do grau de Doutor em Psicologia
sob orientação do Prof. Dr. Marco Antônio Pereira Teixeira**

**Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Instituto de Psicologia
Programa de Pós-Graduação em Psicologia
Maio de 2016**

Agradecimentos

Este trabalho é fruto de uma história compartilhada por muitas pessoas. Foi elaborado a partir de encontros e de diálogos que levaram adiante algumas perguntas que nos inquietam na nossa prática profissional. Esta tese só foi possível graças ao esforço de muitas pessoas e instituições que propiciaram as condições para a sua realização. Sou imensamente grata a todos que contribuíram direta ou indiretamente para que o projeto da tese se tornasse realidade.

Agradeço pelo incentivo e pela interlocução com o meu orientador, prof. Marco Teixeira, com quem tenho o privilégio de trabalhar e estudar de forma integrada há alguns anos. Tem sido uma honra construir esse percurso com a tua parceria, sem a qual certamente não haveria este trabalho. Obrigada pela convivência rica em aprendizados, pela amizade e confiança!

Agradeço à equipe de profissionais do Serviço de Orientação Profissional (SOP), do Núcleo de Apoio ao Estudante (NAE) e do Núcleo de Estudos e Intervenções em Carreira (NEIC) da UFRGS. O apoio dos colegas, que participaram realizando atendimentos, auxiliando nos procedimentos da pesquisa, foi fundamental para realizar este trabalho. Obrigada por terem se engajado no projeto com tanto comprometimento e competência. Agradeço em especial à Ângela Elias, Camila Miná, Daniela Clivatti, Fredericko Wickman, Lucas Rigonni, Gabriela Santos, Cássia Alves, Ana Paula Angelin, Mariani Rodrigues, Jefferson Kniphoff e Rodrigo Bueno. Agradeço também às colegas de trabalho Alessandra Blando e Flávia Wagner, pelo apoio e compreensão nessa fase crítica de final de tese.

À prof. Maria Célia Lassance, agradeço por ter participado desde o início da minha formação como psicóloga. Que alegria ter-te por perto até a conclusão do doutorado, e como amiga para a vida! A marca de tantas trocas que tivemos está claramente neste trabalho. Obrigada pelo carinho e incentivo de sempre!

Agradeço à prof. Maria Eduarda Duarte, da Universidade de Lisboa, que me acolheu de forma generosa como orientadora no estágio de doutorado sanduíche. Foram muitas as alegrias e os aprendizados com as nossas trocas. Obrigada pela confiança e carinho com que sempre me tratou, estimulando a minha formação e a conclusão deste trabalho.

Agradeço ao prof. Paulo Cardoso, da Universidade de Évora, com quem tive o prazer de trabalhar em parceria na realização da tese. Suas contribuições foram essenciais para a reflexão sobre as intervenções, teorias e métodos, e para a concretização da tese. Obrigada

pela dedicação que empenhou neste trabalho conjunto, por compartilhar com tanta generosidade seus conhecimentos, histórias e projetos.

Aos professores que fizeram parte da banca de qualificação do projeto e / ou da banca de tese, William Gomes, Maria Célia Lassance, Marúcia Bardagi, Mauro Magalhães, Manoela Ziebel de Oliveira e Maria Eduarda Duarte, os meus sinceros agradecimentos pela sua disponibilidade e pelas suas contribuições essenciais ao trabalho.

Agradeço aos meus pais, Ana Maria e Luciano, pelo amor, por sempre terem me encorajado a sonhar e a realizar os meus projetos. Pela transmissão de vocês, conheci o trabalho como um fazer sério e pleno de relevância social. Com vocês, tive a alegria de compartilhar o amor por pensar, criar e ajudar. Aos meus irmãos, Fernanda e Felipe, agradeço pela amizade que torna a vida mais leve, e por estarem sempre me dando apoio. Amo vocês! Falando em família, agradeço a quem passou a fazer parte dela mais recentemente, ao meu esposo. Este trabalho tem muito da tua contribuição, sempre cuidando para que eu estivesse com as melhores condições para escrever. Obrigada por tanta doçura, amor, generosidade e amizade. Amo-te, Tiago Martins!

Às minhas amigas amadas de toda a vida, agradeço pelo apoio e por tornarem tudo mais cheio de sentido e alegria. Agradeço em especial à Luciana Ourique Masiero, amiga querida presente em todas as empreitadas e interlocutora importante desse trabalho. À Lúcia Bohmgahren, pela amizade sempre próxima e especial. Às minhas amigas queridas que estão sempre por perto, Ana Paula Kremer, Luciana Giugliani, Laura Müssnich, Iana Aquino, Ana Luísa Poersh, Joana Horst, Carmela Tubino, Juliana Rancich, Michelle Deluchi, Alyane Audibert e Jussara Kremer, muito obrigada pelo carinho. Às amigas que conheci ou me aproximei durante o doutorado sanduíche, Taís Zavarese, Andréa Pesca, Marúcia Bardagi, Andréa Knabem, Marisa Fontes, Liliana Faria e Maria Odília Teixeira, muito obrigada pelo suporte e por tudo que me ensinaram! Aos colegas de doutorado e amigos, Sérgio Oliveira, Lívia Leão, Mônia Silva e Ana Paula Zoltowski, muito obrigada! É um orgulho ter amigos tão especiais!

Agradeço às pessoas que se disponibilizaram a participar desta pesquisa e ofereceram o seu contributo à construção de conhecimento. Por fim, agradeço às instituições que possibilitaram a realização da tese. À Universidade Federal do Rio Grande do Sul, especialmente ao Instituto de Psicologia e ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia, pela qualidade do ensino e pelo estímulo à excelência. À Universidade de Lisboa, pelo acolhimento e pelos aprendizados fundamentais. Ao CNPq, pelo apoio para a realização do estágio de doutorado sanduíche, os meus agradecimentos.

SUMÁRIO

Lista de Tabelas	7
Lista de Figuras	7
Resumo.....	8
Abstract.....	9
Capítulo I: Introdução.....	10
Apresentação	10
Mudança de paradigma na área de aconselhamento de carreira	12
Paradigma Life-Design	14
Mudanças nas narrativas: quais as questões?.....	17
Como avaliar mudanças nas narrativas autobiográficas?	19
Especificação dos objetivos da pesquisa	24
Plano geral da tese	31
Referências	33
Capítulo II: Impactos de uma intervenção de aconselhamento de carreira baseada no Paradigma Life-Design na adaptabilidade de carreira, sentido de vida e nas narrativas autobiográficas de universitários brasileiros (suprimido)
Introdução
Método
Resultados
Discussão
Referências.....
Capítulo III: Momentos de inovação e mudanças em adaptabilidade de carreira e nas narrativas autobiográficas em um caso de aconselhamento de carreira baseado no Paradigma Life-Design (suprimido)
Introdução
Método
Resultados

Discussão	
Referências.....	
Capítulo IV: Momentos de inovação e impactos do aconselhamento de carreira para a construção de si: o caso de Vitor (suprimido).....	
Introdução	
Método	
Resultados	
Discussão	
Referências.....	
Capítulo V: Discussão Geral	42
Referências.....	59
Anexos	62
Anexo A: Questionário sociodemográfico	62
Anexo B: Escala de Adaptabilidade de Carreira	63
Anexo C: Escala de Desenvolvimento de Carreira para Universitários	65
Anexo D: Questionário de Sentido de Vida	67
Anexo E: Estrutura da Intervenção.....	68
Anexo F: Termo de consentimento livre e esclarecido – grupo experimental	75
Anexo G: Termo de consentimento livre e esclarecido – grupo controle	76
Anexo H: Cópia do Parecer do Comitê de Ética	77

Lista de Tabelas

Capítulo I

Tabela 1. Tipos de momentos de inovação e exemplos.....	29
---	----

Resumo

Esta tese teve como objetivo compreender impactos e processos de mudança relacionados com o aconselhamento de carreira a estudantes universitários. Desenvolveu-se um modelo de atendimento construtivista narrativo, fundamentado no Paradigma *Life-Design*, com duração média de dez sessões individuais em periodicidade semanal. O primeiro estudo investigou se a intervenção seria capaz de promover impactos em adaptabilidade de carreira, sentido de vida e nas narrativas autobiográficas dos clientes (em reflexão autobiográfica e em valência afetiva das narrativas), valendo-se de um delineamento quase-experimental. O segundo e o terceiro estudos buscaram compreender a relação entre os impactos do atendimento com os processos de mudança narrativa, avaliados com o Modelo dos Momentos de Inovação nas sessões, em dois estudos de caso com características diferenciadas. Os resultados do primeiro estudo indicaram que a intervenção foi efetiva na promoção de recursos de adaptabilidade de preocupação, controle, curiosidade e confiança, bem como em dimensões de desenvolvimento de carreira com aproximação conceitual à adaptabilidade, como identidade profissional, decisão de carreira, planejamento de carreira e autoeficácia profissional. Ainda, os participantes da intervenção demonstraram aumento significativo na dimensão de presença de sentido de vida e diminuição na saliência afetiva negativa na forma como narravam as suas histórias de vida. Nenhuma mudança significativa foi constatada em relação ao grupo de comparação, formado por estudantes que não participaram de qualquer atendimento no mesmo período. Os estudos de caso possibilitaram compreender os impactos de forma integrada aos processos de mudança, evidenciando que desfechos positivos do aconselhamento de carreira estiveram associados a padrões de momentos de inovação de complexificação crescente ao longo do processo, e pela presença de momentos de inovação de reflexão sobre a mudança e de reconceitualização. Esses dois tipos de inovação se apresentaram de forma diferenciada em cada um dos casos, que também se diferenciaram quanto aos impactos do processo em reflexão autobiográfica. Abordam-se as conexões entre o processo de reflexão autobiográfica e esses tipos de momentos de inovação. Além disso, estabelecem-se relações entre as diferentes características dos clientes quanto às suas demandas e etapas de desenvolvimento psicossocial com os impactos e processos de mudança no atendimento. Por fim, são traçadas implicações para a teoria, a pesquisa e a prática do aconselhamento de carreira.

Palavras-chave: aconselhamento de carreira, momentos de inovação, narrativa autobiográfica, adaptabilidade de carreira, sentido de vida, avaliação de intervenção.

Abstract

This dissertation aimed to understand outcomes and change processes associated with a career counseling intervention targeted at university students. A constructivist narrative model of career counseling, based on Life-Design Paradigm, was developed and delivered individually, in approximately 10 sessions, once a week. The first study investigated the outcomes of the intervention in career adaptability, meaning in life and clients' autobiographical narratives (in autobiographical reasoning and emotional valence), using a quasi-experimental design. The second and the third studies aimed to understand the relation between the outcomes of the intervention and narrative change processes, assessed through the innovative moments model in the sessions. These studies were conducted with two clients with different characteristics. Results from the first study showed that the intervention was effective in promoting career adaptability resources of concern, control, curiosity and confidence, as well as career development dimensions that have conceptual proximity to adaptability, as professional identity, career decision, career planning and professional self-efficacy. Participants also demonstrated a significant increase in the dimension of presence of meaning in life, and a significant decrease in negative emotional salience used to narrate their life stories. No significant change was observed in the comparison group, constituted by students that were not participating in interventions at the same period. The case studies contributed to an integrated understanding of outcomes and processes of change, showing that positive outcomes in career counseling are associated with a pattern of progressive complexification of innovative moments during the process, and with the presence of reflection about change and reconceptualization innovative moments. These types of innovation differed from one case to the other, and different outcomes related to autobiographical reasoning were also observed. Connections between the process of autobiographical reasoning and these types of innovative moments are addressed. In addition, relations between client's demands and psychosocial developmental characteristics with the outcomes and processes of change during career counseling are delineated. Finally, implications for theory, research and intervention are outlined.

Key-words: career counseling, autobiographical narratives, innovative moments, career adaptability, meaning in life, intervention assessment.

INTRODUÇÃO

Apresentação

O ponto de partida desta tese está na prática de aconselhamento de carreira e na necessidade de refletir sobre algumas perguntas recorrentes neste cotidiano profissional: como podemos ser mais úteis às pessoas nas intervenções que desenvolvemos? Quais as relações entre as características do processo de aconselhamento e os impactos que são alcançados? Como podemos avançar no conhecimento sobre as mudanças que esperamos promover e sobre os processos que favorecem a essas mudanças? Que formas de intervir são mais adequadas em função de características dos clientes e das demandas que apresentam?

Tendo em vista a grande procura pelos serviços de aconselhamento de carreira do público jovem, nossa experiência tem sido dedicada fortemente ao atendimento de adolescentes e adultos emergentes, embora também ao atendimento de adultos em diferentes momentos de suas vidas. Sabemos que a população jovem é mais vulnerável ao desemprego e ao trabalho precário, como mostra o relatório sobre trabalho decente no Brasil da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2012). Segundo o relatório, em 2009 a taxa geral de desemprego era de 8,3%, enquanto que para os jovens essa taxa era de 17,8%. Ainda, a remuneração recebida pelos jovens era mais baixa e boa parte estava em atividades de trabalho com condições precárias no que tange à segurança, à regulamentação e às jornadas realizadas.

A formação continuada de qualidade é uma das estratégias para lidar com as dificuldades já antecipadas de inserção profissional. Muitos jovens optam por realizar uma formação de nível superior para estarem mais bem preparados para um mercado de trabalho cada vez mais competitivo e instável. Os estudantes universitários encontram múltiplos desafios na construção de suas trajetórias, tanto em termos objetivos, no que se refere à sua inserção profissional em tempos de crise econômica mundial e no contexto brasileiro, quanto em termos subjetivos, no que tange à construção das suas identidades e de seu bem-estar (Arnett, 2000; Teixeira & Gomes, 2004). A participação satisfatória nos papéis de estudante e trabalhador, com a realização de escolhas e atividades que tenham um sentido para os jovens, constituem-se como fontes importantes para que suas vidas sejam vividas com um senso de propósito. A população jovem precisa de apoio para conseguir vencer as barreiras na construção de sentido para as próprias vidas, para a sua integração positiva nas comunidades através do trabalho e dos demais papéis de vida, e para que consigam participar e contribuir em uma sociedade que passa por rápidas e constantes transformações.

Consideramos que os temas que serão tratados nesta tese partem de um contexto específico, que é vivido na prática profissional diária, mas contemplam questões que vão além da reflexão sobre o aconselhamento de carreira para jovens universitários. Este trabalho pretende contribuir com a construção de conhecimento sobre o aconselhamento de carreira na contemporaneidade, especialmente no que tange à integração entre suas teorias, técnicas e avaliações de intervenções.

Modelos contemporâneos de aconselhamento de carreira fundamentam-se em perspectivas construtivistas e construcionistas, compreendendo as escolhas de vida em sua complexidade, interação social, contexto cultural e dando ênfase aos significados que as pessoas atribuem às suas vidas de trabalho, ou seja, às suas carreiras subjetivas (Guichard, 2009; McMahan & Patton, 2000; Savickas et al., 2009). Entende-se que a carreira subjetiva é construída pela via da reflexão sobre si mesmo e as experiências de vida, a partir da qual o sujeito integra em uma estrutura narrativa suas vivências passadas, seu momento presente e sua visão de futuro (Savickas, 2011).

Esta posição teórica contemporânea avança em relação aos modelos tradicionais em orientação de carreira, o que repercute drasticamente para a prática do aconselhamento. Se as intervenções no modelo tradicional se baseavam predominantemente na avaliação de características pessoais (aptidões e interesses) e na sua combinação com ambientes de trabalho, hoje enfatizam a necessidade de compreender também os processos identitários e os contextos de pertença dos clientes, facilitando que assumam a autoria em relação às suas vidas. Em razão da relativa novidade da sistematização deste paradigma no cenário internacional, com a proposição do *Life-Design Paradigm* (Savickas et al., 2009), em português denominado de Paradigma da Construção da Vida (Duarte et al., 2010), a maioria dos estudos que avaliaram impactos de intervenções investigaram práticas baseadas em modelos tradicionais e foram feitos com métodos de pesquisa predominantemente quantitativos, que privilegiaram variáveis relacionadas à tomada de decisão. Existe a necessidade, portanto, de estudar a efetividade do aconselhamento de carreira fundamentado no paradigma da construção da vida.

São poucas as pesquisas que investigaram mudanças na produção de narrativas autobiográficas (Habermas & Bluck, 2000; Habermas & de Silveira, 2008), centrais para a construção da identidade e para a mobilização dos recursos de adaptabilidade para a construção da carreira. Ainda é incipiente o desenvolvimento de instrumentos adequados para analisar narrativas para a utilização em pesquisas sobre a intervenção e no próprio aconselhamento de carreira.

Mostra-se necessário avançar, também, integrando a avaliação de resultados e de processos em aconselhamento de carreira, que usualmente são feitas de forma separada, e integrando dados quantitativos e qualitativos, para permitir uma maior sistematização e contextualização aos achados (Perry, Dauwalder & Bonnett, 2009). O processo narrativo que se constitui pelos diálogos entre orientador e cliente foi ainda pouquíssimo estudado em aconselhamento de carreira, especialmente em sua relação com os impactos dos atendimentos em dimensões relevantes.

A presente pesquisa teve como objetivo, portanto, investigar possíveis mudanças nas narrativas autobiográficas, em adaptabilidade de carreira e em sentido de vida a partir de uma intervenção de aconselhamento de carreira de base construtivista-narrativa, e a relação das possíveis mudanças com o processo narrativo de inovação que se estabelece no aconselhamento de carreira entre cliente e orientador. Para contemplar esses objetivos gerais, a tese foi organizada em três estudos. Sinteticamente, o primeiro estudo investigou se a intervenção seria capaz de promover mudanças nas dimensões já apresentadas, e os outros dois estudos tiveram como objetivo compreender a relação entre as mudanças observadas nas medidas de impacto e os processos narrativos de mudança nas sessões de aconselhamento de carreira de dois casos com características variadas.

A tese está organizada da seguinte forma: inicia-se com uma introdução geral sobre a temática, apresentam-se os três estudos empíricos e, por fim, uma discussão geral que integra todos os achados e indica as principais implicações da tese.

A introdução aborda a mudança de paradigma teórico em aconselhamento de carreira, da qual decorre um reposicionamento de objetivos e técnicas para a intervenção, apresentando o paradigma da construção da vida. Em seguida, analisa a aproximação conceitual entre narrativa autobiográfica, identidade narrativa e construção da carreira subjetiva. Discute sobre quais as mudanças importantes que os profissionais do aconselhamento de carreira esperam promover na forma como os clientes organizam suas narrativas autobiográficas, questionando também como avaliar tais processos em estudos sobre as intervenções. Aborda o estudo sobre os processos narrativos de mudança, apresentando métodos possíveis de investigação neste terreno. Conclui com a especificação dos objetivos de pesquisa, indicando como serão abordados em cada um dos estudos.

Mudança de paradigma na área de aconselhamento de carreira

Os modelos tradicionais de teoria e intervenção em orientação vocacional (*vocational guidance*), surgidos na primeira metade do século XX, tinham como objetivo avaliar

características dos indivíduos e dos ambientes de trabalho, buscando a melhor combinação possível entre pessoa e ocupação (Parsons, 1909). As opções de formação profissional na época eram muito mais restritas do que atualmente e havia uma delimitação mais clara das fronteiras entre as profissões. Os primeiros modelos teóricos tiveram a influência do paradigma positivista em ciência, a partir do qual os orientadores fundamentavam fortemente sua prática em testes psicométricos, com o intuito de prever o melhor ajustamento entre indivíduo e ocupação (Parsons, 1909). Assim, os indicadores mais claros de uma boa intervenção seriam as características da tomada de decisão, em sua adequação aos contextos profissionais. Nesse sentido, havia um entendimento do trabalho e do ser humano como fundamentalmente estáveis, sendo possível avaliar e prever quais escolhas seriam mais razoáveis de acordo com as características das pessoas e das ocupações (Guichard, 2015).

Com o desenvolvimento da área, surgiram outras teorias e modelos de intervenção. A teoria de Super (1953; 1963; 1980) contribuiu para uma mudança de paradigma, à medida que passou a enfatizar aspectos subjetivos, como a percepção dos indivíduos sobre si mesmos (seus autoconceitos), o que é um avanço em relação à perspectiva anterior que considerava a identificação de atributos importantes ao cliente como uma tarefa objetiva a ser realizada pelo profissional e informada ao cliente (Guichard, 2015). As formulações de Super se deram em uma época em que a Psicologia sofria influências da teoria de Rogers (1951), que justamente destacava o papel do cliente como especialista sobre si mesmo. Essa mudança no entendimento da Psicologia e de outras ciências humanas e sociais sobre o ser humano teve impactos fundamentais para a prática dos orientadores de carreira. Esta foi migrando de uma prática prioritariamente de avaliação e devolução de resultados quanto à melhor adaptação dos indivíduos aos contextos, para uma prática de facilitação de processos de reflexão sobre si mesmo, de planejamento e engajamento em tarefas a serem desempenhadas nos papéis ocupacionais de forma integrada aos demais papéis de vida.

Super (1953; 1957) destacou o aspecto longitudinal do desenvolvimento de carreira, ampliando a reflexão sobre escolhas profissionais para além de considerá-las como eventos pontuais no tempo. Além disso, descreveu processos fundamentais que dão sustentação para as escolhas de vida, como o desenvolvimento do autoconceito (Super, 1963) e a exploração de si e do ambiente, compreendendo que ao longo do tempo as pessoas se deparam com diferentes tarefas em relação às suas vidas ocupacionais, como crescer, explorar, estabelecer-se, fazer a manutenção e desacelerar. Além disso, alargou a perspectiva sobre carreira, destacando os diversos papéis que fazem parte da estrutura de vida das pessoas. O trabalho da orientação profissional, nesse sentido, seria focado nas decisões profissionais e educacionais,

mas contextualizado em uma compreensão holística sobre os espaços de vida das pessoas (Super, 1990; Super, Savickas & Super, 1996). Neste modelo teórico, a pergunta central seria: “quais os fatores, estágios e processos do desenvolvimento de carreira ao longo de todo ciclo vital?” (Duarte et al., 2010, p. 206).

Tais modelos teóricos, que foram desenvolvidos no século XX, ofereceram contribuições importantes, como a descrição de características de personalidade, interesses e habilidades e sua associação possível com preferências por ambientes ocupacionais (Holland, 1973), assim como o entendimento de etapas referentes a *scripts* sociais quanto à progressão na carreira (Super, 1957). Entretanto, é preciso considerar essas contribuições através da reflexão quanto a sua aplicabilidade de acordo com os contextos e momentos históricos específicos. Atualmente não se pensa em uma combinação linear e estável entre pessoa e profissão, dada a complexidade e mutabilidade constante do mundo do trabalho e do entendimento mais dinâmico que se tem dos sujeitos como seres que estão constantemente conferindo sentidos e atualizando suas identidades (Guichard, 2015). Da mesma forma, não é razoável considerar que a maioria das pessoas poderá se planejar para uma sequência linear de estágios de desenvolvimento de carreira, em uma estrutura organizacional relativamente estável (Savickas et al., 2009). O cenário socioeconômico e laboral do século XXI é marcado pela incerteza, imprevisibilidade e faz com que os indivíduos sintam-se inseguros e precisem lidar de forma mais individual com a construção das suas carreiras do que no passado (Duarte, 2015; Guichard, 2015). Nesse sentido, é preciso avançar em termos de teorias e pesquisas que possam instrumentar as intervenções para auxiliar as pessoas a lidarem com as questões contemporâneas na construção de suas carreiras.

O Paradigma *Life-Design*

Exatamente com este propósito foi fundado um grupo internacional de pesquisadores denominado de *Life-Design International Research Group*, que tem como objetivo o estabelecimento de um fórum internacional para a criação conjunta de modelos teóricos, para a pesquisa e a intervenção, de forma a evitar a elaboração de modelos em um país e a exportação para os demais. Esse grupo defende um novo paradigma para o aconselhamento de carreira, o Paradigma *Life-Design*, em português chamado de Paradigma da Construção da Vida, marcando um posicionamento diante da crise dos modelos modernos para compreender o comportamento vocacional (Duarte et al., 2010; Savickas et al., 2009).

O Paradigma da Construção da Vida tem como bases conceituais as teorias da Construção de Si (Guichard, 2005) e da Construção de Carreira (Savickas, 2005). A teoria da

construção de si fundamenta-se na epistemologia construcionista, enfatizando o aspecto relacional e social presente nas formas identitárias subjetivas, que são sistemas dinâmicos constituídos pela forma como o sujeito percebe a si mesmo e interage em diversos papéis e contextos de vida. A identidade, dessa forma, é entendida como um processo múltiplo, complexo e aberto a mudanças através da interação do sujeito em seus contextos (Bangali & Guichard, 2012). A teoria da construção de carreira é reconhecida como uma das principais teorias contemporâneas na área, por sua capacidade de integrar as contribuições de teorias clássicas sobre as personalidades vocacionais (Holland, 1973) e o desenvolvimento de carreira (Super, 1990), com contribuições de outros campos, como o construtivismo e o narrativismo, para elaborar sobre os temas de vida que influenciam na construção de carreira.

A formação do grupo de pesquisa *Life-Design* traz grandes contribuições à área, na medida em que apresenta uma convergência para a integração de teorias e técnicas que vem sendo desenvolvidas na área de orientação de carreira. A partir deste paradigma, entende-se que mais do que auxiliar os indivíduos a fazerem escolhas profissionais, é uma função central do aconselhamento de carreira ajudar as pessoas a construírem uma vida significativa, na qual o trabalho será um dos papéis a ser integrado em uma rede de fazeres sociais. As características do mundo contemporâneo impõem desafios para que as pessoas consigam construir sentido para as suas vidas, já que as estruturas sociais que antes davam um suporte identitário importante já não ocupam este papel, ficando muito mais a cargo do indivíduo a construção de um senso de continuidade e propósito em sua carreira, mesmo com as transições e imprevisibilidades no mercado de trabalho.

Frente a um cenário de pouco suporte social e individualismo, a tarefa de viver com senso de significado e pertença demanda que os indivíduos sejam capazes de refletir sobre si mesmos e sobre o mundo, de agir com intencionalidade e de se adaptarem a contextos em transformação. O paradigma da construção da vida enfatiza a compreensão das questões de carreira inseridas no contexto social em que as pessoas vivem, considerando a construção da identidade um processo dinâmico e realizado nas interações do indivíduo com outros significativos e com a cultura. Além de ser um paradigma contextual, é holístico, por considerar os múltiplos papéis de vida, aplica-se ao longo do ciclo vital, por considerar que as questões de carreira se farão presentes por toda a vida, e preventivo, na medida em que defende a necessidade de auxiliar as pessoas para construírem seus futuros, antecipando tarefas e barreiras e alcançando maior adaptabilidade.

Os objetivos das intervenções de aconselhamento de carreira neste paradigma, portanto, são voltados aos processos de construção de vidas com sentido, ações com

intencionalidade e à prontidão para lidar com mudanças mantendo um senso de continuidade. Tais objetivos se expressam por meio de quatro grandes processos que os orientadores de carreira devem facilitar ao longo do aconselhamento de carreira junto aos clientes: a narrabilidade, a adaptabilidade, a atividade e a intencionalidade (Savickas et al., 2009). A narrabilidade é a capacidade de colocar em movimento sentidos sobre si mesmo através do ato de narrar e compartilhar a sua história. A elaboração de uma narrativa sobre si configura a própria identidade, na medida em que possibilita a integração do diverso, a percepção de ligações entre passado, presente e futuro, e o estabelecimento de um senso de continuidade que perpassa as mudanças (Savickas, 2013).

A adaptabilidade refere-se à prontidão e aos recursos de *coping* do indivíduo para lidar com transições e tarefas do desenvolvimento de carreira atuais e antecipadas, diz respeito a como alguém constrói a sua carreira. O conceito se expressa em quatro dimensões: a preocupação (*concern*), que seria o senso de consideração e cuidado em relação ao próprio futuro, a partir do qual o sujeito antecipa possíveis cenários e percebe o futuro conectado com sua vivência presente. A ausência de preocupação seria a indiferença em relação ao próprio futuro. A dimensão de controle (*control*), diz respeito a sentir-se responsável pelo próprio futuro, compreendendo que esse depende de suas ações. Isto não significa desconsiderar a influência de fatores externos que também contribuem para a construção do futuro, significa apenas reconhecer a sua participação e buscar ativamente influenciar a construção do futuro. A dimensão de curiosidade (*curiosity*) refere-se à capacidade de explorar sobre si mesmo e o mundo, perguntando-se sobre as diversas possibilidades de futuro. A dimensão de confiança (*confidence*) consiste em sentir-se capaz de alcançar seus objetivos de carreira, percebendo-se com competência para lidar com as tarefas e transições de carreira.

O grupo de pesquisa *Life-Design* elaborou um instrumento chamado *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS – International)* que já foi aplicado em diversos países para avaliar a adaptabilidade de carreira, sendo essa a vertente da teoria que tem sido mais estudada, se comparada às demais. A construção e validação do instrumento foi um passo importante, realizado em cooperação internacional e permitiu a elaboração de itens comuns e itens locais, de acordo com o contexto de cada país (Savickas & Porfeli, 2012). A dimensão de cooperação (*cooperation*) foi elaborada como uma possível quinta dimensão do construto, que se refere à capacidade de colaborar com os grupos dos quais se faz parte, de estar atento às necessidades dos outros e comprometido nas relações que se estabelece (Savickas, 2008). Não foi incorporada ao instrumento nos itens comuns, tendo em vista os aspectos psicométricos desta subescala; entretanto, será utilizada nesta pesquisa em conjunto com as quatro dimensões,

como itens adicionais, na Escala de Adaptabilidade de Carreira - versão brasileira (Audibert, 2013).

A atividade diz respeito às ações envolvidas na construção da carreira e da vida, a partir das quais se colocam à prova da experiência as narrativas sobre si mesmo e o mundo. A intencionalidade refere-se à realização de ações com significado, tanto a partir do planejamento e escolha de opções que tenham um sentido de relevância para o sujeito, quanto por meio da reflexão retrospectiva sobre ações já realizadas, em que é possível compreendê-las, atribuir-lhes sentidos. Entende-se que as escolhas são múltiplas ao longo da vida e demandam a capacidade de refletir e agir com autonomia e intencionalidade. As intervenções devem ajudar as pessoas a narrarem sobre si mesmas como forma de estimular uma reflexão sobre seus *bens-chave* (Parker, 2007), isto é, a que façam uma reflexão ética sobre o que buscam na vida, o que tem significado para elas (Savickas et al., 2009). A partir de uma conexão entre as reflexões e atividades, facilita-se que as pessoas engajem-se intencionalmente em projetos profissionais e de vida que estejam coerentes com a sua visão sobre o que é uma vida boa e justa em seus contextos de pertença social.

Dessa forma, o foco das intervenções em aconselhamento de carreira voltou-se para a questão identitária, sendo que a pergunta central hoje é “quais são os processos e fatores da construção de si?” (Duarte et al., 2010, p. 208). De acordo com a teoria da construção da carreira (Savickas, 2013), a carreira é compreendida como a história que o sujeito elabora sobre sua vida de trabalho e não como o progresso por uma escalada de posições ocupacionais, isto é, a ênfase da teoria é na carreira subjetiva. Esta é a que emerge a partir da reflexão que o sujeito dirige para si mesmo, construindo uma história que dá sustentação para seus movimentos e transições de carreira. Dedicar-se à história possibilita compreender quais os temas e significados que movem as pessoas, as razões pelas quais fazem determinadas escolhas de vida e como integram diferentes experiências em um enredo sobre o seu desenvolvimento pessoal.

Carreira Subjetiva, Narrativa Autobiográfica e Identidade

A perspectiva construtivista e narrativa, que embasa o paradigma da construção da vida, assume que as pessoas têm as suas experiências e ações no mundo mediadas pela sua percepção, e que as percepções ou compreensões são organizadas narrativamente. Para Bruner (2004), a narrativa imita a vida e a vida imita a narrativa, ou seja, a narrativa não é só a tentativa de representar e expressar a experiência, mas ela constitui a própria experiência, já que o significado que damos para o que vivemos é uma interpretação que fazemos do mundo,

e essa interpretação precisa de conexões temporais, causais e temáticas, tal qual a estrutura de uma narrativa. Nesse sentido, Bruner defende que a forma de narrar das pessoas torna-se tão habitual que acaba por modelar a percepção e a forma de se relacionarem com as experiências de vida. As possibilidades de contar a própria história são balizadas pelos repertórios culturais das sociedades e pela forma como o sujeito é capaz de refletir sobre a sua narrativa. Assim, a narrativa dá os contornos da percepção de si mesmo, do mundo, constitui a própria identidade (Bruner, 2004; Savickas, 2011).

O foco na carreira subjetiva como história aproxima a teoria da construção de carreira das abordagens narrativas sobre a identidade. De acordo com Savickas (2013), construir uma carreira subjetiva se assemelha à tarefa de construir o *self*, entendendo que o *self* é feito de histórias. Assim, os processos mobilizados na construção da carreira fazem parte dos processos imbricados na construção de si.

Abordagens narrativas da identidade e da personalidade consideram que as pessoas constroem sentidos e um senso de continuidade para o *self* através das histórias que contam de si mesmas (Fivush & Haden, 1997; Hermans, 1996; McAdams, 1985, 1999; McAdams et al., 2006; Singer, 2004; Thorne, 2000; Tomkins, 1987). A história de vida é uma tentativa de explicar como a pessoa no presente sofre influências de vivências passadas e de suas expectativas em relação ao futuro. É, portanto, uma narrativa que procura integrar diferentes dimensões temporais em uma sequência coerente e que faça sentido para a própria pessoa e para a sua “audiência”. O *self*, nesta perspectiva narrativa (*storied self*), tem como função operar movimentos de diferenciação e integração ao lidar com diversas motivações, perspectivas, sentimentos, estabelecendo senso de propósito para a vida (Habermas & Bluck, 2000; McAdams, 1985; McAdams, 2001; McAdams, 2008).

É através da narrativa da própria vida que os indivíduos podem construir sentidos de continuidade baseados em conexões que fazem entre passado, presente e futuro, assim como integrarem as mudanças que ocorrem em suas vidas. É a partir do trabalho narrativo que se pode acessar e trabalhar com os temas de vida, que seriam grandes motivações para os movimentos e escolhas de vida, conectando as escolhas profissionais com sentidos para a vida. O modelo de intervenção proposto pelo paradigma da construção da vida tem no seu cerne o trabalho com as histórias e temas de vida, para que o cliente se perceba com mais coerência, distanciamento, podendo redimensionar ou ressignificar aspectos de sua identidade que impactam na forma como constrói sua vida e sua carreira. É proposto ao cliente um movimento de ampliar as perspectivas de si mesmo, ou os *possible selves*, favorecendo a

flexibilidade e aumentando a sua prontidão para a realização de projetos de vida (McMahon & Patton, 2000; Savickas et al., 2009).

Nos últimos anos, as abordagens construtivistas e narrativas para o aconselhamento de carreira têm ganhado crescente interesse de pesquisadores e profissionais (Cochran, 1997; Duarte et al., 2010; Maree, 2007; McMahon & Patton, 2000; Peavy, 1997; Savickas, 2011). Muitas abordagens qualitativas para a intervenção surgiram com o objetivo de dar espaço aos clientes para narrarem as histórias de suas vidas, como as proposições de linhas de vida (Brott, 2001) e da entrevista de história de carreira (Savickas, 2011), por exemplo. À medida que narram suas histórias, os clientes podem produzir, com a ajuda do orientador, os diálogos e reflexões necessárias para que percebam não apenas quais as histórias que contam, mas de que forma as contam e por que as escolhem como representativas de si mesmas neste momento de vida, podendo ampliar ou redimensionar a versão que contam de si mesmos.

Mudanças nas narrativas: quais as questões?

De acordo com Savickas, a utilidade do aconselhamento de carreira deve ser medida pela sua habilidade de promover mudanças significativas nas histórias de vida dos indivíduos (Savickas et al., 2009). Neste ponto, é importante questionar: quais mudanças significativas nas histórias de vida considera-se que seja adequado e necessário que os profissionais do aconselhamento de carreira ajudem a construir com seus clientes? Além disso, fazendo uso da pergunta proposta por Maree (2010): “Como podemos auxiliar os clientes a melhor construir e compartilharem suas histórias?” (p. 363) Para responder a essa pergunta é necessário refletir, em primeiro lugar, sobre o que seriam formas melhores de construir e compartilhar as histórias de vida, e em seguida, como os orientadores podem facilitar esse processo.

Apesar de não haverem respostas simples e já estabelecidas sobre essas questões, as atuais formulações teóricas indicam alguns aspectos a serem trabalhados nas narrativas a partir do aconselhamento de carreira, como o senso de coerência e continuidade, a autoria ou agência, o encorajamento em relação ao futuro, a clareza e revisão de temas de vida (Chen, 2007; Cochran, 2007; Maree & Molepo, 2006; Savickas, 2011; 2013). Tais dimensões são críticas para facilitar a elaboração de projetos de vida de forma integrada, com autonomia e otimismo. Uma dimensão que parece implícita a essa ideia de “melhor” narrativa é o quanto a forma de narrar e construir a própria carreira está vinculada à possibilidade de viver com saúde e senso de propósito em um mundo instável e imprevisível, remetendo a conceitos como bem-estar, sentido de vida e satisfação de vida.

Estudos apontam processos importantes na forma como as pessoas narram sobre as suas vidas que estão associados a variáveis de saúde. Habermas e Bluck (2000) destacam que a história de vida pode ser entendida em suas duas manifestações: uma enquanto produto ou narrativa de vida, e outra enquanto processo pelo qual as narrativas de vida são formadas e usadas, que recebe o nome de *autobiographical reasoning*, traduzido aqui como reflexão autobiográfica. A narrativa de vida consiste no relato sobre a história de vida em si. Já a reflexão autobiográfica é o processo de reflexão sobre si mesmo que estabelece conexões entre o *self* do passado com o *self* do presente, construindo uma história sobre como a pessoa veio a se tornar quem é pelas experiências de vida que teve. É a atividade de criar relações entre diferentes partes do seu passado, presente e futuro com a percepção da própria personalidade e desenvolvimento. Constitui-se, portanto, como um fazer interpretativo e integrativo, que dá uma estrutura de sentido mais ou menos organizada para as memórias de vida de uma forma cultural, temporal, causal e tematicamente coerente (Habermas & Bluck, 2000). A história de vida enquanto processo e produto integrador e organizador de sentidos para contar sobre si mesmo é a forma mais complexa e coerente de apresentar a si mesmo para alguém, constituindo de forma central a identidade (Habermas & Paha, 2001; Habermas & de Silveira, 2008).

O conceito de reflexão autobiográfica aponta para um processo que está sempre em transformação, pois à medida que produzem narrativas, os sujeitos podem tornar o seu processo reflexivo autobiográfico progressivamente mais complexo e integrado, o que por consequência vai se refletir na produção de novas narrativas mais coerentes. Além disso, a reflexão autobiográfica é um processo central para uma apropriação em relação às experiências, já que possibilita a elaboração e integração das experiências na rede de significados do *self* (Habermas e Bluck, 2000). Através deste tipo de reflexão, o sujeito ganha autoria em relação à narrativa de sua vida (Singer & Rexhaj, 2006), à medida que pode desencadear um processo de mudança em seu autoconceito, que terá impactos na forma como se sente e em seus comportamentos (McLean, Pasupathi & Pals, 2007). A capacidade de criar um senso de coerência e propósito para si mesmo, através da narrativa de vida e da reflexão autobiográfica, está intimamente relacionada com a saúde mental, com o bem-estar (Antonovsky, 1985; Habermas & Silveira, 2008; Kernberg, 1984) e com o sentido de vida (McAdams, 1993; Steger, 2009).

Além da reflexão autobiográfica, pesquisas têm relacionado a tonalidade afetiva das narrativas autobiográficas com bem-estar e satisfação de vida. A tonalidade afetiva das narrativas, que se refere ao sentimento predominante associado ao desfecho da história,

podendo variar de sentimentos negativos como tristeza e ansiedade a sentimentos positivos como felicidade e otimismo, tem sido associada positivamente com satisfação de vida (McAdams, 2001) e negativamente ao traço de neuroticismo (Bauer & McAdams, 2004).

Um aspecto relacionado à tonalidade afetiva das narrativas de vida é a sequência que a história apresenta, isto é, se inicia de forma positiva e tem um desfecho negativo, ou se inicia com dificuldades e sofrimento e termina com um afeto positivo, como em uma história de superação. McAdams, Diamond, de St. Aubin e Mansfield (1997) nomearam essas sequências narrativas como *redemption* (redenção), quando a história evolui de um sentimento negativo para um positivo, relacionado ao aprendizado que se teve com uma experiência difícil, e *contamination* (contaminação) para narrativas em que uma vivência inicial positiva é contaminada com interpretações e afetos negativos. Estudos mostram que narrativas com sequência de *redemption* estão associadas a altos escores em generatividade, em satisfação de vida e autoestima e têm uma relação negativa com depressão. O oposto também foi constatado, narrativas de *contamination* mostraram-se associadas a níveis mais baixos de generatividade, satisfação de vida, autoestima e a escores mais altos de depressão (Bauer, McAdams & Palls, 2008; King & Raspin, 2004; King et al., 2000; McAdams, Reynolds, Lewis, Patten & Bowman, 2001).

Algumas pesquisas investigaram a relação entre a forma como as pessoas narram sobre eventos difíceis de suas vidas e seu bem-estar. Pessoas que desenvolveram narrativas integradas, coerentes e que trazem uma resolução com sentimento positivo após a vivência difícil, apresentaram maiores níveis de bem-estar psicológico, que se refere a um predomínio de vivências com afetos positivos. Pessoas que conseguiram nomear sobre o que foi difícil, elaborando o que aconteceu, e depois narrar o que aprenderam com isso, mencionando como essa experiência transformou o próprio *self* de forma positiva, apresentaram além de maiores níveis de bem-estar psicológico, maiores índices de bem-estar subjetivo (Bauer, McAdams & Palls, 2008; King & Raspin, 2004; King et al., 2000). O bem-estar subjetivo contempla tanto a vivência predominante de afetos positivos em relação aos negativos (dimensão hedônica), como a questão de busca de sentido de vida e de desenvolvimento pessoal, que vem sendo denominado por alguns autores como *eudaimonic well-being* (Ryan & Deci, 2001; Ryff & Singer, 1998).

Os achados das pesquisas apresentadas indicam que a narrativa autobiográfica em seu processo de reflexão autobiográfica e na narrativa da história de vida, que se faz com determinados afetos e sequências de desfecho predominantes, estão intimamente relacionados com a construção da identidade, com o bem-estar psicológico e o sentido de vida. Dessa

forma, são variáveis pertinentes para a presente investigação quanto a qualidades das narrativas que devem ser analisadas em mais detalhe no aconselhamento de carreira para que se possa ter clareza sobre quais seriam indicadores interessantes sobre o progresso na forma de o cliente narrar sobre sua história de vida.

As concepções construtivistas e narrativas em aconselhamento de carreira enfatizam a construção de sentidos para a vida através da capacidade humana para o estabelecimento de coerência em meio ao caos. Apesar da centralidade de tais processos, o conceito de sentido de vida não tem sido estudado explicitamente em pesquisas que avaliem impactos dessas intervenções. Buscou-se, neste estudo, para além de estudar a temática em sua associação com as narrativas autobiográficas, investigar, especificamente, a busca e a presença de sentido de vida. O conceito e a medida escolhidos de busca e presença de sentido de vida são adequados por considerarem que para cada pessoa a percepção de que a vida é significativa vai estar associada a diferentes causas em potencial. Assim, o instrumento não avalia quais as causas associadas à percepção de sentido de vida, mas sim o sentido e a significância percebidos em relação à própria existência, bem como a busca por tornar a vida significativa (Steger et al., 2006).

Mesmo havendo várias fontes possíveis de sentido de vida, a investigação vem apontando algumas fontes que tendem a ser influentes para que se considere que a vida tem sentido, como o engajamento em comportamentos orientados por objetivos (Klinger, 1977; Ryff & Singer, 1998), assim como a participação em atividades criativas e de trabalho (Recker & Wong, 1988). Dik, Steger, Gibson e Peisner (2011) apontam a relevância da identidade ocupacional para o sentido de vida, e a conexão entre perceber sentido na vida e no trabalho com a satisfação de vida e o bem-estar. Apesar da centralidade do trabalho como um dos domínios mais importantes para o desenvolvimento do senso de propósito para a vida, as intervenções de carreira não têm endereçado esse aspecto claramente. Dessa forma, a presente pesquisa busca incluir intencionalmente o estudo do sentido de vida de forma associada à intervenção em aconselhamento de carreira. Cabe questionar se a intervenção é capaz de estimular mudanças neste campo, à medida que oferece espaço para uma reflexão ética sobre o que faz a vida ter sentido para a pessoa, sobre quais os seus valores e o que é para ela ter uma vida boa, que valha a pena de ser vivida.

Além da relação da narrativa autobiográfica com o sentido de vida, é importante pensar na sua relação com os processos de *coping*, tendo em vista que se espera no aconselhamento de carreira que a narrativa do cliente sobre si mesmo facilite a sua forma de

lidar com as tarefas e transições do desenvolvimento de carreira, ou seja, que a narrativa produzida no aconselhamento favoreça a adaptabilidade de carreira.

Momentos de transição na vida e traumas pessoais são situações que mais comumente desafiam o senso de continuidade do *self* e desencadeiam a necessidade de construir e reconstruir a narrativa sobre a história de vida. Pesquisas mostram que durante ou após situações como essas, as pessoas apresentam um aumento no uso de memórias autobiográficas, sendo que esse processo pode ser muitas vezes adaptativo (Davis, Nolen-Hoeksma & Larson, 1998; Silver, Boon & Stones, 1983). Experimentos encontraram que a escrita durante vários dias sobre eventos traumáticos esteve associada a indicadores de saúde. Mais especificamente, que o aumento no uso de palavras causais e de *insight* esteve associado ao aumento em medidas de saúde física e psicológica (Pennebaker & Francis, 1996; Pennebaker, Mayne, & Francis, 1997). Esse achado é interessante por apontar a função do ato de narrar na mudança da própria narrativa, que passou a apresentar mais *insights*, e por apresentar a existência de uma relação entre a melhora da narrativa com a melhora em indicadores de saúde. Esses achados sugerem que não basta simplesmente recordar ou narrar sobre a história de vida e de eventos difíceis para obter uma melhora em bem-estar. O processo de escrever é benéfico à medida que facilita a conexão de eventos em um sistema integrador mais amplo (King & Pennebaker, 1996). Habermas e Bluck (2000) defendem a relevância de diferenciar a simples recordação de eventos do processo de integração e reestabelecimento de coerência, que se daria por meio da reflexão autobiográfica, para que se possa estudar de forma adequada os processos de *coping* envolvidos na superação de transições e traumas de vida (Habermas & Bluck, 2000).

Estudos sobre narrativas em psicoterapia e sua relação com variáveis de progresso terapêutico e bem-estar psicológico indicam direções semelhantes. Em diferentes pesquisas, o aumento nos processos de reflexão sobre si mesmo, se comparados a outras formas de narrativas, como a fala sobre eventos, ou reflexões mais simples, mostraram-se decisivamente relacionados com medidas de resultados positivos após a psicoterapia (Gonçalves & Machado, 1999; Gonçalves & Ribeiro, 2012). De acordo com Pennebaker (1993), possuir uma narrativa coerente e integrada sobre eventos difíceis de vida no início do processo terapêutico de escrita não necessariamente se associa com indicadores de saúde, ao passo que um progresso na construção de narrativas mais coerentes e integradas se relaciona. Assim, o movimento em direção a uma construção narrativa coerente é muito mais preditivo de estratégias de *coping* associadas à saúde do que ter uma narrativa coerente *per se*.

Dessa forma, é interessante avaliar se mudanças na narrativa autobiográfica em um movimento de progressão da reflexão autobiográfica, associada a crescente integração das histórias de vida, estariam associadas a uma melhora na adaptabilidade de carreira no processo de aconselhamento. A partir das indicações da literatura, seria esperado que processos de aconselhamento de carreira que se diferenciem quanto à capacidade de favorecer ao cliente que reflita sobre si mesmo, e não apenas conte sobre eventos de vida, assim como que aprofunde tais reflexões, ampliando sua complexidade e integração, fariam diferença quanto ao desfecho tanto das mudanças em seus recursos de adaptabilidade de carreira, quanto em sentido de vida. Considera-se necessário, portanto, investigar empiricamente se tais mudanças narrativas podem ser promovidas em um processo de aconselhamento construtivista narrativo, e de que forma estão associadas com mudanças na adaptabilidade de carreira e no sentido de vida. Além disso, espera-se compreender a relação entre a narrativa que se produz no aconselhamento de carreira com as mudanças esperadas na narrativa autobiográfica, na adaptabilidade de carreira e no sentido de vida.

Como avaliar mudanças nas narrativas autobiográficas?

É digna de nota a escassez de estratégias e instrumentos para avaliar mudanças nas narrativas autobiográficas na área de aconselhamento de carreira. A grande maioria de estudos sobre avaliação de intervenções utilizou-se de instrumentos quantitativos para mensurar variáveis tais como decisão, exploração, satisfação com o atendimento e satisfação de vida (Heppner & Heppner, 2003; Holland, Magoon, & Spokane, 1981; Masdonati, Massoudi & Rossier, 2009; Phillips, 1992; Swanson, 1995).

Os estudos demonstram que, de um modo geral, as intervenções em orientação de carreira são efetivas no aumento de comportamentos exploratórios, na diminuição de dificuldades de tomada de decisão, estão associadas à promoção de satisfação de vida e são avaliadas positivamente pelos clientes (Holland et al., 1981; Masdonati et al., 2009; Phillips, 1992; Perdrix, Stauffer, Masdonati, Massoudi & Rossier, 2011; Swanson, 1995). Entretanto, tais achados não se referem, na maioria, ao modelo de intervenção proposto pelo paradigma da construção da vida, embora já existam algumas pesquisas sobre isso (Koen, Klehe & Van Vianen, 2012; Rehfuss & Di Fabio, 2012; Tinsley, 2011). Tais estudos apresentam resultados positivos a partir do aconselhamento de carreira, como aumento na adaptabilidade de carreira (Koen et al., 2012) e a produção de narrativas de vida mais positivas, com repercussões para maior otimismo quanto ao futuro (Tinsley, 2011).

O estudo de Rehfuss (2009) apresenta uma ferramenta desenvolvida para a análise de mudanças nas narrativas sobre o futuro a partir do aconselhamento de carreira, o instrumento chamado *Future Career Autobiography* (FCA). O procedimento envolve a escrita de um texto sobre como o indivíduo gostaria de estar na sua vida pessoal e profissional daqui a cinco anos. O instrumento foi utilizado em uma pesquisa para avaliar os efeitos de uma intervenção consistente com o paradigma da construção da vida. As participantes responderam ao FCA antes e depois da intervenção, assim como um grupo controle. Os achados revelaram que as narrativas das participantes do grupo de intervenção tornaram-se mais extensas e específicas quanto aos objetivos para o futuro, enquanto as narrativas das participantes do grupo controle não apresentaram mudanças significativas (Rehfuss & Di Fabio, 2012).

Este estudo apresenta a conclusão de que existem mudanças nas narrativas se comparada a forma como as pessoas narram sobre o seu futuro antes e depois da intervenção. A maior extensão e especificidade das narrativas pós-aconselhamento podem ser indicadores de maior complexidade e elaboração da reflexão sobre o projeto de vida. Entretanto, esses achados não permitem compreender como o aconselhamento pode ter tido efeitos na interpretação que as clientes faziam sobre suas histórias de vida, nem tampouco sobre seu processo de reflexão autobiográfica, tendo em vista a limitação da tarefa, que solicitava apenas uma narrativa sobre o futuro. Considera-se, portanto, que esses são achados iniciais sobre o tema, e que se mostra necessário utilizar outras ferramentas e estratégias para coletar e analisar histórias de vida.

Diversas pesquisas provenientes da área de narrativas autobiográficas têm utilizado uma tarefa que permite avaliar a forma como as pessoas contam a história de suas vidas e refletem sobre como ela se relaciona com a percepção que têm de si mesmos no presente, que seria a reflexão autobiográfica (Habermas & Paha, 2001; Habermas & de Silveira, 2008, Habermas & Diel, 2013). A tarefa solicita ao sujeito que pense em suas cinco principais características e escreva em um cartão. Em outro cartão, que escreva o nome dos membros de sua família que estavam vivos quando nasceu, bem como dos familiares que nasceram depois de si mesmo. Essa atividade serve como um aquecimento e contextualização para depois se solicitar que a pessoa pense sobre os sete eventos mais importantes de sua vida, e anote em sete papéis diferentes cada um. Feito isso, pede-se ao sujeito que organize em ordem cronológica os eventos e que conte a história de sua vida, buscando narrar sobre como veio a se tornar a pessoa que é hoje. Os sete eventos devem ser mencionados ao longo da sua narrativa de vida. Essa tarefa é interessante por facilitar a produção da narrativa de vida e por possibilitar posteriormente uma análise sobre como o sujeito organiza a sua história de vida

completa, o que se constitui como uma tarefa muito mais complexa do que contar sobre um evento específico ou uma lista de eventos apenas (Habermas & Bluck, 2000).

Considera-se que essa tarefa seja especialmente adequada para investigar as qualidades narrativas que se deseja investigar nesta pesquisa, como a reflexão autobiográfica e a tonalidade afetiva quanto à narrativa da história de vida. Pesquisas vêm analisando esses aspectos nas narrativas, e indicam caminhos quanto a estratégias de análise (Habermas & Paha, 2001; Habermas & de Silveira, 2008, Habermas & Diel, 2013). Embora o processo de reflexão autobiográfica não possa ser medido diretamente, pode-se estudá-lo através de narrativas de vida que demonstrem que o sujeito está fazendo uma reflexão sobre si mesmo, buscando interpretar de que forma os acontecimentos de sua vida estão conectados com a forma como se sente, como se percebe e como se desenvolveu. Para fazer tal reflexão, também é necessária, para além da interpretação e da nomeação de afetos envolvidos nas vivências, a capacidade para integrar diferentes eventos, assuntos e momentos de vida, que permitam comentar sobre o seu processo de desenvolvimento ao longo do tempo. Em função disso, optou-se nesta pesquisa por utilizar como parâmetros a serem analisados nas narrativas autobiográficas dos participantes, quatro aspectos: a interpretação, a elaboração de emoções, a integração e a valência afetiva. Será utilizado o sistema de classificação das narrativas de Habermas e Diel (2013), que possibilita atribuir uma pontuação às mesmas em cada um dos quatro aspectos, respeitando a complexidade dos processos envolvidos e ao mesmo tempo possibilitando o estudo das narrativas em conjunto com outras variáveis, como a adaptabilidade de carreira e o sentido de vida.

Além de delimitar como investigar as narrativas autobiográficas, enquanto indicadores de impacto do aconselhamento de carreira, considera-se necessário analisar o processo de aconselhamento de carreira associado às mudanças que se pretendem investigar nas narrativas autobiográficas, na adaptabilidade de carreira e no sentido de vida. Heppner e Heppner (2003) apontam a escassez de pesquisas em aconselhamento de carreira que estudem o seu processo, e que o façam de forma integrada com a pesquisa sobre resultados. Algumas investigações dedicaram-se a analisar quais técnicas seriam em média mais efetivas, encontrando que “ingredientes” do atendimento como exercícios escritos e contato direto com o orientador estariam associados a melhores resultados (Brown et al., 2003; Whiston & Rehardja, 2008). Outras pesquisas investigaram o papel da aliança terapêutica no aconselhamento de carreira, encontrando a sua associação com melhoras em dificuldades de tomada de decisão, em satisfação de vida e satisfação com a intervenção (Masdonati et al., 2009).

Uma direção de pesquisa ainda pouco explorada é a análise do processo narrativo que se estabelece entre orientador e cliente nas sessões de aconselhamento de carreira. A análise do processo narrativo das sessões possibilita um olhar mais dinâmico e integrado sobre o que está acontecendo no aconselhamento, se comparado a medidas de autorrelato para avaliar a percepção do orientador e do cliente em momentos pontuais. Cardoso, Silva, Gonçalves e Duarte (2014a) dedicaram-se a analisar sessões de um processo de aconselhamento de carreira construtivista (Savickas, 2011), através do sistema de codificação que investiga momentos de inovação (Gonçalves, Ribeiro, Matos, Mendes & Santos, 2011). Este sistema foi desenvolvido a partir de pesquisas que buscaram compreender como as mudanças acontecem em psicoterapia, tendo em vista que esse é um desfecho esperado, independentemente da abordagem teórica utilizada. Os autores enfatizam o caráter narrativo da psicoterapia (White & Epston, 1990; White, 2007), compreendendo que as pessoas sofrem em função de narrativas que constroem sobre si mesmas e os outros que são disfuncionais, seja por que são muito rígidas, limitantes ou por enfatizarem predominantemente afetos negativos. A partir deste entendimento, em situações de sofrimento, haveria uma voz ou posição subjetiva dominante, chamada de autonarrativa problemática, impedindo o surgimento e o estabelecimento de outras vozes concorrentes, que levariam a uma mudança no *self* (Hermans & Hermans-Konopka, 2010). O papel da psicoterapia, nesse sentido, seria favorecer a revisão dessa autonarrativa problemática, possibilitando uma ampliação do diálogo interno, em que o cliente possa construir e dar espaço para outras versões de si mais saudáveis. Os momentos de inovação, portanto, seriam momentos em que o cliente produz uma reflexão ou ação que lhe permite ir além da autonarrativa problemática, contestá-la e produzir narrativas sobre a mudança (Gonçalves & Ribeiro, 2012).

Os momentos de inovação (MIs) foram classificados em vários tipos. A reflexão se expressa por falas em que o cliente relata sentimentos e pensamentos em que se afasta da sua narrativa problemática, inicialmente elaborando mais sobre a mesma (reflexão I) e em um segundo momento refletindo sobre a mudança (reflexão II). Os momentos de inovação de ação I se referem a ações específicas do cliente que desafiam o problema. Elas podem ocorrer nas sessões ou entre uma sessão e outra e serem mencionadas pelo cliente. O próximo tipo de MI, o protesto, pode ser expresso por ações (assim como o MI de ação), pensamentos ou sentimentos (assim como o MI de reflexão) que façam um movimento de resistência e oposição ativa à narrativa problemática (protesto I), e que além disso defendam assertivamente as necessidades do cliente (protesto II). O sexto tipo de MI é chamado de reconceitualização e caracteriza-se por um processo metarreflexivo em que o sujeito compara

uma posição do *self* no passado com o *self* no presente (em que houve mudança) e narra sobre como aconteceu a mudança entre as duas posições. A última forma de MI foi denominada de ação II ou de novas experiências e envolve o desenvolvimento de novos planos, objetivos ou atividades como resultados do processo de mudança (Gonçalves et al., 2011). A Tabela 1 apresenta os diferentes tipos de MIs e exemplos, considerando uma cliente com autonarrativa problemática relacionada à depressão.

Pesquisas com diferentes abordagens teóricas em psicoterapia, como terapia narrativa (Gonçalves & Ribeiro, 2010), centrada no cliente (Gonçalves, Mendes, Ribeiro, Angus, & Greenberg, 2010), entre outras formas de psicoterapia (Gonçalves et al., 2010), encontraram resultados semelhantes, apontando que a presença de momentos de inovação de todos os tipos, o aumento na sua saliência ao longo das sessões, assim como a presença especificamente do MI de reconceitualização, estavam associados a progressos na terapia e a indicadores de saúde.

Cardoso et al. (2014a) utilizaram esse sistema de codificação dos momentos de inovação pela primeira vez para analisar um processo de aconselhamento de carreira construtivista. Escolheram um caso apresentado por um profissional com *expertise* reconhecida na área, que gravou as sessões de atendimento e disponibilizou este material. Concluíram que houve a presença de momentos de inovação, principalmente de reflexão e de ação, e que ao longo das sessões os MIs se tornaram mais salientes, ou seja, ocuparam um espaço de tempo maior nas sessões. Não encontraram, entretanto, MI de reconceitualização, o que pode ter se dado, segundo os autores, pela duração de três sessões do atendimento. As pesquisas mostram que em média os MIs de reconceitualização surgem a partir da sexta sessão, e tendem a se ampliar nas sessões seguintes. Os autores questionam, também, se esse resultado possa se dever a própria característica do aconselhamento de carreira, que talvez não possibilite que se produza esse tipo de MI. De toda forma, os achados foram iniciais e exploratórios, até porque não foram utilizadas medidas de resultado neste caso de aconselhamento de carreira.

Estudos seguintes dos autores contribuíram para consolidar a validade do uso do sistema de codificação para momentos de inovação em aconselhamento de carreira. Um dos estudos de caso também não se valeu de medidas de impacto e apresentou padrões de inovação semelhantes ao estudo anterior, sem reconceitualização (Cardoso et al., 2014b). Outro estudo de caso apresentou padrões semelhantes de inovação, entretanto, apresentou reconceitualização na última sessão, de forma associada à avaliação do processo proposta pela orientadora de carreira. Neste caso utilizaram-se medidas de impacto, que evidenciaram

progressos da cliente em certeza vocacional, e não em maturidade vocacional (Cardoso et al., 2016). Todos os estudos de caso investigaram o mesmo modelo de intervenção construtivista, estruturado em três sessões (Savickas, 2011; Savickas, 2015).

Tabela 1. Tipos de MIs e exemplos. Compartilhada com autorização (Gonçalves, 2016).

Types of Innovative Moments (IMs)	Subtypes	Definition	Examples (Maladaptive self-narrative: depression)
Low-level IMs (Creating distance from the problem)	Action I	Performed and intended actions to overcome the problem	C: Yesterday, I went to the cinema for the first time in months!
	Reflection I	New understandings of the problem	C: I realize that what I was doing was just, not humanly possible because I was pushing myself and I never allowed myself any free time, uh, to myself ... and it's more natural and more healthy to let some of these extra activities go...
	Protest I	Objecting the problem and its assumptions	C: What am I becoming after all? Is this where I'll be getting to? Am I going to stagnate here!?
High-level IMs (Centered on change)	Action II	Generalization into the future and other life dimensions of good outcomes (performed or projected actions)	T: You seem to have so many projects for the future now! C: Yes, you're right. I want to do all the things that were impossible for me to do while I was dominated by depression. I want to work again and to have the time to enjoy my life with my children. I want to have friends again. The loss of all the friendships of the past is something that still hurts me really deeply.
	Reflection II	Contrasting Self (what changed?) OR Self-Transformation process (how/why change occurred?)	C: I feel positive and strong. It's okay to ask for these things [her needs], it's a new part of me, so I'm not going to turn it down.
	Protest II	Assertiveness and empowerment	C: I am an adult and I am responsible for my life, and, and, I want to acknowledge these feelings and I'm going to let them out! I want to experience life, I want to grow and it feels good to be in charge of my own life.
	Reconceptualization	Moments distanced from the experience (meta-positions) where the self is repositioned outside the problematic experience AND also understands the processes involved in this transformation	C: I feel differently nowadays. I don't worry about what others think about what I'm saying. I discovered that I need to respect my needs and opinions, even if other people disagree with me. Before to protect me from disagreeing with others I was always in conflict with myself – thinking one thing, saying another. What does the disagreement with others need to be worse than this internal fighting?

Considera-se que a pesquisa sobre os momentos de inovação em aconselhamento de carreira é uma via frutífera para compreender o processo narrativo de mudança que ocorre no aconselhamento de carreira. Nesse sentido, é uma linha de estudos que precisa ser mais desenvolvida, para que se possam investigar processos de aconselhamento de carreira mais longos, de diversos modelos e em conjunto com medidas de resultados. A ampliação dos estudos nesse campo possibilitará que se discuta sobre o papel dos diferentes tipos e padrões de momentos de inovação em aconselhamento de carreira, e que se tenha mais clareza quanto ao papel da reconceitualização. É provável que a produção de MIs de reconceitualização dependa em grande parte dos recursos e necessidades de cada cliente, dos recursos de cada orientador e do tipo de intervenção realizada, que pode promover intencionalmente no aconselhamento espaços para que o cliente reflita sobre como se percebia, como se percebe, e como foi o processo que levou às suas mudanças.

Ganhos nas capacidades reflexivas e metarreflexivas possibilitam que o sujeito assuma além dos papéis de ator e agente, o de autor de sua vida (Savickas, 2011; 2013), o que reforça a necessidade do aconselhamento de carreira buscar intencionalmente desenvolvê-las (Bangali & Guichard, 2012). A autoria emerge da apropriação que o sujeito faz em relação ao seu desenvolvimento e identidade, relacionando-se, dessa forma, tanto com a reflexão autobiográfica, que capacita o sujeito a estabelecer coerência e senso de continuidade na narrativa de vida, quanto com a reconceitualização, que facilita a identificação com novas narrativas ligadas ao processo de mudança de si mesmo.

De acordo com Delory-Momberger (2006), a atividade de narrar sobre a história de vida possibilita uma tomada de consciência em relação ao poder formador de si mesmo. À medida que a pessoa se apropria de sua história e adquire um nível de abstração maior para narrá-la, percebe que a vida não é composta de fatos apenas, mas de uma interpretação, sempre provisória do vivido. Assim, a rigidez ou sobredeterminação em relação ao passado, presente e futuro, podem ganhar outra dimensão, deixando mais evidente a responsabilidade do sujeito sobre a versão de si que contará. Os fatos em si não justificam a história que o sujeito conta sobre quem é. Nesse sentido, trabalhar com espaços para reflexão sobre a construção do futuro, como é o caso do aconselhamento de carreira, tem o potencial de provocar mudanças nos significados sobre a história de vida como um todo. Dessa reconfiguração de sentido espera-se que não só a própria história enquanto narrativa de vida mude, mas também a capacidade para reflexão autobiográfica se amplie e os recursos para

lidar com a construção da vida de forma mais autoral possam ser ativados, trazendo impactos para a adaptabilidade de carreira e para o sentido de vida.

Especificação dos objetivos de pesquisa

Dada a escassez de pesquisas e a relevância do tema das mudanças das narrativas autobiográficas no aconselhamento de carreira, suas relações com mudanças na adaptabilidade de carreira, no sentido de vida e sua construção ao longo do processo de intervenção, os seguintes objetivos são propostos para esta pesquisa:

- a) Verificar se uma intervenção de aconselhamento de carreira de base construtivista-narrativa é capaz de produzir mudanças nas narrativas autobiográficas dos clientes, em indicadores de reflexão autobiográfica (integração, interpretação e elaboração de emoções) e em valência afetiva, assim como na adaptabilidade de carreira e no sentido de vida;
- b) Compreender o processo de mudança de clientes com características variadas no aconselhamento de carreira construtivista-narrativo, avaliado pelos momentos de inovação nas sessões;
- c) Analisar relações entre características dos processos de inovação nas sessões com os impactos da intervenção nas narrativas autobiográficas, nos indicadores de reflexão autobiográfica e valência afetiva, assim como na adaptabilidade de carreira e no sentido de vida.

Plano geral da tese

A tese é composta por três estudos. O estudo 1, com delineamento quase-experimental (Creswell, 2010), tem como objetivo verificar as mudanças nas narrativas autobiográficas, nos aspectos de reflexão autobiográfica (integração, interpretação e elaboração de emoções) e valência afetiva, na adaptabilidade de carreira e no sentido de vida, comparando medidas pré e pós-teste de um grupo de estudantes que participou de uma intervenção individual de base construtivista-narrativa em aconselhamento de carreira com as de um grupo controle não equivalente.

Os estudos 2 e 3 caracterizam-se como estudos de caso (Yin, 2001), e têm como objetivos compreender o processo do aconselhamento de carreira, analisado através dos momentos de inovação nas sessões, em sua relação com os impactos em adaptabilidade de carreira, nas narrativas autobiográficas e em sentido de vida em dois estudos de caso, cada um dedicado ao processo de um cliente com características diferenciadas. A escolha de dois casos com características diversas teve como objetivo investigar exploratoriamente possíveis

peculiaridades do aconselhamento de carreira narrativo com clientes de diferentes faixas etárias e etapas do desenvolvimento psicossocial, com diferentes demandas para o atendimento e competências narrativas. Os casos selecionados podem ser vistos como representativos de demandas que são frequentes em serviços de orientação de carreira a universitários: a indecisão frente à escolha do curso que surge logo no início da experiência universitária, junto às questões de adaptação ao novo contexto, e a indecisão e necessidade de planejamento de carreira ao final do curso, com a preparação da transição ao mundo do trabalho.

Apresentam-se, a seguir, os três estudos que compõem a tese. Tendo em vista que todos os atendimentos em aconselhamento de carreira valeram-se de um mesmo modelo de intervenção, descreve-se, no anexo E, a intervenção de forma mais detalhada, para além da descrição que é feita nos estudos.

Referências

- Antonovsky, A. (1985). The life cycle, mental health, and the sense of coherence. *Israel Journal of Psychiatry and Related Sciences*, 22, 72–80.
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: a theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55, 5, 469-480. DOI: 10.1037//0003-066X.55.5.469
- Audibert, A. (2013). Escala de Adaptabilidade de Carreira: evidências de validade e fidedignidade em uma amostra de universitários brasileiros. Unpublished master dissertation. Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Brasil.
- Bangali, M. & Guichard, J. (2012). The role of dialogical processes in designing career expectations. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 183-190.
- Bauer, J., & McAdams, D. P. (2004). Personal Growth in Adults' Stories of Life Transitions. *Journal of Personality*, 72(3), 573-602.
- Bauer, J. J., McAdams, D. P. & Palls, J. (2008). Narrative identity and eudaimonic well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9, 81-104.
- Blagov, P. S., & Singer, J. A. (2004). Four dimensions of self-defining memories (specificity, meaning, content, and affect) and their relationships to selfrestraint, distress, and repressive defensiveness. *Journal of Personality*, 72, 481–511.
- Brott, P. E. (2001). The storied approach: A postmodern perspective for career counseling. *The Career Development Quarterly*, 49 (4), 304-313.
- Bruner, J. (2004). Life as narrative. *Social research*, 71 (3), 691-710.
- Chen, C. (2007). Narrative Counselling: an emerging theory for facilitating life career success. In K. Maree. (Ed.), *Shaping the story - A guide to facilitating narrative counselling* (pp. 20 - 35). Pretoria: Van Schaik Publishers.
- 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.
- 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, 276-286.
- Cardoso, P., Gonçalves, M. M., Duarte, M. E., Silva, J. P., & Alves, D. (2016). Life Design Counseling outcome and process: A case study with an adolescent. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 58–66.
- Cochran, L. (1997). *Career counseling: a narrative approach*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cochran, L. (2007). The promise of narrative counselling. In K. Maree (Ed.), *Shaping the Story - A guide to facilitating narrative counselling* (pp. 7 - 19). Pretoria: Van Schaick Publishers.

- Creswell, J. W. (2010). *Métodos qualitativo, quantitativo e misto*. Porto Alegre: Artmed.
- Damásio, B. F. (2013). Sentido de vida e bem-estar subjetivo: interações com esperança, otimismo, autoeficácia e autoestima em diferentes etapas do ciclo vital. Unpublished doctoral dissertation. Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Brasil.
- Davis, C. G., Nolen-Hoeksema, S., & Larson, J. (1998). Making sense of loss and benefiting from experience: Two construals of meaning. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 561—574.
- Delory-Momberger, C. (2006). Formação e socialização: os ateliês biográficos de projeto. *Educação e Pesquisa*, 32(2), 359-371.
- Dik, B. F., Steger, M. F., Gibson, A., & Peisner, W. (2011). Make your work matter: development and pilot evaluation of a purpose-centered career education intervention. *New Directions for Youth Development*, 132, 59-73.
- Duarte, M. E., Lassance, M. C., Savickas, M., Nota, L. Rossier, J., Dauwalder, J., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R & Vianen, A. (2010). A Construção da Vida: Um Novo Paradigma para Entender a Carreira no Século XXI. *Revista Interamericana de Psicología*, 44(2), 203-217.
- Duarte, M. E. (2015). Some reflections on guidance and career counseling in the 21st century. In: Di Fabio, A., & Bernaud, J. (eds.) (2015). *The construction of identity in 21st century: a festschrift for Jean Guichard*. New York: Nova Science Publishers.
- Fivush, R., & Haden, C. A. (1997). Narrating and representing experience: preschoolers' developing autobiographical accounts. In P. W. Van den Broek, P. J. Bauer, & T. Bourg (Orgs.), *Developmental spans in event comprehension and representation* (pp. 169-196). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Gonçalves, M. M., Mendes, I., Ribeiro, A., Angus, L., & Greenberg, L. S. (2010). Innovative Moments and change in emotional focused therapy: The case of Lisa. *Journal of Constructivist Psychology*, 23, 1–28. doi: 10.1080/10720537.2010.489758
- 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. doi:10.1080/10503307.2011.560207
- Gonçalves, M. M., & Ribeiro, A. P. (2012). Therapeutic change, innovative moments, and the reconceptualization of the self: a dialogical account. *International Journal for Dialogical Science*, 6 (1), 81-98.
- Gonçalves, O. F., & Machado, P. P. P. (1999). Cognitive Narrative Psychotherapy: research foundations. *Journal of Clinical Psychology*, 55(10), 1179–1191

- Guichard, J. (2005). Life-long self-construction. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 111-124.
- Guichard, J. (2009). Self-constructing. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 251–258.
- Guichard, J. (2015). From vocational guidance and career counseling to Life Design dialogues. In.: Nota, L. & Rossier, J. (Eds.) (2015). *Handbook of Life Design: from practice to theory and from theory to practice* (pp. 11-26). Gottingen: Hogrefe Publishing.
- Habermas, T., & Bluck, S. (2000). Getting a life: The emergence of the life story in adolescence. *Psychological Bulletin*, 126, 748–769.
- Habermas, T. & Paha, C. (2001). The development of coherence in adolescents' life narratives. *Narrative Inquiry*, 11, 35-54.
- Habermas, T., & de Silveira, C. (2008). The Development of Global Coherence in Life Narratives Across Adolescence: Temporal, Causal, and Thematic Aspects. *Developmental Psychology*, 44 (3), 707-721.
- Habermas, T. & Diel, V. (2013). The episodicity of verbal reports of personally significant autobiographical memories: Vividness correlates with narrative text quality more than with detailedness or memory specificity. *Frontiers in Behavioral Science*, 7, 1-13.
- Heppner, M. J., & Heppner, P. P. (2003). Identifying process variables in career counseling: a research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 429-452.
- Heppner, M. J., Lee, D., Heppner, P. P., McKinnon, L.C., Multon, K. D., & Gysbers, N. C. (2004). The role of problem-solving appraisal in the process and outcome of career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 217–238. doi:10.1016/S0001-8791(03)00100-3
- Heppner, M. J., Multon, K. D., Gysbers, N. C., Ellis, C. A., & Zook, C. E. (1998). The relationship of trainee self-efficacy to the process and outcome of career counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 45, 393–402. doi:10.1037/0022-0167.45.4.393
- Hermans, H. J. M. (1996). Voicing the self: From information processing to dialogical interchange. *Psychological Bulletin*, 119, 31–50.
- Hermans, H. J. M. (2006). The self as a theater of voices: disorganization and reorganization of a position repertoire. *Journal of Constructivist Psychology*, 19, 147–169.
- Hermans, H. J. M., & Hermans-Konopka A. (2010). *Dialogical self theory. Positioning and Counter-Positioning in a Globalizing Society*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Holland, J. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. New York. Prentice-Hall.
- Holland, J. L., Magoon, T. M., & Spokane, A. R. (1981). Counseling psychology: Career interventions, research and theory. *Annual Review of Psychology*, 32, 279–305.
- Kernberg, O. F. (1984). *Severe personality disorders*. New Haven, CT: Yale University Press.

- King, L. A., & Pennebaker, J. W. (1996). Thinking about goals, glue, and the meaning of life. In R. S. Wyer (Ed.), *Advances in social cognition*, 9, 97–106. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- King, L. A., Scollon, C. K., Ramsey, C. & Williams, T. (2000). Stories of life transition: subjective well-being and ego development in divorced women. *Journal of Research in Personality*, 34, 509-536.
- King, L. A. & Raspin, C. (2004). Lost and found possible selves, subjective well-being and ego development in divorced women. *Journal of Personality*, 72, 603-632.
- Klinger, E. (1977). *Meaning and void*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Koen, J., Klehe, U., Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 395-408.
- Magalhães, M. O. (2011). *Matriz de Habilidades e Interesses Profissionais*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Maree, K. (Ed.). (2007). *Shaping the Story - A guide to facilitating narrative counselling*. Pretoria: Van Schaik Publishers.
- Maree, J. G. (2010). Brief overview of the advancement of postmodern approaches to career counseling. *Journal of Psychology in Africa*, 20(3), 361-368.
- Maree, K., & Molepo, M. (2006). The use of narratives in cross - cultural career counselling. In M. McMahan, & W. Patton, *Career Counselling Constructivist Approaches*. New York: Routledge.
- 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. doi:10.1177/0894845309340798.
- McAdams, D. P. (1985). *Power, intimacy, and the life story: Personological inquiries into identity*. New York: Guilford Press.
- McAdams, D.P. (1993). *The stories we live by*. New York, NY: Guilford Press.
- McAdams, D. P. (1999). Personal narratives and the life story. In L. Pervin & O. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed., 478–500). New York: Guilford Press.
- McAdams, D. P. (2001). The psychology of life stories. *Review of General Psychology*, 5, 100-122.
- McAdams, D. P. (2008). American Identity: The redemptive self. *General Psychologist*, 43, 20-27.
- McAdams, D. P., Diamond, A., de St. Aubin, E., & Mansfield, E. (1997). Stories of commitment: The psychosocial construction of generative lives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 678-694.
- McAdams, D. P., Reynolds, J., Lewis, M., Patten, A. H., Bowman, P. J. (2001). When Bad Things Turn Good and Good Things Turn Bad: Sequences of Redemption and Contamination in Life Narrative

- and Their Relation to Psychosocial Adaptation in Midlife Adults and in Students. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 474- 485.
- McAdams, D. P., Bauer, J. J., Sakaeda, A. R., Anyidoho, N. A., Machado, M. A., Magrino-Failla, K., White, K. W., & Pals, J. L. (2006). Continuity and Change in the Life Story: A Longitudinal Study of Autobiographical Memories in Emerging Adulthood. *Journal of Personality*, 74 (5), 1371 – 1399. DOI: 10.1111/j.1467-6494.2006.00412.x
- McLean, K.C., Pasupathi, M., & Pals, J.L. (2007). Selves creating stories creating selves: a process model of self development. *Personal. Soc. Psychol. Rev.* 11:262–78.
- McMahon, M., & Patton, W. (2000). Beyond 2000: Incorporating the Constructivist Influence into Career Guidance and Counselling. *Australian Journal of Career Development*, 9 (1), 25-29.
- Organização Internacional do Trabalho (2012). *Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda metade da década de 2000*. Brasília: OIT.
- Parker, D. (2007). The self in moral space. Life narrative and the good. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Parsons, F. (1909). Choosing a vocation. Boston: Houghton-Mifflin.
- Peavy, R. V. (1997). *Sociodynamic counselling: A constructivist perspective for the practice of counselling in the 21st century*. Victoria, BC: Trafford.
- Pennebaker, J.W. (1993). Putting stress into words: Health, linguistic, and therapeutic implications. *Behaviour Research & Therapy*, 31, 539–548.
- Pennebaker, J. W., & Francis, M. E. (1996). Cognitive, emotional, and language processes in disclosure. *Cognition and Emotion*, 10, 601-621.
- Pennebaker, J. W., Mayne, T. J., & Francis, M. E. (1997). Linguistic predictors of adaptive bereavement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 863-871.
- Perdrix, S., Stauffer, S., Masdonati, J., Massoudi, K., Rossier, J. (2012). Effectiveness of career counseling: A one-year follow-up. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 565-578.
- Perry, J. C., Dauwalder, J. P., & Bonnett, H. R. (2009). Verifying the Efficacy of Vocational Guidance Programs: Procedures, Problems, and Potential Directions. *The Career Development Quarterly*, 57, 348-357.
- Phillips, S. D. (1992). Career counseling: Choice and implementation. In S. D. Brown & R.W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (2nd ed., pp. 513–547). New York: Wiley.
- Polkinghorne, D. E. (1995). Narrative configuration on qualitative analysis. *Qualitative Studies in Education*, 8 (1), 5-23.
- Reh fuss, M. C. (2009). The Future Career Autobiography: A narrative measure of career intervention effectiveness. *Career Development Quarterly*, 58, 82–90.

- Reh fuss, M. C., Del Corso, J., Galvin, K., & Wykes, S. (2011). Impact of the career style interview on individuals with career concerns. *Journal of Career Assessment*, 19, 405–419. doi:10.1177/1069072711409711
- Reh fuss, M. C., & Di Fabio, A. (2012). Validating the Future Career Autobiography as a Measure of Narrative Change. *Journal of Career Assessment*, DOI: 10.1177/1069072712450005.
- Reker, G. T., & Wong, P. T. P. (1988). Aging as an individual process: Toward a theory of personal meaning. In J. E. Birren & V. L. Bengston (Eds.), *Emergent theories of aging* (pp. 214–246). New York, NY: Springer.
- Rogers, C. R. (1951). *Client-centered therapy*. Boston: Houghton Mifflin.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.
- Ryff, C. D. & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9, 1-28.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Hoboken, NJ: Wiley, 42-70.
- Savickas, M. L. (2008). Life-Design International Research Group: Career Adaptability Project. Meeting in Berlin at the Humboldt Universität. Report on framework and follow-up studies. Unpublished manuscript. Rootstown, OH: NEOMED.
- Savickas, M. L. (2011). *Career Counseling*. Theories of psychotherapy series. Washington, DC: American Psychological Association.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In: Lent, R. W. & Brown, S. D. (ed.) (2004). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, 2.ed., 147- 183.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., et al. (2009). Life-designing: A paradigm for career construction in the 21th century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239–250
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). The Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673.
- Silver, R. L., Boon, C., & Stones, M. H. (1983). Searching for meaning in misfortune: Making sense of incest. *Journal of Social Issues*, 39, 81—102.
- Singer, J. A. (2004). Narrative identity and meaning making across the adult lifespan: An introduction. *Journal of Personality*, 72, 437–459.
- Singer, J. A., & Bluck, S. (2001). New perspectives on autobiographical memory: The integration of narrative processing and autobiographical reasoning. *Review of General Psychology*, 5, 91–99.

- Singer, J. A., & Rexhaj, B. (2006). Narrative coherence and psychotherapy: a commentary. *Journal of Constructivist Psychology*, 19, 209–217.
- Super, D.E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8, 185-190.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper & Row.
- Super, D. E. (1963). Self-concepts in vocational development. In D. E. Super, R. Starishevsky, N. Matlin, & J. P. Jordaan (Eds.), *Career Development: Self-Concept Theory* (pp. 1-14). New York: College Entrance Examination Board.
- Super, D.E. (1990). A Life-span, Life-space to career development. In: D. Brown & L. Brooks (Eds). *Career Choice and Development. Applying contemporary theories to practice* (pp. 197-261). 2nd Ed. San Francisco: Jossey Bass.
- Super, D. E. (1995). Values: their nature, assessment, and practical use. In: D. E. Super & B. Sverko (Eds.). *Life roles, values and careers – International Findings of the Work Importance Study* (pp. 54-61). San Francisco: Jossey Bass.
- Super, D. E., Savickas, M. L. & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3^a ed.) (pp. 178-221). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The Meaning in Life Questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, 53, 80–93.
- Steger, M. F. (2009). Meaning in life. In S. J. Lopez (Ed.), *Oxford handbook of positive psychology* (2nd Ed.) (pp. 679-687). Oxford, UK: Oxford University Press.
- 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.
- Teixeira, M. A. P., & Gomes, W. B. (2004). Estou me Formando... E Agora? Reflexões e Perspectivas de Jovens Formandos Universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5 (1), 47 – 62.
- Teixeira, M. (2010). *Escalas de Desenvolvimento Vocacional: Relatório Preliminar*. Manuscrito não publicado.
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., Magalhães, M. O., & Duarte, M. E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale—Brazilian Form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 620-625.
- Tinsley, S. (2011). The effect of a postmodern career life story intervention on disadvantaged grade 12 learners. Unpublished master dissertation. University of the Witwatersrand, Johannesburg.
- Thorne, A. (2000). Personal memory telling and personality development. *Personality and Social Psychology Review*, 4, 45–56.

- Tomkins, S. S. (1987). Script theory. In J. Aronoff, A. I. Rabin, & R. Zucker (Eds.), *The emergence of personality* (pp. 147–216). New York: Springer.
- White, M., & Epston, D. (1990). *Narrative means to therapeutic ends*. New York: W.W. Norton.
- White, M. (2007). *Maps of Narrative Practice*. New York, NY: Norton.
- Whiston, S., & Rahardja, D. (2008). Vocational counseling process and outcome. In S. D. Brown, & R. W. Lent. *Handbook of Counseling Psychology* (4th ed., pp.444-461). New Jersey, NJ: John Wiley.
- Whiston, S. C., & Rose, C. S. (2015). Career counseling process and outcome. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA Handbook of Career Intervention*, Vol. 1.(pp.43–60). Washington, DC: APA Books.
- Yin, R. K. (2001). *Estudo de caso: Planejamento e métodos* (2ª Ed.). Porto Alegre: Bookman.

Nota: Os estudos 1, 2 e 3 foram suprimidos desta versão, pois serão publicados como artigos.

CAPÍTULO V

DISCUSSÃO GERAL

Esta tese teve como objetivo investigar se uma intervenção de aconselhamento de carreira individual destinada a estudantes universitários seria capaz de promover ganhos em adaptabilidade de carreira, nas narrativas autobiográficas e em sentido de vida. Além disso, objetivou compreender como os impactos do aconselhamento de carreira estiveram associados aos processos de mudança narrativa avaliados pelo modelo dos momentos de inovação. Para tanto, realizaram-se três estudos. O primeiro estudo teve um delineamento quase-experimental, com aplicação de instrumentos e tarefas pré e pós-teste a um grupo de estudantes que foi atendido em aconselhamento de carreira individual, e a um grupo de estudantes que não realizou a intervenção e constituiu um grupo de comparação. Os outros dois estudos foram estudos de caso único, em que se analisaram todas as sessões de aconselhamento de carreira para o estudo do processo de mudança de dois clientes com características contrastantes quanto à etapa de desenvolvimento e às competências narrativas.

Os resultados do primeiro estudo evidenciaram que a intervenção esteve associada à mudança nas dimensões de preocupação, controle, curiosidade e confiança da adaptabilidade de carreira, pois em média houve um aumento significativo nessas dimensões para os participantes do grupo experimental que não se constatou no grupo controle. Em consonância com esses dados, identificou-se o aumento significativo para o grupo experimental nas seguintes dimensões de desenvolvimento de carreira: identidade profissional, decisão de carreira, planejamento de carreira e autoeficácia profissional, o que não se constatou no grupo de comparação. Ainda, a pesquisa evidenciou impactos positivos significativos da intervenção na presença de sentido de vida e uma diminuição dos afetos negativos nas narrativas de história de vida para o grupo experimental. Nota-se que esses resultados foram encontrados mesmo se tratando de uma amostra pequena, o que sugere a existência de diferenças importantes entre os grupos experimental e controle e entre os tempos pré e pós-teste para o grupo que participou da intervenção. Apesar de o grupo controle ter sido não-equivalente, o que constitui uma limitação por ser um público que apresentava pontuações mais altas do que o grupo experimental na etapa pré-teste, ficou evidente que houve uma estabilidade nas medidas investigadas para o grupo controle, e um aumento significativo para o grupo experimental na maior parte das variáveis investigadas.

Os impactos identificados em adaptabilidade e desenvolvimento de carreira são consistentes com o que a literatura de avaliação de intervenções de carreira vem também

apontando (Barclay & Stoltz, 2016; Koen, Klehe & VanVianen, 2012; Maree, 2016; Nota, Santilli & Soresi, 2016; Rehfuss et al., 2011). Esses resultados evidenciam que um dos grandes eixos em termos de objetivos do aconselhamento de carreira, que diz respeito aos recursos de adaptabilidade e de desenvolvimento de carreira, está sendo contemplado, em média, para os clientes. Mostrar que o aconselhamento de carreira individual com universitários tem a capacidade de promover maior prontidão para refletirem e se apropriarem da construção de suas vidas, utilizando recursos de curiosidade para conhecerem melhor as suas características e as do campo profissional e com um senso de maior confiança em si mesmos, é relevante por apontar que o aconselhamento de carreira está favorecendo não apenas uma decisão pontual, mas as próprias capacidades para lidar com os desafios e tarefas da construção de carreira e de vida. Esse é um dos propósitos do Paradigma da Construção da Vida (Duarte et al., 2010), e, portanto, os impactos identificados deixam claro que a presente intervenção é consistente com os seus princípios teóricos.

As mudanças evidenciadas na diminuição dos afetos negativos nas narrativas autobiográficas apontam que o modelo de aconselhamento de carreira investigado promoveu ganhos associados à narratabilidade, que também é um dos objetivos do aconselhamento de carreira fundamentado em uma perspectiva *Life-Design* (Savickas et al., 2009). Mesmo considerando que a avaliação que se fez das narrativas autobiográficas tenha sido limitada, em função de não se ter analisado o diálogo com o orientador sobre a história de vida, mas apenas a narrativa “livre de interferências” realizada pelos clientes, ainda assim foi possível ter indicadores de que em média algo mudou na forma como os clientes significavam afetivamente as suas experiências de vida. Esse dado mostra o potencial do aconselhamento de carreira de favorecer por meio da narratabilidade uma reinterpretação das histórias pessoais de forma a facilitar a diminuição da saliência de histórias negativas, o que se conecta com as novas perspectivas de futuro desenhadas. Esse reposicionamento dos clientes pode ser melhor compreendido nos estudos de caso, que descrevem qualitativamente o processo de superação de narrativas problemáticas que estão associadas às demandas para o aconselhamento de carreira.

Os aumentos identificados em presença de sentido de vida demonstram empiricamente que a participação na intervenção facilita a produção de ganhos para além da decisão de carreira. A reinterpretação das próprias questões, da história pessoal, o estabelecimento de objetivos significativos, a reflexão e experimentação quanto à sua implementação provavelmente sejam os processos associados a que a vida seja percebida com mais sentido ao final do atendimento. Esta foi a única medida utilizada mais próxima do campo do bem-estar,

já que as pesquisas apontam claramente a relação entre presença de sentido de vida e bem-estar (Steger et al., 2006). Assim, os resultados são consistentes com a integração defendida teoricamente entre os papéis de estudo e trabalho com os demais papéis de vida, e o entendimento de que o aconselhamento de carreira é uma prática holística e integradora, associada à promoção da saúde e do bem-estar.

Este é o primeiro estudo de que se tem notícia a demonstrar empiricamente que a intervenção de aconselhamento de carreira esteve associada a mudanças em presença de sentido de vida e na valência afetiva das histórias de vida a partir de análises narrativas sistematizadas (Habermas & de Silveira, 2008; Habermas & Diel, 2013). Considera-se que com o crescimento do interesse por abordagens integradoras, construtivistas e narrativas, futuros estudos podem contribuir para que o tema do sentido de vida e da valência afetiva das narrativas autobiográficas sejam mais bem compreendidos em sua associação com intervenções de aconselhamento de carreira.

Uma expectativa que não foi confirmada pelos dados da pesquisa quantitativa foi que a intervenção promoveria mudanças nos indicadores de reflexão autobiográfica de integração, interpretação e elaboração emocional. A não mudança significativa nesses aspectos leva a consideração de três principais hipóteses. A primeira é de que a estratégia de análise realizada não foi a mais adequada, pois a maior variabilidade nos indicadores mencionados foi identificada, mesmo que informalmente, nos diálogos posteriores à realização da tarefa das sete histórias de vida mais importantes. A segunda hipótese é de que as competências de reflexão autobiográfica seriam dificilmente modificadas por influência desta intervenção, pois são dependentes de aspectos como os recursos cognitivos, linguísticos e de personalidade. A terceira hipótese é de que em alguns casos na intervenção se conseguem avanços nesse sentido, enquanto em outros não, e de que talvez essas mudanças sejam pequenas numericamente, o que faz com que em uma análise estatística com uma amostra pequena essas diferenças não apareçam como significativas.

A análise dos dois estudos de caso oferece possibilidades de refletir sobre tais hipóteses, já que Mariana apresentou aumentos nos indicadores de reflexão autobiográfica e Vitor, ao contrário, apresentou diminuições nos mesmos indicadores. Como já foi descrito, os clientes diferiam em termos de suas características pessoais, desenvolvimentais e em termos de suas demandas. Mariana apresentou desde o início e ao longo do atendimento facilidade para narrar sobre si mesma, enquanto Vitor apresentava uma fala breve, necessitando de mais perguntas por parte da orientadora para seguir narrando. Pode ser que a própria competência narrativa de cada um tenha sido um dos fatores que impactou no desfecho de que ela ampliou

ao final do atendimento a integração, interpretação e elaboração emocional ao contar sua história de vida e ele não. Estudos mostram que, em média, estudantes de final de curso superior apresentam maior complexidade nas suas narrativas autobiográficas do que estudantes de início de curso (McAdams et al., 2006), assim como pessoas de 20 anos possuem narrativas mais coerentes tematicamente do que participantes na faixa dos 16 anos de idade (Habermas & de Silveira, 2008). Resumindo a primeira hipótese interpretativa da diferença entre os impactos observados no caso de Mariana e Vitor quanto à reflexão autobiográfica, poderíamos dizer: os clientes se beneficiam da intervenção em termos de reflexão autobiográfica de forma proporcional às suas capacidades narrativas.

Difícilmente alguém discordaria dessa hipótese. Quanto mais recurso ao início do atendimento, maior o potencial de mudança. Entretanto, é preciso investigar também qual a relação do desfecho com o processo pelo qual os clientes passaram ao longo das sessões. Quais as principais diferenças que foram observadas ao se contrastar os casos de Mariana e de Vitor? Enquanto Vitor apresentou uma saliência total de momentos de inovação de 20,54%, Mariana apresentou 40,07%, isto é, o seu percentual de tempo das sessões dedicado à produção de inovações foi quase o dobro daquele de Vitor. Além de ter produzido mais momentos de inovação de uma forma geral, Mariana teve uma saliência média total mais alta de MIS de reflexão II (14,49%, enquanto Vitor apresentou 3,95%), que são formas mais complexas de inovação por se referirem à emergência de novas perspectivas não relacionadas aos problemas, por falas sobre as mudanças, sobre seus processos, ou sobre sentimentos de bem-estar associados à mudança. Ainda, Mariana apresentou MIS de reconceitualização espontaneamente e de novas experiências a partir da sexta sessão, enquanto Vitor apresentou reconceitualização nas últimas duas sessões em função de estímulos da orientadora, e trouxe apenas um projeto pontual como nova experiência na penúltima sessão. Importa notar, dessa forma, que os processos de cada um dos participantes, ao se analisar os momentos de inovação, foram bem diversos.

Cabe refletir sobre como as diferenças entre os processos de Mariana e Vitor no atendimento no que tange à saliência global dos MIS e aos padrões dos MIS mais complexos, como reflexão II, reconceitualização e ação II, têm relações com as diferenças constatadas nos impactos da intervenção nas capacidades para reflexão autobiográfica. Para isso, é relevante analisar o que a reflexão autobiográfica tem em comum com os MIS de reflexão II e de reconceitualização, que mais diferenciaram os casos de Mariana e Vitor (já que ambos apresentaram uma saliência baixa de MIS de ação II, mesmo que a dele tenha sido ainda mais baixa). Tanto os MIS de reflexão II, quanto os de reconceitualização envolvem a capacidade

de contrastar duas ou mais posições de *self*, como por exemplo, quando a pessoa diz que naquele momento estava se percebendo mais segura para buscar oportunidades de trabalho, está comparando a forma como se sentia em dois momentos temporais distintos. Está utilizando para isso uma meta-posição a partir da qual estabelece e analisa o diálogo entre duas posições (Hermans, 2004). Quando narra sobre o processo de mudança, dizendo de que forma mudou, precisa conectar uma percepção de si mesma, como ter se tornado mais segura, com algum processo ou experiência de vida marcante que tenha favorecido a mudança. Também faz parte da elaboração da mudança narrar sobre as suas repercussões, o que envolve frequentemente falar sobre as consequências emocionais da mudança, como por exemplo, a pessoa dizer que naquele momento tinha progredido quanto à busca de vagas de trabalho e que se sentia mais tranquila e feliz por saber que estava agindo para atingir seus objetivos. Assim, é possível perceber que ao realizar MIS de reflexão II e de reconceitualização, a pessoa se vale de metaposições, e também da reflexão autobiográfica, que envolve justamente a capacidade de integrar diferentes tempos e temas (integração), de refletir sobre o impacto das experiências para o desenvolvimento de si mesmo (interpretação), de considerar a conexão entre as experiências e os aspectos emocionais (elaboração emocional).

Faz sentido, dessa forma, que o processo de Mariana, por apresentar uma saliência maior de MIS mais complexos, de reflexão II, e um padrão de reconceitualização espontânea e a partir de uma etapa intermediária do processo, em comparação com o processo de Vitor, que apresentou uma saliência mais baixa de reflexão II e reconceitualização apenas nas últimas duas sessões e sem ser espontânea, esteja associado a ganhos nos indicadores de reflexão autobiográfica, o que não se constata no caso de Vitor.

Tal análise aponta para a seguinte hipótese: para além das características e competências iniciais dos clientes, o seu processo no aconselhamento de carreira importa no que diz respeito às possibilidades de ampliar as habilidades para a reflexão autobiográfica. Um processo que favorece a produção de momentos de inovação e a sua complexificação ao longo do tempo, para chegar à fala sobre a mudança e sobre o processo de mudança, oferece possibilidades para que os clientes exercitem competências para refletirem sobre si mesmos de forma mais autoral. Isto é, para que sejam capazes não apenas de narrarem sobre o que viveram (os fatos), mas de narrarem sobre o significado pessoal de suas experiências, sobre como diferentes posições de *self* ao longo de sua história se relacionam, por serem aspectos de si mesmos que se mantiveram ou que se modificaram. Essa forma de reflexão diz respeito à reflexão autobiográfica, a metaposições de *self*, ao eu como autor. Este é um ganho extremamente significativo que a interação entre um orientador de carreira e um cliente pode

promover: a apropriação por parte do cliente do poder formador de si (Delory-Moberger, 2006). Poder formador e reformador, acrescentaria, já que a tarefa de autoria de si mesmo faz-se em um constante diálogo, que nunca está acabado.

Autores do campo do aconselhamento de carreira (Bangali & Guichard, 2012; Savickas, 2011; Savickas et al., 2009) e da psicoterapia (Gonçalves & Ribeiro, 2012; White & Epston, 1990) convergem para a importância de que se favoreça ao cliente que assuma uma posição de autor em relação à sua vida. Bangali e Guichard (2012) destacam o papel central dos processos metacognitivos para que as pessoas assumam um posicionamento crítico em relação aos significados já estabelecidos em suas formas identitárias subjetivas. Gonçalves e Ribeiro (2012) consideram que a reconceitualização se assemelha ao que Hermans e Konopka (2010) chamam de função executiva das metaposições, e descreveram essa função em termos narrativos como uma posição de autoria. A partir dela é possível elaborar sobre a mudança e expandi-la. A reconceitualização confere uma estrutura narrativa ao processo de mudança, facilitando o acordo entre as posições passadas e atuais de *self*, com a superação da ambivalência e a progressiva identificação com as novas narrativas (Gonçalves & Ribeiro, 2012).

Enquanto os estudos no campo da psicoterapia já deixaram claro que a presença de reconceitualização é um dos aspectos que diferencia os casos de sucesso dos casos de insucesso, o papel da reconceitualização no aconselhamento de carreira ainda não é conhecido com clareza. Isso se deve ao menor número de estudos utilizando o modelo dos momentos de inovação para o estudo de processos de aconselhamento de carreira. Dos três estudos de caso realizados por Cardoso et al. (2014a, 2014b) e Cardoso et al. (2016), apenas um apresentou reconceitualização (Cardoso et al., 2016), e esta se deu apenas na última sessão e em avaliação ao processo de aconselhamento de carreira. Os dois estudos de caso realizados nesta tese apresentaram reconceitualização, embora com padrões diferentes: Mariana a partir de uma fase intermediária do processo, na sexta sessão (como os casos de psicoterapia), e Vitor nas duas últimas sessões (oitava e nona); Mariana de forma espontânea inicialmente e Vitor apenas em resposta à intervenção da orientadora para que avaliasse o processo de aconselhamento. O fato de esses cinco estudos de caso não terem utilizado medidas comuns de avaliação de resultados dificulta que se possa analisar a relação entre o processo de inovação e os impactos, para afirmar se a reconceitualização diferenciaria casos com desfechos de sucesso de casos de insucesso. No campo da psicoterapia, são utilizadas medidas de diminuição de sintomas psicopatológicos ou de aumento em medidas de saúde como

indicadores dos impactos. E no aconselhamento de carreira, quais seriam indicadores de sucesso da intervenção?

Embora cada cliente tenha necessidades específicas, que façam com que os marcadores de sucesso sejam idiossincráticos, pode-se pensar que os princípios e objetivos gerais que guiam a intervenção em aconselhamento de carreira constituem-se em marcadores relevantes para desfechos positivos. Assim, ganhos em adaptabilidade de carreira, em desenvolvimento de carreira, em autoria e em sentido de vida, que se relacionam com os objetivos gerais norteadores da intervenção, importam para que se pense em efetividade em intervenções alinhadas com o Paradigma *Life-Design*. Dentre esses aspectos, que foram avaliados nesta tese, pode-se estabelecer um paralelo entre as variáveis de adaptabilidade de carreira e decisão de carreira com o que foi avaliado no estudo de Cardoso et al. (2016) quanto à maturidade vocacional e a certeza vocacional. O que os resultados dos estudos de caso de Mariana e Vitor apresentaram de diferencial em relação às mudanças do caso analisado por Cardoso et al. (2016) foram os ganhos em dimensões de adaptabilidade de carreira, pois a cliente não apresentou mudanças em maturidade vocacional. Essa diferença pode ser um indicativo de que maior saliência de reflexão II e de reconceitualização esteja associada à maior possibilidade de ter progressos em adaptabilidade de carreira. Entretanto, como foram utilizados instrumentos diferentes de impactos, essa hipótese precisa ser investigada em futuros estudos.

Entre os casos de Mariana e Vitor podem-se estabelecer comparações, pois os métodos de avaliação de intervenção e o modelo de atendimento foram os mesmos. As diferenças observadas nos padrões de reconceitualização entre os dois casos podem estar associadas, como já foi mencionado, com as diferenças nas mudanças em reflexão autobiográfica. Além disso, Mariana apresentou uma tendência a aumento em presença de sentido de vida, enquanto Vitor não apresentou mudanças nesse sentido. Ambos tiveram aumentos em dimensões de adaptabilidade e de desenvolvimento de carreira, ou seja, ao final do atendimento sentiam-se mais decididos, identificados com o curso, Mariana com maior senso de preocupação e se responsabilizando mais pela construção de sua carreira, Vitor com maior controle sobre sua carreira e maior senso de cooperação com os outros. Cada um desenvolveu mais algumas dimensões específicas relacionadas às suas demandas: Mariana, com as atividades de planejamento de carreira, desenvolveu o seu senso de orientação e cuidado com o futuro e Vitor, com a sua questão de integração ao novo contexto e grupo de amigos, progrediu na dimensão de cooperação. Tais resultados mostram que a intervenção foi sensível ao que era mais específico da demanda de cada um, e de que as diferenças em termos de MIS de

Reflexão II e de Reconceitualização devem estar especialmente relacionadas às diferenças nos impactos em reflexão autobiográfica e em sentido de vida.

Ao lembrar qual era a demanda de Mariana e as características de suas narrativas problemáticas sobre si mesma, percebe-se que ela se via um tanto impedida de ir adiante em seus movimentos de construção de carreira por uma perspectiva sobre si mesma muito influenciada pela desvalorização pessoal (ela como tímida e insegura). Assim, trabalhar para rever essas concepções de si era central para que ela pudesse se engajar em atividades de trabalho de forma mais conectada com seus potenciais do que com seus medos. As narrativas problemáticas em seu caso estavam gerando ansiedades e um sofrimento capazes de impedir de tomar decisões que mais desejava, como atuar na área do cinema. Vitor também possuía formas problemáticas de se ver, como o medo de não se sair bem em algumas disciplinas, a dificuldade de se imaginar no futuro trabalhando, a saudade da infância. Entretanto, esses problemas mostraram-se menos influentes em sua rede de significações sobre si mesmo, gerando pouco desconforto. Ele estava conseguindo estabelecer relações novas com os colegas e estava conseguindo ir adiante no curso, mesmo com as dificuldades sentidas. Essa diferença quanto ao sofrimento envolvido com as narrativas problemáticas, e quanto à sua influência ou dominância na rede de significações sobre si mesmo, pode também ajudar a compreender a função que os MIS de reflexão II e de reconceitualização tiveram em cada um dos casos. Quanto mais dominantes ou potencialmente paralisadores forem os problemas, mais o atendimento precisará se dedicar a produzir momentos de inovação. Essa é uma hipótese para compreender também a necessidade de Mariana de produzir uma saliência muito maior de MIS do que Vitor, assim como de trabalhar para reconceitualizar não apenas como estava lidando com a sua indecisão e momento de transição, mas reconceitualizar aspectos centrais de sua identidade (ela como tímida versus ela como expressiva, por exemplo). No caso de Vitor, as reconceitualizações foram muito mais um contraste entre ele indeciso e decidido, ele que mudou a forma de fazer a exploração de carreira.

Assim, ambos realizaram narrativas sobre a mudança e sobre como haviam mudado, mas no caso de Mariana essas mudanças se referiram a uma revisão mais profunda de sua forma de se relacionar com o mundo, e isso teve impactos para as suas questões de carreira. No caso de Vitor, o atendimento foi mais focado em estimular avanços nas suas formas de explorar, de estabelecer relações com os colegas, e portanto não se tratou de padrões disfuncionais como no caso de Mariana. Essa diferença mostra que os MIS de uma forma geral e especialmente a fala sobre a mudança, com a reflexão II e a reconceitualização, podem assumir diferentes contornos dependendo da demanda de cada cliente e de como ela é tratada

ao longo do atendimento. Ambos chegaram à reconceitualização, mas reconceitualizaram de forma diversa. A reconceitualização realizada por Mariana teve impactos para a forma como significava a sua história de vida e para a sua capacidade de dar um sentido ao seu fazer profissional que se conectava de uma maneira inovadora com a percepção de si.

Como essas considerações impactam o planejamento e a execução de intervenções de aconselhamento de carreira? Para melhor atender as pessoas em suas necessidades singulares, é preciso estar sensível a compreender quais as narrativas problemáticas sobre si mesmos, qual a sua dominância no *self* do cliente, e como as narrativas problemáticas estão associadas às questões de carreira. Como afirmam Duarte e Cardoso (2015), para que haja mudança é preciso intervir na repetição de padrões de relacionamento mal- adaptativos que subjazem as dificuldades de tomada de decisão dos clientes. O psicólogo tem o papel de ajudar o cliente a romper com o ciclo de repetições associado ao problema e de facilitar a construção de novas narrativas de si. Assim, quanto mais dominantes os problemas, maior a necessidade de uma intervenção que consiga captar e intervir nessas questões.

Compreender as questões de construção de carreira de forma integrada aos significados que o cliente atribui a si mesmo e aos seus padrões em termos de narrativas problemáticas (ou de repetições mal-adaptativas), envolve um enquadre de atendimento em termos de tempo e de preparo dos profissionais para intervir em questões tipicamente entendidas como de carreira e clínicas a partir da mesma relação terapêutica. Analisando primeiro a questão do tempo de atendimento, é evidente que o mesmo é variável em função da demanda do cliente e de seus recursos. Entretanto, o que os resultados das pesquisas em psicoterapia e em aconselhamento de carreira levam a considerar é que, para se produzir momentos de inovação de reconceitualização, é necessário, em média, em torno de seis sessões. Claro que isso depende muito também do tipo de intervenção que se realiza. Como foi possível observar nos estudos de caso (Caso de Vitor e caso analisado por Cardoso et al., 2016), para dois clientes a reconceitualização surgiu em função da condução da entrevista por parte dos profissionais. Isso leva a pensar na importância de que as questões da duração do atendimento possam ser ajustadas de acordo com as necessidades dos clientes, assim como a condução das sessões, de acordo com as necessidades dos clientes de serem questionados para produzirem reflexões sobre a mudança e seu processo.

Duarte e Cardoso (2015) apontam que a intervenção em carreira é pessoal, e que existe uma falsa dicotomia entre o que é pessoal e o que é vocacional ou de carreira, o que também é defendido por outros autores (Nascimento & Coimbra, 2005; Patton & McMahon, 2006; Savickas, 1993). Cardoso, Taveira, Biscaia e Santos (2012) analisaram os dilemas de

profissionais que atuam na área de aconselhamento de carreira quanto à sua prática, e identificaram que uma das dificuldades se refere à decisão sobre intervir ou não em questões tidas como pessoais dos clientes. A pesquisa evidenciou que tal dilema advém, muitas vezes, da falta de preparo dos profissionais para intervir em aspectos emocionais, assim como do enquadre de serviços de emprego, principalmente, que por vezes têm sérias restrições de tempo. Os autores sugerem que sejam revistos os conceitos de produtividade que fazem com que as intervenções sejam severamente restritas em sua duração (Duarte & Cardoso, 2015).

Os resultados da presente tese deixam evidente que mudanças no sentido da autoria na narrativa de si mesmo, de maior presença de sentido de vida e do desenvolvimento de adaptabilidade de carreira, precisam de tempo para serem produzidas. Promover recursos para a construção de si necessita de mais tempo do que atingir objetivos de decisão, apenas. Nesse sentido, é importante que os profissionais que atendem em um modelo fundamentado em paradigmas narrativos e holísticos, possam estabelecer uma prática coerente que possibilite efetivamente ganhos em autoria e em adaptabilidade de carreira.

De que forma as demandas dos clientes impactam na duração e nas características do atendimento? Considera-se que o planejamento do atendimento em sua duração e em suas estratégias deve respeitar as necessidades de cada cliente. Uma questão que muitas vezes surge na prática de aconselhamento de carreira é até que ponto o atendimento em carreira será útil ao cliente, ou um atendimento de psicoterapia seria mais adequado. Isso porque, como já foi mencionado, as questões de dificuldade de tomada de decisão de carreira estão permeadas pelo funcionamento global do cliente (Blustein, 1987; Duarte & Cardoso, 2015) e por suas narrativas problemáticas. Já que a dicotomia entre problemas pessoais e de carreira é falsa, o que distingue o enquadre do aconselhamento de carreira não é a abordagem exclusiva e desconectada dos temas relacionados ao papel profissional. Isso seria “segmentar” o sujeito artificialmente e não seria de ajuda alguma. A grande questão do aconselhamento de carreira é conseguir integrar os dilemas vividos nos papéis ocupacionais com os dilemas e impasses mais globais e que perpassam diversas áreas da vida do sujeito. Assim, abrem-se possibilidades para uma revisão do cliente de si mesmo com um eixo organizador dos aspectos da construção de seu futuro.

A partir das contribuições da teoria do *self* dialógico, do modelo dos momentos de inovação, da experiência profissional e da análise dos dois casos aqui realizada com características variadas, elaborou-se uma proposta de entendimento dos clientes e de delineamento da intervenção. A proposta envolve avaliar, a partir da experiência de atendimento com o cliente nas sessões, quais as suas autonarrativas problemáticas e como

estão relacionadas com as suas dificuldades de carreira. A análise qualitativa quanto à dominância dessas narrativas problemáticas consistiria em considerar de que forma as mesmas estão impedindo as ações dos clientes, bem como dificultando a expressão de narrativas alternativas. Em um entendimento dialógico do *self*, uma narrativa é mais dominante, ou tem mais poder, à medida que não há espaço para outras vozes serem ouvidas, e também à medida que é mais valorizada nos contextos relacionais e culturais de que as pessoas participam. No decorrer do atendimento o orientador estimula a abertura de novas perspectivas do cliente sobre si, ou seja, procura facilitar a expressão e o surgimento de posições de *self* que se contraponham às posições associadas aos problemas e que ofereçam possibilidades de estar no mundo com maior sentido e satisfação. A evolução do cliente frente às intervenções vai sinalizar sobre as suas possibilidades de se beneficiar de uma intervenção que tem como eixo organizador a carreira subjetiva, ou sobre a sua necessidade de uma intervenção que tenha uma estrutura de maior duração e que se dedique a problemas mais resistentes à mudança, o que seria um caso para encaminhamento à psicoterapia.

Dentre os clientes que possuem demandas de aconselhamento de carreira, poderíamos pensar em pelo menos três grandes grupos de clientes. O primeiro seria formado por clientes que apresentam um nível de dominância das autonarrativas problemáticas muito baixo, ou seja, que não apresentam sofrimento acentuado ou uma questão de indecisão fortemente associada a problemas de funcionamento psicológico. Esse seria o caso de pessoas que sentem ansiedades típicas de momentos de transição, que possuem autonarrativas problemáticas, mas essas não são muito salientes e são facilmente superadas, como no caso de Vitor. Para esses clientes a intervenção pode ser mais focada no desenvolvimento de competências de adaptabilidade, na busca de informação sobre as possibilidades ocupacionais, sem que se faça necessário um enquadre para a reconceitualização de aspectos centrais em suas autonarrativas. Intervenções em grupo e individuais, com enfoque em orientação e desenvolvimento de carreira podem ser úteis. O aconselhamento de carreira individual pode ser, provavelmente, mais breve, e nesses casos a reconceitualização se referiria, principalmente, à mudança de perspectivas na forma de lidar com as questões de desenvolvimento de carreira.

O segundo grupo de clientes apresentaria um nível médio de dominância das narrativas problemáticas, ou seja, trariam autonarrativas problemáticas claramente associadas às suas questões de carreira e também narrativas alternativas com potenciais de enfrentamento. As narrativas problemáticas e as narrativas saudáveis teriam um poder relativamente semelhante. Seriam clientes que vivem impasses de vida, e muitas vezes estão em uma situação de ambivalência entre mudar e ter uma vida mais de acordo com seu desejo,

ou permanecer em escolhas menos satisfatórias. As intervenções para essas pessoas precisam ajudá-las a revisar os seus padrões disfuncionais para que possam lidar com a sua construção de carreira mais conectados aos seus potenciais do que aos seus medos. Nesse sentido, precisariam provavelmente de intervenções mais longas do que os clientes do primeiro grupo, prioritariamente individuais, com profissionais que se disponham a transitar entre os eixos considerados tipicamente clínicos e de carreira de forma integradora. Para esses casos, a reconceitualização precisaria tocar em aspectos mais centrais no que tange às representações de si mesmos, para além da representação dos problemas que os trouxeram ao atendimento, como no caso de Mariana.

O terceiro grupo de clientes seria formado por pessoas que apresentam questões de carreira fortemente associadas a autonarrativas problemáticas dominantes. O alto nível de dominância das autonarrativas problemáticas impossibilitaria a reflexão sobre o futuro, e os clientes possuiriam diversos outros problemas mais graves do que as questões que os trouxeram ao aconselhamento de carreira. Seriam pessoas com grande resistência frente à mudança e que precisariam de uma intervenção que se dedicasse, prioritariamente, a tratar dos padrões disfuncionais persistentes, para que então pudessem refletir sobre os projetos de vida. As intervenções seriam provavelmente ainda mais longas e teriam primordialmente um viés clínico. As questões de orientação de carreira poderiam ser trabalhadas de forma integrada ao processo terapêutico, dependendo das competências do profissional, ou em uma relação de trabalho em paralelo (com apoio de um profissional especializado) de forma concomitante ou posterior ao trabalho da psicoterapia.

Com essa tentativa organizadora quanto aos grupos de clientes, pretende-se facilitar a compreensão sobre a relação entre a dominância das autonarrativas problemáticas e as demandas que surgem para o aconselhamento de carreira. É preciso que os profissionais que atendem em aconselhamento de carreira consigam identificar as intervenções que estão sendo mais adequadas de acordo com as características dos clientes e de seus momentos de vida. É claro que esse quadro organizador quanto aos níveis de dominância das autonarrativas problemáticas e as intervenções correspondentes serve apenas como um esquema de reflexão para o profissional, tendo em vista a necessidade de considerar cada sujeito em sua singularidade e de conhecer em detalhe as suas dinâmicas, diálogos internos e diálogos com outros significativos que integram a sua rede de pertença social. As ideias aqui esboçadas devem ser mais bem desenvolvidas com futuros estudos e com a prática interventiva que procure testar a aplicabilidade desses conceitos.

Importa fazer algumas considerações sobre os métodos de análise empregados na tese. O modelo dos momentos de inovação mostrou-se válido e útil para o estudo do processo de mudança em aconselhamento de carreira, o que foi apontado também por Cardoso et al. (2016). A sua integração com as medidas de impactos possibilitou que se constatasse que os indicadores de desfechos positivos em termos de adaptabilidade, desenvolvimento de carreira e valência afetiva das narrativas são coerentes com processos que possuem padrões de inovação tipicamente associados com casos de sucesso, como a saliência global de MIS alta, a complexificação crescente na complexidade dos MIS, e o surgimento da reconceitualização (Gonçalves & Ribeiro, 2012).

Propõe-se, a seguir, um acréscimo à estratégia de codificação dos momentos de inovação. A análise dos momentos de inovação da forma como é proposta pelos autores (Gonçalves, et al., 2011a; Gonçalves et al., 2011b) inicia pela identificação das autonarrativas problemáticas. Ao se identificar quais são os problemas que o cliente traz para trabalhar no atendimento, é possível mapear em que momentos ele está produzindo inovações, dos mais variados tipos. A forma como a análise é feita, portanto, inicialmente identifica os problemas para elaborar a lista de problemas e depois se assinala no texto das transcrições das sessões só o que representa inovação, para que seja medida a sua saliência posteriormente. Seria enriquecedor propor o seguinte acréscimo ao sistema de codificação: ao longo da análise das sessões cotar os momentos de inovação e assinalar no texto também as expressões dos problemas, não apenas os marcadores de retorno ao problema (RPMs). Isso porque os RPMs são assinalados apenas quando se manifestam em uma fala que segue imediatamente após a elaboração de um MI. Mas ao considerar-se que todo o processo terapêutico faz parte de um movimento inovador, toda reiteração dos problemas nas sessões seria uma expressão de ambivalência. Observou-se, durante a análise dos dados, que em alguns momentos os clientes produziam avanços, e em sessões seguintes as suas narrativas voltavam a estar mais focadas nos problemas. Entretanto, com a atual forma de categorizar os RPMS, as falas sobre os problemas não eram marcadas como RPMs se o cliente não tivesse produzido uma fala imediatamente antes que fosse caracterizada como inovação. Poder-se-ia pensar em uma estratégia mais holística de analisar as autonarrativas problemáticas e os momentos de inovação ao longo de todo o atendimento, pois isso seria uma forma de mapear ao longo das sessões as mudanças de saliência das narrativas problemáticas e dos momentos de inovação.

Quanto à utilização da tarefa das sete histórias de vida mais marcantes (Habermas & de Silveira, 2008), cabe analisá-la enquanto estratégia de intervenção e como método de análise das mudanças narrativas (Habermas & Diel, 2013). A tarefa na prática do atendimento

favoreceu a uma compreensão integrada sobre a história de vida dos sujeitos em relação à forma como se percebiam e às suas questões de carreira. A sua utilização ao início do atendimento foi interessante por facilitar uma leitura sobre as questões mais pertinentes para cada cliente, que puderam ser melhor compreendidas ao longo do atendimento, integradas com as outras atividades que objetivavam ampliar a compreensão do cliente sobre si mesmo. A realização da tarefa narrativa das sete histórias ao início e ao final do processo cumpriu com os objetivos da pesquisa, mas também foi fonte de estímulo para as narrativas sobre a mudança, com a produção de MIS de reflexão II e de reconceitualização, já que os clientes tinham a oportunidade de contrastar as duas versões de suas narrativas de história de vida.

Enquanto estratégia de pesquisa, o método de análise mostrou-se confiável e capaz de possibilitar o estudo dos aspectos narrativos em conjunto com outras medidas de impacto quantitativas. A limitação principal, que já foi apontada anteriormente, consistiu em realizar a análise apenas das narrativas circunscritas à tarefa, sem se analisar o diálogo posterior entre orientador e cliente sobre a história de vida. Além disso, considera-se que se poderiam pensar em estratégias mais integradoras na análise da história de vida, ou seja, que não se analisassem apenas os segmentos ou pequenas histórias, mas que houvesse uma cotação global sobre aspectos relacionados à reflexão autobiográfica. Ao final da leitura da entrevista, o juiz avaliaria de uma forma global o quanto a história de vida é interpretativa, integradora e apresenta elaboração emocional. Em termos globais, qual seria a avaliação do juiz quanto à valência afetiva predominante da história de vida? Essa sugestão permitiria complementar a análise feita por unidades de codificação ou segmentos.

Considerando a estratégia metodológica geral da tese, constata-se que houve uma complementariedade entre o estudo quantitativo e os dois estudos de caso que se valeram de instrumentos quantitativos e qualitativos. Enquanto o estudo quantitativo ofereceu um panorama sobre os impactos médios do atendimento ao grupo de clientes, os estudos de caso possibilitaram compreender em maior detalhe os aspectos processuais associados aos impactos atingidos e às diferentes características e demandas dos clientes. Nesse sentido, a tese cumpriu com o seu propósito de contribuir para a leitura em conjunto dos impactos do atendimento com os seus processos, indo além de evidenciar repercussões positivas associadas à intervenção e possibilitando uma compreensão mais integradora das mudanças em aconselhamento de carreira.

A análise dos momentos de inovação (Gonçalves, et al., 2011a; Gonçalves et al., 2011b) em conjunto com a análise das narrativas autobiográficas (Habermas & Diel, 2013) evidenciou a importância de um processo que oportunize inovações com aumento progressivo

de complexidade, para a ampliação das competências narrativas associadas à autoria. A integração entre os impactos em reflexão autobiográfica e os processos de inovação ao comparar os casos de Mariana e de Vitor, levou ao fortalecimento do entendimento teórico que aproxima a reflexão autobiográfica dos MIS de reflexão II e de reconceitualização, pelo eixo da sua associação a metaposições, ou a posições de autoria.

A análise de dois casos com características variadas oportunizou a discussão quanto a aspectos do desenvolvimento, das competências narrativas e das diferenças de demandas e seus impactos para os processos e resultados do atendimento. A proposta de entendimento dos casos a partir do nível de dominância das narrativas problemáticas e das possibilidades de mudança ao longo do atendimento, para se pensar em estratégias mais adequadas a cada cliente, foi favorecida pelo contraste entre os dois casos. Considera-se, também, que a teoria do *self* dialógico oportunizou uma contribuição importante ao ser utilizada de forma aplicada ao entendimento dos dilemas pelos quais os clientes de aconselhamento de carreira passam. Nesse sentido, assim como alguns autores propõem (Duarte & Cardoso, 2015; McIlveen & Patton, 2007), estimula-se que as contribuições da teoria do *self* dialógico sejam integradas ao aconselhamento de carreira. Sua utilidade vai além do estudo sobre a mudança, mas pode facilitar muito a própria condução do atendimento por parte dos profissionais. O modelo dos momentos de inovação deve, da mesma forma, ser utilizado para além do campo da pesquisa, por sua utilidade enquanto compreensão sobre o processo de mudança que pode ser incorporada à intencionalidade dos orientadores de carreira em suas intervenções. A contribuição proveniente do MMI é evidente na proposta de intervenção que se fez nesta pesquisa, que busca promover intencionalmente momentos de reflexão sobre as mudanças e os processos a ela associados.

A integração da teoria do *self* dialógico ao aconselhamento de carreira tem implicações para a prática, na medida em que possibilita ao orientador perceber o seu papel enquanto interlocutor qualificado que participará da rede de posições de *self* do cliente. A perspectiva de Hermans (2004) de estender o eu autor às posições de *self* internas e às posições que outras pessoas ocupam no *self* do sujeito, deixa clara a importância dos diálogos interpessoais como potenciais de mudança dos diálogos internos. É necessário que o orientador tenha clareza de seu papel como audiência para as vozes que o cliente comunica, bem como do papel de suas vozes como potenciais de apoio a vozes do cliente que possam estar sendo pouco ouvidas. É estimulando o cliente a colocar em movimento a sua narrativa que essas posições e as relações de poder entre elas vão ficar mais claras, e o orientador poderá atuar no sentido de favorecer vozes associadas à saúde, bem como o diálogo e a

realização de acordos entre os posicionamentos disfuncionais e os posicionamentos inovadores a partir de metaposições.

Considera-se que alguns conceitos aqui investigados como impactos do atendimento também se mostraram promissores à área, e merecem futura investigação, como o sentido de vida (Steger et al., 2006) e a valência afetiva das narrativas autobiográficas (Habermas & Diel, 2013). Os resultados que mostram mudanças nesses aspectos a partir da intervenção reforçam a sua aplicabilidade em pesquisas de avaliação de intervenções na área de aconselhamento de carreira. Por outro lado, os resultados de não mudança em reflexão autobiográfica nas narrativas também estimulam a realização de futuras investigações que possam incluir uma amostra maior, ou que possam realizar a análise incluindo os diálogos sobre a história de vida entre cliente e orientador.

Cabe ressaltar que os resultados encontrados nesta pesquisa são pertinentes ao seu contexto. Nesse sentido, futuros estudos podem se dedicar a contextos variados quanto ao público da intervenção, quanto ao tipo de intervenção realizada, ou quanto aos procedimentos de avaliação da intervenção. Uma das limitações desta pesquisa foi dada pela sua novidade e por não se terem ainda dados de referência, por exemplo, quanto aos indicadores de reflexão autobiográfica da população-alvo. Essa é uma limitação da própria área de pesquisa, ou seja, que os estudos utilizam métodos tão distintos de avaliação dos impactos e processos, e métodos distintos de atendimento (em parte pela descrição insuficiente dos procedimentos), que torna-se difícil replicar estudos e aumentar o diálogo entre os seus diversos achados (Brown, 2015; Spokane & Nguyen, 2016). Assim, recomendam-se tais cuidados metodológicos para o desenvolvimento da área.

Outra limitação desta pesquisa foi a não equivalência entre o grupo experimental e o grupo controle, o que também é uma fragilidade dos estudos de intervenções em aconselhamento de carreira. Brown (2015) aponta esta fragilidade e a necessidade de avançarmos para métodos mais rigorosos, para que tenhamos mais qualidade na produção de conhecimento na área. Futuras pesquisas podem se utilizar de estratégias que garantam uma maior aproximação entre os grupos, como foi sugerido no primeiro estudo.

Como ideia para próximas pesquisas, poderia-se estudar os impactos e processos de aconselhamento de carreira para clientes que apresentem maior ambivalência ao longo do atendimento. Por termos incluído na amostra apenas os clientes que concluíram o atendimento, deixamos de estudar o processo daqueles que abandonam o atendimento, muitas vezes por não conseguirem superar a ambivalência diante da mudança. Cabe a realização de estudos de caso que contemplem os casos mais desafiadores, em que a interface entre

questões de carreira e questões psicopatológicas seja mais marcada. Isso permitirá aprimorar o entendimento sobre a possibilidade de o aconselhamento de carreira se fazer útil para pessoas com diferentes formas e graus de sofrimento em suas vidas.

Futuros estudos poderiam utilizar medidas de bem-estar e de psicopatologia, como estratégia para compreender os impactos e processos de acordo com essas características dos clientes. Com amostras maiores, poderia-se estudar, também, a relação de aspectos como idade, gênero, características de personalidade, características contextuais, com a forma com que os clientes se beneficiam das intervenções.

Para além das características dos clientes, seria interessante também avaliar aspectos relacionais, como a aliança de trabalho, em conjunto com as variáveis de impacto e com o entendimento do processo pelos momentos de inovação. A aliança de trabalho vem sendo associada a impactos positivos do aconselhamento de carreira (Heppner & Heppner, 2003; Masdonati, Massoudi & Rossier, 2009). Entretanto, ainda não se sabe como a relação entre orientador e cliente impacta na produção dos momentos de inovação, embora possa se considerar teoricamente a centralidade dessa relação para as inovações alcançadas.

Recomenda-se, por fim, que se busque manter o diálogo vivo entre o campo da teoria, da pesquisa e da intervenção. O grande esforço desta tese foi integrar problemas advindos da prática profissional, com problemas teóricos e metodológicos. Optou-se por investigar um terreno incerto, pouco preciso: o campo das narrativas. O que importa quando se fala em facilitar que os clientes melhorem suas narrativas? Do que se trata afinal a autoria? Como estudar mudanças nas narrativas? São perguntas ao mesmo tempo teóricas, práticas e metodológicas. Esta tese terá alcançado o seu objetivo se os profissionais da intervenção conseguirem tirar proveito dos estudos para melhor compreenderem seus clientes e com eles dialogarem, e se conseguirem desenvolver as próprias capacidades de autoria na reflexão sobre o seu trabalho, e de co-autoria no trabalho com seus clientes. Esta tese terá valido a pena se os profissionais que se dedicam à pesquisa conseguirem visualizar possibilidades na investigação sobre as mudanças narrativas, e se sentirem estimulados a aprimorar esse campo que ainda carece de maior desenvolvimento. Esta tese terá relevância se puder contribuir para um entendimento das teorias de carreira a partir de sua aplicação prática, e para que as teorias continuem sendo renovadas com a elaboração e integração de novos conceitos que as complementem.

Referências

- Bangali, M. & Guichard, J. (2012). The role of dialogical processes in designing career expectations. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 183-190.
- Barclay, S. R., & Stoltz, K. B. (2016). The Life-Design Group: a case study assessment. *The Career Development Quarterly*, 64, 83-96.
- Blustein, D. L. (1987). Integrating career counseling and psychotherapy: A comprehensive treatment strategy. *Psychotherapy*, 24, 794–799.
- Brown, S. D. (2015). Career Intervention Efficacy: Making a Difference in People’s Lives. In.: Hartung, P. J., Savickas, M. L., & Walsh, W. B. (Eds.) *APA Handbook of Career Intervention*, 1, 61-77.
- Cardoso, P., Taveira, M., Biscaia, C., & Santos, G. (2012). Psychologists’ dilemmas in career counselling practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 12, 225–241. doi:10.1007/s10775-012-9232-9
- 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.
- 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, 276-286.
- Cardoso, P., Gonçalves, M. M., Duarte, M. E., Silva, J. P., & Alves, D. (2016). Life Design Counseling outcome and process: A case study with an adolescent. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 58–66.
- Delory-Momberger, C. (2006). Formação e socialização: os ateliês biográficos de projeto. *Educação e Pesquisa*, 32(2), 359-371.
- Duarte, M. E., Lassance, M. C., Savickas, M., Nota, L. Rossier, J., Dauwalder, J., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R & Vianen, A. (2010). A Construção da Vida: Um Novo Paradigma para Entender a Carreira no Século XXI. *Revista Interamericana de Psicología*, 44(2), 203-217.
- Duarte, M. E., & Cardoso, P. (2015). The Life Design Paradigm: from practice to theory. In.: Nota, L. & Rossier, J. (Eds.) (2015). *Handbook of Life Design: from practice to theory and from theory to practice* (pp. 41-58). Gottingen: Hogrefe Publishing.
- 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., et al. (2011b). The role of mutual in-feeding in maintaining problematic self narratives: Exploring one path to

therapeutic failure. *Psychotherapy Research*, 21, 27–40.
<http://dx.doi.org/10.1080/10503307.2010.507789>.

- Gonçalves, M. M., & Ribeiro, A. P. (2012). Therapeutic change, innovative moments, and the reconceptualization of the self: a dialogical account. *International Journal for Dialogical Science*, 6 (1), 81-98.
- Habermas, T., & de Silveira, C. (2008). The Development of Global Coherence in Life Narratives Across Adolescence: Temporal, Causal, and Thematic Aspects. *Developmental Psychology*, 44 (3), 707-721.
- Habermas, T. & Diel, V. (2013). The episodicity of verbal reports of personally significant autobiographical memories: Vividness correlates with narrative text quality more than with detailedness or memory specificity. *Frontiers in Behavioral Science*, 7, 1-13.
- Hermans, H. J. M. (2004). The dialogical self: between exchange and power. In: Hermans, H. J. M., & Dimaggio, G. (eds.) (2004). *The Dialogical Self in Psychotherapy*. New York: Brunner-Routledge, 13-28.
- Heppner, M. J., & Heppner, P. P. (2003). Identifying process variables in career counseling: a research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 429-452.
- Koen, J., Klehe, U., Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 395-408.
- Maree, J. G. (2016). Career Construction Counseling With a Mid-Career Black Man. *The Career Development Quarterly*, 64, 20-34.
- 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. doi:10.1177/0894845309340798.
- McAdams, D. P., Bauer, J. J., Sakaeda, A. R., Anyidoho, N. A., Machado, M. A., Magrino-Failla, K., White, K. W., & Pals, J. L. (2006). Continuity and Change in the Life Story: A Longitudinal Study of Autobiographical Memories in Emerging Adulthood. *Journal of Personality*, 74 (5), 1371 – 1399. DOI: 10.1111/j.1467-6494.2006.00412.x
- McIlveen, P., & Patton, W. (2007). Dialogical self: author and narrator of career life themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 7, 67-80.
- Nascimento, I., & Coimbra, J. L. (2005). A Escolha do Foco de Intervenção em Consulta Psicológica Vocacional: Contributos para uma Perspectiva Integradora da Intervenção. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 6 (1), 15- 24.
- Nota, L., Santilli, S., & Soresi, S. (2016). A Life-Design-Based Online Career Intervention for Early Adolescents: Description and Initial Analysis. *The Career Development Quarterly*, 64, 4-19.

- Patton, W. & McMahon, M. (2006). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Reh fuss, M. C., Del Corso, J., Galvin, K., & Wykes, S. (2011). Impact of the career style interview on individuals with career concerns. *Journal of Career Assessment*, 19, 405–419. doi:10.1177/1069072711409711
- Savickas, M. L. (1993). Career counseling in the postmodern era. *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly*, 7, 205-215.
- Savickas, M. L. (2011). *Career Counseling*. Theories of psychotherapy series. Washington, DC: American Psychological Association.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., et al. (2009). Life-designing: A paradigm for career construction in the 21th century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239–250.
- Spokane, A. R., & Nguyen, D. (2016). Progress and Prospects in the Evaluation of Career Assistance *Journal of Career Assessment*, 24(1), 3-25.
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The Meaning in Life Questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, 53, 80–93.
- White, M., & Epston, D. (1990). *Narrative means to therapeutic ends*. New York: W.W. Norton.

ANEXO A

Questionário Sociodemográfico

Curso (escreva o nome do curso): _____

Sexo: () F () M 3. Idade: _____ 4. Ano e semestre em que iniciou o curso: _____

Estado civil: () Solteiro/a () Casado/a ou outra forma de união () Separado/a () Viúvo/a

Você mora com:

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

Em qual semestre você tem previsão de formatura? Ano: _____ Semestre: () 1° () 2°

Você tem atividade remunerada regular que não seja bolsa, estágio ou monitoria? () Sim () Não

Se sim, a atividade exercida está relacionada ao curso? () Sim () Não

Assinale quais das atividades acadêmicas abaixo você está participando ou já participou:

- | | |
|--------------------------|-----------------------------------|
| () monitoria | () projetos de extensão |
| () pesquisa | () programa de educação tutorial |
| () congressos | () empresa júnior |
| () liderança estudantil | () outros (indique): _____ |
| () mobilidade acadêmica | |

Em relação à escolha do seu curso, você está se sentindo:

() decidido () às vezes indeciso () muito indeciso () pensando em trocar de curso () decidido a trocar de curso

Em relação ao seu futuro profissional, você:

- () consegue visualizar com clareza em que área deseja atuar
- () percebe opções de trabalho que lhe parecem interessantes e possíveis
- () não identifica muitas possibilidades de atuação profissional desejadas
- () não tem clareza sobre a área em que gostaria de trabalhar
- () sente-se perdido e confuso, não sabe se deseja atuar na sua área de formação

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

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

Em caso afirmativo, com quem você costuma conversar:

- Família ()
- Amigos ()
- Namorado (a) / Cônjuge ()
- Colegas de faculdade ()
- Professores ()
- Colegas de trabalho / estágio ()
- Terapeuta ()
- Outros _____

Você já fez orientação profissional ou aconselhamento de carreira em um momento anterior?

Sim () Não () Em caso afirmativo, há quanto tempo aproximadamente? _____

Em caso afirmativo, durante quanto tempo: _____

Em relação à psicoterapia, assinale:

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

Estou fazendo psicoterapia ()

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

ANEXO B

ESCALA DE ADAPTABILIDADE DE CARREIRA

(Career Adapt-Abilities Scale; Savickas & Porfeli, 2012)

Adaptação Brasileira: Teixeira, Bardagi, Lassance, Magalhães & Duarte (2012); Silveira & Teixeira (2013)

Diferentes pessoas usam diferentes pontos fortes para construir suas carreiras. Ninguém é bom em tudo, cada um de nós enfatiza alguns pontos mais do que outros. Por favor, avalie o quanto você desenvolveu cada uma das seguintes habilidades usando a escala abaixo. Por favor, marque (com um X) a resposta de acordo com o seu momento atual, isto é, de acordo com o modo como você vê, hoje, o quanto desenvolveu cada uma das habilidades abaixo.

Desenvolvi pouco ou nada	Desenvolvi mais ou menos	Desenvolvi bem	Desenvolvi muito bem	Desenvolvi extremamente bem
1	2	3	4	5

1	Pensar sobre como será o meu futuro.	1	2	3	4	5
2	Perceber que meu futuro depende das escolhas de hoje.	1	2	3	4	5
3	Preparar-me para o futuro.	1	2	3	4	5
4	Estar atento(a) às escolhas educacionais e profissionais que eu devo fazer.	1	2	3	4	5
5	Planejar como atingir meus objetivos.	1	2	3	4	5
6	Pensar com cuidado sobre minha carreira.	1	2	3	4	5
7	Manter-me entusiasmado(a) e otimista.	1	2	3	4	5
8	Tomar decisões por conta própria.	1	2	3	4	5
9	Assumir responsabilidade pelos meus atos.	1	2	3	4	5
10	Manter-me fiel às minhas convicções.	1	2	3	4	5
11	Acreditar na minha capacidade de dirigir a própria vida.	1	2	3	4	5
12	Fazer o que eu considero certo para mim.	1	2	3	4	5
13	Explorar o ambiente ao meu redor.	1	2	3	4	5
14	Procurar por oportunidades de crescimento pessoal.	1	2	3	4	5
15	Explorar as opções antes de fazer uma escolha.	1	2	3	4	5
16	Observar diferentes maneiras de fazer as coisas.	1	2	3	4	5
17	Investigar profundamente as questões/dúvidas que eu tenho.	1	2	3	4	5
18	Ser curioso(a) com relação a novas oportunidades.	1	2	3	4	5
19	Realizar as tarefas de forma eficiente.	1	2	3	4	5
20	Ser cuidadoso(a) para fazer as coisas bem feitas.	1	2	3	4	5
21	Aprender novas habilidades.	1	2	3	4	5
22	Esforçar-me para fazer o melhor possível dentro das minhas habilidades.	1	2	3	4	5
23	Superar obstáculos.	1	2	3	4	5
24	Solucionar problemas.	1	2	3	4	5
25	Agir de forma amigável.	1	2	3	4	5
26	Dar-me bem com todo o tipo de pessoas.	1	2	3	4	5
27	Cooperar com outros em projetos de grupo.	1	2	3	4	5
28	Fazer a minha parte numa equipe.	1	2	3	4	5
29	Encontrar soluções de consenso com as pessoas.	1	2	3	4	5

30	Aprender a ser um bom ouvinte.	1	2	3	4	5
31	Contribuir para a minha comunidade.	1	2	3	4	5
32	Compartilhar com os outros.	1	2	3	4	5

ANEXO C

Escala de Desenvolvimento de Carreira de Universitários

Responda os itens abaixo marcando o número que melhor representa a sua opinião, de acordo com a chave de respostas. Você pode usar os números 1, 2, 3, 4 ou 5, dependendo do quanto você acha que cada afirmação corresponde ao modo como você pensa, sente ou age.

A frase é totalmente falsa a seu respeito (não corresponde de maneira alguma ao modo como você se sente, pensa ou age)	1	2	3	4	5	A frase é totalmente verdadeira a seu respeito (corresponde perfeitamente ao modo como você se sente, pensa ou age)
10. Eu tenho uma ideia clara de mim mesmo como profissional.	1	2	3	4	5	
15. Eu percebo que eu levo jeito para a profissão que escolhi.	1	2	3	4	5	
3. Trabalhar na profissão que escolhi é muito importante para minha realização pessoal.	1	2	3	4	5	
22. Eu me sinto comprometido e envolvido com a minha opção profissional.	1	2	3	4	5	
37. Eu consigo me imaginar no futuro trabalhando na profissão que escolhi.	1	2	3	4	5	
54. Eu me sinto satisfeito e tranquilo com minha opção profissional.	1	2	3	4	5	
*19. Eu não me sinto motivado com a carreira profissional que escolhi para mim.	1	2	3	4	5	
*41. Fico imaginando se outras profissões não estariam mais de acordo com meus interesses e valores.	1	2	3	4	5	
*35. Eu escolheria outra carreira profissional se pudesse voltar no tempo.	1	2	3	4	5	
*1. Tenho dúvidas se realmente quero seguir carreira na profissão que escolhi.	1	2	3	4	5	
33. Eu considero que tenho um projeto profissional realista para mim.	1	2	3	4	5	
45. Eu tenho clareza sobre quais são os meus objetivos profissionais.	1	2	3	4	5	
20. Eu tenho metas definidas em relação à minha profissão e um plano para alcançá-las.	1	2	3	4	5	
29. Eu tenho planos profissionais já bem estabelecidos.	1	2	3	4	5	
*2. Eu não estou seguro sobre qual caminho seguir dentro da minha profissão.	1	2	3	4	5	
*25. Tenho dificuldade em definir um plano profissional para mim.	1	2	3	4	5	
*17. Não sei muito bem o que fazer em termos profissionais depois que eu me formar.	1	2	3	4	5	
*36. Eu me sinto um tanto perdido em relação ao meu futuro profissional.	1	2	3	4	5	
7. Para mim o sucesso profissional depende fundamentalmente do esforço pessoal.	1	2	3	4	5	
13. Conseguir uma boa posição na minha profissão depende de eventos que estão fora do meu controle.	1	2	3	4	5	
43. Com persistência e trabalho eu sei que atingirei meus objetivos profissionais.	1	2	3	4	5	
4. Eu vejo o meu futuro profissional dependendo de forças externas a mim.	1	2	3	4	5	
32. Eu tenho confiança que minha carreira profissional será como eu planejar.	1	2	3	4	5	
*16. Eu vejo as minhas oportunidades profissionais dependendo mais do mercado de trabalho ou dos outros do que de mim mesmo.	1	2	3	4	5	
47. Eu sou o principal responsável pelo que acontece ou acontecerá em minha carreira profissional.	1	2	3	4	5	
*34. Para eu me dar bem profissionalmente precisarei contar com a ajuda da sorte.	1	2	3	4	5	
49. Acredito que o meu futuro profissional depende do modo como eu o antecipo e planejo.	1	2	3	4	5	
*14. Não há muita coisa que eu possa fazer para aumentar minhas chances de sucesso profissional.	1	2	3	4	5	
40. Eu me considero um profissional bem preparado na área em que atuo ou pretendo atuar.	1	2	3	4	5	
*53. Acho que não tenho conhecimentos suficientes para exercer minha profissão satisfatoriamente.	1	2	3	4	5	
24. Eu tenho confiança na minha capacidade de lidar com situações profissionais imprevistas.	1	2	3	4	5	

11. Eu percebo que tenho qualidades pessoais importantes para exercer bem a minha profissão.	1	2	3	4	5
*27. Se possível, eu prefiro evitar desafios que ponham à prova minhas capacidades profissionais.	1	2	3	4	5
9. Eu domino as habilidades necessárias para exercer a minha profissão eficazmente.	1	2	3	4	5
*18. Eu me sinto inseguro para exercer a minha profissão.	1	2	3	4	5
5. Eu me considero capaz de lidar com situações novas para mim em minha profissão.	1	2	3	4	5
*51. Tenho medo de não ser competente na minha profissão.	1	2	3	4	5
48. Eu me sinto capaz de executar satisfatoriamente as tarefas relacionadas à minha profissão.	1	2	3	4	5
30. Sinto que tenho ou terei dificuldades para me desempenhar bem em meu papel profissional.	1	2	3	4	5
8. Eu me sinto confiante para solucionar problemas e tomar decisões no dia-a-dia da minha profissão	1	2	3	4	5
42. Eu constantemente avalio quais habilidades preciso aprimorar para atingir meus objetivos profissionais.	1	2	3	4	5
21. Tenho refletido sobre minhas experiências a fim de identificar ou refinar meus interesses relacionados à profissão.	1	2	3	4	5
52. Busco ativamente informações sobre oportunidades de trabalho em minha profissão.	1	2	3	4	5
12. Tenho procurado realizar cursos complementares para atuar em minha profissão (extensão, atualização, capacitação, aperfeiçoamento, pós-graduação).	1	2	3	4	5
50. Procuo sempre planejar o que estarei fazendo daqui a um semestre ou um ano em termos profissionais ou educacionais.	1	2	3	4	5
26. Eu tenho metas objetivas de curto prazo para minha carreira.	1	2	3	4	5
39. Quando estabeleço uma meta relacionada à minha carreira, eu procuro desenvolver uma estratégia clara como alcançá-la.	1	2	3	4	5
28. Costumo colocar em prática meus planos profissionais.	1	2	3	4	5
46. Tenho avaliado o rumo que minha carreira está seguindo a fim de verificar se meus objetivos estão sendo atingidos.	1	2	3	4	5
38. Tento identificar possíveis barreiras ou dificuldades para executar meus planos profissionais.	1	2	3	4	5
44. Tenho buscado modos de lidar com possíveis barreiras a meus planos profissionais.	1	2	3	4	5
31. Tento construir e manter uma rede de contatos pessoais que possam me ajudar a ingressar no mercado de trabalho.	1	2	3	4	5
6. Procuo pessoas que eventualmente possam me auxiliar no desenvolvimento de minha carreira.	1	2	3	4	5

Observação: os itens desta última seção medem variáveis de desenvolvimento de carreira e estão dispostos fora de ordem para facilitar a visualização das escalas e seus itens. Seguindo a sequência apresentada na tabela, temos as escalas: identidade profissional (itens 10 a 1), decisão de carreira (33 a 36), locus de controle profissional (7 a 14), autoeficácia profissional (40 a 8) e planejamento de carreira (42 a 6). Itens com asterisco têm sentido revertido.

ANEXO D

Questionário de Sentido de Vida

The Meaning In Life Questionnaire

(Steger, Frazier, Oishi, & Kaler, 2006, adaptada por Damásio, 2013).

Tire um momento para pensar sobre os elementos que fazem sua vida parecer importante para você. Responda às afirmações abaixo da forma mais sincera e precisa que puder. Lembre-se que são questões muito pessoais e que não existem respostas certas ou erradas. Responda de acordo com a escala abaixo:

Totalmente falsa	Geralmente falsa	Um pouco falsa	Nem falsa nem verdadeira	Um pouco verdadeira	Geralmente verdadeira	Totalmente verdadeira
1	2	3	4	5	6	7

1. ___ Eu estou sempre procurando encontrar o propósito da minha vida
2. ___ Eu entendo o sentido da minha vida
3. ___ Eu estou sempre procurando por algo que faça com que a minha vida seja significativa
4. ___ Minha vida tem um propósito claro
5. ___ Eu estou buscando um propósito ou uma missão para a minha vida.
6. ___ Estou buscando sentido na minha vida.
7. ___ Eu tenho uma clara noção do que faz a minha vida ser significativa.
8. ___ Minha vida não tem um propósito claro.
9. ___ Eu encontrei um propósito de vida satisfatório.
10. ___ Estou procurando por algo que faça a minha vida ser significativa

ANEXO E

Estrutura da intervenção

O objetivo geral da intervenção é facilitar a construção de projetos de vida significativos para o próprio sujeito e para o contexto em que se insere, mobilizando seus recursos de adaptabilidade para que desenvolva ações intencionais na construção de sua vida. A intervenção visa estimular a narrabilidade como processo que possibilitará dar sentido às suas escolhas atuais de forma integrada à sua história de vida e expectativas de futuro, e como processo que permitirá ao sujeito se conectar com suas motivações para os objetivos a que se propõe. O aconselhamento de carreira busca auxiliar os clientes a refletirem sobre quais caminhos desejam trilhar e como podem realizar seus projetos. Para isso, é fundamental trabalhar para que os clientes tenham progressos no sentido de conhecerem-se com mais clareza e profundidade, e que desenvolvam competências para refletirem sobre si mesmos. Isto é, o ganho principal esperado não é o conteúdo do autoconhecimento simplesmente, mas uma apropriação quanto à capacidade de refletir sobre si mesmo, para que possa seguir fazendo esse processo após o término do aconselhamento.

Da mesma forma, espera-se contribuir para que aprendam como buscar informações sobre o mundo do trabalho e suas opções de interesse profissional, estabelecendo contato com profissionais e construindo uma rede de apoio com pessoas significativas. Além disso, que consigam analisar criticamente as informações e relacioná-las com suas preferências, buscando encontrar espaços no mundo para implementar seus interesses, habilidades, valores e projetos. Com esse processo de apropriação em relação à construção da vida, pretende-se estimular também a confiança para a realização dos projetos profissionais e pessoais. Por fim, é importante salientar que embora o foco seja na construção de projetos profissionais e educacionais, o aconselhamento de carreira promove uma reflexão mais ampla sobre um projeto de vida no qual o trabalho e o estudo estarão integrados com outros papéis e necessidades. É fundamental refletir sobre a inter-relação entre esses papéis para que se possa tomar decisões de carreira relacionadas ao bem-estar e sentido de vida.

Segue uma descrição mais detalhada das etapas do atendimento, aqui descritas de forma separada em um esforço didático, embora se saiba que as tarefas descritas em cada momento estão integradas umas às outras e podem ser redimensionadas dependendo das necessidades de cada cliente e do estilo de cada orientador.

1. Entrevista inicial

Este é o momento de acolher o cliente para conhecer qual o seu pedido, definindo se tem uma questão que poderá ser atendida no aconselhamento de carreira, e de iniciar o estabelecimento da aliança terapêutica e do contrato de trabalho. É importante compreender o que motivou o sujeito a buscar o atendimento e quais as expectativas que tem para o mesmo. Esta etapa é fundamental por ser o primeiro esboço narrativo do cliente, em que conta a história das suas escolhas profissionais recentes e o que o trouxe para buscar o aconselhamento. Demonstrar empatia e auxiliar o cliente a compreender a sua demanda serão as bases sobre as quais a continuidade do processo se estruturará.

O contrato de trabalho envolve um acordo em relação aos objetivos do aconselhamento e à forma como irá se constituir. É um momento de contratar a responsabilidade compartilhada pelo processo, a periodicidade e duração do atendimento, o sigilo, entre outras combinações que se façam necessárias. Em geral é possível atingir esses objetivos na primeira sessão, embora em alguns casos seja necessário mais tempo para compreender com clareza a demanda e para construir uma aliança inicial que vincule o cliente ao atendimento.

Neste primeiro encontro, o orientador convidará o cliente a fazer parte da pesquisa, comentando sobre as implicações de sua participação, sobre o sigilo e deixando-o à vontade para optar quanto à participação. Ficará claro que o atendimento não está condicionado à participação na pesquisa e que o cliente pode optar por participar e retirar o seu consentimento a qualquer momento. Caso o cliente aceite participar da pesquisa, assinará o termo de consentimento livre e esclarecido e responderá aos seguintes instrumentos: Escala de Adaptabilidade de Carreira, Escala de Desenvolvimento de Carreira para Universitários, Questionário de Sentido de Vida e Questionário Sociodemográfico.

2. Etapa de autoconhecimento

Esta etapa será composta por atividades que estimulem o cliente a refletir sobre sua história de vida, expectativas para o futuro, sobre a sua estrutura de vida, sobre a forma como tem realizado suas escolhas, sobre seus interesses, habilidades e valores.

2.1 História de vida

Inicia-se a etapa de autoconhecimento por uma contextualização quanto à história de vida do cliente. A técnica que será proposta cumprirá o objetivo de intervenção e de pesquisa simultaneamente. Será realizada a tarefa biográfica sobre as sete histórias de vida mais importantes (Habermas & de Silveira, 2008), que foi descrita na introdução da tese e nos

métodos dos artigos, durante a qual o orientador combinará com o cliente que não o interromperá. Após o cliente ter terminado a sua narrativa, aí o orientador poderá intervir com perguntas e comentários. O orientador deverá ouvir cuidadosamente a narrativa do cliente, demonstrando que está entendendo e acompanhando e podendo estimular verbalmente e não verbalmente que o cliente continue falando. Se o cliente não incluir em sua história de vida falas sobre como se imagina no futuro de forma espontânea, o orientador perguntará sobre esse tema.

As perguntas do orientador após o término da tarefa deverão estimular o cliente a refletir sobre como se sentiu ao contar a sua história, o que ficou pensando enquanto fazia a tarefa. O orientador fará perguntas para esclarecer pontos que tenham ficado difíceis de entender ou que perceba que mereçam uma reflexão mais cuidadosa do cliente. Perguntará sobre outras histórias que não tenham aparecido e que perceba que são importantes para o cliente narrar, como por exemplo, histórias de escolhas importantes, pontos altos, pontos baixos, pontos de transição, primeiras recordações, entre outras. Mais para o final da atividade, o orientador deve estimular a integração da história de vida, questionando se o cliente percebe temas ao longo de sua história, ou seja, alguns assuntos recorrentes em suas experiências, ligados às suas motivações e aos desfechos das histórias. Também deve ajudar o cliente a conectar a sua história de vida em seus temas com o seu momento atual e demanda para o aconselhamento de carreira. Algumas perguntas que podem ajudar nesse processo seriam: de que forma a sua história ajuda a entender a sua dúvida atual? Como a sua visão de futuro está relacionada com a sua história?

2.2 Contexto de vida: saliência e significado dos papéis

É importante para o cliente e orientador compreenderem como é a estrutura de vida atual do cliente, quais papéis desempenha, com que saliência, em termos de dedicação, importância e expectativas de valores. Ou seja, é preciso entender qual o espaço que o estudo e trabalho ocupam na vida do sujeito em relação aos demais papéis, o que o sujeito espera realizar através da profissão e qual a importância que dá para isso. Para algumas pessoas, o papel de trabalhador é central para a definição de suas identidades, para outras o foco no trabalho é periférico, ou mesmo inexistente (Super, Savickas & Super, 1996). Além de investigar sobre a configuração dos papéis de vida no presente, é importante explorar sobre qual a expectativa do sujeito para o futuro. Pode ser, por exemplo, que no momento atual o sujeito seja estudante universitário, filho, amigo, namorado, irmão, cidadão, mas ainda não seja trabalhador e pai. Entretanto, pode expressar que espera se realizar acima de tudo como pai e cônjuge, e que, portanto, deseja que o trabalho não possua uma rotina ou natureza que o impeçam de ter tempo livre para dedicar-se à família.

2.3 Interesses e Habilidades

A reflexão sobre os interesses e habilidades do cliente constitui uma etapa fundamental do processo. É um momento para o cliente parar para pensar sobre o que lhe chama a atenção dentre as atividades humanas, revisando na sua história de vida vivências em que tenha se envolvido com fazeres que tenham sido gratificantes. A exploração sobre seus hábitos atuais também é frutífera para que perceba quais os temas do seu interesse, pensando sobre o que faz em seu tempo livre, que livros, revistas, sites, programas de televisão acha interessantes e com quais efetivamente se ocupa (Savickas, 2011). O orientador também vai questionar sobre o que o cliente mais gostava ou gosta na escola e na universidade.

Para identificar quais habilidades possui ou gostaria de desenvolver, pode-se trabalhar com uma revisão das experiências que o cliente já teve, para identificar em que tipos de tarefas sentiu-se competente. É possível utilizar uma lista de habilidades como repertório para facilitar ao cliente o reconhecimento e a diferenciação de suas habilidades dentre diversas atividades. Várias técnicas podem ser utilizadas para esses objetivos, como por exemplo, a Matriz de Habilidades e Interesses Profissionais (Magalhães, 2011), que possibilita ao cliente refletir sobre o quão habilidoso é o quanto se interessa por diversas atividades, organizando-as em uma matriz que cruza os graus de habilidade e interesse.

Caso o cliente não tenha tido muitas experiências de desempenho de habilidades, sugere-se a utilização do Formulário de habilidades (técnica desenvolvida no Serviço de Orientação Profissional da UFRGS), em que o cliente não classifica o seu grau de habilidade nas atividades, mas apenas se acha que tem as habilidades ou não. Ele também pode assinalar com outra marca aquelas habilidades que gostaria de desenvolver. O formulário também possui repertório quanto a objetos ou conteúdos do trabalho, instrumentos de trabalho, locais e características do trabalho, para que o cliente reflita e assinale quais os seus interesses.

Independente da técnica utilizada é importante que o orientador investigue como o cliente formulou a visão que tem sobre suas habilidades e interesses, podendo estruturar uma narrativa coerente que dê sustentação para perceber com mais clareza e consistência como desenvolveu seus pontos fortes. É necessário questionar quando o cliente menciona que não tem interesses ou habilidades, ou quando se avalia de uma forma predominantemente negativa. Será necessário entender com base na história de cada cliente o que essa dificuldade de fazer a tarefa pode estar representando. Pode-se utilizar de outros recursos, como pedir ao cliente para observar-se ao longo da semana, desde as atividades mais simples até as mais complexas, para perceber como aparecem seus interesses e habilidades.

2.4 Valores

Tendo em vista que o cliente busca um direcionamento quanto ao seu futuro, é essencial que possa compreender o que considera importante, diferenciando do que não pensa ser relevante como valores orientadores de vida. Uma forma de fazer isso é solicitar ao cliente para refletir sobre pessoas, personalidades famosas ou personagens que admire. O cliente relata sobre a pessoa e conta por que tem admiração por ela. Depois o orientador pergunta sobre como o cliente se percebe em relação ao personagem admirado, o que eles têm em comum e de diferente (Savickas, 2011). Outra técnica que pode ser utilizada com esse objetivo é a lista de valores de trabalho de Super (1995), em que o cliente analisa diversas motivações para o trabalho e comenta sobre quais são importantes para ele.

3. Etapa de exploração do mundo do trabalho

À medida que o autoconhecimento é trabalhado, após uma fase inicial mais exploratória de si, o orientador vai trabalhar para ajudar o cliente a fazer ligações entre seus interesses, habilidades, valores, estrutura de vida, motivações e necessidades contextuais com opções de estudo e trabalho. O trabalho com o autoconhecimento e com a sua conexão com as opções ocupacionais é feito com um foco de flexibilização, ou seja, estimula-se o cliente a perceber que existem várias formas de realizar seu autoconceito em uma ocupação, assim como as ocupações não possuem um perfil único, mas contemplam uma diversidade de formas de ser e executar as suas atividades. Esse trabalho de autoconhecimento, flexibilização, questionamento de estereótipos que o cliente tenha sobre as profissões e o mercado de trabalho, é feito como uma preparação para a etapa de busca de informações. Considera-se necessário esse preparo para que o cliente consiga estar mais aberto à experiência na busca por informações e com mais capacidade para conectar seus achados de pesquisas com o que já refletiu sobre si mesmo.

O cliente vai buscar informações sobre as áreas profissionais de seu interesse como tarefa de casa e dedica-se uma sessão para trocar ideias sobre isso, auxiliando o cliente a analisar criticamente a informação e a refletir sobre a conexão entre autoconhecimento e conhecimento das atividades profissionais. Nesta etapa o orientador propõe que o cliente escreva ou fale sobre os pontos negativos e positivos de cada opção, sobre quais fatores estão sendo importantes na sua tomada de decisão. Trata-se de facilitar que o cliente possa explorar cenários futuros possíveis, imaginando como se sentiria com cada decisão, como a escolha geraria impactos para a sua vida de uma forma geral.

Caso o cliente tenha muita dificuldade para iniciar a exploração, o orientador pode analisar durante uma sessão materiais de informação em conjunto com ele e seguir estimulando-o para explorar fora da sessão de aconselhamento. O orientador deve auxiliar o cliente a mapear a sua rede de contatos, para que encontre profissionais com os quais possa ter uma entrevista de informação.

Através da análise crítica sobre a informação, da sua conexão com o autoconhecimento e do progresso das reflexões do cliente, espera-se que a sua tomada de decisão torne-se facilitada. Técnicas específicas para auxiliar na tomada de decisão podem ser utilizadas. Quando o cliente estiver sentindo-se mais decidido quanto à escolha ou com algumas possibilidades de escolha mais delineadas, dá-se seguimento à etapa de elaboração de metas e planos de ação.

4. Metas e planos de ação

Esta é uma etapa para refletir sobre como colocar em ação o projeto que o cliente está escolhendo realizar. Isto envolve uma organização mais prática das tarefas e etapas que vão dar sustentação para a implementação do projeto. Algumas questões relevantes seriam: quando vou fazer essa escolha ou projeto? Quanto vai custar? Onde será realizada? Quem será responsável? Como vou fazer para realizá-la? E claro, ter clareza de por que esse projeto é importante para o sujeito.

Esta etapa é mais extensa e se aplica mais para casos em que se trata de um planejamento de carreira, quando o sujeito já tem clareza do que efetivamente quer realizar, como, por exemplo, abrir uma empresa, fazer um concurso, fazer mestrado, etc. Quando o cliente ainda não se sente decidido, essa etapa não faz muito sentido, a não ser enquanto uma exploração de possíveis cenários futuros, quando a própria implementação do projeto é um critério de escolha (por exemplo, não seria viável financeiramente estudar no exterior, então, embora isso seja um interesse, não poderá ser realizado no momento). Em casos em que o cliente está optando por uma troca de curso universitário, essa etapa também fica mais simples, pois se trataria de analisar quando fará a troca, se pedirá transferência ou fará novo vestibular, como vai se organizar para estudar, em que universidades vai se candidatar, entre outros aspectos que possam ser relevantes. À medida que se trabalha com o foco na operacionalização da decisão, pode ficar evidente a necessidade de mais exploração para ter as informações pertinentes à realização do projeto de carreira.

5. Etapa de ressignificação da história de vida

Neste momento o orientador irá propor ao cliente a mesma tarefa autobiográfica das sete memórias e narrativas de vida (Habermas & de Silveira, 2008) que foi realizada no início. É importante que o orientador comente que embora seja a mesma tarefa, pensou-se em realizá-la neste momento, após o cliente ter vivenciado esse espaço de reflexão sobre sua vida. Nesse sentido, estimula-se o cliente para a realização da tarefa deixando explícito o seu objetivo de permitir um segundo olhar sobre sua história à luz desse segundo momento, o que irá contribuir para essa etapa de conclusão do aconselhamento.

A mesma consigna será dada e após o término da tarefa, o orientador perguntará ao cliente como se sentiu contando a sua história, o que percebeu em comum e de diferente entre a primeira e segunda versão da sua história de vida, podendo elaborar sobre isso, o que aconteceu nesse período intermediário, como manteve ou ressignificou a sua perspectiva sobre a sua história e sobre seu futuro.

6. Conclusão

A última sessão tem como objetivo facilitar que o cliente faça uma retrospectiva de seu processo no aconselhamento de carreira. É um momento de integração do processo, de conclusão e de identificação de possíveis temas e questões que o cliente buscará dar conta dali para frente.

O orientador vai solicitar ao cliente que responda novamente à Escala de Adaptabilidade de Carreira, a Escala de Desenvolvimento de Carreira para Universitários e ao Questionário de Sentido de Vida, que havia respondido no primeiro dia de atendimento. Questionará como o cliente percebe-se em relação aos aspectos questionados nos instrumentos, e serão mostrados a ele seus instrumentos do momento inicial para que possa comentar sobre questões que tenham se mantido ou mudado.

Depois disso se conduzirá uma entrevista que objetiva resgatar a história do seu processo, desde as suas expectativas e demandas iniciais, como foram sendo trabalhadas e como está se percebendo agora. O cliente será estimulado a falar sobre momentos marcantes do atendimento, como por exemplo, momentos altos, baixos, pontos de transição. Comentará sobre os principais impactos do atendimento e sobre o que considera que tenha contribuído para esse desfecho, seja ele positivo, negativo ou neutro.

Duração e periodicidade do aconselhamento de carreira:

O aconselhamento ocorrerá em sessões semanais, com duração aproximada de uma hora cada. Estima-se uma duração mínima de sete sessões e máxima de treze, uma média de dez sessões. O número de sessões dependerá da demanda e do estilo de cada cliente.

ANEXO F

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado(a) participante:

Este estudo está sendo realizado com o objetivo de compreender impactos e processos do aconselhamento de carreira. Embora esta pesquisa não traga nenhum benefício direto aos participantes, a sua colaboração poderá contribuir para a construção do conhecimento científico na área de aconselhamento de carreira. O estudo envolve a sua participação respondendo a questionários e escalas, que duram em média 30 minutos, em dois momentos, após a sua entrevista inicial e no último encontro do seu atendimento. Envolve também, a sua autorização para a gravação em áudio das sessões de aconselhamento de carreira. Este estudo faz parte da tese de doutorado de Cláudia Sampaio Corrêa da Silva e está sendo orientado pelo Prof. Dr. Marco A. P. Teixeira, do Instituto de Psicologia da UFRGS, com quem podem ser obtidas maiores informações (Rua Ramiro Barcelos, 2600, sala 117, Bairro Santana, Porto Alegre, RS, e-mail: mapteixeira@yahoo.com.br ou telefone (51) 33085454). Esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da UFRGS (Rua Ramiro Barcelos, 2600, Bairro Santana, Porto Alegre, RS - fone (51) 33085441, e-mail: cep-psico@ufrgs.br).

Pelo presente Termo de Consentimento, eu, _____ declaro que sou maior de 18 anos e que fui informado dos objetivos e da justificativa da presente pesquisa, e estou de acordo em participar da mesma. Fui igualmente informado: a) da liberdade de participar ou não da pesquisa, bem como do meu direito de retirar meu consentimento, a qualquer momento, e deixar de participar do estudo, sem que isto me traga qualquer prejuízo; b) da garantia de receber resposta a qualquer dúvida acerca dos procedimentos e outros assuntos relacionados com a pesquisa; c) da segurança de que não serei identificado e que se manterá o caráter confidencial das informações registradas; d) que as informações obtidas serão arquivadas sem identificação pessoal junto ao banco de dados do pesquisador responsável na Universidade Federal do Rio Grande do Sul, ficando disponíveis para futuras análises; e) que os questionários respondidos serão arquivados sob a guarda do pesquisador responsável por cinco anos e depois destruídos.

Este documento é emitido em duas vias, uma para o pesquisador e outra para o participante.

Data ___/___/___ Assinatura do participante: _____

Assinatura do pesquisador responsável: _____

ANEXO G

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado(a) participante:

Este estudo está sendo realizado com o objetivo de investigar sobre a forma como as pessoas narram sobre suas histórias de vida e lidam com suas escolhas de carreira. Embora esta pesquisa não traga nenhum benefício direto aos participantes, a sua colaboração poderá contribuir para a construção do conhecimento científico na área de aconselhamento de carreira. O estudo envolve a sua participação respondendo a questionários e escalas, que duram em média 30 minutos, e a participação em uma entrevista com duração média de 30 minutos, totalizando aproximadamente 60 minutos. Sua participação ocorrerá em dois momentos, respondendo aos mesmos instrumentos e entrevista com um intervalo de tempo de oito a dez semanas entre a primeira e a segunda participação. Este estudo faz parte da tese de doutorado de Cláudia Sampaio Corrêa da Silva e está sendo orientado pelo Prof. Dr. Marco A. P. Teixeira, do Instituto de Psicologia da UFRGS, com quem podem ser obtidas maiores informações (Rua Ramiro Barcelos, 2600, sala 117, Bairro Santana, Porto Alegre, RS, e-mail: mapteixeira@yahoo.com.br ou telefone (51) 33085454). Esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da UFRGS (Rua Ramiro Barcelos, 2600, Bairro Santana, Porto Alegre, RS - fone (51) 33085441, e-mail: cep-psico@ufrgs.br).

Pelo presente Termo de Consentimento, eu, _____
declaro que sou maior de 18 anos e que fui informado dos objetivos e da justificativa da presente pesquisa, e estou de acordo em participar da mesma. Fui igualmente informado: a) da liberdade de participar ou não da pesquisa, bem como do meu direito de retirar meu consentimento, a qualquer momento, e deixar de participar do estudo, sem que isto me traga qualquer prejuízo; b) da garantia de receber resposta a qualquer dúvida acerca dos procedimentos e outros assuntos relacionados com a pesquisa; c) da segurança de que não serei identificado e que se manterá o caráter confidencial das informações registradas; d) que as informações obtidas serão arquivadas sem identificação pessoal junto ao banco de dados do pesquisador responsável na Universidade Federal do Rio Grande do Sul, ficando disponíveis para futuras análises; e) que os questionários respondidos serão arquivados sob a guarda do pesquisador responsável por cinco anos e depois destruídos.

Este documento é emitido em duas vias, uma para o pesquisador e outra para o participante.

Data ____/____/____ Assinatura do participante: _____

Assinatura do pesquisador responsável: _____

ANEXO H
CÓPIA DO PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA

INSTITUTO DE PSICOLOGIA -
UFRGS



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Mudanças nas narrativas autobiográficas, adaptabilidade e sentido de vida no aconselhamento de carreira.

Pesquisador: Marco Antônio Pereira Teixeira

Área Temática:

Versão: 4

CAAE: 27085914.0.0000.5334

Instituição Proponente: Instituto de Psicologia - UFRGS

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 678.757

Data da Relatoria: 02/06/2014

Apresentação do Projeto:

O presente estudo tem como objetivo avaliar um processo de aconselhamento de carreira com base em uma abordagem construtivista-narrativa. Busca investigar mudanças nas narrativas autobiográficas dos participantes, compreendendo sua relação com mudanças na adaptabilidade de carreira, no sentido de vida e a relação de tais mudanças com o processo de aconselhamento. Serão realizados dois estudos, o primeiro, com delineamento quase-experimental, avaliará as mudanças nas narrativas autobiográficas, nos aspectos de reflexão autobiográfica e valência afetiva, na adaptabilidade de carreira e no sentido de vida, comparando medidas pré e pós-teste de um grupo de estudantes que participará da intervenção em aconselhamento de carreira com as de um grupo controle não equivalente. Além disso, analisará as relações entre mudanças nos aspectos das narrativas autobiográficas, mudanças na adaptabilidade de carreira e no sentido de vida. O estudo 2, com delineamento de estudos de casos múltiplos, terá como objetivo compreender a relação entre diferentes desfechos do aconselhamento de carreira nas variáveis investigadas com o processo do aconselhamento de carreira, analisado através dos momentos de inovação nas sessões. Para este estudo, serão selecionados 3 casos contrastantes quanto às mudanças para analisar as sessões de atendimento através do Sistema de Codificação para Momentos de Inovação.

Endereço: Rua Ramiro Barcelos, 2600

Bairro: Santa Cecília

CEP: 90.035-003

UF: RS

Município: PORTO ALEGRE

Telefone: (513)308-5698

Fax: (513)308-5698

E-mail: cep-psico@ufrgs.br

Continuação do Parecer: 678.757

As hipóteses de pesquisa são:

- a) Espera-se que a intervenção produza mudanças no sentido de aumentar os escores das narrativas quanto à integração, interpretação, elaboração de emoções e valência afetiva.
- b) Espera-se que as mudanças nos aspectos da integração, interpretação, elaboração de emoções e valência afetiva das narrativas autobiográficas relacionem-se positivamente com mudanças na adaptabilidade de carreira e no sentido de vida.

Objetivo da Pesquisa:

- a) Verificar se uma intervenção de aconselhamento de carreira de base construtivista-narrativa é capaz de produzir mudanças nas narrativas autobiográficas dos clientes, em indicadores de reflexão autobiográfica (integração, interpretação e elaboração de emoções) e em valência afetiva, assim como na adaptabilidade de carreira e no sentido de vida.
- b) Analisar as relações entre mudanças nos indicadores de reflexão autobiográfica e valência afetiva das narrativas, mudanças em adaptabilidade de carreira e em sentido de vida.
- c) Compreender de que forma mudanças nas narrativas autobiográficas, nos indicadores de reflexão autobiográfica e valência afetiva, assim como na adaptabilidade de carreira e no sentido de vida se relacionam com o processo de mudança do sujeito no aconselhamento de carreira, avaliado pelos momentos de inovação nas sessões.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

Esta pesquisa é considerada de risco mínimo. O único incômodo que se pode antecipar é a disponibilização de tempo para responder aos instrumentos.

Benefícios:

Não há benefícios diretos aos participantes. Entretanto, espera-se que os resultados desta pesquisa possam contribuir para futuras intervenções no campo da orientação profissional, assim como promover avanços teóricos na área de desenvolvimento e aconselhamento de carreira.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Trata-se de projeto de tese da doutoranda Cláudia Sampaio Corrêa da Silva, orientada pelo Prof. Marco Antônio Pereira Teixeira, que foi aprovado em banca examinadora, conforme consta na ata anexada.

Estudo 1 - Participantes: Participarão do grupo experimental da pesquisa 30 estudantes universitários que relatem indecisão quanto ao futuro profissional e que tenham buscado o Núcleo de Apoio ao Estudante da UFRGS ou o Serviço de Orientação Profissional da UFRGS. Participarão do

Endereço: Rua Ramiro Barcelos, 2600
Bairro: Santa Cecília CEP: 90.035-003
UF: RS Município: PORTO ALEGRE
Telefone: (513)308-5698 Fax: (513)308-5698 E-mail: cep-psico@ufrgs.br

Continuação do Parecer: 678.757

grupo controle 30 universitários que não estejam participando da intervenção proposta no estudo, de outras intervenções de aconselhamento de

carreira ou de psicoterapia. Instrumentos: Questionário sociodemográfico; As sete memórias e narrativas de vida mais importantes (Habermas & Paha, 2001; Habermas & de Silveira, 2008); Escala de Adaptabilidade de Carreira - versão brasileira (Audibert, 2013) da Career Adapt-Abilities Scale (CAAS International)(Savickas & Porfeli, 2012); Escala de Desenvolvimento de Carreira para Universitários (Teixeira, 2010);

Questionário de Sentido de Vida: adaptado por Damásio (2013) do The Meaning In Life Questionnaire (Steger, Frazier, Oishi, & Kaler, 2006). Procedimentos: Os participantes serão selecionados a partir da sua inscrição no Núcleo de Apoio ao Estudante da UFRGS e no Serviço de Orientação Profissional da UFRGS, após o contato em uma entrevista inicial do serviço, na qual será avaliada a demanda do estudante e a sua adequação ao atendimento oferecido. No caso do aluno apresentar uma demanda de indecisão de carreira, será explicado ao estudante sobre o estudo em questão, informando sobre os aspectos éticos, como o sigilo, o fato de o atendimento não estar condicionado a sua participação na pesquisa, assim como o direito de retirar o seu consentimento a qualquer momento. Havendo a concordância do participante, será apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e serão aplicados os instrumentos acima descritos. Após a entrevista inicial e a aplicação dos instrumentos, os participantes iniciarão o aconselhamento de carreira. A intervenção ocorrerá durante 6 a 9 semanas, tendo encontros semanais de 60 minutos cada. A tarefa das sete histórias mais marcantes será realizada na primeira sessão após a entrevista inicial e na penúltima sessão do aconselhamento. Na última sessão serão aplicados novamente a Escala de Adaptabilidade de Carreira e a Escala de Desenvolvimento de Carreira de Universitários. Os profissionais que conduzirão as intervenções serão psicólogo(a)s com no mínimo 1 ano de experiência e formação teórica na área de aconselhamento que participarão de um treinamento prévio e de supervisões semanais com a pesquisadora. As sessões serão gravadas em áudio e será combinado com os profissionais que realizarem a intervenção e com os sujeitos que a transcrição das sessões será feita por uma pessoa desconhecida, para que tenham seu anonimato preservado. O grupo de controle será formado através da divulgação da pesquisa em salas de aula,

em meio digital e por estratégia de bola-de-neve. Serão aplicados os instrumentos e a entrevista sobre as sete memórias e narrativas de vida mais importantes em um encontro com duração aproximada de uma hora, em dois momentos, separados por 8 semanas. A coleta de dados ocorrerá na universidade.

Endereço: Rua Ramiro Barcelos, 2600
Bairro: Santa Cecília CEP: 90.035-003
UF: RS Município: PORTO ALEGRE
Telefone: (513)308-5698 Fax: (513)308-5698 E-mail: cep-psico@ufrgs.br

Continuação do Parecer: 678.757

Estudo 2 - Participantes: Serão selecionados três participantes a partir do Estudo 1 que tenham apresentado diferentes graus de mudança nos aspectos da narrativa autobiográfica, adaptabilidade e sentido de vida quando comparados seus instrumentos pré e pós intervenção. **Instrumentos:** Sistema de Codificação para Momentos de Inovação (Gonçalves et al., 2011) que permite classificar cinco tipos de momentos de inovação no atendimento: ação, reflexão, protesto, reconceitualização e novas experiências. Os momentos de inovação são novidades em relação às narrativas problemáticas sobre si mesmo, que dizem respeito às dificuldades e dilemas apresentados pelo participante.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Os TCLEs estão escritos em linguagem adequada e contendo as informações necessárias para que o sujeito decida sobre sua participação ou não na pesquisa.

Recomendações:

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Foram atendidas as recomendações contidas no parecer anterior.

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Considerações Finais a critério do CEP:

PORTO ALEGRE, 08 de Junho de 2014

Assinado por:
Clarissa Marceli Trentini
(Coordenador)

Endereço: Rua Ramiro Barcelos, 2600
Bairro: Santa Cecília CEP: 90.035-003
UF: RS Município: PORTO ALEGRE
Telefone: (513)308-5698 Fax: (513)308-5698 E-mail: cep-psico@ufrgs.br