



**MINHA HISTÓRIA DE CARREIRA:
AVALIAÇÃO DOS EFEITOS DE UMA ATIVIDADE DE REFLEXÃO PARA
CONSTRUÇÃO DE CARREIRA**

Thalita Soares Longarai de Souza

Dissertação de Mestrado

Porto Alegre, abril de 2019.

**MINHA HISTÓRIA DE CARREIRA:
AVALIAÇÃO DOS EFEITOS DE UMA ATIVIDADE DE REFLEXÃO PARA
CONSTRUÇÃO DE CARREIRA**

Thalita Soares Longarai de Souza

Dissertação de Mestrado
sob orientação do
Prof. Dr. Marco Antônio Pereira Teixeira

**Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Instituto de Psicologia
Abril, 2019**

SUMÁRIO

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS.....	3
RESUMO.....	4
ABSTRACT.....	5
APRESENTAÇÃO.....	6
CAPÍTULO I: INTRODUÇÃO.....	8
CAPÍTULO V: CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	16
REFERÊNCIAS.....	17
ANEXOS.....	24
Anexo A: Minha História de Carreira.....	24
Anexo B: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	38
Anexo C: Ficha de Inscrição.....	40
Anexo D: Escalas de Identidade de Carreira e Decisão de Carreira.....	42
Anexo E: Escala de Adaptabilidade de Carreira.....	43
Anexo F: Escala de Autorreflexão e Insight.....	45
Anexo G: Questionário de Sentido de Vida.....	47
Anexo H: Avaliação do Minha História de Carreira.....	48
Anexo I: Parecer Consubstanciado do CEP.....	49

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

MHC – Minha História de Carreira

RCI – *Reliable Change Index*

CSI – *Career Style Interview*

MCS – *My Career Story*

CDM-R – *Career Decision-Making System - Revised*

RESUMO

Tomar decisões a respeito do futuro profissional, gerir uma carreira ao longo da vida e, mais do que isso, construir um sentido dessa trajetória são desafios da vida contemporânea. O campo da psicologia vocacional busca compreender como as pessoas fazem escolhas e desenvolvem suas carreiras, propondo diferentes tipos de intervenções e atividades que podem ajudar os indivíduos a atingir seus objetivos profissionais. Neste estudo, o objetivo foi avaliar a eficácia do Minha História de Carreira (MHC) como uma ferramenta de orientação de carreira, oferecida em formato online. Para tanto, a atividade foi oferecida a pessoas com uma demanda de dúvida em relação à escolha de curso superior. O caderno de atividades utilizado atualmente foi adaptado para ser usado em um ambiente virtual de aprendizagem (Moodle). Esperava-se que o envolvimento com a atividade do MHC, aqui chamada de intervenção, produzisse efeitos positivos (incrementos) nas seguintes variáveis: decisão de carreira, identidade de carreira, adaptabilidade de carreira, autorreflexão, insight, e percepção de sentido de vida. A amostra deste estudo foi composta por 7 participantes maiores de 18 anos que voluntariamente se inscreveram para realizar a intervenção - com demanda de indecisão a respeito de sua escolha de curso superior. Todos os participantes responderam aos instrumentos antes e uma semana após a conclusão do MHC e fizeram uma avaliação da atividade. As médias obtidas nos instrumentos foram comparadas utilizando o teste “t” para amostras relacionadas e as diferenças foram consideradas significativas, nos casos individuais, quando o Índice de Mudança Significativa (*Reliable Change Index - RCI*) apontou um valor igual ou superior a 1,96. Os resultados, considerando toda a amostra, indicaram mudanças significativas nos indicadores após a intervenção nas dimensões preocupação, controle e curiosidade da adaptabilidade de carreira. A análise dos casos isolados revelou, contudo, variações ao nível dos indivíduos, que apresentaram diferenças entre si em relação aos aspectos que mudaram na comparação entre o momento anterior e o posterior à participação na atividade.

Palavras-chave: Minha História de Carreira, Aconselhamento de Carreira, Avaliação, Intervenção.

ABSTRACT

Making decisions about professional future, managing a career throughout life and, more than that, building a purpose out of this path are challenges of contemporary life. Vocational psychology's field aims to comprehend how people make choices and develop their careers, proposing different kinds of interventions and activities that could help them to achieve their professional goals. In this study, the goal was to assess My Career Story's (MCR) efficacy as an instrument of career counseling, provided in online format. So, the activity was offered to people that had doubts about their career choice. The workbook that is used nowadays was adapted to be used in a virtual learning environment (Moodle). It was expected that the involvement with MCR, here called intervention, would bring positive effects (increments) in the following variables: career decision, career identity, career adaptability, self-reflection, insight and meaning in life. The study sample was of 7 participants older than 18 years old that willingly applied to participate in the intervention – with the demand of indecision about a college's course choice. All of the participants replied the instruments a week before and a week after finishing MCR and evaluated the activity. The means obtained in the instruments were compared using the *t test* to related samples and the differences were considered significant, in the individual cases, when the Reliable Change Index (RCI) showed a value equal or above 1,96. The results, considering the whole sample, indicated significative changes in the indexes concern, control and curiosity (career adaptability). The analysis of each case revealed, though, variations in a subject level, that showed differences within them in relation to the aspects that changed when we compared the pre and post activity moments.

Keywords: My Career Story, Career Counseling, Evaluation, Intervention.

APRESENTAÇÃO

A ideia original desta pesquisa foi avaliar a eficácia do Minha História de Carreira (MHC) (Savickas & Hartung, 2012) em sua forma autoaplicada, sem a intervenção de um orientador. Muito se discutiu sobre a metodologia desta avaliação, tendo como objetivo comparar grupo experimental e controle, considerando a possibilidade de comparar sujeitos que respondessem ao MHC sozinhos com os que teriam o auxílio de um orientador. Entretanto, frente às conhecidas dificuldades para a realização de pesquisas em função de questões de adesão e perda de participantes, optou-se por realizar a atividade no formato *online*, como uma tentativa de facilitar o processo aos participantes e evitar possíveis intervenções do orientador que pudessem influenciar nos resultados. Para verificarmos de forma mais controlada se as mudanças aconteciam após a participação na atividade do MHC, planejou-se que os participantes seriam aleatoriamente distribuídos em grupo experimental – que teria acesso imediato ao MHC – e controle – que ficaria em espera, para fins de comparação com o grupo experimental, e após este período teria acesso à atividade. Foi previsto o tamanho amostral de 20 participantes para cada um dos grupos, mas ao longo da coleta de dados observou-se uma baixa adesão à pesquisa, com grande número de abandonos, o que gerou a extinção do grupo controle, fazendo com que todos os participantes que concluíssem a atividade fossem considerados para o estudo apresentado nesta dissertação.

O presente trabalho, portanto, se propõe a apresentar a avaliação da eficácia do MHC como uma ferramenta de aconselhamento de carreira oferecida em formato *online*. Para tanto, a atividade foi oferecida a pessoas com uma demanda de dúvida em relação à escolha de curso superior. O caderno de atividades do MHC utilizado atualmente foi adaptado para ser usado no formato *online* em um ambiente virtual de aprendizagem (Moodle). Esperava-se que o envolvimento com a atividade do MHC, aqui chamada de intervenção, produzisse efeitos positivos (incrementos) nas seguintes variáveis: decisão de carreira, identidade de carreira, adaptabilidade de carreira, autorreflexão, insight, e percepção de sentido de vida.

A amostra deste estudo foi composta por 7 participantes maiores de 18 anos que voluntariamente se inscreveram para realizar a intervenção – com demanda de indecisão a respeito de sua escolha de curso superior – e que aceitaram participar da pesquisa aqui proposta. A baixa adesão à atividade resultou em uma amostra pequena para fins de análise dos dados agrupados. Portanto, foi necessário que, além da análise dos dados agrupados, fosse feita uma análise aprofundada de cada um dos casos para explorar os resultados individualmente e descrever variações individuais nos resultados.

Todos os participantes responderam, através de formulários *online*, aos instrumentos antes e uma semana após a conclusão da atividade do MHC e fizeram uma avaliação da atividade e do método utilizado. Esta dissertação apresenta, nos capítulos seguintes, a fundamentação teórica da pesquisa, o método utilizado, os resultados obtidos e discussão, assim como considerações finais sobre o estudo.

CAPÍTULO I

INTRODUÇÃO

A avaliação de intervenções realizadas na área de aconselhamento de carreira é um tópico recorrente e bastante importante (Gamboa, Paixão & Jesus, 2011; Lassance, Bardagi & Teixeira, 2009; Whiston, Lindeman, Rahardja & Reed, 2005). Estas intervenções podem ser avaliadas sob dois aspectos: quanto ao processo e/ou quanto aos seus resultados (Whiston & Rose, 2015). O processo refere-se a aspectos que acontecem ao longo da intervenção, enquanto que os resultados avaliam as mudanças de aspectos após a conclusão (Bardagi & Albanaes, 2015; Arruda & Melo-Silva, 2010), podendo ou não fazer comparações pré e pós (Whiston & Rose, 2015). Recentemente, estas avaliações têm incluído também intervenções realizadas com diferentes públicos e em diferentes contextos (Lassance, Bardagi & Teixeira, 2009), possibilitando a verificação da efetividade de diferentes metodologias em aconselhamento de carreira.

Estudos de meta-análise realizados nos últimos 30 anos demonstram a eficácia das intervenções em aconselhamento de carreira (Brown, 2015; Whiston, Sexton & Lasoff, 1998; Oliver & Spokane, 1988), ainda que houvesse muita variabilidade na metodologia dos estudos analisados. O interesse pelo tema tem persistido ao longo dos anos, e pesquisas mais recentes têm avaliado a qualidade de intervenções individuais e/ou em grupo através dos seus resultados (Lengelle et al., 2013; Barclay & Wolff, 2012; Loureiro, 2012; Di Fabio & Maree, 2011; Hirschi, 2011; Rehfuss et al., 2011; Rehfuss, 2009; Severy, 2008). De um modo geral, verifica-se que o aconselhamento de carreira produz efeitos positivos, ao menos no curto prazo. No entanto, existem estudos que apontam que os participantes podem perceber ganhos decorrentes do aconselhamento até mesmo um ano depois da intervenção (Perdrix et al., 2012; Greenwood, 2008).

No contexto brasileiro, observa-se um número baixo de publicações avaliando intervenções em aconselhamento de carreira (Ambiel, 2014; Noronha et al., 2014). Essa escassez é agravada pelo fato de a maior parte das pesquisas avaliar intervenções muito similares, tipicamente oferecidas em modalidade grupal e tendo como público alvo adolescentes estudantes do Ensino Médio (Bardagi & Albanaes, 2015).

Por meio do levantamento realizado em suas meta-análises, Brown e Krane (2000 citado em Brown et al., 2003) analisaram se as características individuais dos participantes ou o formato da intervenção (individual ou em grupo) exerciam alguma influência nos resultados obtidos. Chegou-se à conclusão de que o que é feito na intervenção (técnicas ou procedimentos)

é mais importante para sua eficácia do que o fato de ser individual ou em grupo, ou mesmo do que as características dos indivíduos. Os autores identificaram cinco ingredientes críticos presentes em uma intervenção eficaz: utilização de *workbooks* e/ou exercícios escritos, realização de interpretação individual e *feedback* por parte do orientador, disponibilizar informações sobre o mundo do trabalho, expor os participantes a modelos de pessoas que lidaram com questões de carreira similares às dos clientes, e auxiliar os clientes a construir redes de suporte a suas decisões de carreira (Brown et al., 2003).

Embora existam evidências de que alguns elementos do aconselhamento são mais relevantes para a eficácia das intervenções, tais ingredientes críticos podem estar presentes em diferentes abordagens de aconselhamento. De fato, o aconselhamento de carreira tem se modificado ao longo do tempo, acompanhando as mudanças na sociedade para que este se mantivesse como uma especialidade relevante (Lichtenberg, Goodyear, & Genther, 2008). Hartung e Santilli (2017) fazem um apanhado geral desta evolução, que iniciou com teorias mais mecanicistas - com foco em traços -, passando para o organicismo e teorias desenvolvimentais até chegar ao contextualismo e o foco nas narrativas. As teorias contextualistas, que têm ganhado visibilidade atualmente, enfatizam a influência que fatores contextuais e relacionais têm sobre a construção das carreiras, destacando a importância do significado que os indivíduos atribuem a suas carreiras e à relação do papel de trabalho com os demais papéis de vida (Hartung & Santilli, 2017; Savickas, 2013).

A Teoria de Construção da Vida, ou paradigma *Life Design* (Duarte et al., 2010; Savickas et al., 2009), é atualmente uma teoria abrangente que valoriza especialmente a carreira subjetiva, ou seja, o modo como cada indivíduo constrói um significado para sua trajetória de trabalho e escolhas ocupacionais, caracterizando a carreira como algo particular de cada pessoa. Nesta abordagem, tanto o orientador quanto o cliente estão envolvidos ativamente no processo de aconselhamento, levando em conta não apenas o perfil, mas também a dinâmica pessoal com os contextos e as experiências, histórias, significados e temas de vida (Taveira, 2011). O surgimento deste modelo foi impulsionado pela percepção de que as teorias existentes até então eram baseadas em contextos de trabalho estáveis, o que acabou mudando no decorrer dos anos, especialmente a partir da década de 1980.

O paradigma *Life Design* ressalta a importância das narrativas no processo de aconselhamento de carreira, pois é através delas que o orientando pode construir, desconstruir e reconstruir sua carreira de acordo com suas particularidades (Ambiel, 2014). A abordagem narrativa é uma perspectiva que dá ênfase à linguagem, ao discurso e à identificação de temas de vida. Para o desenvolvimento de carreira, é necessário escrever e revisar uma narrativa

coerente através da exploração, experiência e reflexão (Severy, 2008), dando significado às experiências e empoderando a história do indivíduo (Bujold, 2004). As narrativas, portanto, são um meio de desenhar e clarificar a história, valorizando, além das habilidades, os interesses, necessidades e valores significativos para o sujeito (Del Corso & Rehfluss, 2011).

O uso de instrumentos ou outros recursos que promovam as narrativas nas intervenções de aconselhamento de carreira é bastante importante, tendo em vista o papel que as narrativas possuem no processo de orientação de base construtivista. São diversas as técnicas descritas na literatura de aconselhamento de carreira que buscam promover a produção narrativa do cliente, tais como a técnica da linha de vida, a *Career Style Interview* (Savickas, 1989 citado em Savickas, 2005), o *My System of Career Influences* (McMahon, Patton & Watson, 2015) e o *Goal Map* (Brott, 2004). Dentre estas, um recurso bastante reconhecido e utilizado com o objetivo de promover narrativas é a *Career Style Interview* (CSI), uma entrevista semiestruturada com questões que abrangem pontos importantes da história do sujeito, identificando preocupações, interesses, metas, projetos e significados de vida (Araújo, Paradiso, Lassance & Sarriera, 2013, p. 195), e cujo procedimento é explicado a seguir:

A técnica é aplicada em duas sessões. Na primeira, o cliente participa da CSI, respondendo ao roteiro proposto que apresenta seis campos de questões: modelos de identificação; interesse em revistas, livros, programas de TV; lazer; ditados ou provérbios preferidos; matérias favoritas e não favoritas da época escolar; e lembranças de infância. Durante a segunda sessão, o orientador interpreta os resultados da CSI com o cliente, revisando os resultados das respostas, identificando os temas de vida e coconstruindo as narrativas pessoais (Rehfluss et al., 2011; Savickas, 2011). Destas narrativas emergem padrões e temas de vida que refletem a forma como cada cliente enxerga a si mesmo e o que considera importante, além das aspirações que podem levar ao sentimento de realização e completude. Assim, o indivíduo reconhece referências pessoais significativas que dão à sua vida um sentido de direção e os recursos para enfrentar tarefas de desenvolvimento, como as transições ocupacionais e tomadas de decisão profissional.

A CSI ainda é bastante utilizada, mas ao longo do tempo a técnica foi aprimorada, tendo sido criado um caderno de exercícios autoaplicável, chamado *My Career Story* (MCS) ou Minha História de Carreira (MHC), que tem como objetivo auxiliar o processo de aconselhamento e desenvolvimento de carreira promovendo autorreflexão e incrementando a narrabilidade, a intencionalidade e a adaptabilidade (Hartung & Santilli, 2017), conceitos provenientes do paradigma *Life-Design*. Este instrumento tem como objetivo auxiliar o sujeito a tomar decisões para a construção de sua carreira ao promover a autorreflexão – capacidade

de refletir sobre si e sobre sua história -, sendo um facilitador para que as pessoas contem, ouçam e sejam autoras de suas histórias de vida.

Sendo o MHC um instrumento relativamente novo e que vem sendo cada vez mais utilizado e divulgado, é importante que sejam realizados estudos avaliando sua eficácia de modo que os resultados sejam mais confiáveis, pois sem estes podemos apenas supor que nossas teorias e práticas são de fato úteis para o aconselhamento de carreira (Bernes, Bardick & Orr, 2007). Estudos que avaliam especificamente intervenções realizadas sob a ótica construtivista demonstram diversas possibilidades de intervenção no aconselhamento de carreira, seja em modalidades individuais (Barclay & Stoltz, 2016), em grupo (Gamboa, Paixão e Jesus, 2011; Greenwood, 2008) ou ainda intervenções *online* (Severy, 2008). O MHC é um instrumento que pode ser utilizado nestas diferentes modalidades, além de possuir aspectos apontados como ingredientes críticos para uma intervenção eficaz: é uma atividade escrita que leva o cliente a integrar sua história com informações do mundo do trabalho e a construir uma rede de suporte a fim de auxiliá-lo na construção de sua narrativa e implementação de planos.

Há diferentes estudos que usaram a técnica do MHC ou outras intervenções semelhantes (como a CSI). Rehfuss, Del Corso, Galvin e Wykes (2011) desenvolveram um estudo onde o impacto da CSI foi avaliado em uma intervenção individual realizada com 18 participantes entre 20 e 55 anos de idade. Os resultados mostraram que os orientandos se sentiram ajudados pelo uso desta técnica e também apresentaram aumento de consciência, autoconfiança, direcionamento, confirmação (senso de validação do que estão fazendo atualmente) e um senso de encorajamento relacionado às suas preocupações de carreira. Di Fabio e Maree (2011) avaliaram a mesma intervenção, mas utilizando grupo experimental e grupo-controle, tendo verificado um decréscimo nas dificuldades e um aumento na autoeficácia relativas às decisões de carreira no grupo experimental. Janeiro, Mota e Ribas (2014) inovaram ao realizar intervenções em grupo e com crianças mais jovens para avaliar duas intervenções de carreira: uma que consistia em uma única sessão informativa com uma hora e meia de duração e a outra de seis sessões de aconselhamento com a mesma duração em cada encontro. Os resultados indicaram que a intervenção mais longa teve um efeito mais forte sobre a maturidade de carreira. Por fim, Cardoso, Janeiro e Duarte (2017) avaliaram o processo e os resultados de uma intervenção em grupo, baseada no Minha História de Carreira (MHC), realizada com estudantes do 9º e do 12º ano em Portugal. A eficácia da intervenção foi avaliada através das variáveis certeza em relação à escolha de carreira, tomada de decisão, autoeficácia e adaptabilidade de carreira. Os resultados apontaram que a intervenção teve efeitos na certeza e na autoeficácia, e que esses efeitos foram mais fortes nos alunos do 12º ano.

Ainda que a replicação de intervenções em aconselhamento de carreira e suas avaliações sirvam para comprovar sua eficácia, pode-se perceber com estes exemplos e através de relatos na literatura que a maioria das intervenções em aconselhamento de carreira são avaliadas apenas uma vez e dificilmente replicadas em outros contextos (Brown & McPartland, 2005 citado em Davidson, Nitzel, Duke, Baker & Bovaird, 2012), demonstrando assim a necessidade de que mais estudos replicando técnicas já utilizadas sejam realizados. Em um estudo que avaliou o instrumento Minha História de Carreira (MHC), um dos apontamentos feitos pelos alunos convidados a atuar como avaliadores do instrumento foi de que deveria ser considerada a possibilidade de disponibilizá-lo *online* além apenas do formato em papel (Hartung & Santilli, 2017).

Tendo em vista o exposto acima, o objetivo deste estudo foi avaliar a eficácia do Minha História de Carreira (Savickas & Hartung, 2012) como uma ferramenta de orientação de carreira em formato *online* e sem a participação de um orientador. Para tanto, a atividade foi oferecida a pessoas com uma demanda de dúvida em relação à escolha de curso superior. Intervenções *online* são práticas frequentes no campo da Psicologia, inicialmente sendo permitidas apenas em caráter experimental pelo Conselho Federal de Psicologia pela Resolução 12/2005 (CFP, 2005) e sendo atualmente regulamentadas também para orientação psicológica através da Resolução 011/2012 (CFP, 2012). Este formato de intervenção já é bastante discutido e estabelecido em outros países (Siegmund, Janzen, Gomes & Gauer, 2015) e sua eficácia em contexto brasileiro já tem sido discutida e avaliada em diferentes estudos ao longo dos anos (Pieta & Gomes, 2014; Pinto, 2002), mas sempre considerando a presença de um orientador/psicoterapeuta, independentemente de ter sessões síncronas (nas quais o terapeuta interage simultaneamente com o cliente, intervindo imediatamente) ou assíncronas (quando as intervenções do terapeuta não são imediatas, como em fóruns ou via e-mail).

No contexto de carreira, além do MHC, existem também o Questionário de Busca Auto-Dirigida (Primi, Mansão, Muniz e Nunes, 2010) e o *Career Decision-Making System - Revised* (CDM-R; O'Shea & Harrington, 2003) como instrumentos que podem ser utilizados de forma autoaplicada e que se propõem a ser sistemas de exploração de carreira (Luzzo & Taylor, 1995; Spokane & Holland, 1995). Dentre estes, o Questionário de Busca Auto-Dirigida é o instrumento mencionado em estudos brasileiros como uma atividade autoaplicada para avaliação dos interesses profissionais (Nunes, Okino, Noce & Jardim-Maran, 2008; Mansão, Noronha, Otatti, 2013) com base no modelo hexagonal de Holland (Andrade, Noronha & Campos, 2013). O objetivo deste instrumento seria reproduzir – até certo ponto – as intervenções de um orientador (Savickas, 2008), permitindo, assim como no MHC, a

organização, externalização e objetivação das ideias do cliente a respeito de si e de sua carreira e promovendo uma reflexão a respeito destas ideias.

Neste estudo, esperava-se que o envolvimento com a atividade do MHC, aqui chamada de intervenção, produzisse efeitos positivos (incrementos) nas seguintes variáveis: decisão de carreira, identidade de carreira, adaptabilidade de carreira, autorreflexão, insight, e percepção de sentido de vida. Ainda que não exista um consenso sob este aspecto, as variáveis consideradas “chave” em avaliações de intervenção são maturidade de carreira (que tem sido substituída pela adaptabilidade, considerada mais adequada ao contexto atual; Whiston & Rose, 2015), identidade, decisão e ajustamento (Creed & Hood, 2015). Além destas, foram incluídas as variáveis de autorreflexão, *insight* e sentido de vida para a avaliação da eficácia do MHC, pois a literatura traz também a importância de variáveis consideradas mais “psicológicas” como indicadores de eficácia no Aconselhamento de Carreira (Whiston & Rose, 2015). Estas variáveis foram escolhidas para mensurar a eficácia do MHC pois além de demonstrarem ser parte importante do processo de construção de carreira, podem também ser tomadas como indicadores de resultados esperados em uma intervenção construtivista.

A adaptabilidade é um importante conceito na Teoria de Construção de Carreira que indica a prontidão e a capacidade do sujeito para lidar com tarefas e transições, além de questões pessoais que possam influenciar na construção de sua carreira e envolve também planejamento, exploração e tomada de decisão (Ambiel, 2014). Já a decisão de carreira demonstra a competência do cliente para fazer sua escolha profissional e comprometer-se com esta decisão, enquanto a identidade reflete a clareza que este cliente possui de suas características individuais, objetivos e interesses relacionados à carreira (Teixeira & Gomes, 2005).

Em diversos estudos de aconselhamento de carreira, a adaptabilidade é investigada em conjunto com outros indicadores como autorreflexão, *insight*, decisão (Boucinha, 2016) e sentido de vida (Ramos & Lopez, 2018; Buyukgoze-Kavas, Duffy & Douglass, 2015; Yuen & Yau, 2015; Praskova, Hood & Creed, 2014). Autorreflexão se refere à capacidade do indivíduo para monitorar e avaliar seus pensamentos, crenças, sentimentos, motivações e comportamentos, enquanto o *insight* reflete o estado de entendimento que se tem a respeito destes pensamentos e outras questões sobre si (DaSilveira, DeCastro & Gomes, 2012). Em relação à percepção do sentido de vida, temos as dimensões de presença de sentido e busca de sentido: a presença de sentido aponta a percepção de ordem e coerência na existência do cliente e a busca de sentido reflete aspectos em relação à busca ou execução de metas que resultem em uma sensação de realização ou percepção de propósito em sua vida (Damásio, 2013; Aquino et al., 2015). Uma vez que, numa abordagem construtivista, a construção de carreira envolve o

esforço do indivíduo em atribuir sentido à sua trajetória através de uma reflexão sobre sua história pessoal, esperava-se que, se a atividade proposta tivesse um efeito compatível com o modelo teórico da teoria da construção de carreira, então autorreflexão, *insight* e sentido de vida deveriam apresentar mudanças em função das tarefas do MHC (ou seja, aumento nos escores dessas variáveis).

Minha História de Carreira (MHC)

O Minha História de Carreira (MHC) é um livro de exercícios autobiográficos elaborado por Savickas e Hartung (2012) e disponibilizado gratuitamente no site Vocopher (www.vocopher.com), que compila e disponibiliza materiais que possam auxiliar orientadores e seus clientes. Este instrumento é elaborado sob a ótica dos conceitos do paradigma da Construção de Carreira, por isso as atividades nele contida buscam ajudar o sujeito a refletir sobre si e a construir uma narrativa a respeito de sua trajetória.

Por sugestão dos autores, o livro de exercícios pode ser utilizado de três formas: autoaplicada, onde o orientando responde às atividades de forma individual e sem a presença de um orientador; em grupo, onde os participantes além de responder discutem as questões; ou por um psicólogo orientador, que utiliza o instrumento como uma ferramenta no processo de planejamento de vida/carreira de seu orientando, auxiliando nas questões e na construção da narrativa. As questões do MHC estão divididas em três partes: Parte I – Contar a Minha História, Parte II – Ouvir a Minha História e Parte III – Realizar a Minha História, que em conjunto, buscam integrar a história de vida e interesses do cliente a aspectos do mundo do trabalho de modo que se construa uma narrativa que dê sentido ao processo de escolha.

Na parte I, o orientando irá encontrar questões a respeito de si, seu momento atual, a dúvida que busca esclarecer e sobre seus gostos e preferências. Na parte II, são utilizadas as respostas dadas na parte I para construir uma narrativa, de modo que se consiga “contar uma história” integrando as informações para que o respondente consiga se visualizar como autor de sua história/trajetória, onde gostaria de estar e como poderia realizar estes desejos através de um contexto de trabalho. Por fim, na parte III, são estabelecidas metas e é feito um planejamento para colocar em prática a história construída ao longo da atividade de reflexão proposta no MHC.

CAPÍTULO V

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora não tenha sido possível implementar um delineamento de pesquisa experimental como previsto inicialmente, as evidências obtidas neste estudo encorajam a continuidade de estudos com a ferramenta do MHC. Nesse sentido, esta pesquisa inovou ao ser uma das primeiras, senão a primeira no Brasil, a investigar o impacto do MHC como um recurso autoaplicável, em formato *online*, para facilitar a tomada de decisões de carreira. Os resultados do estudo, ainda que não possam ser generalizados devido às limitações já apontadas anteriormente, sugerem que o MHC é eficaz para promover mudanças de diferentes formas no processo de construção de carreira, dependendo da demanda de cada caso e de características individuais dos clientes. Além disso, os participantes avaliaram como positiva a experiência de fazer a atividade *online* e com a liberdade de poderem se organizar no tempo disponibilizado para concluir a tarefa.

Se por um lado a baixa adesão à atividade impossibilitou a implementação de um delineamento de pesquisa mais robusto, por outro ensejou a análise de casos individuais que, por sua vez, revelou algumas particularidades que haviam ficado mascaradas nos resultados de grupo, como as mudanças em busca de sentido observadas em alguns participantes. Esta é uma contribuição complementar da pesquisa, que mostrou que os potenciais efeitos de intervenções como a atividade do MHC podem variar de pessoa para pessoa, e que análises de eficácia baseadas apenas em resultados grupais podem encobrir processos psicológicos singulares que operam na construção de carreira.

De um modo geral, os resultados obtidos com esta dissertação indicam ser promissor o uso do MHC como ferramenta de auxílio em processos de tomada de decisão de carreira, no formato autoaplicável e *online*. Espera-se que estudos futuros possam sofisticar tanto o formato de apresentação da ferramenta *online* quanto o delineamento de pesquisas que procurem investigar a sua eficácia.

REFERÊNCIAS

- Ambiel, R. A. M. (2014). Adaptabilidade de carreira: uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 15-24.
- Andrade, R. G., Noronha, A. P. P., & Campos, R. R. F. (2013). Escala de Preferências por Objetos Ocupacionais: relações com a Escala de Aconselhamento Profissional (EAP). *Psicología desde el Caribe*, 30(3), 478-494.
- Aquino, T. A. A., Veloso, V. G., Aguiar, A. A., Serafim, T. D. B., Pontes, A. M., Pereira, G. A., & Fernandes, A. S. (2015). Questionário de Sentido de Vida: Evidências de sua Validade Fatorial e Consistência Interna. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 35(1), 4-19.
- Araújo, G. B., Paradiso, A. C., Lassance, M. C. P., & Sarriera, J. C. (2013). Carreira e narrativa: contribuições para a intervenção. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14(2), 191-201.
- Audibert, A., & Teixeira, M. A. P. (2015) Escala de Adaptabilidade de Carreira: evidências de validade em universitários brasileiros. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16, 83-93.
- Barclay, S. R. & Stoltz, K. B. (2016). The Life-Design Group: A Case Study Assessment. *The Career Development Quarterly*, 64, 83–96. doi.org/10.1002/cdq.12043
- Barclay, S. R. & Wolff, L. A. (2012). Exploring the career construction interview for vocational personality assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 370-377. doi.org/10.1016/j.jvb.2012.09.004
- Bernes, K. B., Bardick, A. D., & Orr, D. T. (2007). Career guidance and counselling efficacy studies: an international research agenda. *International Journal for Education and Vocational Guidance*, 7, 81-96. doi.org/10.1007/s10775-007-9114-8
- Brott, P. E. (2004). Constructivist Assessment in Career Counseling. *Journal of Career Development*, 30(3), 189-200. doi.org/10.1177/089484530403000302
- Brown, S. D. (2015). Career Intervention Efficacy: Making a Difference in People's Lives. In: Hartung, P. J., Savickas, M. L., & Walsh, W. B. *APA Handbook of Career Intervention*, 1, 61-77.
- Brown S. D., Ryan Krane N. E., Brecheisen J., Castelino P., Budisin I., Miller M. & Edens L. (2003). Critical ingredients of career choice interventions: More analyses and new hypotheses. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 411–428. doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00052-0

- Brown, S. D., & Rector, C. C. (2008). Conceptualizing and Diagnosing Problems in Vocational Decision Making. In: Brown, S. D., & Lent, R. W. *Handbook of Counseling Psychology, 4*, 392-407.
- Boucinha, D. (2016). Empregabilidade de profissionais em transição de carreira. (Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil).
- Bujold, C. (2004). Constructing career through narrative. *Journal of Vocational Behavior, 64*, 470-484. doi.org/10.1016/j.jvb.2003.12.010
- Buyukgoze-Kavas, A., Duffy, R. D., & Douglass, R. P. (2015). Exploring links between career adaptability, work volition, and well-being among Turkish students. *Journal of Vocational Behavior, 90*, 122-131. doi.org/10.1016/j.jvb.2015.08.006
- Cardoso, P., Janeiro, I. N., & Duarte, M. E. (2017, 11 de Janeiro). Life Design Counseling Group Intervention With Portuguese Adolescents: A Process and Outcome Study. *Journal of Career Development*. Publicação eletrônica antecipada. doi/10.1177/0894845316687668
- Creswell, J. W. (2010). Métodos Quantitativos. In: Creswell, J. W. *Projeto de Pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto*. 3ª edição.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. 2nd edition.
- Damásio, B. F. (2013). Sentido de Vida e Bem-Estar Subjetivo: Interações com Esperança, Otimismo, Autoeficácia e Autoestima em Diferentes Etapas do Ciclo Vital. (Tese de Doutorado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil).
- DaSilveira, A. C., DeCastro, T. G., & Gomes, W. B. (2012). Escala de Autorreflexão e Insight: Nova Medida de Autoconsciência Adaptada e Validada para Adultos Brasileiros. *Psico, 43*, 155-162.
- Del Corso, J. & Rehfuss, M. C. (2011). The role of narrative in career construction theory. *Journal of Vocational Behavior, 79*, 334-339. doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.003
- Di Fabio, A. & Maree, J. G. (2011). Group-based Life Design Counseling in an Italian context. *Journal of Vocational Behavior, 1*, 100-107. doi.org/10.1016/j.jvb.2011.06.001
- Duarte, M. E., Lassance, M. C. P., Savickas, M. L., M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. V., Van Vianen, A. E. M. (2010). A Construção da Vida: Um Novo Paradigma para Entender a Carreira no Século XXI. *Revista Interamericana de Psicologia, 44*(2), 392-406.
- Gamboá, V., Paixão, M. P., & Jesus, Saúl Neves de. (2011). A eficácia de uma intervenção de carreira para a exploração vocacional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 12*(2), 153-164.

- Greenwood, J. I. (2008). Validation of a Multivariate Career and Educational Counseling Intervention Model Using Long-Term Follow-Up. *The Career Development Quarterly*, 56, 353-361. doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00100.x
- Guichard, J., Pouyaud, J., Calan, C., & Dumora, B. (2012). Identity construction and career development interventions with emerging adults. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 52-58. doi.org/10.1016/j.jvb.2012.04.004
- Hartung, P. J. & Santili, S. (2017). My Career Story: Description and Initial Validity Evidence. *Journal of Career Assessment*, 1, 1-14. doi.org/10.1177/1069072717692980
- Hirschi, A. (2011). Career-choice readiness in adolescence: Developmental trajectories and individual differences. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 340-348. doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.005
- Jacobson, N. S., & Truax, P. (1991). Clinical significance: A statistical approach to defining meaningful change in psychotherapy research. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 59(1), 12-19. doi:10.1037/0022-006X.59.1.12
- Janeiro, I. N., Mota, L. P., & Ribas, A. M. (2014). Effects of two types of career interventions on students with different career coping styles. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 115-124. doi.org/10.1016/j.jvb.2014.05.006
- Lakens, D. (2013). Calculating and reporting effect sizes to facilitate cumulative science: A practical primer for t-tests and ANOVAs. *Frontiers in Psychology*, 4:863. doi:10.3389/fpsyg.2013.00863
- Lassance, M. C. P., Bardagi, M. P., & Teixeira, M. A. P. (2009). Avaliação de uma intervenção cognitivo-evolutiva em orientação profissional com um grupo de adolescentes brasileiros. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(1), 23-32.
- Lengelle, R., Meijers, F., Poell, R., & Post, M. (2013). The effects of creative, expressive, and reflective writing on career learning: An explorative study. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 419-427. doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.014
- Lichtenberg, J. W., Goodyear, R. K., & Genter, D. Y. (2008). The Changing Landscape of Professional Practice in Counseling Psychology. In: Brown, S. D. & Lent, R. W., *Handbook of Counseling Psychology*, 4th ed.
- Loureiro, M. N. P. (2012). Intervenções de carreira no ensino superior: Estudo da eficácia de um seminário de gestão pessoal de carreira. (Tese de Doutorado, Universidade do Minho, Braga, Portugal)

- Luzzo, D. A., & Taylor, M. (1995). Comparing The Effectiveness of Two Self-Administered Career Exploration Systems. *Journal of Career Assessment*, 3(1), 35-43. doi.org/10.1177/106907279500300103
- Mansão, M. C. S., Noronha, A. P. P., & Otatti, F. (2013). Interesses profissionais: Análise correlacional entre dois instrumentos de avaliação. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12(2), 175-183.
- McMahon, M., Patton, W., & Watson, M. (2015). My System of Career Influences. In: McMahon M., Watson M., *Career Assessment. Career Development Series (Connecting Theory and Practice)*.
- Mota, L. M. P. (2013). Conceção e Avaliação de Intervenções Vocacionais: Estudo sobre o impacto diferenciado em alunos com diferentes *career coping styles*. (Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal).
- Noronha, A. P. P., Ventura, C. D., Cecilio-Fernandes, D., Nery, J. C. S., Bueno, J. M. P., Luca, L., Neto, I. B., & Silva, M. A. P. (2014). Análise de Produções da *Revista Brasileira de Orientação Profissional*. *Psico*, 45(1), 26-34.
- Nunes, M. F. O., Okino, E. T. K., Noce, M. A., & Jardim-Maran, M. L. C. (2008). Interesses profissionais: perspectivas teóricas e instrumentos de avaliação. *Avaliação Psicológica*, 7(3), 403-414.
- Oliver, L. W., & Spokane, A. R. (1988). Career-intervention outcome: What contributes to client gain? *Journal of Counseling Psychology*, 35, 447-462. doi.org/10.1037/0022-0167.35.4.447
- O'Shea, A. J. & Harrington, T. F. (2003). Using the Career Decision-Making System – Revised to Enhance Students' Career Development. *Career Development and the Changing Workplace*, 6(4), 280-286.
- 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. doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.011
- Pieta, M. A. M., & Gomes, W. B. (2014). Psicoterapia Pela Internet: Viável ou Inviável? *Psicologia: Ciência e Profissão*, 34(1), 18-31.
- Pinto, E. R. (2002). As modalidades do atendimento psicológico *on-line*. *Temas em Psicologia da Sociedade Brasileira de Psicologia*, 10(2), 167-178.
- Praskova, A., Hood, M., & Creed, P. A. (2014). Testing a calling model of psychological career success in Australian young adults: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 125-135. doi.org/10.1016/j.jvb.2014.04.004

- Ramos, K., & Lopez, F. G. (2018). Attachment security and career adaptability as predictors of subjective well-being among career transitioners. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 72-85. doi.org/10.1016/j.jvb.2017.10.004
- Reh fuss M. C. (2009). The Future Career Autobiography: A narrative measure of career intervention effectiveness. *Career Development Quarterly*, 58, 82–90. doi.org/10.1002/j.2161-0045.2009.tb00177.x
- 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(4), 405-419. doi.org/10.1177/1069072711409711
- Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In: Brown, S. D., & Lent, R. W., *Career development and counseling: Putting theory and research to work*.
- Savickas, M. L. (2008). History of The Guidance Profession. In: Athanasou, J. A. & Esbroeck, R. V., *International Handbook of Career Guidance*.
- Savickas, M. L. (2011). New Questions for Vocational Psychology: Premises, Paradigms, and Practices. *Journal of Career Assessment*, 19(3), 251-258. doi.org/10.1177/1069072710395532
- Savickas, M. L. & Hartung, P. J. (2012). *My Career Story: An autobiographical workbook for life career success*. Disponível em www.vocopher.com.
- Savickas, M. L. (2012). Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century. *Journal of Counseling & Development*, 90, 13-19. doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. V., & Van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A Paradigm for Career Construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004
- Savickas, M. L. & Porfeli, E.J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability and Measurement Equivalence across 13 Countries. *Journal of Vocational Behaviour*, 80, 661-673. dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.012
- Severy, L. E. (2008). Analysis of an *Online* Career Narrative Intervention: "What's My Story?". *The Career Development Quarterly*, 56, 268-273. doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00041.x
- Siegmund, G., Janzen, M. R., Gomes, W. B., & Gauer, G. (2015). Aspectos éticos das intervenções psicológicas *on-line* no Brasil: situação atual e desafios. *Psicologia em Estudo*, 20(3), 437-447.
- Spokane, A. R., & Holland, J. L. (1995). The Self-Directed Search: A Family of Self-Guided Career Interventions. *Journal of Career Assessment*, 3(4), 373-390. doi.org/10.1177/106907279500300409

- 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(1), 80-93. doi:10.1037/0022-0167.53.1.80
- Taveira, M. C. (2011). Análise crítica do modelo Life Designing: Contributos para reflexão. *Revista Portuguesa de Psicologia*, 42, 71-81.
- Teixeira, M. A. P. (2010). *Desenvolvimento de carreira em universitários: construção de um instrumento*. Anais do III Congresso Brasileiro Psicologia Ciência e Profissão (<http://www.cienciaeprofissao.com.br/III/anais/anais.cfm>).
- Teixeira, M. A. P., & Gomes, W. B. (2005). Decisão de Carreira entre Estudantes em Fim de Curso Universitário. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 21(3), 327-334.
- Whiston, S. C., Sexton, T. L., & Lasoff, D. L. (1998). Career-Intervention Outcome: A Replication and Extension of Oliver and Spokane (1988). *Journal of Counseling Psychology*, 45(2), 150-165. doi.org/10.1037/0022-0167.45.2.150
- Whiston, S. C., Lindeman, D., Rahardja, D., & Reed, J. H. (2005). Career Counseling Process: A Qualitative Analysis of Experts' Cases. *Journal of Career Assessment*, 13(2), 169-187. doi.org/10.1177/1069072704273126
- Yuen, M., & Yau, J. (2015). Relation of career adaptability to meaning in life and connectedness among adolescents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 147-156. doi.org/10.1016/j.jvb.2015.10.003

Anexo A

MHC

Minha História de

Carreira

**Exercícios autobiográficos para o planejamento
de vida/carreira**

Minha História de Carreira

Exercícios autobiográficos para o planejamento de vida/carreira

Mark L. Savickas

e

Paul J. Hartung

Tradução e adaptação para o Brasil por Cláudia Sampaio Corrêa da Silva (UFRGS),
Andrea Knaben (UFPR) e Marucia Patta Bardagi (UFSC).

OBJETIVO

As pessoas necessitam frequentemente de ajuda para planejar e tomar decisões sobre a própria carreira, ajuda essa que pode consistir em uma maior compreensão do tipo de trabalho que possam gostar de fazer. Inclui também planejar e sentir que têm controle sobre o futuro, explorar carreiras possíveis, ter confiança para fazer o que desejam e para resolver os problemas que possam surgir. Tal como a maioria das pessoas, você poderá necessitar desta ajuda porque enfrenta uma mudança na sua vida, como por exemplo, passar do ensino médio para o ensino superior, da escola para o trabalho, ou de um trabalho para outro. E mudar significa também ir fazendo escolhas.

Responder a testes ou outros instrumentos poderá ser útil para aprender mais acerca dos tipos de trabalho e de atividade profissional que poderá gostar e para fazer escolhas. Você poderá já ter respondido a testes ou questionários como estes, que ajudam a descobrir trabalhos que podem ser adequados para você. Normalmente, os testes ou questionários de carreira informam-nos acerca de interesses relacionados com o trabalho, aptidões e personalidade, sobre o tipo de pessoas com quem nos assemelhamos e que tipo de trabalhos essas pessoas mais frequentemente fazem. Embora sejam muitas vezes úteis para descobrir sobre as áreas dos cursos de ensino superior e das atividades profissionais com as quais mais nos identificamos, tais testes ou instrumentos apenas contam uma parte da nossa história de vida.

Para que se compreenda melhor e pense sobre como pode usar o trabalho para ser a pessoa que deseja ser, é importante refletir sobre a sua história de vida. Conhecer e contar a história da sua vida, ou autobiografia, acrescenta significado aos seus planos e escolhas de carreira. Assim, você poderá aprofundar o seu planejamento de carreira e tomada de decisão ao ter um sentido mais claro de direção e de propósito. **As atividades do “Minha História de Carreira” (MHC) procuram ajudá-lo a contar, ouvir e criar a sua história de vida.** Pense no MHC como um espelho para ver a si mesmo. Ao olhar de perto para este “espelho”, você poderá refletir sobre como pode utilizar a escola e o trabalho de um modo significativo para você e que seja importante também para as outras pessoas.

O MHC aplica os princípios do aconselhamento de carreira para ajudá-lo a fazer escolhas acerca de transições de vida/carreira atuais e futuras direções de carreira. Utilize-o para contar, ouvir e pôr em prática a sua história de carreira. O MHC contém uma série de questões concebidas para contar a sua história de vida, e para relacionar a sua história ao problema de carreira que enfrenta, como, por exemplo, decidir sobre opções educativas e profissionais e realizar planos de carreira. Ao refletir sobre as suas respostas, você sentir-se-á provavelmente mais capaz de contar e de colocar em ação a sua história de carreira em termos de **quem** é, **onde** deseja estar no mundo do trabalho, e **como** irá ligar-se às atividades profissionais das quais poderá gostar.

APLICAÇÃO

As atividades do MHC podem ser utilizadas individualmente ou em grupo e por psicólogos, para ajudar na autorreflexão, para aumentar o significado e o propósito do trabalho na vida de alguém.

- ✓ **Individual:** O MHC utilizado individualmente permite contar, ouvir e recontar com maior clareza a sua história de vida/carreira e identificar formas de expressar essa história no trabalho. Poderá ajudá-lo a melhor compreender como deseja utilizar o trabalho para tornar-se a pessoa que deseja ser.
- ✓ **Grupos:** O MHC utilizado em contextos de grupo permite contar, ouvir e recontar com maior clareza as histórias de vida/carreira dos membros do grupo. Cada membro envolve-se no grupo enquanto audiência que escuta e ajuda a contar e a representar a história dos demais participantes.
- ✓ **Psicólogos:** O MHC utilizado como um programa ou uma atividade de orientação/educação de carreira para o ensino médio, superior ou no atendimento de adultos, permite aumentar a capacidade da pessoa para contar, escutar e recontar com maior clareza e compreensão as suas histórias de vida/carreira emergentes, assim como interpretar essas histórias na escola e/ou no trabalho.

INDICAÇÕES GERAIS

O MHC contém três partes.

Na **Parte I, “Contar a minha história”**, você responderá a várias questões acerca de si próprio. A resposta a cada questão conta uma parte do conjunto da sua história de vida/carreira.

Na **Parte II, “Ouvir a minha história”**, você utilizará as respostas da Parte I para contar a sua história de carreira com maior clareza e compreensão. Ao fazê-lo, irá compreender melhor a si mesmo, os seus interesses e as suas “paixões” na vida. Em conjunto, a história que conta na Parte I e o retrato que constrói na Parte II irão ajudá-lo a perceber **quem você** é enquanto personagem principal da sua própria história de vida/carreira, **onde** poderá expressar quem é no mundo do trabalho e **como** acredita poder ligar-se a possíveis contextos de trabalho.

Na **Parte III, “Realizar a minha história”**, você elaborará um plano realista para pôr a sua história em prática.

um(a) vizinho(a), ou um(a) professor(a), um(a) atleta, um(a) político(a), um(a) cientista, um(a) artista ou músico(a), uma estrela da TV ou uma personagem de um livro.

Faça uma lista com os seus três heróis ou heroínas na página seguinte. Depois, para cada personagem, descreva em 2-4 frases no espaço assinalado o que admira nelas. Por exemplo, se admirava a “Lisa Simpson” poderá escrever que ela era independente e espirituosa. Ou, se admirava o Dr. Martin Luther King, Jr. poderá escrever que ele era um líder que lutou pela justiça social. Se admirava o Super-Homem poderá escrever que ele lutou pela verdade e pela justiça.

Os meus três heróis ou heroínas e o que eu admirava neles:

a. _____

b. _____

c. _____

2. Quais são as suas três revistas ou programas de televisão favoritos? Indique as três revistas (impressas ou *online*) de que gosta e refira o que gosta nelas. Se não lê revistas, que programas de televisão vê e o que aprecia neles?

As três revistas ou programas de TV de que gosto mais são:

a. _____

b. _____

Os aspectos de que gosto mais em cada uma destas revistas e programas de TV:

a. _____

b. _____

c. _____

c. _____

3. Atualmente, qual é a sua história favorita? Pense num livro que tenha lido ou que tenha relido. Conte a história do livro. De que trata o livro? Descreva a sua personagem favorita da história. Se não tem um livro favorito, qual é o seu filme favorito? Pense num filme que tenha visto ou que voltou a ver. Conte a história do filme.

4. Qual é a sua expressão favorita? Pense num lema pelo qual se oriente ou numa expressão que tenha ouvido e de que goste realmente. Talvez tenha visto algumas palavras no adesivo de um carro ou tenha um *poster* ou emblema no seu quarto ou casa que tenha palavras pelas quais você se oriente. Pode até gostar e indicar mais do que uma expressão ou lema. Se não conseguir pensar numa expressão, pode criar uma.

PARTE II. OUVIR A MINHA HISTÓRIA

Ao responder às questões da Parte I você contou pequenas histórias acerca da sua vida/carreira. Agora, vamos reunir essas pequenas histórias numa história maior ou retrato da sua vida. O retrato da sua vida irá ajudá-lo a ouvir a sua própria história de carreira, dar sentido à mudança que está realizando e clarificar as escolhas que realizou.

Instruções

Diz-se que quando queremos que alguém nos conheça verdadeiramente, contamos-lhe a nossa história de vida. Através das histórias que contamos, construímo-nos a nós mesmos e à nossa realidade. Para melhor alcançar o sucesso na vida/carreira, você deve criar uma história acerca de si mesmo que exprima de forma clara quem você é como pessoa, onde prefere estar no mundo do trabalho e como pretende usar o trabalho de modo a poder ser tal como é. Para construir tal história, pense na sua vida/carreira como um conto em curso com três partes principais:

- ✓ Primeiro, assumo-se como a personagem principal da sua história. O seu **eu** tem qualidades que fazem de você a pessoa que é agora e a pessoa que deseja tornar-se. Por exemplo, talvez você seja o tipo de pessoa que é ou deseja tornar-se independente, obstinada e que defende os outros. Ou talvez seja inteligente, sensível e responsável. Quer sejam estas ou outras palavras, há uma maneira para o descrever melhor.

- ✓ Segundo, imagine-se num **contexto** educativo ou de trabalho em que se sinta bem. Como a maioria das pessoas, você pode já ter frequentado uma formação escolar ou desempenhado uma atividade profissional de que não gostou. Isso aconteceu porque você não se permitiu ser quem é. Conhecer os contextos de que mais gosta permite compreender os tipos de trabalho que mais lhe interessam e onde possa melhor mostrar quem é.
- ✓ Terceiro, a sua história tem um **roteiro** com um enredo e um tema central, que explicam quem é e como pode utilizar o trabalho para melhor mostrar quem é.

Utilize as suas respostas às questões da Parte I para ouvir a história do seu **eu** enquanto personagem principal da sua vida/carreira, conhecer o **contexto** de trabalho em que deseja expressar a sua vida/carreira, e compreender o **roteiro** que explica o percurso da sua vida/carreira (ou como poderá estabelecer uma relação entre quem é e em que contexto de trabalho quer estar).

EU: Quem sou eu?/Em quem estou me tornando?

Repare nas palavras que usou para descrever os seus heróis ou heroínas (na página [adaptar]).

1. Indique o **primeiro adjetivo** que utilizou para descrever cada um deles:

2. Indique as **palavras ou palavras similares** que utilizou mais do que uma vez para descrevê-los:

3. Indique **dois ou mais aspectos** que os seus heróis ou heroínas têm em comum:

4. Indique quaisquer **outras palavras ou frases significativas** que utilizou para descrevê-los:

Olhe atentamente para as palavras que utilizou para descrever os seus heróis ou heroínas. Essas palavras provavelmente descrevem características que você percebe em si mesmo ou que gostaria de desenvolver. Utilizando as palavras que indicou acima, **diga em duas a quatro frases quem é você, em quem está se tornando ou gostaria de se tornar.**

EU SOU/EU ESTOU ME TORNANDO/QUERO ME TORNAR UMA PESSOA QUE É:

CONTEXTO: Onde gostaria de estar?

Reveja as suas escolhas de revistas e de programas de TV. Repare nas palavras que utilizou para descrevê-los. De que tipos de atividades falam essas revistas ou programas? **Que tipo de pessoas aparecem neles? Diga de que tratam e o que fazem as pessoas nessas revistas ou programas de TV:**

As revistas e os programas de TV podem ser também agrupados pelos contextos de trabalho que representam. As diferentes revistas e programas se relacionam com diferentes tipos de contextos. **Vá ao Quadro 1 seguinte** e encontre um ou dois contextos da coluna 4 (R, I, A, S, E, C) mais parecidos com as suas revistas ou programas de TV. *Se gostar de ler outras revistas e de ver outros programas, acrescente ao quadro.* Após ler o Quadro, **acrescente na descrição anterior quaisquer palavras da coluna 3 ou palavras suas que descrevam o contexto ou contextos de trabalho de que mais gosta.**

Esta descrição corresponde provavelmente aos locais pelos quais tem interesse e onde gostaria de se expressar, seja através do trabalho ou de seu tempo livre. Essa descrição pode ajudá-lo a refletir sobre seus interesses de carreira, os **locais** nos quais desejaria trabalhar, as **pessoas** com quem desejaria estar, os **problemas** aos quais desejaria dar resposta e os **procedimentos** que gostaria de utilizar. **Utilizando as palavras que escreveu acima, diga em 2-4 frases onde gostaria de estar, o que gostaria de fazer, as pessoas com quem gostaria de estar.**

EU GOSTO DE ESTAR EM LUGARES ONDE:

Quadro 1: Seis tipos de contextos de trabalho com exemplos

1. EXEMPLOS DE REVISTAS	2. EXEMPLOS DE PROGRAMAS DE TELEVISÃO	3. DESCRIÇÃO	4. CONTEXTO DE TRABALHO
Quatro Rodas, AutoSport, Exame Informática, Placar, Revista Cães e Gatos, Fluir Também gosto de:	Survivor, Globo Rural, Auto Esporte, Globo Esporte, Também gosto de:	Contextos <i>técnicos</i> e <i>ar livre</i> : Pessoas práticas, físicas e atléticas utilizam máquinas, ferramentas, coordenação física e senso comum para resolver problemas concretos que	“R” Realista

		envolvam a reparação, a construção, os transportes, as plantas e animais e a atividade física.	
National Geographic, Super Interessante, Saúde, Ciência Hoje, História, Mundo Estranho Também gosto de:	Caçadores de Mitos; CSI, Dexter, O Universo segundo Stephen Hawking, Globo Ciência Também gosto de:	Contextos científicos e analíticos: Pessoas lógicas e curiosas utilizam métodos racionais, matemáticos e de pesquisa para resolver problemas que envolvam a descoberta, a exploração, a investigação, a observação e a avaliação.	“I” Investigativo
Vogue, Casa e Jardim, Arquitetura e Construção, Claudia, Claudia Cozinha, Premiere, Boa Forma, Elle, SET, Bravo Também gosto de:	South Park, Masterchef, What not to Wear, Project Runway, Glee, The Voice, Dança dos Famosos Também gosto de:	Contextos criativos e estéticos: Pessoas imaginativas e expressivas utilizam a arte, o teatro, a música e a originalidade para resolver problemas artísticos envolvendo a criatividade, a invenção, a <i>performance</i> e a escrita.	“A” Artístico
Pais e Filhos, Crescer, Caras, Psicologia Hoje, Nova Escola Também gosto de:	Donas de Casa Desesperadas, Oprah, Friends, Os Simpsons, Family Guy, Modern Family, Grey’s Anatomy, Saia Justa, Sessão de Terapia, Caldeirão do Huck Também gosto de:	Contextos de ajuda e educativos: Pessoas prestativas e sociáveis utilizam o diálogo, as instruções, a compreensão, o trabalho de equipe e o cuidado para resolver problemas sociais que envolvam a educação, o apoio, o serviço comunitário e as relações.	“S” Social
Exame, Você SA, Época Negócios, HSM Management, Revista Amanhã Também gosto de:	Os Sopranos, Hell’s Kitchen, Shark’s tank, O Aprendiz, Também gosto de:	Contextos de gestão e políticos: Pessoas persuasivas e poderosas utilizam a liderança, a estratégia, a influência e a destreza para resolver problemas de negócios, legais e governamentais que envolvam ganhos econômicos, opinião, risco e competição.	“E” Empreendedor
Reader’s Digest (Seleções), Bricolage & Decoração, Exame Informática, Revista Isto É, Guia da Cozinha, Revista Digital Também gosto de:	Mad Man, Law & Order, Santa Ajuda, Jornal Nacional, TV Senado, Também gosto de:	Contextos de escritório e estruturados: Pessoas metódicas e organizadas utilizam a precisão, a responsabilidade, organização, o detalhe, a exatidão e a cautela para resolver problemas burocráticos e de procedimentos que envolvam organização, manutenção de registros, gestão de dados e agendamento.	“C” Convencional

- Os programas internacionais existentes no Brasil foram mantidos; foram incluídos programas nacionais correspondentes aos tipos.

MINHA HISTÓRIA DE CARREIRA Relembre o que escreveu nas seguintes páginas	RETRATO-SÍNTESE
EU PÁGINA 10	Eu sou/Estou me tornando:
CONTEXTO PÁGINA 11	Gosto de estar em lugares onde as pessoas realizam atividades tais como:

REESCREVER A MINHA HISTÓRIA

Volte à página 3 e leia o texto acerca da mudança que deve realizar ou das escolhas que deve fazer. Depois, baseando-se no que é sucesso para você e no conselho para si próprio, pense na direção que a sua história adotará a seguir. Agora, **reescreva o texto da página 3 de modo a contar como irá realizar esta transição e estas escolhas:**

EXPLORAR AS ATIVIDADES PROFISSIONAIS

Se deseja explorar atividades profissionais que lhe podem oferecer um contexto mais interessante para expressar as suas preferências, volte à página 4. Baseando-se no seu retrato-síntese da página 13, **olhe para as atividades profissionais que listou na página 4 e identifique aquelas que agora você vê como escolhas potenciais.** Se quiser ajuda para acrescentar atividades profissionais à sua lista, siga as instruções da página 18.

ATIVIDADES PROFISSIONAIS QUE ESTOU CONSIDERANDO NO MOMENTO:

EXPLORAR MAIS ATIVIDADES PROFISSIONAIS

Você é uma pessoa singular. Mas, ao mesmo tempo, a investigação revela-nos que “diz-me com quem andas, e te direi quem és”. Isto significa que provavelmente deseja estar com pessoas que são parecidas com você. De fato, os estudos mostram que uma pessoa provavelmente se assemelha mais a dois ou três grupos (Quadro 1) diferentes de pessoas e de locais.

Volte ao Quadro 1 e leia os seis tipos de ambientes de trabalho e os exemplos de revistas e de programas de televisão em cada um deles. A partir dos exemplos, indique abaixo as duas letras (R, I, A, S, E, ou C) que melhor descrevem cada uma das suas revistas ou programas de televisão:

Agora, se deseja explorar mais atividades profissionais, vá à O*NET *online*:

<http://www.onetonline.org/find/descriptor/browse/Interests/1>. Aí, poderá clicar na primeira letra que escreveu acima (R, I, A, S, E, ou C). Na página da Internet que aparece em seguida, poderá ampliar a lista, selecionando no menu a segunda letra mais interessante que escreveu acima. Irá também achar útil inverter a ordem das duas letras ou mesmo acrescentar à lista uma terceira letra de que goste.

A O*NET descreve e proporciona informação detalhada acerca das atividades profissionais que se ajustam ao seu código de interesses com duas letras. Se alguma das atividades profissionais que indicou na página 15 aparecer na lista O*NET, assinale. **Refira as atividades profissionais adicionais que pretende explorar a partir da lista da O*NET:**

Nota de rodapé

¹ Site em língua inglesa.

No contexto brasileiro, poderá encontrar outros sites com descrições de profissões, tais como:

- Classificação Brasileira de Ocupações: <http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/home.jsf>
- Guia do estudante Abril: <http://guiadoestudante.abril.com.br/>
- Universia: <http://www.universia.com.br/>
- Guia da Carreira: <http://www.guiadacarreira.com.br/>
- Profissão.Org: <http://www.profissao.org/>

PARTE III. REALIZAR A MINHA HISTÓRIA

Ao contar a sua história na Parte I e ao escutar a sua história na Parte II, você está agora pronto para preparar um plano detalhado para pôr a sua história em prática. O seu plano tem três partes que envolvem refletir sobre, contar e concretizar a sua história.

- A. **REFLITA** sobre a sua história de carreira para estabelecer objetivos para o próximo capítulo da sua vida/carreira. O objetivo que selecionar deverá ser algo que lhe permita atuar ou tornar real a sua história de carreira. Assim, escolha um objetivo que seja **alcançável** (você deve ter tempo, recursos e energia suficientes para atingi-lo), **credível** (você deve acreditar que pode atingi-lo), **concreto** (ele deve ser mensurável e específico), e **desejável** (você deve querer fazê-lo).

O meu objetivo ou objetivos atuais são:

- B. **CONTE** e fale sobre a sua história e as conclusões que retirou destes exercícios com pessoas que você valorize. Um passo seguinte para representar a sua história de carreira é partilhá-la com pessoas em quem confie. Os ouvintes poderão ser membros da família, amigos, mentores, orientadores de carreira ou professores. Quanto mais você conta a sua história, mais real e clara ela se torna para você e mais confiante você se sente em vivê-la.

Para tornar a minha história mais clara e real, irei contá-la e discuti-la com estas pessoas que valorizo:

- C. **CONCRETIZE** a sua história, agindo. Escreva dois a quatro objetivos específicos ou pequenos passos que irá tomar para se dirigir para os objetivos gerais que identificou. Para suscitar ideias ou passos a tomar, considere as seguintes possibilidades:

Para me comprometer com uma decisão provisória que tomei acerca dos meus planos de carreira, irei (verificar o que se aplica):

- Falar com alguém que trabalhe nas atividades profissionais em que estou interessado
- Ouvir alguém que trabalha na minha profissão de interesse
- Ler algo sobre a minha profissão de interesse
- Pesquisar na internet mais informação sobre esta profissão
- Observar pessoas trabalhando nesta profissão
- Outro _____

Para experimentar a profissão escolhida, irei (verificar o que se aplica):

Candidatar-me a oportunidades de trabalho

Estudar

Ser voluntário

Ser aprendiz/estagiário

Pesquisar

Outro _____

Para alcançar o meu objetivo ou objetivos irei agora:

**PARA MAIS INFORMAÇÕES E RECURSOS PARA UTILIZAR NO SEU
PLANEJAMENTO DE VIDA/CARREIRA, VISITE**

WWW.VOCOPHER.COM

ATIVIDADE DE PESQUISA E ORIENTAÇÃO
MINHA HISTÓRIA DE CARREIRA

INFORMAÇÃO SOBRE A PESQUISA E
CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Olá! Seja bem-vindo ao sistema de inscrição para a pesquisa e atividade de orientação profissional chamada Minha História de Carreira (MHC). Esta atividade é, ao mesmo tempo, uma pesquisa e uma oportunidade de refletir sobre suas possibilidades de carreira. Ela consiste em uma série de exercícios de reflexão guiada, com breves textos informativos e perguntas que estimulam a reflexão, e que acreditamos possa ser útil para você pensar suas escolhas e seu futuro profissional. Não há nenhuma interação com um orientador, nem pela Internet nem presencialmente. São apenas perguntas e exercícios *online* que você poderá responder no seu próprio ritmo e nos momentos em que você tiver tempo disponível, tudo através de um sistema *online*. No entanto, estamos interessados em avaliar se as tarefas do MHC de fato ajudam as pessoas, e por isso estamos propondo essa atividade como uma pesquisa. Antes de você decidir participar, queremos esclarecer a seguir alguns pontos importantes:

- a) Esta pesquisa faz parte da dissertação de mestrado de Thalita Soares Longarai de Souza e é coordenada pelo Prof. Marco A. P. Teixeira, do Instituto de Psicologia da UFRGS (Rua Ramiro Barcelos, 2600 sala 117, Bairro Santana, Porto Alegre, RS, telefone: 51 33085454). Se você tiver dúvidas em relação à pesquisa quiser comentar algum aspecto relacionado à mesma ou sinta necessidade de esclarecer outras questões pontuais pode contatar por e-mail os pesquisadores Thalita (ts2605@gmail.com) ou Marco (mapteixeira.psi@gmail.com).
- b) Para participar do estudo é necessário ter pelo menos 18 anos e estar com algum tipo de questão ou dúvida em relação à escolha de curso universitário.
- c) Todos os que quiserem participar poderão ter acesso à atividade *online*, mas alguns terão acesso imediato (logo após a inscrição) e outros irão esperar aproximadamente duas semanas para ter acesso ao material. Isso será feito para podermos comparar um grupo que realiza a atividade (formado pelos que tiverem acesso imediato) com outro que não realiza a atividade (formado pelos que ficarão em espera inicialmente).
- d) A seleção de quem irá ter acesso imediato ao material ou ficará em espera será realizada aleatoriamente a partir da inscrição. Você será comunicado após a inscrição se terá acesso imediato ou se ficará em espera.
- e) Todos os que participarem da pesquisa (seja no grupo de acesso imediato ou de espera) deverão responder a alguns questionários que servirão para avaliar se o MHC ajuda as pessoas a tomarem decisões sobre suas carreiras. Esses questionários serão aplicados *online* e incluem medidas relacionadas a carreira e características de personalidade.
- f) No caso do grupo que terá acesso imediato ao MHC, os questionários serão aplicados junto com a inscrição e novamente uma semana depois de terminada a atividade do MHC. No caso do grupo que ficará em espera, os questionários serão aplicados em três momentos: junto com a inscrição, duas semanas depois da primeira aplicação e uma terceira vez depois de terem tido acesso e realizado a atividade do MHC (a terceira aplicação ocorrerá uma semana depois que cada participante do grupo de espera finalizar a atividade).

- g) O grupo que estiver em espera terá acesso ao MHC em até três dias após terem concluído a segunda aplicação dos questionários.
- h) O preenchimento dos questionários da pesquisa toma cerca de 25 minutos. Já o preenchimento e as tarefas do caderno de atividades MHC podem ser realizados de uma vez só ou em partes, conforme a disponibilidade de cada participante, em um período de até duas semanas. No total, estimamos que as atividades do MHC tomem cerca de duas a três horas para serem realizadas.
- i) Todas as informações preenchidas nos questionários e no MHC são confidenciais e serão usados apenas para pesquisa, sem identificação pessoal dos participantes do estudo.
- j) Participando da pesquisa você estará contribuindo para a construção do conhecimento científico na área de orientação profissional, além de ter a possibilidade de refletir sobre suas escolhas profissionais. Espera-se que a intervenção oportunize maior autoconhecimento e ajude na tomada de decisões profissionais.
- k) Não são conhecidos riscos aos participantes da pesquisa. Porém, se a pesquisa despertar em você algum desconforto, solicite orientação por e-mail junto aos pesquisadores, que procurarão dar um encaminhamento a sua demanda.
- l) A participação na pesquisa é totalmente voluntária. Portanto, caso não queira participar, basta você não concordar e não proceder à inscrição. Você também é livre para deixar de participar do estudo e retirar seu consentimento a qualquer momento, sem qualquer prejuízo.
- m) Os resultados globais da pesquisa, sem nenhum tipo de identificação individual, serão divulgados posteriormente em algum periódico ou evento científico da área de psicologia. Se você tiver interesse em receber os resultados da pesquisa uma vez que ela seja concluída, por favor informe por e-mail os pesquisadores.
- n) As informações obtidas com os questionários e as atividades do MHC serão arquivadas sem identificação pessoal por pelo menos cinco anos junto ao banco de dados do pesquisador responsável na Universidade Federal do Rio Grande do Sul, ficando disponíveis para futuras análises
- o) Este documento foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (Rua Ramiro Barcelos, 2600, Bairro Santana, Porto Alegre, RS - fone 51 33085441, e-mail: cep-psico@ufrgs.br).

Ao concordar em participar desta pesquisa, declaro que sou maior de 18 anos e que fui informado sobre os objetivos e da justificativa da presente pesquisa, e estou de acordo em participar da mesma.

- () Sim, concordo em participar da pesquisa e estou de acordo com os termos acima.
- () Não, não quero participar da pesquisa.

Anexo C

FICHA DE INSCRIÇÃO

Nome:

Data de Nascimento:

Idade:

E-mail:

Celular:

Sexo: Feminino Masculino

Escolaridade do pai: Ensino Fundamental Completo (ou equivalente)
 Ensino Médio Completo (ou equivalente)
 Ensino Superior Completo (ou equivalente)
 Pós-Graduação Completa (ou equivalente)

Escolaridade da mãe: Ensino Fundamental Completo (ou equivalente)
 Ensino Médio Completo (ou equivalente)
 Ensino Superior Completo (ou equivalente)
 Pós-Graduação Completa (ou equivalente)

Assinale a alternativa que melhor descreve sua situação educacional:

- Estou cursando o ensino médio
 Concluí o ensino médio e não estou no ensino superior no momento
 Estou cursando um curso superior no momento

Você está fazendo cursinho preparatório para vestibular ou ENEM?

- Sim Não

Você pretende ingressar em um curso superior ou trocar de curso nos próximos 12 meses?

- Sim Não

Você tem dúvidas sobre qual curso superior escolher ou está em dúvida se fez uma escolha satisfatória para você?

- Sim Não

Você já fez Orientação Profissional alguma vez? Sim Não

Caso tenha respondido SIM na questão anterior, descreva como foi esta atividade:

Você já teve algum contato com a atividade que será realizada nesta pesquisa (Minha História de Carreira)?

- Sim Não

Alguém comentou com você sobre como é a atividade que será realizada nesta pesquisa (Minha História de Carreira)?

Sim Não

Como você acha que esta atividade pode ajudá-lo?

Anexo D

Escalas de Identidade de Carreira e Decisão de Carreira

Responda os itens abaixo marcando o número que melhor representa sua opinião

Considere

1 = A frase é totalmente falsa a meu respeito, não corresponde ao que eu penso, sinto ou ajo.

5 = A frase é totalmente verdadeira a meu respeito, corresponde perfeitamente ao que penso, sinto ou ajo.

1. Trabalhar na profissão que escolhi é muito importante para minha realização pessoal.	1 2 3 4 5
2. Eu me sinto comprometido e envolvido com a minha opção profissional.	1 2 3 4 5
3. Eu consigo me imaginar no futuro trabalhando na profissão que escolhi.	1 2 3 4 5
4. Eu me sinto satisfeito e tranquilo com minha opção profissional.	1 2 3 4 5
5. Eu não me sinto motivado com a carreira profissional que escolhi para mim.	1 2 3 4 5
6. Fico imaginando se outras profissões não estariam mais de acordo com meus interesses e valores.	1 2 3 4 5
7. Eu escolheria outra carreira profissional se pudesse voltar no tempo.	1 2 3 4 5
8. Tenho dúvidas se realmente quero seguir carreira na profissão que escolhi.	1 2 3 4 5
9. Eu considero que tenho um projeto profissional realista para mim.	1 2 3 4 5
10. Eu tenho clareza sobre quais são os meus objetivos profissionais.	1 2 3 4 5
11. Eu tenho metas definidas em relação à minha profissão e um plano para alcançá-las.	1 2 3 4 5
12. Eu tenho planos profissionais já bem estabelecidos.	1 2 3 4 5
13. Eu não estou seguro sobre qual caminho seguir dentro da minha profissão.	1 2 3 4 5
14. Tenho dificuldade em definir um plano profissional para mim.	1 2 3 4 5
15. Não sei muito bem o que fazer em termos profissionais depois que eu me formar.	1 2 3 4 5

Observação: os itens de 1 a 8 avaliam a identidade de carreira e os de 9 a 15 a decisão de carreira. Os itens 5, 6, 7, 8, 13, 14 e 15 têm um sentido invertido em relação à variável que pretendem avaliar, e por isso as respostas serão revertidas quanto do cômputo dos escores.

Anexo E

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

Anexo F

Escala de Autorreflexão e Insight (EAI)

Grant, Franklin, & Langford (2002)

Adaptada ao português brasileiro por DaSilveira, DeCastro e Gomes (2012)

Avalie o quanto cada item corresponde a uma característica sua, marcando o número que melhor representa a sua opinião, de acordo com a chave de respostas apresentada. Responda rapidamente, sem para muito tempo em cada questão, e não compare as respostas de uma questão com outra. Lembre-se: não existem respostas certas ou erradas, elas apenas refletem a sua opinião.

Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Neutro	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
0	1	2	3	4

1. Eu não penso muito frequentemente em meus pensamentos.	0	1	2	3	4
2. Eu realmente não estou interessado em analisar meu comportamento.	0	1	2	3	4
3. Eu normalmente estou ciente de meus pensamentos.	0	1	2	3	4
4. Eu frequentemente estou confuso sobre o modo como realmente me sinto sobre as coisas.	0	1	2	3	4
5. É importante para mim avaliar as coisas que faço.	0	1	2	3	4
6. Eu normalmente tenho uma idéia bem clara sobre por que tenho me comportado de uma certa maneira.	0	1	2	3	4
7. Eu sou muito interessado em examinar o que eu penso.	0	1	2	3	4
8. Eu raramente despendo tempo na reflexão sobre mim.	0	1	2	3	4
9. Frequentemente eu estou ciente de que estou tendo um sentimento, mas não sei bem o que é.	0	1	2	3	4
10. Eu frequentemente examino meus sentimentos.	0	1	2	3	4
11. Meu comportamento frequentemente me desafia.	0	1	2	3	4
12. É importante para mim tentar entender o que significam meus sentimentos.	0	1	2	3	4
13. Eu realmente não penso sobre o porquê eu me comporto da forma com que me comporto.	0	1	2	3	4
14. Pensar sobre meus pensamentos me deixa ainda mais confuso.	0	1	2	3	4
15. Eu definitivamente tenho uma necessidade em entender a forma como minha mente funciona.	0	1	2	3	4
16. Eu frequentemente reservo um tempo para refletir sobre meus pensamentos.	0	1	2	3	4
17. Frequentemente eu acho difícil compreender a forma com que me sinto sobre as coisas.	0	1	2	3	4
18. É importante para mim estar apto a entender como meus pensamentos surgem.	0	1	2	3	4
19. Eu frequentemente penso sobre como me sinto sobre as coisas	0	1	2	3	4

20. Eu normalmente sei por que me sinto da forma com que me sinto.	0	1	2	3	4
--	---	---	---	---	---

Itens de autorreflexão: 1*, 2*, 5, 7, 8*, 10, 12, 13*, 15, 16, 18, 19

Itens de insight: 3, 4*, 6, 9*, 11*, 14*, 17*, 20

* itens revertidos

Anexo G

Questionário de Sentido de Vida

(Steger, Frazier, Oishi, & Kaler, 2006, adaptada por Damásio & Koller, 2015)

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:

Totalment e falsa	Geralment e falsa	Um pouc o falsa	Nem falsa nem verdadeir a	Um pouco verdadeir a	Geralment e verdadeira	Totalment e verdadeira
1	2	3	4	5	6	7

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

ANEXO H

AVALIAÇÃO DO MINHA HISTÓRIA DE CARREIRA

Gostaríamos de saber sua opinião a respeito do MHC. Por favor, responda os itens abaixo marcando o número que melhor representa sua opinião.

Considere a seguinte escala para cada uma das afirmações abaixo:

Discordo totalmente	Discordo em parte	Não discordo nem concordo	Concordo em parte	Concordo totalmente
1	2	3	4	5

1. O Minha História de Carreira (MHC) colabora para refletir acerca das dúvidas em relação ao curso do Ensino Superior.	1	2	3	4	5
2. As questões MHC deixam claro o que deve ser feito em cada questão.	1	2	3	4	5
3. As instruções de cada bloco do MHC deixam claro o que deve ser feito em cada uma das partes.	1	2	3	4	5
4. O propósito da atividade fica claro com as instruções dadas na introdução do instrumento.	1	2	3	4	5
5. Não é possível entender o que deve ser feito no MHC sem as instruções dos pesquisadores.	1	2	3	4	5
6. O instrumento por si só me ajudou a tomar uma decisão.	1	2	3	4	5
7. Acho que são necessárias mais informações além do MHC para que eu consiga tomar uma decisão.	1	2	3	4	5
8. A forma como o MHC está organizado colabora para a reflexão acerca das minhas dúvidas	1	2	3	4	5
9. Escrever sobre os temas propostos me ajudou a visualizar melhor pontos importantes para tomar minha decisão.	1	2	3	4	5
10. Achei que a parte 1 (Contar a minha história) foi a mais importante na minha tomada de decisão.	1	2	3	4	5
11. Achei que a parte 2 (Ouvir a minha história) foi a mais importante na minha tomada de decisão.	1	2	3	4	5
12. Achei que a parte 3 (Realizar a minha história) foi a mais importante na minha tomada de decisão.	1	2	3	4	5
13. Não achei nenhuma parte mais importante que outra, todas foram importantes para minha tomada de decisão.	1	2	3	4	5
14. O instrumento é fácil de usar.	1	2	3	4	5
15. O instrumento é autoexplicativo.	1	2	3	4	5

16. O que você achou de fazer esta atividade pelo método *online*?

17. Como você se sentiu fazendo esta atividade individualmente? O que achou desta modalidade?

18. Qual a sua opinião a respeito da liberdade para fazer a atividade no ritmo que preferir?
Acha que o prazo de 14 dias para concluí-las é suficiente?

Parecer Consubstanciado do CEP

UFRGS - INSTITUTO DE
PSICOLOGIA DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Minha História de Carreira: avaliação dos efeitos de uma atividade de reflexão para decisão profissional

Pesquisador: Marco Antônio Pereira Teixeira

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 69993017.8.0000.5334

Instituição Proponente: Instituto de Psicologia - UFRGS

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.158.723

Apresentação do Projeto:

Os autores referem que: "Tomar decisões a respeito do futuro profissional, gerir uma carreira longo da vida e, mas que do isso, construir um sentido dessa trajetória são desafios da vida contemporânea. O campo da psicologia vocacional busca compreender como as pessoas fazem escolhas e desenvolvem suas carreiras, propondo diferentes tipos de intervenções e atividades que podem ajudar os indivíduos a atingir seus objetivos profissionais. Recentemente, no cenário internacional, foi desenvolvida uma ferramenta de reflexão sobre escolhas profissionais chamada Minha História de Carreira (MHC). O MHC é um caderno de atividades que busca promover autoconhecimento e facilitar as decisões sobre as escolhas profissionais, e foi desenvolvido com a possibilidade de ser autoaplicado. Algumas pesquisas mostram que ele é útil em processos de aconselhamento de carreira com auxílio de um orientador, mas não existem pesquisas investigando seus possíveis efeitos quando feita somente a autoaplicação. Além disso, há sugestões na literatura que ferramentas de orientação sejam oferecidas online, como forma de facilitar o acesso de usuários. Tendo em vista o exposto acima, o objetivo deste estudo é avaliar a eficácia do Minha História de Carreira como uma ferramenta de orientação de carreira, oferecida em formato online. Para tanto, pretende-se oferecer a atividade a pessoas com uma demanda de dúvida em relação à escolha de curso superior. Nesta pesquisa, o caderno de atividades será

Endereço: Rua Ramiro Barcelos, 2600
Bairro: Santa Cecília CEP: 91.035-003
UF: RS Município: PORTO ALEGRE
Telefone: (51)3308-5628 Fax: (51)3308-5628 E-mail: cep-peico@ufrgs.br

Continuação do Parecer: 2-158-723

adaptado para ser usado em um ambiente virtual de aprendizagem (Moodle). Espera-se que o envolvimento com a atividade do MHG, aqui chamada de Intervenção, produza efeitos positivos (incrementos) nas seguintes variáveis: decisão de carreira, identidade de carreira, adaptabilidade de carreira, autoreflexão, insight, e percepção de sentido de vida. Esta pesquisa possui um delineamento quase-experimental com um grupo experimental (submetido à intervenção) e um grupo controle (não submetido à intervenção), com medidas antes e depois da intervenção online. Intervenção, no contexto desta pesquisa, significa o envolvimento do participante na atividade Minha História de Carreira. A amostra deste estudo será composta por 40 participantes maiores de 18 anos que voluntariamente se inscreverem para realizar a intervenção - com demanda de indecisão a respeito de sua escolha de curso superior - e aceitarem participar da pesquisa aqui proposta. Metade da amostra (n=20) irá compor o grupo experimental e a outra metade (n=20) o grupo controle. A comparação entre os momentos pré e pós-teste, bem como entre os grupos experimental e controle, será feita preferencialmente através de uma MANOVA 2 x 2 (grupo x momento)."

Objetivo da Pesquisa:

O objetivo do estudo é avaliar a eficácia do Minha História de Carreira como uma ferramenta de orientação de carreira. Para tanto, os autores pretendem oferecer a atividade a pessoas com uma demanda de dúvida em relação à escolha de curso superior.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Na presente pesquisa os participantes estarão expostos ao risco mínimo. Os pesquisadores referem que: "Em caso de qualquer desconforto, os participantes serão orientados a contatar os pesquisadores para encaminhamento necessário".

A privacidade dos participantes e a confidencialidade dos dados é garantida pelos pesquisadores, informam no TCLE o tempo e o local onde os dados serão armazenados.

Quanto aos benefícios, os pesquisadores consideram que: Além de contribuírem para a produção de conhecimento científico, os participantes poderão se beneficiar da reflexão estimulada pela atividade online na qual vão se envolver, potencialmente reduzindo sua indecisão profissional.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa apresenta relevância científica e social. O objetivo do estudo é avaliar a eficácia do Minha História de Carreira como uma ferramenta de orientação de carreira. Para tanto, os autores

Endereço: Rua Ramiro Barcelos, 2600
Bairro: Santa Cecília CEP: 91.035-003
UF: RS Município: PORTO ALEGRE
Telefone: (51)3308-5698 Fax: (51)3308-5698 E-mail: cep-psico@ufrgs.br

Continuação do Parecer: 2-158.733

pretendem oferecer a atividade a pessoas com uma demanda de dúvida em relação à escolha de curso superior. Esperam que o envolvimento com a atividade do MHC, produza efeitos positivos (incrementos) nas seguintes variáveis: decisão de carreira, identidade de carreira, adaptabilidade de carreira, autoreflexão, insight, e percepção de sentido de vida.

Os participantes, deste estudo estarão expostos ao risco mínimo. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido contém todas as informações necessárias, em linguagem, objetiva, de fácil entendimento e esclarece os objetivos da pesquisa. O termo prevê procedimentos que assegurem a confidencialidade e a privacidade das participantes da pesquisa e explicita os possíveis desconfortos decorrentes da participação. Além disso, comprometem-se a fazer os encaminhamentos necessários caso ocorram situações adversas que produzam algum tipo de mal-estar nos participantes.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Esta pesquisa está de acordo com as Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisa envolvendo Seres Humanos (Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde).

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido contém todas as informações necessárias, em linguagem, objetiva, de fácil entendimento e esclarece os objetivos da pesquisa. O termo prevê procedimentos que assegurem a confidencialidade e a privacidade dos participantes da pesquisa e explicita os possíveis desconfortos decorrentes da participação. Além disso, compromete-se a fazer os encaminhamentos necessários caso ocorram situações adversas que produzam algum tipo de mal-estar nos participantes. TCLE faz referência ao local e ao tempo de armazenamento dos dados e endereço do CEP.

Recomendações:

Nenhuma.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Esta pesquisa está de acordo com as Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisa envolvendo Seres Humanos (Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde).

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_845989.pdf	20/06/2017 13:31:56		Aceito

Endereço: Rua Ramiro Barcelos, 2600
Bairro: Santa Cecília CEP: 91.035-003
UF: RS Município: PORTO ALEGRE
Telefone: (51)3308-5638 Fax: (51)3308-5638 E-mail: cep-peico@ufrgs.br

Continuação do Parecer: 2-150.723

adaptado para ser usado em um ambiente virtual de aprendizagem (Moodle). Espera-se que o envolvimento com a atividade do MHC, aqui chamada de Intervenção, produza efeitos positivos (incrementos) nas seguintes variáveis: decisão de carreira, identidade de carreira, adaptabilidade de carreira, autoreflexão, insight, e percepção de sentido de vida. Esta pesquisa possui um delineamento quase-experimental com um grupo experimental (submetido à intervenção) e um grupo controle (não submetido à intervenção), com medidas antes e depois da intervenção online. Intervenção, no contexto desta pesquisa, significa o envolvimento do participante na atividade Minha História de Carreira. A amostra deste estudo será composta por 40 participantes maiores de 18 anos que voluntariamente se inscreverem para realizar a intervenção - com demanda de indecisão a respeito de sua escolha de curso superior - e aceitarem participar da pesquisa aqui proposta. Metade da amostra (n=20) irá compor o grupo experimental e a outra metade (n=20) o grupo controle. A comparação entre os momentos pré e pós-teste, bem como entre os grupos experimental e controle, será feita preferencialmente através de uma MANOVA 2 x 2 (grupo x momento)."

Objetivo da Pesquisa:

O objetivo do estudo é avaliar a eficácia do Minha História de Carreira como uma ferramenta de orientação de carreira. Para tanto, os autores pretendem oferecer a atividade a pessoas com uma demanda de dúvida em relação à escolha de curso superior.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Na presente pesquisa os participantes estarão expostos ao risco mínimo. Os pesquisadores referem que: "Em caso de qualquer desconforto, os participantes serão orientados a contatar os pesquisadores para encaminhamento necessário".

A privacidade dos participantes e a confidencialidade dos dados é garantida pelos pesquisadores, informam no TGLE o tempo e o local onde os dados serão armazenados.

Quanto aos benefícios, os pesquisadores consideram que: Além de contribuírem para a produção de conhecimento científico, os participantes poderão se beneficiar da reflexão estimulada pela atividade online na qual vão se envolver, potencialmente reduzindo sua indecisão profissional.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa apresenta relevância científica e social. O objetivo do estudo é avaliar a eficácia do Minha História de Carreira como uma ferramenta de orientação de carreira. Para tanto, os autores

Endereço: Rua Ramiro Barcelos, 2500
Bairro: Santa Cecília CEP: 91.035-003
UF: RS Município: PORTO ALEGRE
Telefone: (51)3308-5698 Fax: (51)3308-5698 E-mail: oep-psico@ufrgs.br