

Gestão pessoal da carreira no Ensino Superior

Personal career management in higher education

Maria Céu Taveira; Joana Carneiro Pinto

Universidade do Minho (UM), Minho, Portugal

[Endereço para correspondência](#)

RESUMO

O presente artigo visa à apresentação de cinco estudos de caso clínicos, relativos à aplicação de um programa de intervenção psicológica, destinado a apoiar bolsheiros de investigação a planear os próximos objectivos de carreira e a lidar com questões de transição para o mercado de trabalho. Apresentam-se e discutem-se os resultados referentes à avaliação do processo de aconselhamento, por meio da Grelha para a Avaliação das Sessões (GAS, adapt. por TAVEIRA, 2003) (HILL; SPIEGEL; TICHENOR, 1988), bem como os resultados da avaliação dos efeitos da intervenção no processo de exploração e de definição de objectivos valorizados de carreira, pelos participantes, pelo uso da Escala de Exploração Vocacional (EEV, adapt. por TAVEIRA, 1997) (STUMPF; COLARELLI; HARTMAN, 1983;) e do Inventário de Preocupações da Carreira (IPC, adapt. por DUARTE, 1997) (SUPER; THOMPSON; LINDEMAN, 1985;), respectivamente. Retiram-se implicações para futuras investigações no âmbito da avaliação do processo e dos resultados da consulta psicológica vocacional.

Palavras-chave: Intervenção psicológica; Carreira; Bolsheiros de investigação; Estudo de casos clínicos.

ABSTRACT

This article presents five single case-studies, concerning the implementation of a psychological intervention program, designed to support granted doctoral students to plan their next career goals and to deal with transition to the labor-market issues. We present and discuss the results of the assessment of the counseling process through the use of the Client Reaction System (CRS) (HILL; SPIEGEL; TICHENOR, 1988; GAS, adapt. by TAVEIRA, 2003), and also of the impact of the intervention in the career exploration process and in the definition of valued career goals by the participants, as assessed by the Career Exploration Survey (CES) (STUMPF; COLARELLI; HARTMAN, 1983; EEV, adapt. by TAVEIRA, 1997) and by the Adult Career Concerns Inventory (ACCI) (SUPER; THOMPSON; LINDEMAN, 1985; IPC, adapt. by DUARTE, 1997), respectively. Main implications of the study results for career counseling research and practice are discussed.

Keywords: Psychological intervention; Career; Research grant holders; Case-study.

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos vinte anos, a literatura no âmbito da orientação e desenvolvimento da carreira proliferou significativamente (BROWN; LENT, 2008). Tal aumento não foi acompanhado de um interesse dos teóricos pela avaliação conjunta do processo e dos resultados das intervenções de carreira¹(FRETZ, 1981; HOLLAND; MAGOON; SPOKANE, 1981; KIRSCHNER; HOFFMAN; HILL, 1994; ROUNDS; TINSLEY, 1984). Na realidade, apesar do surgimento, na década de 1980, de vários trabalhos alertando para a necessidade de se estudarem os mecanismos responsáveis pela mudança dos clientes no processo de aconselhamento de carreira (OLIVER; SPOKANE, 1988; ROUNDS; TINSLEY, 1984), a investigação começou por analisar esta questão, indirectamente, avaliando a mudança comportamental nas condições de presença e ausência de intervenção vocacional. Ou ainda, comparando a mudança comportamental em várias modalidades de intervenção vocacional, como o aconselhamento psicológico, os sistemas de orientação auto-administrados de papel e lápis ou os sistemas de informação e de orientação baseados no computador (BROWN; KRANE, 2000; HOLLAND; MAGOON; SPOKANE, 1981; OLIVER; SPOKANE, 1988; ROUNDS; TINSLEY, 1984; SPOKANE; OLIVER, 1983). As revisões de estudos metanalíticos neste âmbito permitem concluir que a intervenção vocacional é eficaz, com os clientes a exceder o grupo de controlo em 62%, em resultados relacionados com a escolha de opções de carreira (e.g., satisfação com a escolha, certeza) ou com a maturidade vocacional, entre outros, evidenciando também que a modalidade de aconselhamento vocacional é uma das mais eficazes e eficientes da intervenção vocacional (BROWN; KRANE, 2000; FARIA, 2008; FARIA; TAVEIRA, 2006).

A avaliação das intervenções de carreira pode ser definida, segundo Patton (1997), como a recolha sistemática de informação acerca das actividades, características e resultados das intervenções, para efectuar julgamentos sobre o aconselhamento, melhorar a sua eficácia, e informar a respeito de modificações futuras desejáveis. De acordo com essa definição, compreendemos que a avaliação das intervenções não se resume a uma mera reunião de dados (GERSTEIN; AMOS, 1986), ou a uma única avaliação de um processo de intervenção (WAMPOLD; LICHTENBERG; WHALER, 2002). Com efeito, tal avaliação só se constitui como uma ferramenta útil se os seus resultados forem avaliados de modo sistemático e utilizados de modo significativo, devendo ser "sempre levada a cabo com referência a alguma acção intencional que é desenvolvida para influenciar uma ou mais pessoas, mudar relações pessoais e sociais ou alterar situações materiais" (REICKEN, 1977, p. 394 apud SPOKANE, 1991, p. 211).

Apesar da importância atribuída, na literatura vocacional, à avaliação das intervenções de carreira, só muito raramente se regista o envolvimento dos psicólogos em uma avaliação sistemática do seu trabalho (SCHMIDT, 1996). Esta situação tem sido associada a factores como a incompreensão da relação existente entre investigação e prática (PAISLEY; HAYES, 1997); o desconhecimento ou a ausência de treino dos profissionais em metodologias de investigação adequadas (LEWIS, 1983; PAISLEY; HAYES, 1997); os constrangimentos de tempo e preocupações com eventuais resultados negativos (LEWIS, 1983; LOMBANA, 1985) ou mesmo desfavoráveis a determinada motivação política (LUSKY; HAYES, 2001); a crença de que sendo a intervenção vocacional quase sempre efetiva não é necessário validar sistematicamente a sua eficácia (FARIA, 2008).

Apesar dessas barreiras, a literatura vocacional é unânime em considerar a avaliação das intervenções de carreira uma prática recomendada, que deve ocorrer com regularidade (GERSTEIN; AMOS, 1986) e intencionalidade, quer no que respeita aos seus aspectos mais processuais, quer aos seus resultados. A esse propósito, e como teremos oportunidade de compreender melhor ao longo deste artigo, nem sempre a distinção entre processo e resultados é assim tão clara, já que se trata de componentes intrinsecamente ligados, e também porque algumas variáveis como a satisfação e a motivação do cliente, a aliança terapêutica são tratadas, na investigação, ora como variáveis do processo, ora como resultados (HILL; CORBETT, 1993; WHISTON; RAHARDJA, 2008).

O processo de intervenção de carreira, no caso da modalidade de aconselhamento, refere-se, tipicamente, ao que acontece nas sessões de ajuda especializada, ou seja, aos sentimentos, pensamentos e comportamentos abertos e encobertos do psicólogo e do cliente, bem como à interacção que entre eles tem lugar (HILL; CORBETT, 1993; SWANSON, 1995; FARIA; TAVEIRA, 2007). Partindo do pressuposto que a maioria dos clientes parece beneficiar quando certos elementos específicos estão presentes nas intervenções de carreira (como a experiência afectiva, o *insight* cognitivo, os exercícios escritos, a interpretação e o *feedback* individualizado), é importante que os psicólogos estudem o

processo de aconselhamento, para aumentarem o seu entendimento acerca do que está na base de tais resultados positivos. Apesar do conhecimento acumulado ao longo dos últimos trinta anos sobre os elementos críticos das intervenções de carreira (BROWN; KRANE, 2000) e sobre a natureza do processo do aconselhamento no domínio (CLAIBORN; LICHTENBERG, 1989; ELLIOT, 1985; HEATHERINGTON, 1988; HEPPNER; ROSENBERG; HEDGESPETH, 1992; HILL, 1990; TRACEY, 1985; WAMPOLD; KIM, 1989), trata-se de uma linha de investigação menos intensiva e sistemática do que o que se justificaria, dada a sua importância no conjunto da intervenção psicológica (SPOKANE, 2004).

Por seu turno, a avaliação de resultados do aconselhamento de carreira coloca o seu foco nos efeitos da intervenção (BROWN; LENT, 2005). Consiste em conhecimentos, competências e atitudes registadas nos clientes, e pode incluir, por exemplo, maior satisfação com a opção de carreira escolhida, mais harmonia entre as responsabilidades no trabalho, na família e no lazer, ou ainda, o aumento do desempenho na escola ou no emprego. Os resultados da intervenção de carreira podem ser medidos em termos de efeitos imediatos (a resposta do cliente a uma acção específica de um profissional), efeitos intermédios (mudança que ocorre como resultado de uma sessão de aconselhamento de carreira) ou efeitos distais (mudança que ocorre como resultado de um processo de intervenção mais longo) (HEPPNER; HEPPNER, 2003).

Nas últimas duas décadas uma série de cinco estudos de metanálise permite-nos concluir a eficácia das intervenções de carreira, em especial, no que respeita o aconselhamento psicológico (FARIA, 2008). Ainda assim, os autores têm concluído que a atenção dada aos resultados da intervenção está a diminuir (WHISTON; BRECHEISEN; STEPHENS, 2003). É importante, pois, conduzir investigações que estudem em simultâneo o processo e os resultados da intervenção, para melhor se compreender e prever as variáveis que permitem explicar os resultados positivos do aconselhamento de carreira.

No sentido de responder a esse repto, apresenta-se um estudo que procura descrever e avaliar o processo e os resultados de um programa de aconselhamento de carreira em grupo, destinado a promover as competências de gestão pessoal da carreira de adultos diplomados, bolsiros de investigação² ligados ao Ensino Superior (TAVEIRA et al., 2007). As medidas do processo da intervenção incidem sobre a avaliação da natureza das reacções cognitivo-motivacionais dos clientes à interacção desencadeada nas sessões de aconselhamento (HILL; SPIEGEL; TICHENOR, 1988; TAVEIRA, 2003), enquanto as medidas de resultados da intervenção compreendem a avaliação de eventuais mudanças na qualidade do processo de exploração (STUMPF; COLARELLI; HARTMAN, 1983; TAVEIRA, 1999) e no tipo de preocupações (SUPER, 1990) de carreira dos participantes, antes e após a intervenção. Mais especificamente, e tendo em conta as vantagens da metodologia de estudo de casos clínicos (MONTERO; LEON, 2002, 2005), propomo-nos descrever e discutir a avaliação do processo e dos resultados do aconselhamento psicológico levado a cabo no Seminário de Gestão Pessoal da Carreira, em cinco grupos distintos de clientes.

2 METODOLOGIA

2.1 PARTICIPANTES

O grupo de participantes do estudo inclui um total de vinte e dois diplomados do Ensino Superior, actualmente bolsiros de investigação, de ambos os sexos (13 mulheres, representando 59,1% e 9 homens, representando 40,9%), com média de idades de 26,59 anos, tendo o sujeito mais novo 22 anos e o mais velho 35 anos (DPidade=3.29). Trata-se de um conjunto de clientes reais, inscritos voluntariamente na unidade de Consulta Psicológica Vocacional de uma instituição universitária, com um pedido de apoio no planeamento e gestão da sua carreira. Neste grupo, a média de tempo de trabalho na instituição como bolsiros de investigação vai de 1 a 72 meses (M=16,27meses; DP=18,15 meses). Os participantes desenvolvem os seus projectos de investigação ou de doutoramento em uma universidade pública do noroeste de Portugal, nas áreas de Engenharia (n=13), Psicologia (n=7), Biologia (n=1) e Geografia e Planeamento (n=1). Destes, 8 (36,4%) terminam o seu contrato de trabalho no prazo de um ano. Estes sujeitos frequentaram o Seminário de Gestão Pessoal da Carreira para Bolsiros de Investigação (GPCB), (TAVEIRA et al., 2007), um programa de aconselhamento de carreira que pretende responder a necessidades específicas de desenvolvimento da carreira dos bolsiros de investigação, cujos objectivos e estratégias gerais de intervenção se apresentam na Tabela 1.

2.2 INSTRUMENTOS

Para a avaliação do processo da intervenção psicológica em grupo utilizou-se a Grelha para a Avaliação das Sessões (GAS), que permite a auto-avaliação de um total de 21 reacções cognitivo-motivacionais ao processo de aconselhamento, 14 das quais são de tonalidade positiva: compreensão, apoio, confiança, bem-estar, diminuição de pensamentos/comportamentos negativos, autoconceito, clareza, reconhecimento de sentimentos, responsabilidade, envolvimento, alteração de perspectivas, educação, alteração de comportamentos, e mudança; e 7 das quais são de tonalidade negativa: medo, agravamento da situação, bloqueio, desorientação, confusão, incompreensão e falta de reacção.

A avaliação dos resultados da intervenção baseou-se no uso da Escala de Exploração Vocacional (EEV) e do Inventário de Preocupações de Carreira (IPC). A EEV é uma escala destinada à investigação, que permite avaliar o constructo da exploração vocacional a partir de um modelo multidimensional complexo, cuja robustez foi testada em adolescentes e jovens adultos, em um estudo factorial confirmatório realizado por Taveira (1997). Trata-se de uma escala constituída por um conjunto de 54 itens, 53 dos quais com formato de resposta tipo Likert, com 5 categorias, nos itens 1 a 43, e 7 categorias nos itens 44 a 53 (em que 1 significa "muito pouca" ou "tensão mínima" e 5 ou 7 significam "muitíssima" ou "muita tensão"). O item 54, de resposta aberta, permite aos sujeitos indicar o número de domínios de carreira explorados. A EEV avalia doze dimensões da exploração, agrupadas em três componentes (TAVEIRA, 1997): ¹ as Crenças de Exploração, que incluem crenças relacionadas com o (1) Estatuto de Emprego, (2) a Certeza dos Resultados da Exploração, (3) a Instrumentalidade da Exploração Interna, (4) a Instrumentalidade da Exploração Externa, e a (5) Importância de obter a Posição Preferida; ² os Comportamentos de Exploração, que incluem as dimensões de (6) Exploração orientada para o Meio, (7) a Exploração orientada para Si Próprio, (8) a Exploração Sistemática-Intencional, e (9) a Quantidade de Informação; e, ³ as Reacções à Exploração, que incluem as dimensões de (10) Satisfação com a Informação, (11) Stress na Exploração e (12) Stress na Tomada de Decisão. É possível obter um valor total para cada dimensão de exploração, adicionando os valores das respostas aos itens correspondentes a cada uma das subescalas.

Por sua vez, o Inventário de Preocupações de Carreira (IPC) é um questionário com um conjunto de 61 itens, 60 dos quais com formato de resposta tipo Likert, em uma escala com cinco categorias de resposta, em que 1 significa "não preocupa" e 5 significa "preocupa muito". Estes itens estão organizados em grupos de 15, correspondendo cada grupo às fases de Exploração (itens 1 a 15), Estabelecimento (itens 16 a 30), Manutenção (itens 31 a 45) e Declínio (itens 46 a 60) da carreira, de acordo com o sugerido no modelo de desenvolvimento da carreira de Donald Super (SUPER; THOMPSON; LINDEMAN, 1985, p. 13; SUPER, 1990). Dentro de cada grupo ou fase, os quinze itens distribuem-se ainda em três subgrupos de cinco itens cada, relativos às subfases do desenvolvimento vocacional descritas pelo modelo: (i) Cristalizar, Especificar, Implementar (Exploração); (ii) Estabilizar, Consolidar, Promover (Estabelecimento); (iii) Manter, Actualizar, Inovar (Manutenção); (iv) Desacelerar, Planear a Reforma e Reforma (Declínio) (DUARTE, 1999). O item 61 apresenta diferentes situações de mudança de carreira, relativamente às quais os sujeitos devem seleccionar a que melhor descreve a sua actual situação. É possível obter um valor total para cada fase e subfase da carreira, adicionando os valores das respostas aos itens correspondentes a cada uma delas.

Tabela 1: Estrutura e conteúdos do Seminário de Gestão Pessoal da Carreira (continua)

| Sessão | Objectivos | Competências visadas | Exemplos de actividades |
|--|---|--|--|
| Sessão 0: Iniciar | <ul style="list-style-type: none"> - Acolhimento e envolvimento inicial - Estabelecimento de uma relação de ajuda colaborativa - Administração das medidas de pré-teste - Exploração de expectativas e mitos face à intervenção e ao papel da/o psicóloga/o - Sensibilização e exploração inicial do processo de Gestão Pessoal da Carreira - Apresentação dos temas, objectivos e estrutura geral do programa - Definição das regras de funcionamento do grupo e contrato de intervenção - Avaliação da sessão e finalização | <ul style="list-style-type: none"> - Relacionamento interpessoal: desenvolvimento de confiança e empatia pelos outros - Comunicação: capacidade de desenvolver o diálogo e a comunicação com pessoas que mal se conhece - Identificação e expressão de sentimentos, expectativas e crenças - Partilha de informação pessoal - Desenvolvimento de sentimentos de coesão | <p>“A minha inscrição no Seminário de Gestão Pessoal da Carreira para Bolseiros: motivações e receios”</p> |
| Sessão 1: Percurso de Carreira | <ul style="list-style-type: none"> - Reflexão intersessões - Exploração pessoal da história de vida e início do balanço das competências pessoais e de adaptabilidade na carreira - O trabalho de doutoramento ou investigação no contexto mais amplo da história de carreira/vida - Orientação para objectivos de carreira a curto, médio e longo prazo - Avaliação da sessão e finalização | <ul style="list-style-type: none"> - (Re)construção da identidade e imagem sobre si e o mundo - Consciência do papel da temporalidade na carreira: relação entre passado, presente e futuro na sua carreira - Reconhecimento de redes de suporte social e consciência da influência de outros significativos na sua carreira/vida - Distinção entre desejos, aspirações e objectivos de carreira - Definição de cadeias de objectivos de carreira e activação de comportamentos orientados por objectivos | <p>“Linha da Vida”</p> |
| Sessão 2: Reconhecimento e Validação de Competências de Carreira | <ul style="list-style-type: none"> - Reflexão intersessões - Desenvolvimento da auto-observação e autoconsciência no âmbito da gestão pessoal da carreira: a realização e o desenvolvimento de aspirações, competências e interesses adquiridos pelos participantes ao longo da vida - Estilo de vida desejado e objectivos pessoais de carreira a curto, médio e longo prazo: o papel da auto-regulação na carreira - Avaliação da sessão e finalização | <ul style="list-style-type: none"> - Preocupação e controle sobre a carreira - Realismo vocacional - Exploração orientada para o Self e para o Meio - Autodeterminação e auto-regulação na carreira - <i>Empowerment</i> pessoal | <p>“O meu retrato”</p> |
| Sessão 3: Estabelecimento de um Projecto de Vida | <ul style="list-style-type: none"> - Reflexão intersessões - Manter e desenvolver a sua visão positiva sobre o futuro - Apoio à concepção de projectos de futuro: exploração de informação, simulação da execução de planos de acção de carreira, recursos e obstáculos - Apoio à conciliação de objectivos de vida pessoais, sociais, educativos e profissionais e à construção de uma visão positiva sobre o futuro - Conclusões sobre esse processo - Avaliação da sessão e finalização | <ul style="list-style-type: none"> - Orientação para o futuro e planeamento - Produção fantástica, criatividade e imaginação - Desenvolvimento de uma visão positiva do futuro | <p>“Mudo de Vida”</p> |
| Sessão 4: Gestão Pessoal do Projecto de Vida | <ul style="list-style-type: none"> - Reflexão intersessões - Apoio à concepção de projectos de futuro: aprofundamento do processo de criação da própria empresa e da exploração de abordagens na procura de emprego - Simulação de uma entrevista de emprego - Conclusão acerca do processo de exploração vocacional - Avaliação da sessão e finalização | <ul style="list-style-type: none"> - Compreensão de todo o processo que envolve a criação de uma empresa - Competências para a procura de emprego (ex: confiança, espírito de iniciativa, procura e processamento de informação pessoal e do meio) - Redução da ansiedade associada à candidatura a um emprego - Desenvolvimento de competências de <i>marketing</i> de si próprio/a | <p>“Passos para a criação da própria empresa”</p> <p>“Abordagens à procura de emprego”</p> |
| Sessão 5: Finalizar | <ul style="list-style-type: none"> - Reflexão intersessões - Manutenção e desenvolvimento de uma visão positiva do futuro - Consolidação e generalização das | <ul style="list-style-type: none"> - Consolidação e generalização dos conhecimentos, competências e aprendizagens desenvolvidos no âmbito do Seminário para outras situações de vida | <p>“Linha da Vida Futura”</p> |

| | | |
|--|---------------------------------------|--|
| aprendizagens realizadas ao longo do processo de intervenção - Avaliação do processo de intervenção - Administração das medidas de pós-teste - Finalização do processo de intervenção | - Desenvolvimento do espírito crítico | |
|--|---------------------------------------|--|

Fonte: TAVEIRA ET AL. (2007)

2.3 PROCEDIMENTO E ANÁLISES

A administração do Seminário de GPCB (TAVEIRA et al., 2007) foi realizada em pequeno grupo (4 a 5 participantes) ao longo de três momentos principais, entre janeiro e junho de 2008, a saber: (i) uma sessão de pré-teste; (ii) quatro sessões de 120 minutos cada, com periodicidade semanal, com vista a apoiar os participantes na análise da sua trajectória pessoal de carreira, no balanço e conhecimento de competências, na concepção de objectivos de curto, médio e longo prazos, no teste de hipóteses e na suscitação do empreendedorismo face à própria carreira; e (iii) uma sessão de pós-teste. Mais especificamente, o programa em causa visa a ajudar os bolseiros de investigação a desenvolver uma visão positiva sobre a sua carreira, a determinar objectivos futuros para a sua vida académica e profissional e a ensaiar, de modo protegido, a execução de tais objectivos, a partir de um plano integrado e reflectido de acção. Visa, ainda, a criar oportunidades para os estudantes aumentarem o autoconhecimento, a capacidade de planeamento e decisão pessoal sobre a carreira, bem como o conhecimento das oportunidades de formação avançada e de obtenção e criação de emprego, em domínios de actividade preferidos (Tabela 1). Na avaliação da intervenção, a medida para análise do sistema de reacções à intervenção do psicólogo foi aplicada em duas sessões, em uma fase inicial (sessão 2) e em outra mais avançada (sessão 5) do processo, com o devido consentimento informado dos participantes. As medidas da exploração e preocupações de carreira foram aplicadas imediatamente antes e após o processo de intervenção psicológica, nas sessões de pré- e pós-teste. Os dados foram processados no software estatístico SPSS (Statistical Program for Social Sciences para Windows - versão 15.0), tendo sido efectuadas análises de estatística descritiva, análises de distribuições de frequências para a caracterização sociodemográfica dos participantes, bem como análises de estatística não paramétrica (teste de Wilcoxon e teste Cochran'Q) para a avaliação de diferenças intragrupo, entre os momentos pré e pós-intervenção.

3 RESULTADOS

Na Tabela 2, apresentam-se os resultados dos testes não-paramétricos de Cochran'Q e de Wilcoxon, para a amostra total e para cada um dos cinco casos de grupo da intervenção. A leitura da Tabela 2 evidencia que os participantes avaliaram positivamente o aconselhamento psicológico levado a cabo pelos profissionais de orientação, quer em uma fase inicial, quer em uma mais avançada do processo. Das catorze reacções positivas registadas, a compreensão, o apoio, o autoconceito, a confiança, a clareza, a educação, a mudança e o bem-estar foram as mais frequentes ao longo de toda a intervenção. Contudo, somente na reacção de envolvimento registam-se diferenças estatisticamente significativas na sua proporção ($p < .05$), entre as sessões. Nas reacções de educação ($p = .06$) e pensamentos/comportamentos negativos ($p = .08$), registam-se apenas diferenças marginalmente significativas ($.05 < p > .10$). Deve-se notar ainda que, na segunda avaliação do processo, os grupos 1 e 3 registam um número mais elevado de reacções ao processo de intervenção, enquanto os grupos 2 e 4 mantêm um padrão semelhante de reacções. Finalmente, o grupo 5 não registou qualquer aumento de reacções ao processo de intervenção.

Tabela 2: reacções ao processo de aconselhamento vocacional: estatística descritiva e nível de significância das reacções positivas dos participantes (n=22)

| Reacções do cliente | Sessões | Freq. Grupo 1 (n=4) | Freq. Grupo 2 (n=5) | Freq. Grupo 3 (n=4) | Freq. Grupo 4 (n=4) | Freq. Grupo 5 (n=5) | Total | Df | Cochran'Q | Sig. |
|--|---------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|-------|----|-------------------|------|
| Compreensão | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 1 | .33 ^a | .56 |
| | 5 | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | | | |
| | Total | 3 | 8 | 8 | 8 | 8 | 35 | | | |
| Apoio | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 14 | 1 | .67 ^b | .41 |
| | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 | | | |
| | Total | 6 | 6 | 4 | 7 | 7 | 30 | | | |
| Confiança | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 13 | 1 | .67 ^a | .41 |
| | 5 | 0 | 2 | 4 | 2 | 3 | 15 | | | |
| | Total | 3 | 4 | 7 | 6 | 4 | 28 | | | |
| Bem-estar | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 13 | 1 | 2.27 ^b | .13 |
| | 5 | 2 | 2 | 1 | 0 | 3 | 8 | | | |
| | Total | 3 | 4 | 5 | 3 | 6 | 21 | | | |
| Consciência dos Pensamentos/ Comportamentos Negativos | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 7 | 1 | 3.00 ^a | .08 |
| | 5 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 10 | | | |
| | Total | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 17 | | | |
| Autoconceito | 2 | 3 | 4 | 0 | 4 | 4 | 15 | 1 | .00 ^a | 1.00 |
| | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 15 | | | |
| | Total | 5 | 7 | 2 | 8 | 8 | 30 | | | |
| Clareza Cognitiva | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 13 | 1 | 1.60 ^a | .21 |
| | 5 | 0 | 4 | 2 | 3 | 4 | 13 | | | |
| | Total | 1 | 6 | 4 | 7 | 8 | 26 | | | |
| Reconhecimento de Sentimentos | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 | 7 | 1 | .20 ^a | .66 |
| | 5 | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 | | | |
| | Total | 0 | 2 | 2 | 3 | 6 | 13 | | | |
| Responsabilidade | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2.00 ^a | .16 |
| | 5 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 6 | | | |
| | Total | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 11 | | | |
| Envolvimento no Processo | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 7 | 1 | 4.00 ^a | .05 |
| | 5 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 3 | | | |
| | Total | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | | | |
| Alteração de Perspectivas | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 8 | 1 | .67 ^b | .41 |
| | 5 | 2 | 1 | 0 | 3 | 0 | 6 | | | |
| | Total | 3 | 3 | 1 | 5 | 2 | 14 | | | |
| Educação - conhecimentos e informação importantes | 2 | 2 | 2 | 0 | 1 | 5 | 10 | 1 | 3.57 ^b | .06 |
| | 5 | 3 | 4 | 2 | 1 | 5 | 15 | | | |
| | Total | 5 | 6 | 2 | 2 | 10 | 25 | | | |
| Alteração de Comportamentos | 2 | 0 | 1 | 0 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1.60 ^b | .21 |
| | 5 | 2 | 4 | 0 | 0 | 2 | 8 | | | |
| | Total | 2 | 5 | 0 | 2 | 3 | 12 | | | |
| Mudança | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 11 | 1 | .00 ^a | 1.00 |
| | 5 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 11 | | | |
| | Total | 3 | 6 | 5 | 3 | 5 | 22 | | | |

Nota - a. O valor 1 é considerado sucesso; b. O valor 0 é considerado sucesso; $p < .05$

Na Tabela 3, apresentam-se os resultados da estatística descritiva das medidas de exploração vocacional e de preocupações de carreira dos participantes, nos momentos de pré- e pós-teste. No momento de pré-teste, registam-se valores acima do ponto médio em cinco subescalas de exploração vocacional: a instrumentalidade interna (probabilidade da exploração de si próprio/a concorrer para atingir objectivos vocacionais), a instrumentalidade externa (probabilidade da exploração do mundo profissional concorrer para atingir objectivos vocacionais), a quantidade de informação (quantidade de informação adquirida

sobre profissões, empregos, organizações e sobre si próprio/a), a satisfação com a informação (satisfação sentida com a informação obtida sobre profissões, empregos e organizações mais relacionadas com os seus interesses, capacidades e necessidades) e a importância de obter a posição preferida (grau de importância atribuído à realização da preferência vocacional). No que concerne aos resultados após a intervenção, verificaram-se valores acima da média nas mesmas dimensões de exploração e, ainda, na exploração de si próprio (grau de exploração pessoal e de retrospectiva realizada nos últimos 3 meses), na exploração do meio (grau de exploração do mundo profissional realizada nos últimos 3 meses) e no estatuto do emprego (até que ponto parecem ser favoráveis as possibilidades de emprego na área preferida). Os valores do pós-teste são superiores aos do pré-teste para todas as subescalas da EEV, registando-se as maiores diferenças nas subescalas de instrumentalidade interna e de exploração de si próprio.

Relativamente às medidas de preocupações na carreira e, para o pré-teste, confirmam-se valores acima do ponto médio em todas as subescalas, excepto nas de Declínio, ou seja, nas subfases desacelerar (eventual necessidade de reduzir o papel de trabalhador), planear a reforma (preocupação consequente do desejo de retirar-se da actividade profissional que exerce) e reforma (passagem para a reforma, ou seja, diminuição da importância atribuída ao papel de trabalhador em detrimento de outros papéis de vida). No que respeita aos valores do pós-teste, mantém-se o mesmo padrão de resultados, excepto para a subescala cristalizar (reconhecimento de campos e níveis profissionais almejados), que passa a apresentar valores inferiores ao ponto médio. Contrariamente ao que se regista para a EEV, os resultados obtidos para o IPC, no pós-teste, revelaram-se mais elevados apenas em uma dimensão. Com efeito, apenas a subescala planear a reforma registou valores mais elevados no pós-teste, com todas as restantes a registar uma diminuição dos valores médios, após a intervenção.

Tabela 3: Exploração vocacional e preocupações de carreira na amostra total: estatísticas descritivas para o pré- e o pós-teste (N=22)

| Questionário | Escalas | Subescalas | Ponto Médio | Pré-teste | | Pós-teste | |
|---------------------------------|---|--|-------------|-----------|-------|-----------|-------|
| | | | | Média | DP | Média | DP |
| Escala de Exploração Vocacional | Crenças de Exploração Vocacional | Estatuto do emprego (EE) | 9 | 7.82 | 2.79 | 9.77 | 1.77 |
| | | Certeza nos resultados da exploração (CR) | 9 | 7.09 | 2.69 | 8.36 | 2.06 |
| | | Instrumentalidade Externa (IE) | 12 | 14.86 | 3.34 | 16.00 | 2.99 |
| | | Instrumentalidade Interna (II) | 30 | 35.86 | 5.41 | 42.32 | 5.64 |
| | | Importância de obter a posição preferida (IMP) | 9 | 9.36 | 2.01 | 10.00 | 2.05 |
| | Comportamentos de Exploração Vocacional | Exploração do meio (EM) | 12 | 11.23 | 3.44 | 13.77 | 2.27 |
| | | Exploração de si próprio (ESP) | 15 | 14.05 | 3.79 | 18.86 | 2.61 |
| | | Exploração sistemático-intencional (ESI) | 6 | 5.00 | 2.07 | 5.59 | 1.71 |
| | | Quantidade de informação (QI) | 9 | 9.93 | 1.19 | 10.91 | 1.63 |
| | Reacções de Exploração Vocacional | Satisfação com a informação (SI) | 9 | 9.55 | 1.77 | 10.59 | 1.62 |
| | | Stress na exploração (SE) | 16 | 12.09 | 3.79 | 14.59 | 3.86 |
| | | Stress na decisão (SD) | 20 | 18.05 | 7.94 | 18.34 | 5.91 |
| | Inventário de Preocupações de Carreira | Exploração | Cristalizar | 15 | 16.32 | 4.04 | 14.59 |
| Especificar | | | 15 | 17.77 | 3.88 | 16.32 | 4.93 |
| Implementar | | | 15 | 16.82 | 3.36 | 16.45 | 4.30 |
| Estabelecimento | | Estabilizar | 15 | 16.73 | 3.45 | 16.09 | 4.10 |
| | | Consolidar | 15 | 18.45 | 3.79 | 17.32 | 3.80 |
| | | Promover | 15 | 17.45 | 4.07 | 16.23 | 5.14 |
| Manutenção | | Manter | 15 | 16.73 | 3.88 | 15.32 | 3.41 |
| | | Actualizar | 15 | 19.55 | 3.45 | 18.00 | 4.98 |
| | | Inovar | 15 | 20.63 | 2.89 | 18.59 | 4.82 |
| Declínio | | Desacelerar | 15 | 12.82 | 3.68 | 12.32 | 4.36 |
| | | Planear a reforma | 15 | 10.68 | 4.04 | 11.67 | 4.53 |
| | | Reforma | 15 | 13.54 | 5.86 | 13.32 | 5.60 |

A Tabela 4 apresenta a distribuição das frequências dos participantes nos diversos grupos-alvo da intervenção, para cada dimensão da exploração vocacional e para cada tipo de Preocupações de Carreira, tendo em conta a comparação entre os valores de média do pré- e pós-teste e, ainda, o valor final da estatística do teste Wilcoxon, para cada um dos grupos de intervenção.

Assim, no grupo 1, em todas as dimensões avaliadas, há participantes que registaram mudanças nas suas respostas. A diferença de proporção nas respostas foi estatisticamente significativa para a subescala importância de obter a posição preferida e marginalmente significativas para as subescalas estatuto de emprego ($p=.07$) e exploração do meio ($p=.07$). De notar, no entanto, o aumento de frequência de respostas mais positivas em dimensões das três componentes do processo de exploratório, especialmente, nas crenças de estatuto do emprego e instrumentalidade interna, nos comportamentos de exploração do meio e nas reacções de satisfação com a informação, de stress na exploração e de stress na decisão. A subescala de exploração sistemática intencional (em que medida a procura de informação sobre o meio e sobre si próprio/a se realizou de um modo intencional e sistemático) foi a que registou mais participantes com valores menos elevados no pós-teste do que no pré-teste, o que pode sugerir um aumento da consciência dos diplomados sobre o carácter geral espontâneo e pouco regular dos seus comportamentos de exploração de carreira. No que respeita aos resultados no IPC, é de notar o aumento de participantes com valores mais elevados nas subescalas consolidar, promover e actualizar a carreira e, também, na subescala desacelerar na carreira.

Tabela 4: Efeitos do aconselhamento psicológico em grupo no processo de exploração vocacional e nas preocupações de carreira de bolsheiros de investigação: frequências e estatística do teste de Wilcoxon por grupo de intervenção ($n=22$)

TABELA 4 - EFEITOS DO ACONSELHAMENTO PSICOLÓGICO EM GRUPO NO PROCESSO DE EXPLORAÇÃO VOCACIONAL E NAS PREOCUPAÇÕES DE CARREIRA DE BOLSEIROS DE INVESTIGAÇÃO: FREQUÊNCIAS E ESTATÍSTICA DO TESTE DE WILCOXON POR GRUPO DE INTERVENÇÃO (N=22)

| Subescalas | Grupo 1 (n=4) | | | | | Grupo 2 (n=5) | | | | | Grupo 3 (n=4) | | | | | Grupo 4 (n=4) | | | | | Grupo 5 (n=5) | | | | |
|--|---------------|-----------|-----------|-------|------|---------------|-----------|-----------|-------|------|---------------|-----------|-----------|-------|------|---------------|-----------|-----------|-------|------|---------------|-----------|-----------|-------|------|
| | Pré > Pós | Pré < Pós | Pré = Pós | Z | Sig. | Pré > Pós | Pré < Pós | Pré = Pós | Z | Sig. | Pré > Pós | Pré < Pós | Pré = Pós | Z | Sig. | Pré > Pós | Pré < Pós | Pré = Pós | Z | Sig. | Pré > Pós | Pré < Pós | Pré = Pós | Z | Sig. |
| Estatuto do emprego | 0 | 4 | 0 | -.84 | .07 | 1 | 2 | 2 | -.54 | .59 | 0 | 3 | 1 | -1.60 | .09 | 1 | 2 | 1 | -1.07 | .29 | 1 | 3 | 1 | -1.46 | .14 |
| Certeza nos resultados da exploração | 1 | 2 | 1 | .00 | 1.00 | 0 | 4 | 1 | -1.89 | .06 | 1 | 2 | 1 | -1.07 | .29 | 1 | 3 | 0 | -1.29 | .20 | 0 | 3 | 2 | -1.60 | .11 |
| Instrumentalidade Externa | 2 | 2 | 0 | -.18 | .85 | 1 | 3 | 1 | -.37 | .71 | 1 | 3 | 0 | -1.51 | .13 | 2 | 2 | 0 | .00 | 1.00 | 1 | 4 | 0 | -1.52 | .13 |
| Instrumentalidade Interna | 1 | 3 | 0 | -1.10 | .27 | 2 | 3 | 0 | -1.22 | .22 | 0 | 4 | 0 | -1.84 | .07 | 0 | 4 | 0 | -1.83 | .07 | 0 | 5 | 0 | -2.02 | .04 |
| Importância de obter a posição preferida | 2 | 2 | 0 | .00 | 1.00 | 2 | 3 | 0 | .96 | .34 | 1 | 3 | 0 | -1.30 | .19 | 1 | 2 | 1 | -.58 | .56 | 1 | 2 | 2 | -.58 | .56 |
| Exploração do meio | 0 | 4 | 0 | -1.84 | .07 | 2 | 3 | 0 | -.68 | .50 | 1 | 3 | 0 | -1.10 | .27 | 0 | 4 | 0 | -1.83 | .07 | 1 | 4 | 0 | -1.76 | .08 |
| Exploração de si próprio | 2 | 2 | 0 | -.55 | .58 | 0 | 5 | 0 | -2.03 | .04 | 0 | 4 | 0 | -1.83 | .07 | 0 | 4 | 0 | -1.89 | .06 | 0 | 3 | 2 | -1.60 | .11 |
| Exploração sistemático-intencional | 3 | 1 | 0 | -.56 | .58 | 1 | 3 | 1 | -1.13 | .26 | 0 | 2 | 2 | -1.41 | .16 | 0 | 4 | 0 | -1.84 | .07 | 1 | 2 | 2 | -.82 | .41 |
| Quantidade de informação | 1 | 2 | 1 | -.58 | .56 | 1 | 4 | 0 | -1.52 | .13 | 0 | 4 | 0 | -1.84 | .07 | 0 | 4 | 0 | -2.00 | .05 | 1 | 3 | 1 | -.74 | .46 |
| Satisfação com a informação | 1 | 3 | 0 | -1.13 | .26 | 1 | 3 | 1 | -1.13 | .26 | 0 | 3 | 1 | -1.63 | .10 | 1 | 3 | 0 | -1.29 | .20 | 0 | 3 | 2 | -1.63 | .10 |
| Stress na exploração | 0 | 3 | 1 | -1.63 | .10 | 0 | 5 | 0 | -2.02 | .04 | 1 | 2 | 1 | -.54 | .59 | 2 | 2 | 0 | -.55 | .58 | 2 | 2 | 1 | -.55 | .58 |
| Stress na decisão | 0 | 3 | 1 | -1.60 | .11 | 3 | 2 | 0 | -.14 | .89 | 3 | 1 | 0 | -.55 | .58 | 2 | 1 | 1 | -1.07 | .29 | 2 | 3 | 0 | -1.22 | .22 |
| Cristalizar | 2 | 2 | 0 | -.74 | .46 | 2 | 2 | 1 | -.38 | .71 | 4 | 0 | 0 | -1.83 | .07 | 2 | 1 | 1 | -.54 | .59 | 2 | 2 | 1 | -.74 | .46 |
| Especificar | 2 | 2 | 0 | -.18 | .85 | 3 | 1 | 1 | -.74 | .46 | 4 | 0 | 0 | -1.83 | .07 | 1 | 3 | 0 | -.37 | .71 | 3 | 2 | 0 | -1.08 | .27 |
| Implementar | 1 | 2 | 1 | -1.07 | .29 | 3 | 2 | 0 | -.27 | .79 | 3 | 0 | 1 | -1.63 | .10 | 2 | 2 | 0 | .00 | 1.00 | 3 | 0 | 2 | -1.63 | .10 |
| Estabilizar | 0 | 2 | 2 | -1.34 | .18 | 2 | 2 | 1 | -.38 | .71 | 4 | 0 | 0 | -1.84 | .07 | 2 | 1 | 1 | -.54 | .59 | 3 | 1 | 1 | -1.30 | .19 |
| Consolidar | 1 | 3 | 0 | -.73 | .47 | 4 | 1 | 0 | -.82 | .41 | 3 | 0 | 1 | -1.60 | .11 | 1 | 1 | 2 | -.45 | .66 | 4 | 1 | 0 | -.67 | .50 |
| Promover | 1 | 3 | 0 | -.92 | .36 | 4 | 1 | 0 | -.95 | .34 | 3 | 1 | 0 | -1.47 | .14 | 2 | 2 | 0 | -.38 | .71 | 4 | 1 | 0 | -.95 | .34 |
| Manter | 1 | 2 | 1 | -1.07 | .29 | 4 | 1 | 0 | -1.76 | .08 | 3 | 1 | 0 | -1.46 | .14 | 2 | 1 | 1 | -.82 | .41 | 4 | 1 | 0 | -1.51 | .13 |
| Actualizar | 0 | 3 | 1 | -1.63 | .10 | 3 | 2 | 0 | -.27 | .79 | 3 | 1 | 0 | -1.46 | .14 | 3 | 1 | 0 | -1.10 | .27 | 2 | 1 | 2 | -.54 | .59 |
| Inovar | 1 | 1 | 2 | .00 | 1.00 | 3 | 2 | 0 | -.54 | .59 | 3 | 0 | 1 | -1.64 | .11 | 3 | 1 | 0 | -1.47 | .14 | 2 | 2 | 1 | -.37 | .72 |
| Desacelerar | 1 | 3 | 0 | -1.10 | .27 | 3 | 2 | 0 | -.27 | .79 | 3 | 0 | 1 | -1.60 | .11 | 4 | 0 | 0 | -1.89 | .06 | 3 | 2 | 0 | -.14 | .89 |
| Planear a Reforma | 1 | 2 | 1 | -1.07 | .29 | 2 | 2 | 1 | -.55 | .58 | 2 | 2 | 0 | -.73 | .47 | 2 | 1 | 1 | -.58 | .56 | 2 | 3 | 0 | -.54 | .59 |
| Reforma | 1 | 1 | 2 | -.45 | .66 | 3 | 2 | 0 | -.55 | .58 | 3 | 1 | 0 | -.37 | .71 | 3 | 1 | 0 | -1.46 | .14 | 1 | 3 | 1 | -.37 | .71 |

p < .05

No grupo 2, é de assinalar mudanças estatisticamente significativas ($p<.05$) nos resultados, para as subescalas exploração de si próprio e stress na exploração e, marginalmente significativas ($.50 < p < .10$), para as subescalas certeza nos resultados da exploração ($p=.06$) e preocupações de manutenção da carreira ($p=.08$). Assinala-se, ainda, o número maior de participantes com valores mais elevados, no final da intervenção, em sete das doze subescalas da exploração de carreira: a certeza nos resultados da exploração, a instrumentalidade externa, a exploração de si próprio, a exploração sistemático-intencional, a quantidade de informação, a satisfação com a informação e o stress na exploração. No que respeita o IPC e, ao contrário do que se verificou para o grupo 1, em nenhuma dimensão se regista maior número de participantes com valores superiores nas preocupações de carreira no pós-teste do que no pré-teste. Em contrapartida, regista-se um número de sujeitos com resultados menos elevados igual ao número de sujeitos com resultados mais elevados nas subescalas cristalizar, estabilizar, e planear a reforma. Para as restantes subescalas (especificar, implementar, consolidar, promover, manter, actualizar, desacelerar e reforma), a mudança pós-teste regista valores menos elevados.

Quanto ao grupo 3, registam-se diferenças marginalmente significativas na proporção de respostas dos participantes para as subescalas de exploração, estatuto de emprego ($p=.09$), instrumentalidade interna ($p=.07$), exploração de si próprio ($p=.07$) e quantidade de informação ($p=.07$), e para as preocupações, cristalizar ($p=.07$), especificar ($p=.07$) e estabilizar ($p=.07$) a carreira. Tendo em conta os resultados da EEV, são de notar as mudanças positivas em nove das suas doze subescalas (estatuto de emprego, instrumentalidade externa, instrumentalidade interna, importância de obter a posição preferida, exploração do meio, exploração de si próprio, quantidade de informação, satisfação com a informação e stress na decisão). Quanto aos resultados do IPC, é de assinalar a diminuição nos valores das preocupações de carreira em todas as dimensões, à excepção da subescala planear a reforma.

O grupo 4 de intervenção apresenta mudança positiva estatisticamente significativa apenas para a subescala quantidade de informação obtida. Contudo, são de notar as mudanças positivas em outras quatro subescalas da exploração (instrumentalidade interna, exploração do meio, exploração de si próprio e exploração sistemática intencional). Quanto ao IPC, regista-se apenas um resultado positivo na subescala especificar e quatro resultados menos elevados nas subescalas actualizar, inovar, desacelerar e reforma.

Finalmente, o grupo 5 apresenta diferenças estatisticamente significativas de proporção dos resultados entre o pré- e o pós-teste, apenas na subescala instrumentalidade interna e, marginalmente significativas, na subescala de exploração do meio ($p=.08$). São de notar, no entanto, as mudanças positivas registadas nas subescalas certeza nos resultados da exploração, instrumentalidade externa, exploração de si próprio e satisfação com a informação. Quanto ao IPC, registam-se os resultados menos elevados nas subescalas especificar, implementar, estabilizar, consolidar, promover, manter, e desacelerar a carreira.

4 DISCUSSÃO E CONCLUSÃO

O presente estudo visou a avaliar o processo e os resultados de um Seminário de Gestão Pessoal da Carreira para bolseiros de investigação. Os resultados obtidos por meio da GAS sugerem que as reacções cognitivo-motivacionais dos bolseiros de investigação ao referido Seminário foram bastante positivas, em dois momentos sucessivos de avaliação. De acordo com Rice e Greenberg (1984), quando os clientes se submetem a sessões de aconselhamento psicológico, levam consigo um conjunto de objectivos e expectativas, à luz dos quais constroem e interpretam activamente as situações. Por conseguinte, face às mesmas estratégias e técnicas de intervenção, é esperado que diferentes clientes respondam de modo diferenciado. Neste estudo, contudo, regista-se uma variabilidade moderada nas reacções dos clientes. Estes resultados, favoráveis aos objectivos e actividades utilizadas, justificam, no entanto, a continuidade e o interesse em aprofundar a presente investigação em termos do processo de intervenção e metodologia de avaliação do seu impacto.

No que respeita aos resultados finais alcançados com o Seminário, foram evidenciados efeitos positivos nas crenças, competências e reacções de exploração vocacional dos participantes, após administração do programa GPCB. De um modo geral, registaram-se valores acima do ponto médio, após a intervenção, nas crenças: vir a obter emprego na área preferida, acreditar no valor instrumental da exploração de si próprio/a e do mundo profissional e das suas preferências vocacionais; nos comportamentos de exploração orientados para si próprio (em termos de interesses, valores e competências) ou para o mundo académico e profissional e na quantidade de informação adquirida com a exploração. Estes resultados justificam-se pelo conjunto de actividades constituintes do seminário que visam a possibilitar a cada participante o desenvolvimento de autoconsciência, conhecimento e valorização de si próprio, tendo em conta a exploração dos seus próprios interesses, gostos, capacidades (deficiências e potencialidades), competências, valores, atitudes, papéis e estilos de vida. Ou seja, o desenvolvimento de uma visão mais realista acerca de si próprio e, por outro lado, o conhecimento informado acerca das oportunidades educativas, formativas, profissionais e ocupacionais que o meio oferece. Só deste modo os participantes estarão aptos a analisar alternativas e a tomar decisões conscientes e informadas, comprometendo-se com um determinado curso de acção (WATTS, 1988). No âmbito das reacções de exploração vocacional, apenas a satisfação obtida com a informação obteve valores acima da média, o que significa que os clientes submetidos à intervenção ficaram satisfeitos com a informação que lhes foi prestada no programa, no âmbito da procura de emprego e criação do próprio emprego nas suas áreas de interesse preferidas. Contrariamente, as subescalas *stress* com a exploração e *stress* com a decisão registaram um aumento dos valores da média. Contudo, estes resultados não ultrapassam o ponto médio da escala, podendo não ser impeditivos do envolvimento dos sujeitos em processos de exploração e decisão adequados e funcionar até como um incentivo à actividade exploratória futura (TAVEIRA, 1997).

Relativamente aos resultados das medidas de preocupações de carreira, verifica-se um aumento dos valores da média das diferentes subescalas do pré para o pós-teste, embora a grandeza desse aumento não seja homogénea. Por conseguinte, verificaram-se valores superiores ao ponto médio em três das quatro escalas constituintes do inventário, a saber: a escala exploração, na qual os participantes evidenciaram competências em traduzir uma ideia ou escolha prévia em uma determinada profissão específica, bem como na elaboração de um plano de acção, com vista à consecução de determinado objectivo; a escala estabelecimento, na qual os participantes desenvolveram um estilo de vida adequado, em que integraram não só a autonomia, as competências e as formações, como também as suas preocupações com a segurança, estabilidade e progressão profissional; e a escala manutenção, mais orientada para a necessidade de manter estatutos e posições previamente adquiridos, em simultâneo com a preocupação de explorar e estar atento a novos desenvolvimentos. A escala declínio

não alcançou, na fase pós-intervenção, valores superiores ao ponto médio, significando que as tarefas desenvolvimentais relativas à eventual necessidade de reduzir o papel de trabalhador em detrimento de outros papéis de vida, não são actualmente alvo de forte preocupação desta amostra. Uma vez mais estes resultados parecem ser compatíveis com as actividades intra-sessões orientadas quer para a exploração, quer para o planeamento de um estilo de vida compatível com as suas exigências e objectivos.

A comparação intragrupo permite-nos, ainda, constatar que, na totalidade dos grupos, existem cinco mudanças positivas e estatisticamente significativas (grupo 1: importância de obter a posição preferida; grupo 2: exploração de si próprio e stress na exploração; grupo 4: quantidade de informação; grupo 5: instrumentalidade interna). Todas as restantes mudanças constatadas são apenas marginalmente significativas. O grupo 3 foi o único que não registou qualquer alteração estatisticamente significativa do pré para o pós-teste. Em contrapartida, é o grupo que apresenta maior número de resultados ainda que marginalmente significativos. Os resultados estatisticamente significativos foram obtidos para as escalas da exploração. Os grupos 2, 3 e 4 foram os únicos que registaram resultados estatisticamente significativos para as diferentes subescalas do IPC, ainda que sejam apenas marginalmente significativos (cristalizar, especificar, estabilizar, manter e desacelerar). No grupo 1, as mudanças negativas apenas se verificaram na subescala exploração sistemática-intencional e, nos grupos 2 e 3, na subescala stress na decisão, sendo que nesta última, trata-se de uma mudança positiva, uma vez que representa uma diminuição, do pré- para o pós-teste, nos níveis de ansiedade antecipada face a uma tomada de decisão. Quanto ao IPC, os grupos 2, 3 e 5 registaram resultados significativos, ou seja, preocupações mais elevadas nas dimensões mais relacionadas com o estágio de desenvolvimento vocacional em que teoricamente estes participantes se enquadram. Pelo contrário, o grupo 1 revelou, no momento do pós-teste, menos preocupação com a generalidade das tarefas de desenvolvimento vocacional, sendo que este resultado é ainda mais significativo precisamente nas tarefas que seriam típicas da sua fase de desenvolvimento.

Não obstante os resultados obtidos, o presente estudo esteve sujeito a um conjunto de limitações amostrais e metodológicas que nos constringem a uma interpretação cautelosa dos seus resultados. Assim, e no que respeita às características da amostra, importa salientar que o número reduzido de participantes, associado à opção pela metodologia de estudo de caso, não permite a generalização dos resultados para toda a população de bolseiros de investigação, ainda que se tenha mostrado particularmente útil para a investigação das características individuais e intragrupo face à intervenção. Além disso, apenas constituíram estes grupos os bolseiros que tiveram conhecimento do referido programa no seu *campus* universitário e, dentro destes, aqueles que sentiram necessidade de reflectir sobre as questões da sua carreira. Neste sentido, qualquer interpretação dos resultados aqui obtidos deverá restringir-se à população da qual foram derivados, representando apenas o desempenho das pessoas que constituem a amostra. Uma das estratégias para ultrapassar a dificuldade de generalização destes resultados poderá passar por aumentar a representatividade da amostra e inserir um grupo de controlo que não seria submetido a nenhuma modalidade de intervenção na carreira durante o período de aplicação do GPCB. ao grupo experimental, mas que serviria de comparação relativamente aos seus efeitos.

No que concerne às questões metodológicas da investigação e centrando-nos primeiramente no processo de intervenção, este estudo centrou-se na avaliação das reacções dos clientes face ao que ocorreu nas sessões. Retomando-se a questão anteriormente levantada, relativa à variabilidade das respostas dos clientes, é importante focar a questão da ausência de reacções negativas ao processo de intervenção, pelo que seria pertinente explorar se, de facto, os participantes não têm reacção negativa alguma a apontar ao processo ou, se por algum motivo, se sentiram inibidos para o mencionar. E, apesar de alguns autores (ELLIOT, 1986, apud KIRSCHNER; HOFFMAN; HILL, 1994, p. 503-528) argumentarem que a experiência subjectiva dos participantes relativamente aos acontecimentos da intervenção constitui o aspecto mais importante, uma perspectiva objectiva acerca dos reais comportamentos do psicólogo poderia trazer maior riqueza aos dados analisados (KIRSCHNER; HOFFMAN; HILL, 1994). Do mesmo modo, seria importante explorar a relação entre esses comportamentos reais do psicólogo que ocorreram na sessão e as suas intenções, bem como o efeito dessas intenções terapêuticas nas reacções dos clientes, ao longo de toda a intervenção. As perspectivas do cliente e do psicólogo são muitas vezes significativamente divergentes relativamente ao que acontece nas sessões de aconselhamento (HEPPNER; KIVLIGHAN; WAMPOLD, 1999; MANTHEI, 2007), o que justifica a necessidade de se investigarem ambas as perspectivas.

Por outro lado, e no que respeita à avaliação de resultados, a principal dificuldade sentida neste estudo coloca-se no momento de aplicação das medidas de exploração e objectivos valorizados de carreira. Os resultados aqui apresentados foram recolhidos imediatamente antes e após a intervenção de carreira. Tal como alguns autores salientam (MAGUIRE, 2004, p. 182), apesar de com o passar do tempo se tornar mais difícil diferenciar o impacto da intervenção e os efeitos cumulativos de um conjunto de factores, consideramos que os verdadeiros benefícios de uma intervenção de carreira eficaz podem demorar muitos anos a emergir, e que os resultados, em longo prazo, para o sujeito, a organização e a

sociedade como um todo têm mais probabilidade de reflectir os verdadeiros benefícios da intervenção. Por conseguinte, no sentido de se ultrapassar esta dificuldade, seria pertinente inserir um novo momento de avaliação após o processo de intervenção ter sido finalizado, por exemplo, imediatamente antes da sua próxima decisão de carreira.

Concluindo, novos estudos serão necessários com a finalidade de se replicarem esses resultados com uma amostra maior, com a utilização de um grupo de controlo, avaliação dos comportamentos reais e intenções do psicólogo e sua relação com as reacções dos clientes e um maior período de seguimento.

REFERÊNCIAS

BROWN, S. D.; KRANE, N. E. Four (or five) sessions and a cloud of dust: Old assumptions and new observations about career counseling. In: BROWN, S.; LENT, R. (Org.). **Handbook of counseling psychology**. New York: John Wiley & Sons, Inc, 2000. p. 740-749.

BROWN, S. D.; LENT, R. W. **Career development and counseling**: Putting theory and research to work. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc, 2005.

_____. **Handbook of counseling psychology**. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc, 2008.

CLAIBORN, C. D.; LICHTENBERG, J. W. Interactional counseling. **The Counseling Psychologist**, Newbury Park, v. 17, n. 3, p. 355-453, 1989.

DUARTE, M. E. A avaliação em orientação e desenvolvimento da carreira. In: GONÇALVES, M. et al. (Org.). **Avaliação psicológica**: formas e contextos. 5. Braga: Associação dos Psicólogos Portugueses (APPORT), 1997. p. 385-391.

_____. Inventário de Preocupações da Carreira (IPC). In: SIMÕES, M.; GONÇALVES, M.; ALMEIDA, L. (Org.). **Testes e provas psicológicas em Portugal**, v. 2. Braga: SHO – Sistemas Humanos e Organizacionais, 1999. p. 49-60.

FARIA, L. A eficácia da consulta psicológica vocacional de jovens: estudo do impacto de uma intervenção. 2008. 116 f. Tese (Doutorado em Psicologia Vocacional) – Instituto de Educação e Psicologia, Universidade do Minho, Braga, 2008.

FARIA, L.; TAVEIRA, M. C. Avaliação dos resultados da intervenção psicológica vocacional: um estudo de avaliação de resultados em finalistas do 3º ciclo do Ensino Básico. In: Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia, 6., 2006, Évora. **Actas do VI Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia**. Évora: Departamento de Psicologia, Universidade de Évora, 2006. p. 24-48.

_____. Vale a pena investir na consulta psicológica vocacional? Revisão de estudos e suas implicações. In: Congresso Internacional Galego-Português de Psicopedagogia, 9., 2007, Coruña. **Actas do IX Congresso Internacional Galego-Português de Psicopedagogia**. Coruña: Faculdade de Ciências da Educação, 2007. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/1822/7439>>. Acesso em: 2 jul. 2008.

FRETZ, B. R. Evaluating the effectiveness of career interventions. **Journal of Counseling Psychology**, Washington, DC, v. 28, n. 1, p. 77-90, 1981.

GERSTEIN, M.; AMOS, M. A. Implementation and evaluation of adult career development programs in organizations. **Journal of Career Development**, Thousand Oaks, v. 12, n. 3, p. 210-218, 1986.

HEATHERINGTON, L. Coding relational communication control in counseling: Criterion validity. **Journal of Counseling Psychology**, Washington, DC, v. 35, n. 1, p. 41-46, 1988.

HEPPNER, M. J.; HEPPNER, P. P. Identifying process variables in career counseling. **Journal of Vocational Behavior**, Orlando, v. 62, n. 3, p. 429-452, 2003.

HEPPNER, P. P.; KIVLIGHAN, D. M.; WAMPOLD, B. E. **Research design in counseling**. Belmont, CA: Wadsworth, 1999.

HEPPNER, P. P.; ROSENBERG, J. I.; HEDGESPETH, J. Three methods in measuring the therapeutic process: Client's and counselors' constructions of the therapeutic process versus actual therapeutic events. **Journal of Counseling Psychology**, Washington, DC, v. 39, n. 1, p. 20-31, 1992.

HILL, C. E. Almost everything you ever wanted to know about how to do process research on counseling and psychotherapy but didn't know who to ask. In: WATKINS, C. E.; SCHNEIDER, L. J. (Org.). **Research in counseling**. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1990, p. 85-118.

_____.; CORBETT, M. M. A perspective on the history of process and outcome research in counseling. **Journal of Counseling Psychology**, Washington, DC, v. 40, n. 1, p. 1-24, 1993.

HILL, C. E.; SPIEGEL, S. B.; TICHENOR, V. Development of a system for assessing client reactions to therapist intervention. **Journal of Counseling Psychology**, Washington, DC, v. 35, n. 1, p. 27-36, 1988.

HOLLAND, J. L.; MAGOON, T. M.; SPOKANE, A. R. Counseling psychology: Career interventions, research, and theory. **Annual Review of Psychology**, Palo-Alto, CA, v. 32, p. 279-305, 1981.

KIRSCHNER, T.; HOFFMAN, M. A.; HILL, C. E. Case study of the process and outcome of career counseling. **Journal of Counseling Psychology**, Washington, DC, v. 41, n. 2, p. 216-226, 1994.

LEWIS, J. D. Guidance program evaluation: How to do it. **School Counselor**, v. 31, n. 2, p. 111-119, 1983.

LOMBANA, J. H. Guidance accountability: a new look at an old problem. **School Counselor**, v. 32, n. 5, p. 340-346, 1985.

LUSKY, M. B.; HAYES, R. L. Collaborative consultation and program evaluation. **Journal of Counseling & Development**, Alexandria, n. 79, p. 26-38, 2001.

MAGUIRE, M. Measuring the outcomes of career guidance. **International Journal for Educational and Vocational Guidance**, Dordrecht, n. 4, p. 179-192, 2004.

MANTHEI, R. J. Clients talk about their experience of the process of counseling. **Counseling Psychology Quarterly**, Abingdon, v. 20, n. 1, p. 1-26, 2007.

MONTERO, I.; LEÓN, O. G. Clasificación y descripción de las metodologías de investigación en Psicología. **Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud/International Journal of Clinical and Health Psychology**, Granada, v. 2, p. 503-508, 2002.

_____. Sistema de clasificación del método en los informes de investigación en Psicología. **Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud/International Journal of Clinical and Health Psychology**, Granada, v. 5, p. 115-127, 2005.

OLIVER, L. W.; SPOKANE, A. R. Career-intervention outcome: What contributes to client gain. **Journal of Counseling Psychology**, Washington, DC, v. 35, n. 4, p. 447-462, 1988.

PATTON, M. Q. **Utilization-focused evaluation**: The new century text. Thousand Oaks, CA: Sage, 1997.

PAISLEY, P. O.; HAYES, R. I. Research in school counseling. In: LOESCH, L.; VACC, N. (Org.). **Research in counseling and therapy**. Greenshoto, NC: ERIC/CASS, 1997. p. 7-9.

RICE, L. N.; GREENBERG, L. **Patterns of change**: intensive analysis of psychotherapeutic process. New York: Guilford, 1984. ROUNDS, J. B. Jr.; TINSLEY, H. E. A. Diagnosis and treatment of vocational problems. In: BROWN S. D.; LENT, R. W. (Org.). **Handbook of counseling psychology**. New York: Wiley, 1984. p. 137-177.

SCHMIDT, J. Assessing school counseling programs through external reviews. **School Counselor**, v. 43, n. 2, p. 114-123, 1996.

SPOKANE, A. R. **Career intervention**. Englewoods Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1991.

_____. Avaliação das intervenções de carreira. In: LEITÃO, L. M. (Org.). **Avaliação psicológica em orientação escolar e profissional**. Coimbra: Quarteto, 2004. p. 455-473.

_____; OLIVER, L. W. Outcomes of vocational intervention. In: OSIPOW, S. E.; WALSH, W. B. (Org.). **Handbook of vocational psychology**. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1983. p. 99-136.

STUMPF, S. A.; COLARELLI, M. S.; HARTMAN, K. Development of the Career Exploration Survey (CES). **Journal of Vocational Behavior**, Orlando, v. 22, n. 2, p. 191-226, 1983.

SUPER, D. E. The life-span approach to career development. In: BROWN, D.; BROOKS, L. (Org.). **Career choice and development**. San Francisco: Jossey-Bass, 1990. p. 197-261.

_____; THOMPSON, A. S.; LINDEMAN, R. H. **Adult career concerns inventory**. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1985.

SWANSON, J. L. The process and outcome of career counseling. In: WALSH, W. B.; OSIPOW, S. E. (Org.). **Handbook of vocational psychology**. Mahwah, NJ: Erlbaum, 1995. p. 217-259.

TAVEIRA, M. C. **Exploração e desenvolvimento vocacional de jovens**. Estudo sobre as relações entre a exploração, a identidade e a indecisão vocacional. 1997. 401 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Educação e Psicologia, Universidade do Minho, Braga, 1997.

_____. Intervenção precoce no desenvolvimento vocacional. **Psicologia: Teoria, Investigação e Prática**, Porto, v. 4, n. 1, p. 173-190, 1999.

_____. **Grelha para a Avaliação das Sessões**: versão para investigação. Braga: Consulta Psicológica Vocacional, Serviço de Consulta Psicológica e Desenvolvimento Humano, Departamento de Psicologia, Universidade do Minho, 2003. Mimeografado.

_____; ARAÚJO; SILVA; FARIA; LOUREIRO; PINTO, J. C. **Manual de Gestão Pessoal da Carreira**. Braga: Consulta Psicológica Vocacional, Serviço de Consulta Psicológica e Desenvolvimento Humano, Departamento de Psicologia, Universidade do Minho, 2007.

TRACEY, T. J. Dominance and outcome: A sequential examination. **Journal of Counseling Psychology**, Washington, DC, v. 32, n. 1, p. 119-122, 1985.

WAMPOLD, B. E.; KIM, K. H. Sequential analysis applied to counseling process and outcome: A case study revisited. **Journal of Counseling Psychology**, Washington, DC, v. 36, n. 2, p. 357-364, 1989.

Wampold B. E.; Lichtenberg, J. W.; Whaler, C. A. Principles of empirically supported interventions in counseling psychology. **The Counseling Psychologist**, Newbury Park, v. 30, n. 2, p. 201-213, 2002.

WATTS, A. G. L'évolution de l'orientation professionnelle à l'école. **Perspectives**, v. 18, n. 4, p. 497-507, 1988.

WHISTON, S.; BRECHEISEN, B. K.; STEPHENS, J. Does treatment modality affect career counseling effectiveness? **Journal of Vocational Behavior**, Washington, DC, v. 62, n. 3, p. 390-410, 2003.

Whiston, S. C.; RAHARDJA, D. Vocational counseling process and outcome. In: BROWN, S. D.; LENT, R. W. (Org.). **Handbook of counseling psychology**. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc, 2008. p. 444-461.

[Endereço para correspondência](#)

Maria Céu Taveira
E-mail: mceuta.cunha@gmail.com

Joana Carneiro Pinto
E-mail: joanacpinto@hotmail.com

Recebido em: 9 de agosto de 2008
Aprovado em: 29 de outubro de 2008
Revisado em: 01 de novembro de 2008

¹ Os bolsiros de investigação em Portugal correspondem, no Brasil, aos alunos de Doutorado que recebem uma bolsa para desenvolverem as suas actividades de investigação.

² Ao longo do texto, as expressões "intervenções de carreira" e "intervenção vocacional" serão utilizadas como sinónimos.