

# DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA E ACONSELHAMENTO: EDUCAÇÃO, MOBILIDADE E EMPREGO

MARIA DO CÉU TAVEIRA :: ANA DANIELA SILVA  
CÁTIA MARQUES :: MARA LEAL

(Coordenação)



APDC Edições

## Ficha Técnica

### TÍTULO

Desenvolvimento de Carreira e Aconselhamento: Educação, Mobilidade e Emprego

### COORDENAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

Maria do Céu Taveira, Ana Daniela Silva, Cátia Marques & Mara Leal

### LOCAL, ANO

Braga, 2018

### EDIÇÃO

APDC Edições

Edifício da Escola de Psicologia

Universidade do Minho, Campus de Gualtar, Braga

[www.apdc.eu](http://www.apdc.eu)

### Arranjo Gráfico e Paginação

Ana Gama, Associação Portuguesa para o Desenvolvimento da Carreira

### ISBN

978-989-54192-0-3



# Índice

Nota introdutória	3
Palavras de abertura	4
<i>Sofia Ramalho</i> <i>Vice-Presidente da Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP)</i>	
1. Adaptabilidade de carreira numa amostra de estudantes do ensino secundário: estudo do impacto de variáveis vocacionais e do percurso educativo	5
<i>Francisca Duarte, Paula Paixão, &amp; José Tomás da Silva</i> <i>Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade de Coimbra, Portugal</i>	
2. Temporalidade, emoções positivas e identidade vocacional em adultos: análise descritiva e exploratória	17
<i>Andreia Pereira &amp; Ludovina Ramos</i> <i>Departamento de Psicologia e Educação, Universidade da Beira Interior, Portugal</i>	
3. Occupational possible selves: estudo das razões para a ocupação profissional mais temida de estudantes do ensino secundário	35
<i>Francisca Duarte, Paula Paixão, &amp; José Tomás da Silva</i> <i>Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade de Coimbra, Portugal</i>	
4. Quando a pontuação dita as regras da escolha: entendendo os pesos e medidas	47
<i>Fabiane Maia &amp; Maria Moya</i> <i>Universidade Federal do Amazonas, Brasil</i>	
5. Qualidades psicométricas da escala de avaliação do ambiente escolar	58
<i>Ana Beatriz Pinto &amp; Maria Odília Teixeira</i> <i>Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa, Portugal</i>	
6. Revisão integrativa sobre avaliação de intervenções de carreira	68
<i>Marúcia Patta Bardagi &amp; Rosana Marques da Silva</i> <i>Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil</i>	
7. Aconselhamento de carreira em grupos: uma experiência brasileira	83
<i>Daniela Boucinha, Gabriela Techio, &amp; Gabryellen Des Essarts</i> <i>Escritório de Carreiras, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Brasil</i>	
8. Carreiras STEM no 1º ciclo: proposta de intervenção vocacional	91
<i>Rute David, Vítor Gamboa, Suzi Rodrigues, &amp; Maria Paula Paixão</i> <i>Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Universidade de Coimbra e Faculdade de Ciências Humanas, Universidade do Algarve, Portugal</i>	
9. A orientação profissional e de carreira como estratégia de empoderamento da mulher: breve intervenção com adolescentes moçambicanas	103
<i>Maria Luísa Lopes Chicote Agibo</i> <i>Universidade de Pedagógica de Moçambique, Moçambique</i>	
10. Significados da educação superior, do trabalho e da transição para o trabalho	113
<i>André Monteiro, Paulo Jorge Santos, &amp; Carlos Gonçalves</i> <i>Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação &amp; Faculdade de Letras, Universidade do Porto, Portugal</i>	

<b>11. Sensibilização ao planeamento de carreira no contexto universitário</b>	<b>129</b>
<i>Rosana Marques da Silva, Karen Fernandes, &amp; Livia Braggio</i> <i>Universidade do Vale do Itajaí, Brasil.</i>	
<b>12. Papel da psicologia da carreira para o cumprimento da agenda 2030</b>	<b>139</b>
<i>Ana Gama, Carlos Vale, Ana Daniela Silva, &amp; Marisa Carvalho</i> <i>Associação Portuguesa para o Desenvolvimento da Carreira (APDC), Braga, &amp; Universidade Católica Portuguesa, Porto, Portugal</i>	
<b>13. Bem-estar subjetivo em alunos das escolas profissionais</b>	<b>150</b>
<i>Ana Beatriz Pinto &amp; Maria Odília Teixeira</i> <i>Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa</i>	
<b>Palavras de encerramento</b>	<b>163</b>
<i>Iolanda Ribeiro</i> <i>Coordenadora da Unidade Aprendizagem, Instrução e Carreira, Centro de Investigação em Psicologia (CIPSI), Universidade do Minho</i>	

## 6. Revisão Integrativa sobre Avaliação de Intervenções de Carreira

---

Rosana Marques da Silva<sup>1</sup> & Marúcia Patta Bardagi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universidade do Vale do Itajaí; <sup>2</sup>Universidade Federal de Santa Catarina  
marques@univali.br

O presente estudo apresenta uma revisão integrativa sobre o tema intervenção de carreira, cujos objetivos são: identificar os objetivos das avaliações de intervenção de carreira; levantar os temas abordados nas intervenções de carreira e averiguar os modelos teóricos utilizados nas intervenções de carreira. Foram avaliadas 25 publicações científicas brasileiras, a partir de 2000, sendo consultados o banco de dissertações e teses Capes e as bases de dados SciELO, PePSIC e LILACS e BVS – psi, com os descritores “aconselhamento de carreira, orientação profissional ou orientação vocacional”, no contexto brasileiro. Caracterizou-se como um estudo descritivo, de abordagem qualitativa, os dados analisados por meio da técnica de análise de conteúdo, cujas categorias foram: objetivos, temas e modelos teóricos. Os resultados indicam crescimento no número de estudos sobre o tema, na última década; as intervenções concentram-se em adolescentes e jovens do ensino médio; os objetivos estão associados à melhoria dos serviços em carreira oferecidos, bem como ao impacto das intervenções no desenvolvimento de algumas competências. Os temas abordados envolvem autoconhecimento, processo de escolha e conhecimento da realidade profissional e a maioria dos modelos teóricos utilizados são fundamentados nas três vertentes epistemológicas da orientação profissional e de carreira, sendo o positivismo, construcionismo e construtivismo.

**Palavras chaves:** intervenção de carreira, orientação profissional, avaliação em carreira

Integrative review on evaluation of career interventions

The present study is an integrative review on intervention in professional and career orientation, which aims to identify the objectives of the interventions career evaluations; to outline the topics addressed in career interventions; and to investigate the theoretical models adopted in these interventions. Twenty-five scientific articles from the year 2000 to the present time were evaluated via Capes, SciELO, PePSIC, and LILACS and BVS-Psi databases under the descriptions "career counseling, professional orientation, or vocational orientation " in the Brazilian context. This was a descriptive-qualitative study whose data have been analyzed by a content analysis approach in three categories: objectives, topics, and theoretical models. The results indicate a growth in the amount of studies on this topic in the last decade; they also showed that the interventions target high schoolers; and that the objectives are associated to the improvement of the career services, as well as the impact of the interventions in the development of some competences. The topics covered are related to self-knowledge, choice process and professional reality awareness, and most of the theoretical models used are based on the three epistemological aspects of professional and career orientation, being positivism, constructivism and constructivism.

**Keywords:** career intervention, professional orientation, career evaluation

## Introdução

Os estudos referentes às intervenções de carreira começaram a ser reconhecidos no final do século XIX, onde as intervenções em serviços com adolescentes e adultos ganham forma nas últimas décadas deste mesmo século (Herr, 2008). O autor compreende que as teorias e técnicas em intervenções de carreira mais contemporâneas são na Europa e América do Norte e mais recentemente na Ásia, África e América do Sul.

Parafraseando Silva (1996), Ribeiro (2011) aborda que as possibilidades de escolha profissional e de diferentes inserções no mundo do trabalho, tornaram-se realidade em consequência de três fatores da história da humanidade, a partir do século XVIII, a saber: a) As mudanças no modo de produção: trabalho manual e mecânico para o especializado, em função do avanço tecnológico; b) As doutrinas liberais: valorização do esforço pessoal como causa à ascensão social; c) Surgimento e desenvolvimento da Psicologia: possibilidade de identificar cientificamente as capacidades dos sujeitos e os auxiliar na inserção no mundo do trabalho. Tais momentos da história intensificaram os estudos em OP, nascendo uma nova área nas Ciências Humanas no início do século XX, como resposta às demandas socioeconômicas, direcionando as pessoas em relação ao seu fazer presente e futuro.

Na atualidade, as intervenções de carreira, segundo Spokane (2004), caracterizam-se como estratégias que objetivam auxiliar o cliente a tomar decisões de carreira e implementá-las de forma eficaz. Herr (2008) sinaliza que as intervenções de carreira são referidas como aconselhamento de carreira, orientação para a carreira, educação para a carreira, serviços de carreira, entre outros. Tais intervenções objetivam o desenvolvimento da carreira, que segundo Melo-Silva (2011), ocorre simultaneamente ao desenvolvimento pessoal, com vistas a aumentar a satisfação de vida por meio da atividade laboral.

Para Spokane (2004), as intervenções de carreira podem incluir desde experiências breves a intervenções mais ativas, assim como são classificadas por níveis de intervenção. As experiências breves envolvem a informação (nível 1) e atividades autodirigidas (nível 2). Tais níveis englobam atividades de menor complexidade e são destinadas a clientes que precisam de informação para a tomada de decisão e que estão na fase de exploração vocacional. O autor supracitado comenta que estas atividades não exigem a presença do psicólogo, podendo ser desenvolvidas por profissionais de outras áreas do conhecimento.

O nível 3 envolve modos de tratamento alternativo, tais como workshops e cursos breves. Estas atividades são direcionadas a pessoas na fase da exploração vocacional, no entanto o cliente desempenha papel mais ativo neste processo, fazendo buscas em diversas fontes, para elucidar dúvidas e aprofundar os conhecimentos sobre as profissões, formas de trabalho, áreas de atuação, entre outros. Estas atividades poderão receber orientação do psicólogo, mas não são de sua exclusividade de atuação. Já os níveis 4 e 5 são compostos por atividades que deverão ser desenvolvidas apenas pelos profissionais da psicologia, sendo respectivamente a consulta psicológica em grupo e a consulta psicológica individual. Melo-Silva (2011) aborda que estas atividades no Brasil são mais comuns em serviços públicos e escolas, assim como em instituições particulares de ensino. Na consulta psicológica individual, pode-se também fazer uso de testes psicológicos, interpretando seus resultados e acompanhando semanalmente o cliente. Spokane (2004) afirma que as intervenções dos níveis 4 e 5 objetivam produzir mudanças mais efetivas no comportamento do que as intervenções dos níveis 1, 2 e 3.

Ao analisar os níveis de intervenções apontados, sugere-se que caberá ao profissional que está realizando a intervenção avaliar a necessidade apontada pelo cliente em relação ao processo de tomada de decisão. Melo-Silva (2011) sinaliza que planejar intervenções de

carreira eficazes envolve avaliar a pessoa e o seu problema, escolhendo as melhores estratégias e o nível de aprofundamento da intervenção.

Savickas (2004) sugere que as intervenções de carreira sejam estruturadas em um modelo de serviços de carreira, definidos como “colocação profissional, orientação vocacional, aconselhamento de carreira, educação para a carreira, terapia ocupacional e treino adaptativo ao posto de trabalho” (p. 26). A colocação profissional é destinada aos clientes que já escolheram a profissão, mas precisam de orientação na direção de se colocarem em uma posição no mundo do trabalho. Neste sentido, a intervenção concentra-se na redução dos níveis de ansiedade e frustração na procura de emprego, assim como no desenvolvimento de comportamentos assertivos, exploratórios e sociais. Em contrapartida, a orientação vocacional destina-se a auxiliar o cliente a se autoconhecer, identificar opções e realizar escolhas de acordo com seus interesses e aptidões.

O aconselhamento de carreira favorece a autorreflexão e a reestruturação cognitiva em clientes que precisam aprofundar valores e perspectivas, conciliar seus autoconceitos e compreender suas capacidades e habilidades. Já a educação para a carreira visa o desenvolvimento de competências de autogestão, planejamento e tomada de decisão. Por outro lado, para clientes que possuem problemas motivacionais, é indicada a Terapia orientada para o trabalho, com vistas à análise dos motivos pessoais, identificação de problemas e modificação de motivações distorcidas. Ainda, Savickas (2004) cita o treino como um serviço de intervenção de carreira, cuja finalidade é promover comportamentos mais adaptativos diante de situações onde o cliente não consegue se ajustar a determinadas situações de trabalho. O treino pode envolver tanto clientes que precisam entrar no mundo do trabalho, como aqueles que almejam a progressão na carreira.

Diante da importância das intervenções de carreira e das especificidades desta prática em psicologia, verifica-se a necessidade de avaliar seus resultados, objetivando verificar as contribuições para a sociedade. O presente estudo caracteriza-se como uma revisão integrativa e objetiva analisar as avaliações em intervenção de carreira publicadas em periódicos nacionais e banco de dissertações e teses. Para tanto, caracterizam-se como objetivos específicos: Identificar os objetivos das avaliações de intervenção de carreira e levantar os temas abordados e os modelos teóricos utilizados nas intervenções de carreira.

### **Método**

O tipo de pesquisa é descritiva, por meio do método da revisão integrativa que segundo Souza, Silva e Carvalho (2010), proporciona a síntese de conhecimento e a reunião de resultados de diversos estudos científicos sobre determinado tema. Nesta revisão foi realizado o levantamento de publicações científicas, sendo consultados o banco de dissertações e teses Capes e as bases de dados SciELO, PePSIC e LILACS e BVS – psi, com os descritores “aconselhamento de carreira, orientação profissional e orientação vocacional”, no contexto brasileiro. O procedimento utilizado foi a leitura dos resumos e das palavras chaves, de modo a priorizar as intervenções de carreira que englobaram a avaliação dos resultados e/ou processo das mesmas.

Os procedimentos adotados para exclusão dos trabalhos foram: a) capítulos de livros e livros completos; b) materiais que aparecem em mais de uma base de dados; c) o estudo não estar relacionado aos descritores utilizados; d) o estudo não contemplar a avaliação da intervenção de carreira; e) materiais publicados antes do ano 2000. Considerando esses critérios, foram analisados para o referido estudo 16 artigos científicos, quatro dissertações de mestrado e quatro teses de doutorado.

O material analisado contemplou as publicações de 2000 a 2016. Constatou-se que a maioria das publicações aconteceram a partir de 2010, indicando maior interesse em avaliar e estudar programas de carreira. Em relação às bases de dados, 11 estudos foram encontrados na PePSIC, cinco na SciELO e oito na base de dissertações e teses da CAPES.

Os resultados foram descritos por meio de distribuição de frequência simples e analisados de forma qualitativa, a partir da técnica de análise de conteúdo de Bardin (1977). As categorias de análise foram: a) Caracterização dos estudos publicados; b) objetivos das avaliações de carreira, c) temas discutidos nas intervenções de carreira e d) modelos teóricos que fundamentam as intervenções de carreira.

## Resultados

### Caracterização dos estudos publicados

Analisando as produções em periódicos, pelo sistema de avaliação brasileira, 15 artigos foram avaliados nos primeiros escalões de qualidade, na área da Psicologia, representados principalmente pelos periódicos: Revista Brasileira de Orientação Profissional, Estudos de Psicologia Campinas, Psico-USF, Psicologia Ciência e Profissão e Temas Psicologia (on line). Em relação às dissertações e teses analisadas, o quadro 1 apresenta os programas de mestrado e doutorado, bem como as áreas do conhecimento.

Quadro 1

*Áreas de conhecimento das dissertações de mestrado e teses de doutorado*

Nível Stricto Sensu	Área do conhecimento	Universidade / Local
Mestrado Profissional	Administração	Potiguar - UnP Natal/RN
Mestrado Acadêmico	Psicologia	Universidade de São Paulo USP. Ribeirão Preto, SP.
Mestrado Acadêmico	Psicologia	Universidade Federal de Santa Catarina UFSC Florianópolis/SC
Mestrado Acadêmico	Psicologia	Universidade de São Paulo – USP Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras São Paulo/SP
Doutorado	Psicologia Experimental	Universidade Católica - PUC São Paulo/SP
Doutorado	Psicologia Social e do Trabalho	Universidade de São Paulo – USP São Paulo/SP
Doutorado	Psicologia	Universidade Federal de São Carlos – UFSCar São Carlos/SP
Doutorado	Educação	Universidade Estadual de Campinas - Campinas/SP

Fonte: quadro elaborado pelas pesquisadoras

Grande parte dos estudos em programas de pós graduação Stricto Sensu concentra-se na área do conhecimento da Psicologia, onde apenas dois estudos fazem parte de outras áreas, sendo Administração e Educação. Verifica-se também, ao analisar o quadro 1, um número significativo de teses de doutorado, cujo foco foi a avaliação de intervenções de carreira, indicando a complexidade do tema, exigindo maior profundidade e tempo de execução. A maioria dos estudos foram realizados em Universidades situadas no estado de São Paulo.

O quadro 2 descreve o público-alvo que participou como clientes das intervenções de carreira avaliadas. Cabe destacar que no estudo de Alonso e Melo Silva (2013), o programa de intervenção foi avaliado por ex-estagiários de psicologia, que conduziram o referido programa. A pesquisa de Almeida e Melo-Silva (2006), não especifica o público-alvo, indicando somente que foram ex-usuários de um serviço escola, com idade mínima de 14 anos.

## Quadro 2

### *Descrição do público-alvo atendido*

<b>Frequência</b>	<b>Público – alvo</b>	<b>Autores</b>
14	Adolescentes, jovens do ensino médio e pré-vestibular.	Melo-Silva, Oliveira e Coelho (2002); Moura e Silveira (2002); Moura, Sampaio; Menezes e Rodrigues (2003); Moura, Sampaio, Gemelli, Rodrigues e Menezes (2005); Selig e Valore (2008); Esbrogeo (2008); Lassance, Bardagi e Teixeira (2009); Ambiel (2010); Arruda e Melo-Silva, (2010); Junqueira, (2010); Oliveira e Neiva, (2013); Junqueira e Melo-Silva, (2014); Dantas, (2015); Faleiros, (2014).
04	Acadêmicos graduandos (universitários)	Furtado e Barbosa (2011); Pinto e Castanho (2012); Stejan (2015); Stachi e Tagliamento (2016).
03	Aposentados e pré aposentados.	França, Murta, Negreiros, Pedralho e Carvalhedeo (2013); Nunes (2015); Leandro-França (2016); Borges (2015)
01	Profissionais graduados	Borges (2015)
01	Pacientes psiquiátricos	Valore (2010)
01	Ex-usuários ou usuários de serviços escola	Almeida e Melo-Silva (2006); Alonso e Melo-Silva (2013)

Fonte: quadro elaborado pelas pesquisadoras

Ao levantar o público-alvo participante dos programas de carreira, verificou-se que 14 publicações correspondem a avaliações de intervenções desenvolvidas em adolescentes e jovens provenientes do ensino médio e de cursos pré-vestibular, que participaram de grupos de orientação profissional e de carreira; quatro estudos envolveram avaliação de programas de carreira com estudantes universitários; quatro pesquisas atenderam pré-aposentados ou aposentados, um estudo profissionais graduados, uma publicação englobou pacientes psiquiátricos com via de receber alta médica e dois estudos contou com usuários e ex-usuários de serviços.

### **Objetivos das avaliações de intervenção em carreira**

Esta categoria descreve os objetivos das avaliações das intervenções de carreira referentes às publicações analisadas, sendo assim não apresenta os objetivos das intervenções propriamente ditas. Os objetivos das avaliações concentraram-se em alguns temas, descritos no quadro 3.

Quadro 3

Objetivos das avaliações em OPC

Público-alvo	Temas	Frequência
Adolescentes, jovens do ensino médio e pré-vestibular.	Maturidade para a carreira	4
	Impactos do processo de OP de clínicas escola	4
	Escolha profissional	2
	Sistematização de um programa de OP	1
	Eficácia de um projeto piloto em OP	1
	Construção de proposta de intervenção de carreira	1
	Relações entre crenças de autoeficácia ocupacional de formação, interesses ocupacionais e autoeficácia na tomada de decisão de carreira	1
Acadêmicos graduandos (universitários)	Avaliação do serviço em orientação profissional de um centro de psicologia aplicada	1
	Sentidos da escolha e da orientação profissional	1
	Avaliação do processo de <i>coaching</i> de carreira	2
Profissionais Graduados	Efetividade do processo de <i>coaching</i>	1
Aposentados e pré aposentados	Viabilidade de um modelo de intervenção breve	1
	Efeitos do Programa de Preparação para a Aposentadoria - PPA sobre a qualidade dos planos de vida e o repertório de habilidades sociais.	1
	Eficácia de três programas de preparação para aposentadoria (longo, breve e testemunho)	1
	Efeitos do processo de <i>coaching</i>	1
Pacientes psiquiátricos	Alcances e limites de uma intervenção em orientação profissional	1
Usuários ou ex-usuários de serviços escola	Impactos/Contribuições do processo de orientação profissional de serviço- escola	2

Fonte: quadro elaborado pelas pesquisadoras

Os objetivos das avaliações de intervenção junto a adolescentes e jovens do ensino médio e cursos pré-vestibular, concentraram-se em avaliar os resultados de serviços oferecidos por clínicas-escolas em universidades; assim como nos resultados sobre o grau de maturidade dos participantes. As avaliações das intervenções com universitários, focaram nas contribuições dos processos de coaching de carreira; enquanto no público de aposentados e pré aposentados, os objetivos foram avaliar os programas de preparação para a aposentadoria, considerando modelos de intervenção breve, longo e testemunho; assim como os resultados gerados na qualidade dos planos de vida e desenvolvimento de habilidades sociais. Ainda, a efetividade do processo de coaching na preparação para a aposentadoria. Quanto à avaliação realizada por profissionais graduados, verificou-se a importância de avaliar os impactos do processo de orientação profissional, na opinião de egressos que conduziram a intervenção, assim como em relação à efetividade do processo de coaching em profissional inserido no mundo no trabalho. Ainda, um estudo objetivou verificar as contribuições e limitações de um programa de orientação profissional conduzido em pacientes psiquiátricos em via de receber alta médica. Dois estudos abordaram a avaliação de programas em serviços escola, na perspectiva de usuários ou ex-usuários, mas não esclareceu o público-alvo que participou das intervenções.

### **Temas das intervenções de carreira - IC**

Nas intervenções com adolescentes e jovens do segundo grau ou de cursos pré-vestibular, os principais temas/conteúdos abordados e discutidos durante as intervenções foram: a) escolha profissional (8), que envolveram assuntos sobre maturidade, influências e processo de decisão; b) autoconhecimento (9), englobando assuntos como desenvolvimento vocacional e interesses profissionais; c) conhecimentos sobre a realidade profissional e educativa (16), cujos subtemas abarcaram mundo do trabalho, estudos e carreira, conhecimento das profissões, informações ocupacionais e possibilidades de formação; d) comportamento exploratório (02); e) planejamento de carreira (03), com os assuntos projeto de vida; projeto profissional e profissional. Cabe destacar que um estudo não apresentou claramente os temas discutidos na intervenção.

Foram encontradas apenas quatro publicações que abordaram as avaliações em intervenção de carreira com universitários, sendo que os temas envolvidos durante os programas foram: a) autoconhecimento (3), envolvendo competências, oportunidades de melhorias, metas e objetivos profissionais; b) escolha profissional (2); c) planejamento de carreira (2), d) empregabilidade (1); e) profissão. Um estudo não abordou os temas trabalhados nas intervenções de carreira. Dos cinco estudos, dois utilizaram o processo de coaching de carreira para o desenvolvimento das intervenções.

No contexto da preparação para a aposentadoria, houve três estudos que englobaram temas tais como: a) Qualidade de vida (3), cujos assuntos foram saúde física e emocional, estresse e estratégias de enfrentamento; b) Planos de vida (2), que abordaram ocupação pós-carreira; c) Habilidades sociais (3), desenvolvimento de competências, como autoeficácia; d) Redes de apoio (2), envolvendo apoio familiar, social e emocional; e) Significado da aposentadoria (2), abordando aspectos favoráveis e desfavoráveis à aposentadoria e f) Planejamento financeiro (3).

O estudo de Borges (2015) envolveu o processo de coaching em dois clientes, sendo que para o primeiro cliente o tema central foi o planejamento para a aposentadoria, conforme apontado no parágrafo anterior. A segunda intervenção em coaching contou com um profissional atuante na área da psicologia, para fins de desenvolvimento pessoal e profissional.

O estudo publicado por Alonso e Melo-Silva (2013) configura-se como uma avaliação de intervenção de carreira, na perspectiva de egressos do curso de psicologia, que realizaram o estágio em um serviço de orientação profissional (OP). Como principais temas da intervenção, citam-se: a) autoconhecimento (02), envolvendo desenvolvimento pessoal e profissional; b) escolha profissional; c) informações sobre a realidade profissional (1), englobando o mundo do trabalho, estudos, vestibular e informação profissional. Cabe destacar que neste estudo a intervenção foi realizada com estudantes universitários, mas a avaliação da intervenção aconteceu com os egressos que conduziram os processos de orientação de carreira, na qualidade de estagiários.

No estudo de Valore (2010) o público-alvo da intervenção de carreira foi pacientes psiquiátricos com vias a receber alta médica. A intervenção abarcou os seguintes temas: autoconhecimento, expectativas de vida, autoestima e projeto de futuro. Ainda, houve vários momentos de escuta ativa e apoio aos participantes.

Em relação às modalidades de intervenção, considerando as 25 publicações analisadas, a grande maioria do público-alvo que avaliou os programas de OPC, participou de intervenções em grupo (18) e apenas duas intervenções na modalidade individual. Ainda, cabe destacar que cinco estudos envolveram pessoas que participaram de intervenções em grupo

ou atendidas individualmente. O número de participantes na modalidade em grupo variou entre 6 e 12 participantes, exceto no estudo de Faleiros (2015), que participaram, em média, 32 acadêmicos, por se tratar de uma intervenção realizada com alunos matriculados em determinada disciplina de uma instituição de ensino médio.

### **Modelos teóricos aplicados nas intervenções de carreira - IC**

Os modelos teóricos envolvem as teorias que fundamentaram a metodologia e os conteúdos das intervenções de carreira aplicadas e são apresentados no quadro 4. Cabe destacar que não é objetivo deste artigo realizar análise crítica em relação à coerência entre os modelos teóricos abordados pelos autores, a metodologia e os temas discutidos nas intervenções, mas verificar os modelos teóricos mais utilizados nas intervenções, segundo as publicações analisadas.

#### Quadro 4

##### *Modelos teóricos*

<b>Modelos teóricos</b>	<b>Autores</b>
Análise do comportamento	Moura e Silveira, (2002) Melo-Silva, Oliveira e Coelho (2002) Moura, Sampaio, Gemelli, Rodrigues e Menezes (2005)
Cognitivo-evolutivo de carreira de Super e cols.	Esborgeo (2008) Lassance, Bardagi e Teixeira, (2009)
Estratégia clínica de Bohoslavsky	Almeida e Melo-Silva (2006) Esborgeo (2008) Selig e Valore (2008) Valore (2010) Ambiel (2010) Arruda e Melo-Silva (2010) Junqueira (2010) Oliveira e Neiva (2013) Junqueira e Melo-Silva (2014) Faleiros (2015)
Grupo operativo Pichón Riviere	Almeida e Melo-Silva (2006) Esborgeo (2008) Junqueira (2010) Junqueira e Melo-Silva (2014) Oliveira e Neiva (2013)
Teoria Social Cognitiva	Dantas (2015)
Modelo de ativação do desenvolvimento vocacional de Denis Pelletier.	Faleiros (2015)
Sócio-Histórica	Pinto e Castanho (2001)
Coaching	Stejan (2015) Stachi e Tagliamento (2016) Borges (2015)
Teoria de Comportamento Planejado, implementações de intenções, estratégias psicoeducativas	França, Negreiros, Pedralho e Carvalhedo (2013)
Teoria das Habilidades Sociais	Nunes (2015)
Modelo Transteórico de Mudança	Leandro-França (2016)
Abordagem autobiográfica	Moura, Sampaio, Menezes e Rodrigues (2003)
Não apresenta claramente o modelo adotado	Furtado e Barbosa (2011)

Fonte: quadro elaborado pela pesquisadora

Ao considerar os modelos teóricos, verificou-se que são diversos, sendo que as intervenções de carreira descritas nos estudos de Esborgeo (2008), Junqueira (2010), Junqueira e Melo-Silva (2014), Oliveira e Neiva (2013) e Almeida e Melo-Silva (2006),

foram fundamentadas em dois modelos teóricos, sendo o modelo psicodinâmico clínico de Bohoslavsky e o do grupo operativo de Pichón Riviere. A intervenção apresentada por Faleiros (2015), também contemplou dois modelos teóricos: ativação do desenvolvimento vocacional de Denis Pelletier e psicodinâmico clínico. Neste sentido, sugere-se que para as intervenções realizadas, verificou-se que um único modelo não contemplaria os objetivos das mesmas. O modelo de Bohoslavsky também foi abordado por Selig, Valore (2008), Valore (2010), Ambiel (2010), Arruda e Melo-Silva (2010), sendo o mais aplicado nas intervenções analisadas (10).

Nas intervenções publicadas por Melo-Silva, Oliveira e Coelho (2002), Lassance, Bardagi, Teixeira (2009) e Esborgeo (2008), o modelo teórico utilizado foi o cognitivo-evolutivo de carreira de Super e cols. Já as intervenções apresentadas por Moura, Silveira (2002) e Moura, Sampaio, Gemelli, Rodrigues e Menezes (2005), contemplaram a análise do comportamento. A teoria social cognitiva foi apontada no estudo de Dantas (2015).

Outras teorias foram abordadas pelos autores das publicações como a do comportamento planejado, das habilidades sociais e o transteórico de mudança (França, Negreiros, Pedralho & Carvalhedo, 2013; Nunes, 2015 e Leandro-França, 2016), que são modelos baseados em teorias da educação e psicologia do desenvolvimento. A publicação de Furtado e Barbosa (2001) não apresentou o modelo teórico abordado. Os estudos de Stejan (2015), Stachi, Tagliamento (2016) e Borges (2015) abordam o coaching como modelo utilizado, no entanto cabe destacar que não se constitui como modelo teórico em intervenções de carreira. Desta forma, os autores abordaram técnicas e pressupostos do coaching como fundamentação para a intervenção realizada.

### **Discussão**

A compreensão dos objetivos das avaliações de intervenções de carreira permitiu analisar seis considerações principais, a saber: 1) interesse em avaliar os serviços de OPC oferecidos pelas clínicas escolas das Universidades; 2) interesse em avaliar o grau de maturidade para a escolha profissional em adolescentes e jovens do ensino médio; 3) foco das intervenções em universitários concentram-se no auxílio à definição de metas e objetivos e os sentidos da escolha profissional; 4) processos de coaching aplicados em universitários e adultos; 5) interesse em avaliar os programas de preparação para a aposentadoria surge a partir de 2013; 6) foco dos objetivos na avaliação dos resultados das intervenções.

Diante desses aspectos, verifica-se que grande parte das intervenções dizem respeito a programas realizados pelas universidades e nas instituições de ensino, por meio de pesquisas de mestrado ou doutorado. Não há estudos brasileiros, nas bases de dados investigadas, que tratam de avaliações de carreira oferecidas por clínicas particulares e/ou por profissionais autônomos. Tal fato não significa que estas intervenções não existam, mas que não são divulgadas via publicação científica.

São poucos os estudos com universitários ou profissionais inseridos no mercado de trabalho em comparação aos estudos com adolescentes e jovens do ensino médio. Os resultados da pesquisa de Santos e Melo-Silva (2011) com adultos, que procuram serviços em intervenção de carreira, sinalizaram que existe demanda por determinado tipo de intervenção que envolva o redirecionamento da carreira e o auxílio a novas tomadas de decisões. Vieira (2012) aborda que o desemprego entre os profissionais graduados maximizou a complexidade

do processo de transição do ensino superior para o mercado de trabalho. A autora ainda afirma que mudar de emprego ou de cidade, assim como concluir a formação acadêmica são acontecimentos que impulsionam transições de vida, onde os indivíduos se confrontam com a necessidade de alterar alguns papéis, rotinas e relações, para assumirem outros. Assim, torna-se imperioso conduzir programas de carreira com os universitários e profissionais, assim como avaliar seus resultados.

No âmbito da aposentadoria, verificam-se estudos recentes, cujo interesse em avaliar os programas de preparação para a aposentadoria pode estar associado ao envelhecimento populacional, à aposentadoria precoce e à longevidade da população mundial, devido aos avanços da medicina e tecnologia, conforme apontam França, Menezes, Bendassoli e Macedo (2013). Os autores complementam ao afirmar que os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2008) presumem que em 2050, o contingente de pessoas entre 70 e 80 anos será em média 40% maior do que a população entre 0 e 24 anos. O interesse em verificar a eficácia de programas de aposentadoria e também a criação de modelos de intervenção com este público são indicativos da importância de se trabalhar, cada vez mais, as questões de carreira dos adultos maduros.

Verificou-se que o coaching tem sido um dos processos de intervenção de carreira utilizado com adultos, seja no contexto da transição universidade – trabalho, na preparação para a aposentadoria ou com profissionais que já estão inseridos no mundo do trabalho. Para Paiva, Mancilha e Richards (2012) o coaching é uma metodologia que presta apoio ao crescimento pessoal e ao alcance de metas, apresentando uma condução consultiva e diretiva. Ao relacionar as diferenças entre os processos de orientação profissional e coaching, Silva (2010) pontua que a primeira objetiva facilitar as escolhas, a tomada de decisão e a construção de projetos de vida, cujo público-alvo envolve pessoas em qualquer momento de vida, seja no início ou durante a trajetória profissional, cuja abordagem pode ter um caráter terapêutico ou não. O coaching objetiva o alcance de metas e maximização do desempenho, não apresentando aspectos terapêuticos. Por outro lado, a autora compreende como ponto semelhante entre esses dois processos, o foco em favorecer o crescimento pessoal. Neste sentido, ambos profissionais lidam com temas relacionados ao desenvolvimento humano. Em contrapartida, verifica-se a popularização do coaching como processo que atende a diversas especialidades, como carreira, empresarial, relacionamento, esporte, entre outros; cujos profissionais apresentam as diversas formações técnicas e universitárias, não necessariamente na área das ciências humanas.

Os objetivos também sinalizaram que as avaliações enfatizam os resultados, ou seja a eficácia da intervenção; no entanto havendo poucos estudos que avaliaram o processo, a eficiência da metodologia, dos conteúdos e técnicas utilizadas durante o programa. Ainda, os estudos não avaliaram resultados intermediários em diferentes estágios e houve poucos que avaliaram resultados em follow-up (Ambiel, 2010; Arrura & Melo-Silva, 2010; Furtado & Barbosa, 2011).

No que se refere aos temas contemplados nas intervenções de carreira, verificou-se a prevalência de assuntos relacionados ao autoconhecimento (9), desenvolvimento vocacional e interesses profissionais e conhecimentos sobre a realidade profissional e educativa (16), em intervenções realizadas com adolescentes e jovens. Constata-se que os temas são coerentes com a faixa etária de seus públicos, pois na fase da adolescência e juventude há muitas dúvidas sobre gostos, interesses, potencialidades; assim como sobre objetivos e metas de vida e de carreira, já que vive-se em um mundo com constantes transformações, principalmente as relacionadas ao mundo do trabalho. Nos Programas de preparação para a aposentadoria –

PPA, os temas centrais foram a qualidade de vida e o desenvolvimento de habilidades sociais, compreendendo a necessidade de discutir os aspectos que envolve a aposentadoria e o envelhecer, uma vez que na sociedade brasileira o termo envelhecer é sinônimo de invalidez, incompetência e limitações.

Melo-Silva (2011) descreve os ingredientes críticos de um programa de Orientação Profissional e de Carreira na perspectiva de Holland, Mogoön e Spokane (1981), cujos autores consideram que tais intervenções deverão favorecer o alcance de uma estrutura cognitiva para compreender o eu, o mundo do trabalho e os aspectos relacionais entre ambos; reflexões sobre as aspirações, sonhos, expectativas; apoio social do psicólogo ou dos colegas e a mobilização do comportamento exploratório, para ampliar os conhecimentos sobre as profissões, áreas de atuação e as possibilidades de inserção no mundo do trabalho, entre outros. Neste sentido, verifica-se a importância de abordar temas relacionados ao trabalho, expectativas e apoio para as escolhas nos PPA, uma vez que a aposentadoria não deve ser vista como o término da carreira, pois esta se constitui como de responsabilidade da pessoa, favorecendo a autorrealização e o atendimento de expectativas pessoais e profissionais.

Cabe apontar que na maioria das intervenções de carreira analisadas nesta revisão, principalmente as que envolveram adolescentes e jovens, utilizou exercícios escritos e extras, assim como leituras de aspectos relacionados ao mundo do trabalho e profissionais, apresentando sua experiência nas diversas profissões, conforme pontuam Whiston (2002) apud Melo-Silva (2011).

Os modelos teóricos, que fundamentaram as intervenções de carreira, são produtos dos fundamentos epistemológicos, sendo que Ribeiro (2011) discute que no campo das intervenções de carreira há três vertentes epistemológicas: a visão objetiva de mundo fundamentada no positivismo, a visão construtivista e a construcionista. No positivismo o homem é compreendido como uma máquina, um sistema que possui características como personalidade, interesses, aptidões, valores que podem ser mensurados por meio de instrumentos psicológicos. A realidade é objetiva, onde pessoa e contexto são fatos diferentes. Já a visão construtivista é fundamentada na psicologia do desenvolvimento e no cognitivismo, sendo que cada um constrói o mundo por meio da experiência, através de processos cognitivos. Em outras palavras, as intervenções com base no construtivismo, focam nos atributos das pessoas e nas influências que recebem do ambiente externo, como forma de compreender o comportamento humano. A realidade é subjetiva, sendo interpretada pelo sujeito. Por fim, a visão construcionista tem seu embasamento nas teorias da sociologia, linguística e antropologia, sendo a realidade construída em relação, através da prática e do discurso socialmente produzidos e compartilhados.

De acordo com os resultados, verificou-se certa diversidade dos modelos teóricos utilizados nas intervenções, sendo que atenderam às três vertentes epistemológicas apresentadas por Ribeiro (2011). Como exemplos, podem ser citados os modelos com perspectiva psicanalítica, comportamental, desenvolvimentista e social. O modelo da estratégia clínica de Bohoslavski estava presente em 10 intervenções, assim como foi utilizada, em alguns estudos, juntamente com o modelo de Pichón Rivieri, principalmente nas intervenções de modalidade individual e grupo. Diante desses dados, verifica-se que nas produções mais recentes houve um aumento dos modelos específicos de carreira, enfatizando a especificidade da área de orientação profissional e carreira.

### **Considerações Finais**

Esta revisão integrativa visou analisar os objetivos das avaliações em intervenções de carreira, bem como os temas abordados e os modelos teóricos utilizados nas referidas intervenções. Em um primeiro momento realizou-se a caracterização das publicações analisadas, onde a maioria concentra-se em periódicos com nível de avaliação A1 e A2 pela Capes, indicando a qualidade dos artigos científicos. A maioria das intervenções de carreira que são avaliadas concentram-se em adolescentes e jovens do ensino médio regular, denotando a necessidade de mais estudos desta natureza com outros públicos. Verificou-se também que o interesse em avaliar intervenções de carreira tem crescido como objeto de estudo em Programas de Pós Graduação *stricto sensu*, no nível de mestrado e doutorado, principalmente nas universidades localizadas em São Paulo.

Considerando os públicos-alvo das intervenções e avaliações em carreira, verificou-se que no público mais jovem os objetivos estão atrelados a desenvolver algumas competências como maturidade para a escolha profissional, autoeficácia para atuar no mundo do trabalho, adaptabilidade, comportamento exploratório, entre outros. Já as intervenções em adultos mais velhos e idosos focam em desenvolver habilidades sociais que favoreçam a qualidade de vida, saúde e adaptação à aposentadoria. Verifica-se a necessidade de publicar práticas de intervenção e avaliação de carreira em outros públicos, como presidiários, pessoas com deficiência, mestrandos e doutorandos, entre outras possibilidades. Também, ampliar os estudos em estudantes graduandos, para possibilitar a transição bem-sucedida entre universidade e trabalho; assim como estudos que envolvam a preparação para a aposentadoria, considerando os poucos estudos ainda existentes.

Os temas abordados durante as intervenções estão relacionados aos que os diversos autores da área de carreira pontuam, no entanto há intervenções que não contemplaram o autoconhecimento, como um objetivo a ser trabalhado, como as intervenções no contexto na aposentadoria. Será que não é necessário? Caberia maiores estudos para verificar tal dado.

Os modelos teóricos utilizados são diversos, cujos fundamentos epistemológicos que os embasam, estão relacionados ao construcionismo, construtivismo e positivismo. Ainda, nas intervenções analisadas, constatou-se diversos instrumentos aplicados, objetivos e descritivos, denotando certa preocupação em mensurar o grau das contribuições das intervenções, corroborando com a visão positivista. Ainda, para os autores, as intervenções são consideradas como um momento de aprendizagem e desenvolvimento pessoal e profissional e não mais como um ajuste entre habilidades, interesses profissionais e posto de trabalho.

Como sugestões de pesquisas futuras citam-se investigar os construtos psicológicos avaliados em intervenções de carreira; realizar revisão sistemática das publicações de carreira que não envolvem avaliação; levantar os instrumentos utilizados para as avaliações e intervenções; bem como a relação entre os temas abordados e o modelo teórico utilizado.

### **Referências**

- Alonso, W. C., & Melo-Silva, L. L. (2013). Avaliação de uma intervenção em orientação profissional na perspectiva de ex-estagiários. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 33 (2), 84-99.
- Almeida, F. H., & Melo-Silva, L. L. (2006). Avaliação de um serviço de orientação profissional: A perspectiva de ex-usuários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7(2), 81-102.

- Ambiel, R. A. M. (2010). Um estudo de caso em Orientação Profissional: Os papéis da avaliação psicológica e da informação profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11,(1), 133-143.
- Arruda, M. N. F., & Melo-Silva, L. L. (2010). Avaliação da intervenção de carreira: a perspectiva dos ex-clientes. *Psico-USF*, 15 (2), 225-234.
- Bardin, L.. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 1977.
- Borges, N. B (2015). *Coaching analítico-comportamental: estudos sobre efetividade de coaching feito por uma analista do comportamento*. Dissertação de Mestrado não publicada. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Brasil.
- Dantas, M. A. *Autoeficácia ocupacional e decisão de carreira: análise de uma intervenção em estudantes do ensino médio público*. Tese de Doutorado não publicada. Programa de Pós Graduação em Educação. Universidade Estadual de Campinas, São Paulo, Brasil.
- Esbrogeo, M. C. (2008). *Avaliação da OP em grupo: o papel da informação no desenvolvimento da maturidade para a escolha de carreira*. Dissertação de Mestrado não publicada. Programa de Pós Graduação em Psicologia. Universidade de São Paulo. Ribeirão Preto, Brasil.
- Faleiros, N. P. (2014). *Educação para a carreira no cotidiano da escola pública: Proposta de modelo interventivo para a grade curricular*. Tese de Doutorado não publicada. Programa de Pós graduação em psicologia Social. Universidade de São Paulo, Brasil.
- França, C. L., Murta, S. G., Negreiros, J. L., Pedralho, M., &Carvalho, R. (2013). Intervenção Breve na Preparação para Aposentadoria. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14 (1), 99-110.
- França, L. H. F; Menezes, G. S; Bendassoli, P. F. & Macedo, L. S. S. (2013) Aposentar-se ou continuar trabalhando? O que influencia essa decisão? *Psicologia: Ciência e Profissão*, 33 (3), 548 – 563.
- Furtado, A. V., & Barbosa, A. J. G. (2011). Orientação profissional em um centro de psicologia aplicada: análise de uma prática. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*12 (1), 97-106.
- Herr, E. L. (2008). Abordagens às intervenções de carreira: perspectiva histórica. In Taveira, M. C., & Silva, J. T. (Eds.), *Psicologia Vocacional: perspectivas para a intervenção* (13 – 27). Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.
- Junqueira, M. L. & Melo-Silva, L.L. (2014). Maturidade para a escolha de carreira: estudo com adolescentes de um serviço-escola. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15 (2), 187-199.
- Junqueira, M. L. (2010). *Maturidade para a escolha da carreira em adolescentes de um serviço de orientação profissional*. Dissertação de Mestrado não publicada. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Universidade de São Paulo. Ribeirão Preto, Brasil.
- 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.
- Leandro-França, C. (2016). *Programas de Preparação para Aposentadoria: Um Estudo Experimental*. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura. Universidade de Brasília, Goiás.
- Melo-Silva, L. L. (2011). Intervenção e avaliação em orientação profissional e de carreira. In Ribeiro, M. A., & Melo-Silva, L. L. *Compêndio de orientação profissional e de carreira* (155 – 192). São Paulo: Vetor.

- Melo-Silva, L. L., Oliveira, J. C., & Coelho, R. S. (2002). Avaliação da Orientação Profissional no desenvolvimento da maturidade na escolha da profissão. *Psic: Revista da Vetor Editora*, 3 (2), 44-53.
- Moura, C. B., & Silveira, J. M. (2002). Orientação profissional sob o enfoque da análise do comportamento: avaliação de uma experiência. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 19(1), 5-14.
- Moura, C. B., Sampaio, A. C. P., Menezes, M. V., & Rodrigues, L. D. (2003). Uso de relatos escritos como instrumento de avaliação e intervenção em orientação profissional. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 20 (3), 83-98.
- Moura, C. B., Sampaio, A. C. P., Gemelli, K. R., Rodrigues, L. D., & Menezes, M. V. (2005). Avaliação de um programa comportamental de orientação profissional para adolescentes. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 6 (1), 25-40.
- Nunes, C. O. A. T. (2015). *Programa de preparação de planos de vida para a aposentadoria: avaliação de necessidades, processo e efeitos*. Tese de Doutorado não publicada. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Universidade Federal de São Carlos. São Carlos, Brasil.
- Oliveira, C. M. R., & Neiva, K. M. C. (2013). Orientação Vocacional/Profissional: avaliação de um projeto piloto para estudantes da educação profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14 (1), 133-143.
- Paiva, L. A.; Mancilha, J.; Richards, J.: *Coaching: Passo A Passo*. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 2012.
- Pinto, T. M. G., & Castanho, M. I. S. (2012). Sentidos da escolha e da orientação profissional: um estudo com universitários. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 29 (3), 395-413.
- Ribeiro, M. A. (2011). As formas da estruturação da carreira na contemporaneidade: Interfaces e articulações teórico - técnicas entre a psicologia organizacional e do trabalho e a orientação profissional. In Zanelli, J. C., Silva, N., & Tolfo, S. R. (Eds.), *Processos psicossociais nas organizações e no trabalho* (305 – 325). São Paulo: Casa do psicólogo.
- Santos, A. F. O & Melo-Silva, L. L. (2011). Motivos da procura por orientação de carreira em adultos: um estudo preliminar. *Avaliação Psicológica*, 10, (2), 129-137.
- Savickas, M. L. (2004). Um modelo para a avaliação de carreira. In Leitão, L. M (Ed.), *Avaliação psicológica em orientação escolar e profissional I* (21 – 42). Coimbra: Quarteto.
- Selig, G. A., & Valore, L. A. (2008). Orientabilidade ao longo de um processo grupal com adolescentes: relato de uma experiência. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9, (2), 127-140.
- Silva, C. R. E. (2010). Orientação Profissional, *mentoring, coaching e counseling*: Algumas singularidades e similaridades em práticas. *Revista Brasileira de Orientação profissional*, 11 (2) (299 – 309).
- Spokane, A. R. (2004). Avaliação das intervenções de carreira. In Leitão, L. M (Ed.), *Avaliação psicológica em orientação escolar e profissional* (455 – 476). Coimbra: Quarteto.
- Souza, M. T; Silva, M. D; Carvalho, R. C. (2010). Revisão integrativa: o que é e como fazer? *Einstein*, 8 (1), 102-106.
- Stachiu M., & Tagliamento, G.(2016). *Coaching de carreira e psicologia social comunitária: análise de uma intervenção*. *Temas Psicologia*, 24 (3) 791-804.

- Stejan, R. B. (2015). *Processo Coaching de Carreira em Instituição do Ensino Superior*. Dissertação de Mestrado não-publicada. Programa de Pós Graduação em Administração. Universidade Potiguar – Unp. Natal, Rio Grande do Norte, Brasil.
- Valore, L. A. (2010). Orientação profissional no contexto psiquiátrico: Contribuições e desafios. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11 (1), 121-131.
- Vieira, D., & Coimbra, J. L. (2006). Sucesso na transição escola-trabalho: a percepção de finalistas do ensino superior português. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7 (1), 1 – 10.



19 E 20 DE ABRIL DE 2018

**II Seminário  
Internacional  
Desenvolvimento de  
Carreira e  
Aconselhamento:  
Educação, Mobilidade e Emprego**

ESCOLA DE PSICOLOGIA DA UNIVERSIDADE DO MINHO



APDC Edições