

**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO**  
**INSTITUTO DE PSICOLOGIA**

**ADRIANA RICCI DOS SANTOS**

**Uma proposta de indicadores para avaliação dos resultados  
do processo de intervenção em orientação profissional e de  
carreira com adultos**

**São Paulo**  
**2020**

**ADRIANA RICCI DOS SANTOS**

**Uma proposta de indicadores para avaliação dos resultados  
do processo de intervenção em orientação profissional e de  
carreira com adultos**

Dissertação apresentada ao Instituto de  
Psicologia da Universidade de São Paulo  
como parte dos requisitos para a obtenção do  
grau de Mestre em Psicologia.

Área de concentração: Psicologia Social

Orientador: Prof. Dr. Marcelo Afonso Ribeiro

**São Paulo**

**2020**

AUTORIZO A REPRODUÇÃO E DIVULGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL DESTE TRABALHO, POR QUALQUER MEIO CONVENCIONAL OU ELETRÔNICO, PARA FINS DE ESTUDO E PESQUISA, DESDE QUE CITADA A FONTE.

Catálogo na publicação  
Biblioteca Dante Moreira Leite  
Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo  
Dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Santos, Adriana Ricci dos

Uma proposta de indicadores para avaliação dos resultados do processo de intervenção em orientação profissional e de carreira com adultos / Adriana Ricci dos Santos; orientador Marcelo Afonso Ribeiro. -- São Paulo, 2020.

192f.

Dissertação (Mestrado – Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social) -- Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, 2020.

1. Avaliação. 2. Adultos. 3. Orientação profissional e de carreira. 4. Orientação vocacional. 5. Orientação profissional. I. Ribeiro, Marcelo Afonso, orient. II. Título.

# FOLHA DE APROVAÇÃO

Nome: Adriana Ricci dos Santos

Título: Uma proposta de indicadores para avaliação dos resultados do processo de intervenção em orientação profissional e de carreira com adultos

Dissertação apresentada ao Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, para obtenção do título de Mestre em Psicologia  
Área de Concentração: Psicologia Social

Aprovada em:

## Banca Examinadora

Prof. Dr. \_\_\_\_\_  
Instituição \_\_\_\_\_ Assinatura \_\_\_\_\_

Prof. Dr. \_\_\_\_\_  
Instituição \_\_\_\_\_ Assinatura \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Prof. Dr. \_\_\_\_\_  
Instituição \_\_\_\_\_ Assinatura \_\_\_\_\_

## AGRADECIMENTOS

Meu muito obrigada a todas as pessoas que viabilizaram este trabalho - através das trocas que o antecederam e das que acompanharam o desenvolvimento desta pesquisa.

À minha mãe, Fátima, uma Maria que me inspira sempre a seguir em frente.

Às minhas irmãs, Juliana e Débora, pela possibilidade de acompanhá-las em suas vidas.

Ao Professor Marcelo Ribeiro, pela oportunidade e principalmente pelas perguntas difíceis sempre colocadas com gentileza e calma.

À Professora Lucy Melo-Silva, que me apresentou a orientação profissional na graduação e contribuiu com a direção deste trabalho na banca de qualificação.

À Conceição Uvaldo, que tanto me ensinou durante o aperfeiçoamento e pelas contribuições na banca de qualificação.

Ao Guilherme Fonçatti, pelas supervisões durante e depois do aperfeiçoamento.

A toda a equipe do SOP-IPUSP, em especial Sônia e Marcos, que me auxiliaram com dados que foram essenciais para esta pesquisa.

Ao grupo de orientandos do Prof. Marcelo - Celeste, Luciana, Melina, Milena, Omar, Paula e Rodrigo - pelas trocas e ajuda.

Aos participantes desta pesquisa, que me deram o privilégio de suas contribuições, sem as quais este trabalho não existiria.

A cada autor e autora consultados neste trabalho, pelo diálogo que permitiu construir esta pesquisa.

Às amigas-irmãs, Camila Fabre e Marina Bergamaschi, parceiras de trabalho e de vida e aos amigos Fernanda, Marina Hóss, Rodrigo e Thaís, que mais de perto me acompanharam e seguem comigo apesar dos muitos nãoos que ouviram ao longo dos três anos desta pesquisa.

Ao Mauricio, parceiro e pesquisador favorito, cujo fascínio pela ciência (e não só) é apaixonante, agradeço por estar comigo e por trazer leveza e amor para a minha vida.

À Cláudia Riolfi, que suposta e cuidadosamente sabe mais de mim do que eu.

## RESUMO

Santos, A. R. (2020). *Uma proposta de indicadores para avaliação dos resultados do processo de intervenção em orientação profissional e de carreira com adultos* (Dissertação de Mestrado). Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

O campo da orientação profissional e de carreira (OPC) tem seu desenvolvimento associado à tarefa de responder a demandas-chaves do mundo do trabalho. Atualmente, opera suas teorias e práticas em um contexto pouco previsível, marcado pela descontinuidade de referências sociais, fragilização dos vínculos estáveis de emprego e pluralidade de modos de trabalhar. Tradicionalmente associada a estudantes do ensino médio, observa-se aumento na demanda de adultos por intervenções em OPC. Entendendo-se as práticas avaliativas como porta-vozes das contribuições e limites da OPC, esta pesquisa de delineamento qualitativo exploratório teve como objetivo construir uma proposta de indicadores para avaliação dos resultados de intervenções em OPC com adultos. Realizou-se a análise temática das narrativas de história de vida de trabalho obtidas em entrevista aberta com nove pessoas com idade entre 30 e 45 anos atendidas em um serviço de extensão universitária na cidade de São Paulo, SP. O resultado foi uma proposta de 14 indicadores, discutidos em contraste com medidas de resultados identificadas na literatura. Os indicadores apresentados sinalizam potenciais contribuições relacionadas à manutenção de uma trajetória profissional e às questões de escolhas e processos decisórios, em coerência com aspectos característicos do mundo do trabalho na contemporaneidade. Servem como ponto de partida para futuras investigações de resultados alcançados pelas intervenções, que, comunicados, podem contribuir para a consolidação da OPC no auxílio a adultos e ampliação do público atendido por estas práticas.

Palavras-chave: Avaliação. Adultos. Orientação profissional e de carreira. Orientação vocacional. Orientação profissional.

## ABSTRACT

Santos, A. R. (2010). *A results indicators proposal for evaluating career counseling interventions with adults*. (Dissertação de Mestrado). Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

The career counseling field has its development associated with responses to key demands of the world of work. Currently, it operates its theories and practices in a less predictable context that lacks of continuity of social references and is marked by a weakening process of stable employment relationships and more plural ways of working. Traditionally associated with high school students, there is a growing demand by adults seeking for help through career interventions. Considering evaluation practices as an advocacy tool for contributions and limits of career counseling applications, this qualitative exploratory research aimed to build a results indicators proposal for assessing contributions of career counseling interventions with adults. A thematic analysis was undertaken grounded in the worklife narrative constructed during open interviews made with nine people from 35 to 40 years old that had completed a career counseling intervention in an extension service from a public university located in São Paulo, SP, Brazil. The result was a 14-indicator-proposal, discussed in contrast with academic literature findings on the process evaluation field. These indicators point to potential contributions related to career maintainability processes and decision making processes, consistent with contemporary world of work features. These results may function as a starting point for further research on career counseling interventions achievements that if communicated may contribute for establishing the practices for a broadened adult population, advancing the field.

Key words: Evaluation. Adults. Career counseling. Vocational guidance. Career guidance.

# SUMÁRIO

<b>APRESENTAÇÃO</b> .....	<b>12</b>
<b>OBJETIVO</b> .....	<b>14</b>
<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	<b>16</b>
<b>1.1 A orientação profissional e de carreira (OPC) com adultos</b> .....	<b>19</b>
<b>1.2 Atendimento de adultos no SOP-IPUSP</b> .....	<b>25</b>
<b>1.3 Avaliação de intervenções em orientação profissional e de carreira (OPC)</b> .....	<b>27</b>
1.3.1 Primeiro aspecto-chave: importância da avaliação de intervenções em OPC .....	30
1.3.2 Segundo aspecto-chave: dificuldades na pesquisa em avaliação .....	31
1.3.3 Terceiro aspecto-chave: escolha de medidas de resultados .....	32
1.3.4 Quarto aspecto chave: esquemas gerais de avaliação e recomendações metodológicas para o desenho de pesquisa .....	34
<b>1.4 Localização paradigmática</b> .....	<b>37</b>
1.4.1 Questão ontológica: qual a forma e natureza da realidade e o que se pode saber sobre ela? .....	38
1.4.2 Questão epistemológica: qual a natureza da relação entre o pesquisador e o fenômeno pesquisado e o que pode ser conhecido? .....	38
1.4.3 Questão metodológica: como pode o pesquisador acessar aquilo que acredita que pode ser acessado? .....	39
<b>1.5 Conceitos chave adotados nesta pesquisa</b> .....	<b>40</b>
1.5.1 Modos de trabalhar e história de vida de trabalho .....	40
1.5.2 Identidade .....	43
1.5.3 Narrativa .....	44
<b>2. REVISÃO DE LITERATURA SOBRE AVALIAÇÃO DE INTERVENÇÕES EM OPC COM ADULTOS</b> .....	<b>46</b>
<b>2.1 Processo de levantamento bibliográfico</b> .....	<b>47</b>
<b>2.2 Caracterização geral dos resultados do levantamento bibliográfico</b> .....	<b>50</b>
<b>2.3 Eixos organizadores da análise da revisão de literatura</b> .....	<b>50</b>
2.3.1 Quem avalia? .....	51
2.3.1.1 Países em que os estudos foram realizados .....	51
2.3.1.2 Periódicos em que os estudos empíricos foram publicados .....	52
2.3.1.3 Local de onde partiram as iniciativas de avaliação .....	53
2.3.1.4 Fontes consideradas na avaliação .....	55
2.3.2 O que se avalia? .....	58
2.3.2.1 Modalidades e duração das intervenções avaliadas em OPC com adultos .....	58
2.3.2.2 Enfoques teóricos das intervenções avaliadas em OPC com adultos .....	60
2.3.2.3 Variáveis investigadas .....	62
2.3.2.4 Estudos empíricos com enfoque em intervenções realizadas com populações específicas de adultos .....	63
2.3.2.5 Estudos empíricos com enfoque na investigação processo-resultado .....	65
2.3.2.6 Estudos empíricos com enfoque na investigação de resultados .....	74
2.3.2.7 Estudos empíricos com enfoque em ferramentas para avaliação de intervenções em OPC .....	83
2.3.2.8 Outros .....	88
2.3.2.9 Medidas de resultados .....	89



2.3.3 Como se avalia? .....	95
2.3.3.1 Procedimentos de recrutamento para estudos de avaliação em OPC .....	95
2.3.3.2 Delineamento da pesquisa .....	98
2.3.3.2.1 Delineamento de pesquisa quantitativa .....	99
2.3.3.2.2 Delineamento de pesquisa qualitativa .....	101
2.3.3.2.3 Delineamento de pesquisa misto .....	104
2.3.3.2.4 Delineamento de pesquisa longitudinal .....	106
<b>2.4 Síntese da revisão de literatura .....</b>	<b>109</b>
<b>3. MÉTODO .....</b>	<b>113</b>
<b>3.1 Retomando a questão metodológica .....</b>	<b>114</b>
<b>3.2 Grupo de participantes .....</b>	<b>114</b>
<b>3.3 Procedimentos .....</b>	<b>115</b>
3.3.1 Recrutamento de participantes .....	116
3.3.2 Coleta de dados .....	116
3.3.3 Análise dos resultados .....	118
3.3.4 Cuidados éticos .....	119
<b>4. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS .....</b>	<b>120</b>
<b>4.1 Apresentação dos participantes e informações sobre a OPC a partir das narrativas .....</b>	<b>121</b>
4.1.1 Apresentação da participante 1 – Marília .....	121
4.1.2 Apresentação da participante 2 – Eduarda .....	123
4.1.3 Apresentação do participante 3 – Francisco .....	125
4.1.4 Apresentação do participante 4 – Bruno .....	127
4.1.5 Apresentação do participante 5 – Sérgio .....	128
4.1.6 Apresentação da participante 6 – Mônica .....	130
4.1.7 Apresentação do participante 7 – Caio .....	132
4.1.8 Apresentação do participante 8 – Miguel .....	133
4.1.9 Apresentação da participante 9 – Lia .....	135
<b>4.2 Resultados das etapas iniciais da análise temática .....</b>	<b>137</b>
<b>4.3 Sistematização dos temas que respondem à pergunta de pesquisa: Demandas e Resultados .....</b>	<b>139</b>
4.3.1 Sistematização do tema <i>Demandas</i> .....	139
4.3.2 Sistematização do tema <i>Resultados</i> .....	144
<b>4.4 Proposta de indicadores para avaliação de resultados de intervenções em OPC com adultos .....</b>	<b>149</b>
<b>5. DISCUSSÃO .....</b>	<b>153</b>
<b>5.1 Correspondências entre os indicadores deste estudo e os achados da literatura .....</b>	<b>154</b>
<b>5.2 Indicadores da proposta sem correspondência na literatura .....</b>	<b>160</b>
<b>6. LIMITAÇÕES E IMPLICAÇÕES PRÁTICAS .....</b>	<b>168</b>
<b>7. CONCLUSÕES .....</b>	<b>170</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>174</b>
APÊNDICE A – Convite enviado por e-mail .....	188
APÊNDICE B – Questionário sociodemográfico .....	189
APÊNDICE C – Primeiro roteiro de entrevista semiestruturada (piloto) .....	190
APÊNDICE D – Segundo roteiro de entrevista semiestruturada (piloto) .....	191
ANEXO A – Termo de consentimento livre e esclarecido .....	192

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Síntese dos estudos empíricos com enfoque em intervenções realizadas com populações específicas de adultos .....	64
Quadro 2 – Síntese dos estudos empíricos com enfoque na investigação processo-resultado	69
Quadro 3 – Síntese dos estudos empíricos com enfoque na investigação de resultados .....	78
Quadro 4 – Síntese dos estudos empíricos com enfoque em ferramentas para avaliação de eficácia de intervenções em OPC .....	86
Quadro 5 – Sistematização das medidas de resultados investigadas pela literatura	91
Quadro 6 – Aspectos metodológicos da pesquisa sobre avaliação de intervenções em OPC	108
Quadro 7 – Procedimento de análise temática .....	118
Quadro 8 – Síntese dos indicadores identificados e suas fontes .....	149
Quadro 9 – Correspondência entre a atual proposta de indicadores e medidas de resultados na literatura, conforme sistematizado no Quadro 5 .....	165

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Resultados de busca no portal SIBiUSP .....	47
Tabela 2 - Resultados de busca no <i>PsycInfo</i> .....	48
Tabela 3 - Resultados de busca no <i>PePSIC</i> .....	49
Tabela 4 - Resultados de busca na <i>Scielo</i> .....	49
Tabela 5 - Resultado da busca bibliográfica .....	49
Tabela 6 - Países em que os estudos empíricos de avaliação foram realizados ....	52
Tabela 7 - Periódicos em que os estudos empíricos foram publicados .....	53
Tabela 8 - Estudos empíricos apresentados conforme fonte da avaliação .....	57
Tabela 9 - Estudos empíricos apresentados conforme modalidade da intervenção	60
Tabela 10 - Estudos empíricos conforme enfoque de investigação .....	89
Tabela 11 - Procedimentos de recrutamento para estudos em avaliação de OPC	98
Tabela 12 - Características dos estudos longitudinais em avaliação de intervenções em OPC com adultos - metodologia e tempos de mensuração .....	107
Tabela 13 - Atendimentos a adultos com idade entre 30 e 45 anos no SOP-USP entre os anos 2012 e 2019 .....	115
Tabela 14 - Grupo de participantes .....	115
Tabela 15 - Informações sobre a coleta de dados .....	118

## **APRESENTAÇÃO**

Toda questão parte de uma inquietação, algo sem nome que teima. No caso deste projeto, a inquietação surgiu na minha prática como orientadora profissional e de carreira no atendimento a pessoas com também alguma inquietação localizada no trabalho. O que essas pessoas buscam? O que levam de um processo de orientação? Juntou-se a esta inquietação a percepção da crescente oferta de serviços de ajuda a pessoas descontentes com seu trabalho.

Considero o atendimento de adultos mais desafiador quando em comparação com a temática adolescente. O primeiro desafio é com relação à história pregressa, que costuma vir colorida com mais elementos e maior consciência sobre erros, acertos, preferências e limites proporcionados pelas experiências laborais. O segundo desafio tem relação com a história futura projetada: na constelação de possibilidades de mudanças e escolhas em jogo, leva-se em conta os fatores tempo limitado, disposição emocional para mudanças e arranjos econômicos e seus impactos na organização pessoal e familiar.

Para acomodar esta inquietação, retomei um projeto antigo, de ser pesquisadora – confesso, não sabendo muito bem o que isso significaria, mas o desejo foi insistente o suficiente para gerar ação.

## **OBJETIVO**

O presente trabalho inscreve-se na área da Psicologia Social do Trabalho, que visa compreender

as relações possíveis entre pessoas e mundo do trabalho em seu cotidiano, nos seus mais variados aspectos, como sentidos e significados do trabalho, práticas e atividades de trabalho, condições e processos organizativos do trabalho, e trajetórias e identidades de trabalho (Ribeiro, 2014, p. 51).

Algumas questões servem de norte: O que a intervenção em orientação profissional e de carreira (OPC) oferece para a população de adultos? Qual o impacto gerado por tal intervenção? Quais seus limites? E seus benefícios? Uma forma possível de contribuir para a resposta destas questões é investigar quais seriam as principais dimensões potenciais de avaliação de um processo de OPC. Diante disto, este estudo teve como objetivo:

- Construir indicadores para a avaliação dos resultados do processo de intervenção em orientação profissional e de carreira (OPC) com adultos.

A escolha deste fenômeno de estudo conecta-se ao esforço de responder aos desafios contemporâneos para o campo da OPC, mais especificamente sua demanda-chave contemporânea de ajudar a pessoa a construir dinamicamente sua carreira em um mundo em transição (Ribeiro, 2011a).

# **1.**

## **INTRODUÇÃO**



Uma rápida pesquisa na internet através da ferramenta *Google*<sup>1</sup> utilizando-se as palavras “orientação de carreira” trouxe aproximadamente 232.000 resultados em 05/08/2018, 20.900.000 resultados em 06/08/2019 e 22.200.000 resultados em 01/02/2020. A página inicial destes resultados destaca 17 *websites* que mostram, sem rigorosa análise empreendida (dada a intencionalidade ilustrativa da informação aqui colocada), a profusão de propostas relacionadas ao auxílio disponível para a busca por uma profissão que traga felicidade, ferramentas comportamentais para identificação de talentos, objetivos profissionais e sua importância, desempenho, inovação, recolocação profissional, *coaching* de carreira e estratégias de apoio ao momento de escolha profissional. Os resultados referem-se a anúncios de profissionais ou empresas que se posicionam como especialistas na área. O discurso central destas diferentes técnicas é uma apresentação como “saberes psicológicos” voltados à transformação do eu: a fórmula de sucesso recai sobre o fortalecimento do eu para uma melhor adaptação operacional à realidade (Dardot & Laval, 2016).

Este campo de ajuda delinea-se de modo diversificado em termos de ofertas por vezes obscuras na declaração de um embasamento teórico. O que se pretendeu ilustrar no parágrafo inicial foi a ampla oferta de serviços oferecidos “a um clique” àqueles que desejam cuidar de questões profissionais acompanhados por um “especialista” sob a tutela do termo “orientação de carreira”. Uma forma de organizar a diversidade de serviços prestados é pensa-los em termos do campo de estudos de onde parece partir sua prática, de onde surgem dois grupos de profissionais; aqueles que adotam uma perspectiva embasada nos estudos da carreira no campo das Ciências da Gestão e aqueles que adotam uma perspectiva embasada no campo das Ciências do Trabalho (Ribeiro, 2004).

A proposta deste trabalho concentra-se nas contribuições de uma destas práticas, a orientação profissional e de carreira (OPC), ligada ao campo da Psicologia Social do Trabalho. A contribuição da psicologia no estudo da relação do homem com o trabalho vem acontecendo em duas frentes: uma, a psicologia vocacional, dedicada às pessoas em seu planejamento e ajustes no desenvolvimento de uma vida de trabalho significativa; a outra, psicologia organizacional, concentrou-se em entender modos de favorecer a qualidade das relações estabelecidas nos contextos de trabalho (Blustein et

---

<sup>1</sup> Uma pesquisa com as palavras “orientação de carreira” no *Google Scholar* realizada em 21/06/2020 apresentou 182.000 resultados de artigos científicos, citações e livros sobre o tema.

al., 2017). Este trabalho faz parte do primeiro grupo, campo em permanente construção, onde se identifica uma multiplicidade de abordagens teóricas e respostas práticas construídas ao longo de seu desenvolvimento. Tal multiplicidade é refletida em questões terminológicas e regionais, fazendo-se necessário pontuar que no contexto brasileiro, às práticas que voltam sua atenção para as pessoas em sua relação com o trabalho chamamos OPC, o que corresponde no contexto internacional à denominação *career counseling* - aconselhamento de carreira (Ribeiro, 2011b).

Nota-se que esta ampliação de serviços de ajuda voltados à pessoa, ou, dito de outra forma, a disposição de múltiplos sistemas especializados de conhecimento técnico para as pessoas é destacada como marca inaugurada pela modernidade (Giddens, 2002). Estes sistemas especializados de conhecimento e seu uso como elemento constitutivo e organizador das circunstâncias da vida social em oposição a conhecimentos locais preexistentes funcionariam como mecanismo de desencaixe, instalando uma condição de dúvida radical ou insegurança generalizada (Giddens, 2002).

Também nos ajuda a entender esta profusão de serviços o status do trabalho em um contexto neoliberal, transformado em “(...) veículo privilegiado da realização pessoal: sendo bem sucedidos profissionalmente, fazemos da nossa vida um ‘sucesso’” (Dardot & Laval, 2016, p. 333). Se hoje o trabalho ocupa este status, vale lembrar que o antecede um percurso como categoria central de análise da sociedade, desde a filosofia hegeliana e a sociologia marxista do século XIX.

A partir dessa ideia, a construção teórica social, a formulação dos princípios gerais que delineiam a estrutura, a dinâmica, a integração, os conflitos e suas tensões, o desenvolvimento e a construção da autoimagem do presente e do futuro da sociedade ficaram fortemente centrados no pressuposto de uma *sociedade do trabalho* [itálico do autor] (Cardoso, 2011, p. 270).

É somente a partir de 1960, período economicamente marcado pelo declínio da organização taylorista/fordista de produção e o surgimento de um novo setor produtivo viabilizado pelas tecnologias emergentes, que se observa uma pluralização de modos de trabalho fazendo surgir no campo sociológico novas propostas de categorias centrais para análise da sociedade, apontando para o suposto esgotamento do trabalho como categoria central por ser insuficiente para uma leitura do momento histórico inaugurado pelas mudanças já referidas. O argumento do grupo de pensadores que defende tal ideia é que uma nova racionalidade estaria despontando, transformando a outrora

racionalidade instrumental relacionada à hipervalorização do capital, em uma nova racionalidade “voltada para a redescoberta e maior valorização do elemento humano e de sua subjetividade no conjunto do processo produtivo” (Cardoso, 2011, p. 270).

O objetivo aqui não é esgotar as perspectivas produzidas sobre o *trabalho* enquanto categoria de análise social, mas afirmá-lo como fenômeno que possibilitou o surgimento do que hoje chamamos de OPC como campo prático-teórico e que segue desafiando profissionais e pesquisadores na criação de soluções para as pessoas em sua relação com o trabalho e na potencialidade destas práticas como instrumento sociopolítico de desenvolvimento da força de trabalho (Herr, 2003).

### **1.1 A orientação profissional e de carreira (OPC) com adultos**

Entende-se que a atenção às relações pessoa-trabalho funciona como o marco zero da OPC. Desde seu surgimento, com a criação do *Vocational Bureau of Boston*, um centro de orientação profissional que auxiliava jovens na transição entre os estudos e a vida laboral (Sparta, 2003), fundado por Frank Parsons em 1908 (Ribeiro & Uvaldo, 2007), a OPC tem como característica desenvolver-se em resposta a demandas do mundo do trabalho, auxiliando grupos e pessoas em momentos críticos de tomada de decisão ao longo da vida, seja na transição de um ciclo a outro de educação, geralmente no fim do Ensino Médio, seja na transição de um emprego ou ocupação para outra, seja na transição para a aposentadoria (Melo-Silva et al., 2004).

No Brasil, o surgimento da OPC é associado à implementação da orientação educacional no Liceu de Artes e Ofício de São Paulo, em 1924. O primeiro serviço de orientação profissional no país foi criado em 1931 (Melo-Silva & Jacquemin, 2001). São características das intervenções realizadas no contexto brasileiro a adoção de pequenos grupos ou o formato individual, ao que internacionalmente é definido como aconselhamento. O número médio de encontros é de oito sessões e a duração média é de 15 horas (Melo-Silva et al., 2004).

Lança-se mão para ilustrar a perspectiva histórica do desenvolvimento da área de uma sistematização proposta no Compêndio de Orientação Profissional e de Carreira (Ribeiro & Melo-Silva, 2011), que articula o desenvolvimento teórico-prático da OPC a

partir de demandas-chave do mundo do trabalho. Sendo assim, o enfoque traço-fator responde à demanda de realização de ajustamento vocacional/ocupacional; o enfoque psicodinâmico, à demanda de compreensão dos determinantes da escolha; os enfoques desenvolvimentista e evolutivo, à demanda de escolha de uma carreira; os enfoques decisional e cognitivo, à demanda de compreensão do processo de tomada de decisão e o desenvolvimento de um método de escolha; o enfoque transicional, à demanda por enfrentar as transições durante a carreira; os enfoques positivista do caos, construtivista desenvolvimentista-contextual, construcionista-contextualista e socioconstrucionista, à demanda de construir dinamicamente a carreira em um mundo em transição. Duarte et al. (2010) apontam uma insuficiência das teorias e técnicas de OPC construídas até o presente momento por partirem de pressupostos de estabilidade tanto com relação às características pessoais e modos de trabalhar, quanto ao contexto onde seria possível prever ajustamentos entre pessoa e trabalho. Já Blustein (2001) destaca a negligência histórica de grande parte dos trabalhadores no desenvolvimento da área, chamando a atenção para a necessidade de inclusão nos desenvolvimento teórico e prático futuros de “pessoas cujas vidas de trabalho não refletem as experiências volitivas e ordenadas dos indivíduos de classe média e com formação universitária” (p.176).

O aumento na demanda de adultos por intervenções em OPC é apontado na literatura recente da área. Canadá e Estados Unidos, por exemplo, apresentam uma tradição de atendimento a adultos pelo fato de terem serviços de carreira ligados a políticas públicas de trabalho e emprego.

Um levantamento sobre as práticas de OPC realizado com 84 participantes do IV Simpósio Brasileiro de Orientação Vocacional e Ocupacional, realizado no Brasil em 1999, indica que psicólogos e pedagogos são os profissionais que mais atuam com intervenções em OPC no país. A análise da clientela atendida não menciona senão estudantes do Ensino Médio, indicando que “são as classes média e alta que aspiram à carreira universitária e para muitas pessoas, a Orientação Profissional ainda representa atendimento a vestibulandos, a despeito dos serviços que atendem a populações específicas e adultos” (Melo-Silva et al., 2003, p. 31).

No Brasil, atribui-se às consultorias organizacionais a inserção da prática de OPC para adultos a partir de 1990 com a proposta de auxiliá-los na inserção em novos postos de trabalho e ocupações. No entanto, em um levantamento de serviços de orientação e planejamento de carreira realizado com dez consultorias de Recursos

Humanos em São Paulo - SP, constatou-se que o trabalho oferecido enfatiza a recolocação de um grupo específico de adultos que está inserido no mercado de trabalho corporativo ou em busca desta inserção. Os adultos atendidos têm idade acima de 35 anos, formação universitária e nível salarial acima de 22 salários mínimos. Apenas uma consultoria prestava serviços para adultos com faixa salarial abaixo de 22 salários mínimos (Uvaldo, 2002).

Dados mais recentes, quando comparados com os dados de orientadores profissionais referentes a 1999, mostram a mudança no perfil de pessoas que têm buscado o serviço. Apesar do acesso restrito a consultorias que prestam o serviço de recolocação, adultos também procuram ajuda em clínicas-escola ou serviços de extensão universitária oferecidos por cursos de Psicologia e consultórios particulares de psicólogos (Melo-Silva et al., 2004). Dados de duas clínicas-escola brasileiras ligadas a universidades públicas apontam o aumento na procura por adultos em seus serviços (Santos & Melo-Silva, 2011; Souza & Lassance, 2007) e informam sobre as razões declaradas por eles para a busca de ajuda profissional nas transições e rearranjos laborais, sendo os mais frequentes a validação da escolha profissional realizada anteriormente, a mudança de rumo a partir desta escolha, a escolha de uma nova carreira ligada a um novo curso universitário (Santos & Melo-Silva, 2011), queixas de adaptação profissional, falta de realização profissional e dificuldades de inserção no mercado de trabalho (Lassance, 2005).

Mudanças frequentes de emprego, voluntárias e involuntárias, dificuldades de inserção no mercado de trabalho, insatisfação. Faz-se necessário delinear um pouco mais o mundo com o qual a OPC dialoga em seu desafio atual no atendimento de adultos a partir das queixas apresentadas. Como ponto de partida em uma tentativa de explicação, adota-se a visada sobre o neoliberalismo como uma racionalidade (Dardot & Laval, 2016), mais do que como ideologia política e proposta econômica globalizada, mas como produtora das condições particulares do nosso tempo em todas as dimensões da vida. Para inserir o tópico, destacamos o trecho seguinte:

Há quase um terço de século, esta norma de vida rege as políticas públicas, comanda as relações econômicas mundiais, transforma a sociedade, remodela a subjetividade. As circunstâncias desse sucesso normativo foram descritas inúmeras vezes. Ora sob seu aspecto político (a conquista do poder pelas forças neoliberais), ora sob seu aspecto econômico (o rápido crescimento do capitalismo financeiro globalizado), ora sob seu aspecto social (a individualização das relações sociais às expensas das solidariedades

coletivas, a polarização extrema entre ricos e pobres), ora sob seu aspecto subjetivo (o surgimento de um novo sujeito, o desenvolvimento de novas patologias psíquicas) (Dardot & Laval, 2016, p. 16).

Transições econômicas sempre afetaram o mundo do trabalho e o desenvolvimento das práticas em OPC. O processo de industrialização ocorrido a partir do século XX, originou novos arranjos de trabalho e novas profissões. Amplificadas pelo processo de globalização, estas novidades reduziram a linearidade e previsibilidade das perspectivas profissionais, forçando a transições mais frequentes (Duarte et al., 2010).

Um aspecto inaugurado pela modernidade e refinado até os dias atuais pode ajudar na compreensão tanto das queixas apontadas anteriormente, quanto na composição do desafio apresentado à OPC: a introdução de normas e regras de concorrência e gestão típicas do mundo dos negócios como um modo de vida em todas as suas dimensões (Dardot & Laval, 2016), instalam uma condição de dúvida radical (Giddens, 2012), levando às pessoas a tarefa de construir formas de viver em “um mundo pós-moderno delineado por uma economia global e apoiado pela tecnologia da informação” (Duarte et al., 2010, p. 394).

Dardot e Laval (2016) observam uma transição na ética de trabalho, que passa da abnegação a um superior - marca do trabalhador assalariado da organização social estável do trabalho do século XX - para uma ética de superação desta figura clássica - marca do trabalhador transformado em empresa de si mesmo do século XXI. Os autores definem esta marca como

(...) a empresa de si mesmo constitui um modo de governar-se de acordo com valores e princípios. (...) Trata-se do indivíduo competente e competitivo, que procura maximizar seu capital humano em todos os campos, que não procura apenas projetar-se no futuro e calcular ganhos e custos como o velho homem econômico, mas que procura sobretudo trabalhar a si mesmo com o intuito de transformar-se continuamente, aprimorar-se, tornar-se sempre mais eficaz (Dardot & Laval, 2016, p. 333).

Adultos com experiência no mercado de trabalho encontram-se em diálogo com esta chamada para tornarem-se empresas de si mesmos: a questão do emprego perpassa a OPC com adultos (Uvaldo, 2002). Qual o papel das intervenções em OPC neste cenário e diante desta nova pessoa? Como ajudar os adultos que procuram a orientação sem apoiar-se nesta prescrição? A escolha do público adulto para este estudo, justifica-se não só pela escassez de estudos a ele relacionados, mas sobretudo ao desejo de

contribuir para que as intervenções em OPC sejam democratizadas e mais acessíveis a um maior número de pessoas, fazendo cumprir seu papel social de orientar pessoas criticamente no cenário descrito. No Brasil, além de pouca porosidade à prática da OPC de forma integrada a iniciativas públicas ligadas às questões do trabalho e emprego, aponta-se a existência de poucos serviços de orientação e a inexistência dos mesmos em municípios e regiões do país (Melo-Silva et al., 2004).

A Associação Brasileira de Orientação Profissional (ABOP) lista em seu *website* uma relação de 17 serviços de OPC, estando a maior parte localizada no Estado de São Paulo onde sete serviços são listados e demais serviços encontrando-se nas principais cidades dos Estados do Espírito Santo, Minas Gerais, Rio Grande do Sul e Santa Catarina. Dos 17 serviços, apenas dois não estão ligados a universidades. No mesmo site, encontra-se uma relação de 221 profissionais de nível superior que oferecem serviços de OPC no território brasileiro, com concentração nas capitais do Sudeste.

A literatura consultada observa como característica neste grupo um entrelaçamento mais evidente da demanda profissional apresentada com questões tipicamente clínicas e de insatisfação com outros aspectos da vida (Lassance, 2005; Perdrix et al., 2012; Phillips et al., 1988; Uvaldo, 2002), sendo comum que essas questões psicológicas acentuem dificuldades de escolha, inserção e permanência no campo profissional (Melo-Silva et al., 2004) o que, dizem alguns autores, tende a demandar intervenções mais longas (Marin & Splete, 1991; Perdrix et al., 2012; Phillips et al., 1988).

Há ainda evidências de que clientes mais velhos se beneficiam menos no longo prazo com intervenções focadas na solução de questões relativas à escolha (Perdrix et al., 2012). Revisões de literatura sobre a avaliação de resultados de intervenções em OPC confirmam a escassez de estudos realizados com adultos fora dos Estados Unidos, indicando que pouco se sabe sobre a eficácia das intervenções em OPC para este público (Maguire, 2004; Oliver & Spokane, 1988). A meta-análise de Whiston et al. (2017), a mais recente consultada para este trabalho, embora considerando apenas estudos que enfatizaram intervenções para escolha (e não manutenção) de carreira, encontrou apenas nove estudos com a população adulta, o que correspondeu a 16,1% da produção consultada pelas autoras.

Uma revisão de resumos de 100 dissertações e teses sobre OPC produzidas no Brasil entre 1969 e 2005 indica que os participantes consultados nas pesquisas são 26%

professores, orientadores e pais; 22% estudantes de ensino médio; 13% universitários e 5% alunos de ensino fundamental (Noronha et al., 2006). A revisão dos 85 artigos publicados na Revista Brasileira de Orientação Profissional entre 1997 e 2006 apontou que 18,9% da produção no período referia-se a adultos, embora apenas três estudos tenham sido realizados com adultos-médios, categoria que se diferencia do chamado adulto-jovem - idade entre 25 e 29 - em geral, com demandas voltadas à adaptação ao curso universitário (Teixeira et al., 2007). A análise da produção científica no campo da OPC através da análise de 733 resumos de trabalhos apresentados em simpósios e congressos da área entre 1999 e 2009 indica 38 trabalhos realizados com adultos, definidos como “pais e/ou familiares envolvidos no processo de escolha e ex-clientes de serviços de OP” (Melo-Silva & Fracalozzi, 2010, p. 110).

Neste estudo, lança-se mão do termo *adulto* para identificar adultos que não apresentam as demandas típicas de adultos jovens universitários e adultos em fase de preparação para a aposentadoria, dadas as demandas bastante particulares pelo tipo de relação com o mercado de trabalho: o primeiro, de preparação para a entrada e, o segundo, de preparação para a saída ou construção de estratégias de transição específicas. Uma faixa etária entre 30 e 45 anos foi adotada em um esforço de excluir as já mencionadas demandas mais comuns para adultos com idade inferior e superior a esta faixa. Pode-se ainda dizer que o grupo de adultos nesta faixa etária estaria vivenciando as tarefas de desenvolvimento vocacional correspondentes aos estágios de estabelecimento e manutenção (Super, 1980), apresentando demandas mais evidentes nas relações específicas com o trabalhar do que com questões de escolha, em comparação a outros grupos de pessoas atendidas em OPC.

Em síntese, os desafios atuais apresentados ao campo da OPC com adultos podem ser traduzidos em como facilitar a construção de um projeto de vida de trabalho em contextos marcados pela descontinuidade de referências sociais, fragilização dos vínculos estáveis de emprego e pluralidade de modos de trabalhar, posicionando-se como campo que não endossa prescrições subjetivas e modos de trabalho, comunicando os limites e possibilidades das contribuições. A análise dos resultados reconhecidos pelas pessoas que passaram por atendimento podem contribuir neste sentido.



## 1.2 Atendimento de adultos no SOP-IPUSP

O Serviço de Orientação Profissional do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo (SOP-IPUSP) é um centro de formação e serviço de extensão da universidade que oferece serviços de OPC gratuitos à população, dentre os quais o serviço de OPC para adultos, destinado a quem já tem uma trajetória de trabalho, mas passa por um momento de saturação, sem perspectivas de desenvolvimento, ou que estejam desempregadas ou aposentadas procurando desenvolver um novo projeto. Os adultos com idade entre 25 e 50 anos representam 40% dos atendimentos realizados nos últimos 40 anos; são pessoas de classe social média e baixa, interessadas no desenvolvimento de suas carreiras e em estratégias de inserção ou reinserção no mercado de trabalho; 15% das pessoas está desempregada, possui alguma deficiência física ou condição de vulnerabilidade social (Lehmann et al., 2015). Entre 2003 e 2014, o número de usuários acima de 20 anos girou em torno de 25% (Fonçatti, 2016). Entre 2012 e 2019, o número médio de pessoas buscando OPC com idade entre 30 e 45 anos foi 25. Em 2019, aproximadamente 80 pessoas com mais de 25 anos buscaram este tipo de atendimento.

Trata-se de um serviço de portas abertas onde são oferecidas as modalidades de atendimento individual e grupo, cujo encaminhamento é realizado após uma entrevista individual ou grupo de triagem. O atendimento individual é direcionado a pessoas que apresentam alguma dificuldade afetivo-emocional mais grave além da questão profissional, demandas muito específicas ou algum impedimento de ordem prática que impeça a participação nos grupos oferecidos (por exemplo, restrição na disponibilidade de horário para os atendimentos). Nesta modalidade de atendimento, a OPC acontece em 8 a 12 sessões com duração de 1 hora. O trabalho utiliza a estratégia clínica (Bohoslavsky, 1998) tendo como proposta mais comumente utilizada uma psicoterapia breve de linha psicanalítica, cujo foco é a reflexão sobre a carreira e planejamento dos próximos passos. Pessoas com dificuldades na construção da identidade ocupacional ou profissional sem outras dificuldades afetivo-emocionais graves são encaminhadas para atendimento em grupo, que também se baseia na estratégia clínica e acontece por meio de 6 encontros de 2 a 2h30 (Lehman et al., 2015).

São critérios para formação dos grupos principalmente a demanda manifesta pelo auxílio de uma OPC e também a faixa etária, critério adotado de forma não rígida. Em geral, realiza-se uma segmentação entre pessoas com idade entre 25 e 30 anos, 30 a 45 anos, e pessoas com mais de 45 anos. Esta designação para grupos distintos atende à observação da proposta de Super (1980) que destaca ser comum nesta fase o que chama de estabilização. Os mais jovens estariam diante de tarefas de exploração e os demais diante de tarefas de estabilização (Uvaldo, 2002).

Trabalhos recentes com foco na população adulta foram desenvolvidos por pesquisadores ligados ao Laboratório de Estudos sobre o Trabalho e Orientação Profissional (LABOR) do IPUSP: Uvaldo (2002) inicia o desenvolvimento de um modelo de atendimento para este público; Toledo (2014) sistematiza as diretrizes do modelo de atendimento a adultos no SOP-IPUSP; Fonçatti (2016) analisa as possibilidades de contribuições da OPC para adultos sem Ensino Superior com trajetórias de trabalho precário; além de Ribeiro (2016, 2018), Ribeiro e Almeida (2019) e Ribeiro, Fonçatti e Uvaldo (2018), que analisam e propõem estratégias em OPC para públicos adultos específicos, trabalhadores em situação de vulnerabilidade e trabalhadores informais.

A sistematização apresentada por Toledo (2014) destaca alguns pontos no modelo em construção contínua de atendimento a adultos no SOP-IPUSP. Constata-se que tanto no planejamento quanto nas atividades desenvolvidas ao longo da intervenção, a narrativa assume lugar de guia na construção da interlocução entre dois momentos da intervenção, chamados pela autora de *investigação conjunta*, geralmente acontecendo entre o 1º e 4º encontros, e *projeto desejante*, acontecendo geralmente entre o 5º e 8º encontros. Não se trata de um desenho de intervenção rigidamente ancorado no número de encontros, que podem se estender ou reduzir, ou nos grandes movimentos identificados, que, embora sejam característicos do processo, podem ocorrer em ordem diferente ou intercalada, de acordo com a pessoa em atendimento.

O primeiro momento (*investigação conjunta*) nomeia o processo de coconstrução marcado pelo entendimento da demanda do cliente, investigação das variáveis do campo sociolaboral presentes na experiência particular do cliente, percurso e anseios subjetivos, denominada de momento do projeto (Ribeiro, 2016). Há uma fase intermediária de transição de um momento para o outro. E, o segundo momento (*projeto desejante*) nomeia a construção de cunho mais pragmático, voltada à definição de

planos de ação nas dimensões presente e futuro, referenciados pelos desejos e possibilidades do cliente coconstruídos pelo projeto, com potencial de transformação, denominada de momento do plano de ação (Ribeiro, 2016). Trata-se de uma proposta de intervenção psicossocial em OPC, na qual articulam-se as dimensões subjetiva e objetiva na construção de um projeto pessoal de trabalho. Não há uma prática sistematizada de avaliação do processo de OPC no SOP-IPUSP.

### **1.3 Avaliação de intervenções em orientação profissional e de carreira (OPC)**

Whiston (2001) nos recorda do objetivo geral de uma intervenção em OPC, descrito pela autora como “(...) oferecer um processo que resultará, para os participantes, em alguma mudança positiva ou benefício para a carreira” (p. 215). A escolha por adotar um conceito geral como o apresentado visa facilitar a discussão sobre avaliação de diferentes intervenções em OPC. A avaliação de uma intervenção tem como objetivo principal confirmar ou negar a existência da mudança ou benefício pretendidos, assim como a natureza e qualidade destas mesmas mudanças e benefícios. A questão que baliza os estudos em avaliação de intervenções em OPC pode ser colocada como: “Quais intervenções produzem os resultados desejados para quais pessoas” (Olson & Robbins, 1986, p. 68) e “em que contexto” (Dimmitt, 2009, p. 394)?”

Localizam-se as raízes históricas das práticas de avaliação no campo da Educação (Hiebert, 1994; Nassar-McMillan & Conley, 2011) e no uso de testes (Nassar-McMillan & Conley, 2011). A avaliação surge da necessidade de se acompanhar (avaliação formativa) e classificar (avaliação somativa) a aprendizagem dos alunos. No campo da avaliação de intervenções em OPC, Dimmitt (2009) indica que a avaliação formativa é aquela que acontece durante a implantação de uma intervenção ou programa, permitindo identificar e implementar melhorias que sejam necessárias no decorrer do processo; a avaliação de resultados ou avaliação somativa mede o impacto da intervenção e permite verificar se as mudanças pretendidas estão sendo alcançadas, o que está e não está funcionando. Em suma, a avaliação de

resultados ou somativa observa os efeitos gerais de programas e intervenções e registra informações sobre os efeitos imediatos, de curto e longo prazo (Nassar-McMillan & Conley, 2011; Watts & Kidd, 1978).

Com relação ao uso de testes como precursor da avaliação de resultados em OPC, Viteles (1941), destaca já na década de 1940, um desenvolvimento da OPC em fases, sendo a primeira delas marcada por “uma ampla difusão de todos os tipos de testes psicológicos introduzidos na orientação profissional por profissionais do contexto educacional com a mesma confiança apresentada na época de compra de indulgências” (p. 258). Melo-Silva e Jacquemin (2001) recordam da forte influência da psicometria na OPC até a década de 1950, dado o seu desenvolvimento atrelado às práticas de Seleção de Pessoal e ao próprio desenvolvimento da Psicologia.

O estudo da verificação sobre o alcance dos objetivos planejados de uma intervenção (eficácia) e sobre o funcionamento adequado para o público participante (efetividade) é tida como crucial para fazer avançar uma área e tem sido relevante para o avanço da psicoterapia e do aconselhamento (Bernes et al., 2007; Whiston, 2001). No entanto, a literatura aponta para a pouca prioridade dada à questão da avaliação, tanto na produção científica da área, quanto em raros mapeamentos conduzidos com profissionais que atuam em OPC. A chamada para a necessidade de se realizarem estudos focados na avaliação dos resultados das intervenções em OPC não é recente. No presente estudo, o primeiro artigo encontrado fazendo esta recomendação data de 1941: “Ainda mais importante do que a pesquisa sobre instrumentos e técnicas é aquela que envolve a avaliação do programa de aconselhamento” (Viteles, 1941, p. 260-261).

No Canadá, Conger et al. (1994) realizaram uma extensa investigação das práticas adotadas por diversos segmentos relacionados aos serviços públicos de carreira, como escolas, clínicas e centros comunitários, concluindo que a avaliação das intervenções propostas nestes contextos não é realizada de forma sistemática, em parte pelas dificuldades que avaliar apresenta (Hiebert, 1994; Kellett, 1994). Watts e Kidd (1978) indicam o pouco esforço empreendido na avaliação de intervenções em OPC no Reino Unido. Spokane e Nguyen (2016) informam que a literatura disponível sobre avaliação de intervenções em OPC é pequena, tanto com relação ao formato individual diádico de intervenção, quanto quando se tomam como parâmetros definições mais abrangentes de intervenções. O cenário no Brasil não é diferente, como chamaram a atenção Melo-Silva e Jacquemin (2001). Bardagi e Albanês (2015) localizaram 16

estudos realizados no país nos últimos 20 anos. As autoras observam que, sobre o pouco volume de estudos nacionais realizados, a concentração da produção encontra-se entre os anos de 2010 e 2015 e diz respeito principalmente a intervenções grupais realizadas com adolescentes. Ambiel et al. (2017) identificaram sete artigos em uma revisão integrativa sobre a temática de avaliação de resultados no contexto brasileiro.

Uma meta-análise da literatura internacional sobre avaliação de intervenções em OPC indica um desenvolvimento em cinco fases. A primeira, de 1940 e 1950, considera menos de dez estudos publicados de onde se confirma a possibilidade de o aconselhamento de carreira poder ser estudado com resultados positivos. A segunda fase considera as publicações nas décadas de 1960 e 1970, que demonstraram que uma definição mais ampla de intervenção de carreira juntamente com um conjunto diversificado de medidas de resultados também podiam ser avaliados com resultados positivos. A terceira fase, década de 1980, mostrou que diferentes desenhos de pesquisa no que se refere à natureza e estratégia das mesmas não necessariamente mostraram resultados diferentes. A quarta fase, década de 1990 é marcada pela crescente atenção dada à complexidade da relação processo-resultados da assistência à carreira, apontando resultados mais modestos do que as fases anteriores. A quinta fase, em andamento desde os anos 2000, é caracterizada por uma ainda maior diversidade de estratégias de intervenção e uma nova geração de medidas de resultados que se concentram nas barreiras e impedimentos à tomada de decisão. É marcada pela exploração de novas estratégias, concomitantemente à tendência de pesquisa da fase anterior – a relação processo-resultados (Spokane & Nguyen, 2016).

Quatro aspectos-chave identificados na literatura sobre a avaliação de intervenções em OPC são destacados: o primeiro refere-se às razões pelas quais avaliar as intervenções é importante; o segundo, às dificuldades que justificam o pouco engajamento em iniciativas de avaliação em OPC; o terceiro refere-se à escolha de medidas de resultados, ou seja, as variáveis que se pretende mensurar como contribuição direta da intervenção avaliada; e, o quarto, refere-se à escolha do desenho de pesquisa que melhor cumpra a tarefa de demonstrar causalidade entre o resultado identificado e a intervenção.

### 1.3.1 Primeiro aspecto-chave: importância da avaliação de intervenções em OPC

A primeira razão apontada para justificar o investimento em estudos de avaliação de intervenções em OPC é a construção permanente de excelência no campo. Revisões de literatura não deixam dúvidas sobre a efetividade e eficácia das intervenções avaliadas em OPC, sendo esta apontada como apresentando a mesma ordem de efetividade que aquela promovida por intervenções psicológicas, educacionais ou comportamentais (Flynn, 1994; Whiston et al., 1988). Os estudos avaliativos de intervenções em OPC podem contribuir para melhores tratamentos e práticas profissionais (Whiston, 2001), além de permitir verificar se as intervenções realizadas estão em consonância com as necessidades sociais e culturais dos contextos em que estão sendo desenvolvidas, promovendo a disseminação de intervenções bem sucedidas. Podem ainda contribuir para cobrir a lacuna existente entre teoria e prática, expandindo as bases científicas do campo de OPC (Savickas, 2002).

Bernes et al. (2007) recomendam a internacionalização dos estudos em avaliação e reforçam o estímulo à publicação de iniciativas conduzidas com populações de diferentes contextos culturais, na mesma linha de informar os profissionais que atuam em OPC, mas que não necessariamente fazem pesquisa em OPC. Os autores afirmam ainda que embora haja demonstrações da geração de mudanças positivas proporcionadas pelas intervenções em OPC,

sem um corpo de pesquisa que teste constructos teóricos e estabeleçam a eficácia e efetividade em termos de custo das intervenções, somente podemos fazer suposições de que nosso trabalho e nossas teorias são úteis para o desenvolvimento de pessoas, famílias, nações e da economia (Bernes et al., 2007, p. 83).

Além da função de evidenciar resultados atingidos e necessidades de desenvolvimento, a avaliação também tem o propósito de endereçar a multiplicidade, complexidade e interdependência de variáveis características do campo da OPC (Young & Valach, 1994).

Uma segunda razão é a consideração da avaliação de intervenções e programas de OPC como uma das competências especializadas recomendadas internacionalmente para o orientador profissional (Talavera et al., 2004), fazendo parte também, no Brasil, do grupo de competências práticas da proposta de diretrizes nacionais de formação da

Associação Brasileira de Orientação Profissional (ABOP), construída e em desenvolvimento contínuo visando o alinhamento com esforços de cooperação internacional (Lassance et al., 2007).

Se as duas razões anteriores estão relacionadas à prática do orientador profissional e desenvolvimento de excelência no campo, a terceira razão apresentada refere-se à função social da OPC. Um cenário é o daqueles países em que há subsídio governamental ou financiamento de intervenções em OPC, o que leva a uma necessidade de avaliar a eficácia das intervenções para garantir a sustentabilidade de investimento financeiro, como no caso do Canadá (Hiebert, 1994; Maguire, 2004; Nassar-McMillan & Conley, 2011; Whiston, 2001), Irlanda (Hearne, 2011) e Estados Unidos (Herr, 2003). Outro cenário é o daqueles países em que a demonstração da eficácia de intervenções em OPC pode contribuir fornecendo evidências para o posicionamento da área como “ingrediente vital na criação de políticas econômicas e sociais efetivas” (Maguire, 2004, p. 191), além de demonstrar para a população geral a existência de tais intervenções.

Seja em um cenário ou em outro, há uma chamada para uma organização mais efetiva das evidências sobre a utilidade e resultados das intervenções em OPC que subsidiem a defesa da aplicabilidade de tais intervenções em questões sociais, tais como aumento das taxas de desemprego, flexibilização das leis trabalhistas e a crescente responsabilização das pessoas pelas suas próprias carreiras (Herr, 2003). Hiebert (1994) afirma que “processo sem resultado não é aconselhamento, assim como resultados não existem sem processo” (p. 336).

### **1.3.2 Segundo aspecto-chave: dificuldades na pesquisa em avaliação**

Olson e Robbins (1986) destacam que serviços sociais, no geral, tendem a resistir à condução de avaliação de programas. São apontadas como razões para o baixo engajamento em iniciativas de avaliação (científicas ou não) de intervenções em OPC, a complexidade na determinação de medidas de resultado (Lalande & Magnusson, 2007; Maguire, 2004), a dificuldade para realizar contato com os clientes após a intervenção, a inexistência de protocolos de avaliação e a falta de treinamento sobre como avaliar

(Conger et al., 1994; Lalande et al., 2006), além do custo, tempo e falta de clareza quanto à utilidade da avaliação (Maguire, 2004; Whiston, 2001).

Uma diferenciação entre avaliação e pesquisa, proposta por Dimmitt (2009), aponta que embora ambos os processos partam de uma questão, construam e testem uma hipótese, analisem dados e forneçam conclusões, a grande diferença reside no objetivo. Enquanto a pesquisa científica busca generalizar hipóteses se valendo de desenhos metodológicos que dão mais força aos resultados encontrados por partirem dos princípios de validade e confiabilidade, a avaliação não está interessada na generalização dos resultados para uma população grande, o que torna as iniciativas de avaliação menos dispendiosas em termos de tempo e dinheiro quando comparadas à pesquisa. A natureza multifatorial das intervenções em OPC e o rigor necessário para o desenho de pesquisa geram dificuldades na generalização dos resultados de intervenções avaliadas.

### **1.3.3 Terceiro aspecto-chave: escolha de medidas de resultados**

Outra questão pertinente ao processo de avaliação de resultados é o que pode ou deve ser considerado como resultado de uma intervenção em OPC, os chamados resultados legítimos das intervenções. O desafio é bem sintetizado a seguir:

A natureza do que se deseja oferecer em OPC e particularmente o fato de que faz parte de processos de longo prazo e envolvem inter-relações (e interdependência, em alguns casos) com uma variedade de atividades, torna difícil conseguir qualquer medida de resultados confiável e precisa (Maguire, 2004, p. 180).

Oliver e Spokane (1988) sugerem três grandes categorias de medidas de resultados: tomada de decisão, medidas de desempenho efetivo (habilidades básicas como escrita, solução de problemas e entrevista; desempenho acadêmico) e satisfação com a intervenção em OPC. Herr (2003) destaca que “(...) modelos de pesquisa em aconselhamento de carreira precisarão incorporar análises da relação custo-benefício como extensões dos estudos empíricos em resultados de intervenções em OPC” (p. 17). Nesta linha, Conger e Hiebert (2007) exemplificam como construir equivalência de medidas de resultados como aprendizado, autoconfiança, habilidades para entrevistas e



engajamento em educação com a medida de *status de emprego*, priorizada como medida de efetividade das intervenções em OPC nos serviços subsidiados pelo governo canadense. Aponta que resultados geralmente alcançados pelos clientes, mas excluídos das medidas de resultado são empoderamento, aumento da autoestima, mudanças nas atitudes acerca do futuro, mudanças profissionais, habilidades de autogestão, dentre outras.

Lalande e Magnusson (2007) sugerem que são medidas de resultados de interesse das partes envolvidas nas intervenções em OPC as mudanças em competências dos clientes (conhecimento, habilidade, atitudes), mudanças comportamentais ou na situação de emprego e educação. Baudouin et al. (2007) organizam sugestões de medidas de *input*, processo e *output*. As sugestões para medidas de resultados indicadores de mudanças para os participantes em intervenções são apresentadas em três grupos, a saber: a) resultados de aprendizagem - conhecimentos e habilidades que podem ser diretamente relacionados à intervenção avaliada; b) resultados de atributos pessoais – atitudes, variáveis interpessoais, como autoestima e motivação; e c) resultados de impacto – mudanças possibilitadas pelos resultados anteriores em aprendizagem e atributos pessoais, como mudança de emprego, entrada no mercado de trabalho ou engajamento em iniciativas educacionais, além de impacto social, relacional e econômico.

Algumas medidas de resultados associadas às intervenções em OPC parecem bem estabelecidas: certeza e maturidade de carreira (Whiston, 2001), além de mudanças em atitudes e melhor nível de informações profissionais (Maguire, 2004). A meta-análise realizada por Oliver e Spokane (1988) apresenta medidas de resultados adotadas pelos 58 estudos analisados, publicados entre 1950 e 1982. Concluem que as medidas de resultados mais utilizadas foram a maturidade de carreira, adotada em 18 estudos; o comportamento de busca de informações profissionais, adotada em 15 estudos; e mudanças em autoconceito, como, por exemplo, competências interpessoais e autoestima, adotadas em 10 estudos.

Whiston et al. (1998) replicaram a meta-análise de Oliver e Spokane (1988) considerando o período entre 1983 e 1995, identificando 46 estudos que coincidiam com os critérios de seleção adotados na meta-análise a replicar (intervenção vocacional ou de carreira com resultados, grupo-controle e não inclusão de populações específicas, como por exemplo, pessoas com necessidades especiais). As medidas de resultados

mais estudadas foram certeza/decisão de carreira, adotada por 19 estudos e, novamente, maturidade de carreira, medida adotada em 16 estudos. A meta-análise mais recentemente publicada por Spokane e Nguyen (2016) baseou-se em 23 revisões de literatura publicadas entre 1970 e 2014 com ênfase nas intervenções focadas em auxiliar na escolha de uma carreira e não na manutenção desta carreira. Logo, medidas de resultados mais comumente encontradas referem-se a intervenções que visam auxiliar as pessoas na tomada de decisão relativa à escolha de uma carreira. Recomendam a mudança do foco da pesquisa em avaliação de intervenções em OPC e conseqüentemente da adoção de medidas de resultados referentes ao custo da não-intervenção preventiva com pessoas em situação de vulnerabilidade social.

#### **1.3.4 Quarto aspecto chave: esquemas gerais de avaliação e recomendações metodológicas para o desenho de pesquisa**

Com o objetivo de reduzir as dificuldades percebidas na avaliação e estabelecer referências gerais para o engajamento em esforços de avaliação de resultados de intervenções em OPC, diversos autores dedicaram-se à proposta de diretrizes ou esquemas gerais, que têm a função de organizar informações relevantes sobre intervenções em OPC, permitindo que as pessoas que as acessam possam de maneira descomplicada vislumbrar possíveis conexões e influências entre os dados apresentados (Baudouin et al., 2007).

Olson e Robins (1986) sugerem três diretrizes no desenho de programas ou serviços de carreira para propiciar a realização de avaliações: ênfase na teoria que subsidia os serviços prestados, estabelecimento de objetivos das intervenções que possam ser avaliados com base na teoria e a consideração da possível interação entre atributos dos clientes e diferentes formas de intervenções no momento de avaliar.

Whiston (2001) propõe um esquema geral para a escolha de medidas de resultados e instrumentos adequados para a mensuração, recomendando a escolha de medidas de resultados diretamente ligadas aos objetivos da intervenção e a adoção de instrumentos com confiabilidade, validade e não reatividade comprovadas para a fase de desenvolvimento dos participantes das intervenções avaliadas. Sugere um esquema de

quatro dimensões para guiar esta escolha: *conteúdo* (conhecimento e habilidades de carreira, comportamentos de carreira, sentimentos e crenças, desempenho efetivo); *fonte* (cliente, orientador, observador treinado, outras partes relevantes, informações institucionais), *foco* (medidas gerais ou específicas) e *orientação no tempo* (medidas de avaliação de curto e longo prazo).

Hiebert (1994) sugere um quadro-geral de monitoramento de etapas do processo e resultados das intervenções em carreira, utilizando, por exemplo, *checklists* de intervenções do orientador e reações/ações do cliente ao longo do processo. Parte da premissa de que as ações do orientador (habilidades, estratégias, ferramentas) e as ações (prática de habilidades, tarefas de casa, autoexame) e aprendizados (habilidades, conhecimentos, atitudes) do orientando durante o processo se influenciam e que em uma avaliação é importante destacar quais destas ações, em ambos os lados, impactam os resultados. Além disso, prioriza formatos de avaliação mais informais, que possam ser utilizados ao longo da intervenção.

O esquema geral para avaliação proposto por French et al. (1994) e Kellett (1994) contempla três dimensões de avaliação. Os *inputs* referem-se aos recursos disponíveis no local onde a intervenção acontece - incluem-se desde os recursos físicos e financeiros até a forma de organização e gestão do serviço. Os autores destacam a importância da avaliação desta dimensão principalmente pelo entendimento de que recursos escassos dificultam a obtenção de resultados. Os *processos* contemplam os meios utilizados para a prestação do serviço, como a modalidade de atendimento, e recomenda-se sua avaliação pela relação estabelecida entre a adequação, limites e eficácia de diferentes arranjos para diferentes clientes com diferentes objetivos. E, os *outputs*, englobam os resultados diretos que derivam da intervenção em OPC.

Young e Valach (1994) sugerem um quadro de referências para avaliação de programas de OPC baseado na Teoria da Ação. Sugerem que a avaliação deve levar em conta a linguagem comum utilizada por clientes e orientadores. Recomenda o registro das ações cognitivas de ambos, a gravação de interações verbais ou outras ações manifestas e ainda o registro, por uma terceira pessoa, do que orientador e cliente estão fazendo juntos, o que na visão dos autores, evidenciaria a construção interdependente do processo. Os autores reforçam que modelos de avaliação, para serem úteis, devem apresentar uma lógica e uma linguagem que os relacione às formas de ação implícitas

aos programas de OPC e que sejam capazes de descrevê-las e nomeá-las, além de proporcionar compreensão sobre os processos associados a estas ações.

Neault et al. (2008) realizam uma análise de forças, fraquezas, oportunidades e ameaças do modelo geral de avaliação proposto por Baudouin et al. (2007). Este último, por sua vez, é uma ampliação em detalhes do esquema de avaliação de *inputs*, processos e *outputs* apresentado por French et al. (1994) e Kellett (1994). Faz-se notar que o desenvolvimento deste esquema geral de avaliação iniciado em 1994 e melhor desenvolvido em 2007 são fruto do trabalho do *Canadian Research Working Group for Evidence-Based Practice in Career Development (CRWG)*.

Hearne (2011) propõe um modelo construtivista para avaliação longitudinal da progressão de adultos em atendimento pela rede de serviços relacionados à educação, treinamento e emprego na Irlanda. O modelo inova ao envolver todas as partes interessadas nas intervenções, ou seja, profissionais, clientes, pessoas relacionadas a políticas públicas e empregadores, oferecendo uma saída à predominância da medida dos chamados *hard outcomes*, aqueles onde é possível estabelecer uma correspondência numérica e os chamados *soft outcomes*, geralmente relacionados à mensuração de resultados pessoais e mais ligados às experiências singulares de cada pessoa com a intervenção em OPC.

Nassar-McMillan e Conley (2011) propõem um modelo que atribui aos profissionais de OPC o papel de porta-vozes de evidências, intermediando a avaliação de resultados no micro-contexto de atendimento dos clientes e no macro-contexto das políticas públicas. A ênfase na mudança do papel dos profissionais de OPC, dizem os autores, pode fazer avançar o papel da avaliação de resultados de uma perspectiva de provar a eficácia para uma perspectiva de viabilizar a expansão dos serviços para outros grupos e partes interessadas.

Para concluir, Baudouin et al. (2007) explicam que “nenhum modelo de avaliação é melhor em ‘todos’ os aspectos: cada modelo tem seus pontos fortes e aspectos que não se adequam ao campo do desenvolvimento de carreira” (p. 147).

Além das diretrizes e esquemas gerais para a realização de estudos de avaliação, algumas recomendações metodológicas foram extraídas da literatura para o direcionamento de esforços de pesquisa na área. Existe demanda por estudos longitudinais que possam comprovar a manutenção dos resultados observados além do curto prazo (Bernes et al., 2007; Hearne, 2011; Maguire, 2004), mas também a

recomendação de que se concentre em medidas de resultados imediatas à intervenção (Flynn, 1994; Oliver, 1979) dada a maior possibilidade de não haver interferências com outros fatores. A adoção do modelo pesquisador-prático aparece como oportunidade para que se cubra a defasagem percebida entre o desenvolvimento prático e o teórico no campo da OPC (Bernes et al., 2007). Ainda há forte relação entre a avaliação de intervenções e o desenvolvimento de instrumentos específicos para mensuração que atendam aos requisitos de confiabilidade e validade (Bernes et al., 2007; Oliver, 1979; Whiston et al., 1988). Há o reconhecimento de que as informações sobre os resultados relacionados às experiências pessoais dos participantes com o processo têm muito a contribuir com as medidas de resultados mais facilmente expressas em números, havendo, portanto, a recomendação pelo uso complementar de métodos quantitativos e qualitativos (Bernes et al., 2007). A adoção de grupo-controle nos desenhos dos estudos de avaliação aparece como recurso no estabelecimento de causalidade, assim como a utilização de grandes amostras (Maguire, 2004; Oliver, 1979).

Nassar-McMillan e Conley (2011) apontam para a tendência de que o foco da avaliação migre da questão dos resultados para uma consideração de todas as dimensões da intervenção. Neste sentido, Young e Valach (1994) consideram indissociáveis intervenções e resultados, não sendo possível considerar apenas os fatos concretos obtidos como resultados, já que as intervenções, assim como os resultados, são construídos pelas partes envolvidas.

#### **1.4 Localização paradigmática**

Nesta seção, procura-se fornecer a localização paradigmática adotada para o desenvolvimento deste estudo. Trata-se de definir um enquadre coerente com o processo de pesquisa ao longo do tempo e facilitar para o leitor a construção e evolução da pesquisa realizada compartilhando o sistema básico de crenças ou paradigma de onde parte (Guba & Lincoln, 1994). O exercício de três perguntas-chave, traduzidas e adaptadas de Guba e Lincoln (1994) é aqui compartilhado: a pergunta ontológica, a epistemológica e a metodológica.

### **1.4.1 Questão ontológica: qual a forma e natureza da realidade e o que se pode saber sobre ela?**

Parte-se da concepção relacional e psicossocial da natureza da realidade, que considera que “as realidades são apreendidas nas formas de múltiplas e intangíveis construções mentais, social e experiencialmente baseadas, local e específicas em sua natureza e dependentes em sua forma e conteúdo da pessoa ou grupo que as sustentam” (Guba & Lincoln, 1994, p. 110-111). Parte-se da perspectiva de que os mundos social e psicológico são construídos através dos processos sociais e da interação (Young & Collin, 2004). Conforme apontado por Ribeiro (2017),

(...) é importante salientar que falar em uma ontologia relacional não significa negar a existência material das pessoas e das coisas, porque a única realidade existente seria a realidade da relação, na qual pessoas, coisas e sociedade existem como constituintes da relação (p. 267).

Ainda de acordo com o mesmo autor,

A concepção de psicossocial pressupõe, então, um processo de coconstrução contínua e compartilhada, não um ajustamento ou adaptação de uma pessoa (narrativas pessoais) a uma realidade (discursos sociais), pois ambos não devem ser pensados como processos discursivos delimitados e separados, mas antes como um único processo marcado por um elo de continuidade do subjetivo ao social (e vice-versa), com dimensões distintas (Ribeiro, 2017, p. 272).

### **1.4.2 Questão epistemológica: qual a natureza da relação entre o pesquisador e o fenômeno pesquisado e o que pode ser conhecido?**

A construção de indicadores para avaliação de resultados das intervenções em OPC com adultos tem sua possibilidade dependente da participação destas pessoas no processo de investigação, sendo este, portanto, transacional e intersubjetivista, à medida em que “o pesquisador e o objeto da pesquisa estão conectados interativamente, daí que os achados são literalmente criados à medida em que a investigação acontece” (Guba & Lincoln, 1994, p. 111). Entende-se ainda, que o conhecimento é histórica e culturalmente específico, sendo a linguagem constituinte da realidade e tomada como

forma de ação social. A interação, processos e práticas sociais são o foco das investigações segundo este paradigma (Guba & Lincoln, 1994).

O que se busca conhecer neste estudo não é o verdadeiro ou falso das contribuições, como se esta referência existisse a priori, mas busca ouvir uma multiplicidade de vozes fornecidas por adultos que passaram pelo processo de OPC. Leva-se em conta ainda que a construção de indicadores de resultados das intervenções em OPC só foi possibilitada por uma experiência anterior, que não com a pesquisadora, mas com o orientador ou orientadora profissional responsável pelo atendimento, expandindo as características relacionais e intersubjetivas não só para o processo de pesquisa, mas para o fenômeno investigado. A construção que visa tornar-se conhecimento compartilhado ao final do processo de pesquisa não é outra senão a elaboração da construção feita na relação orientador-pessoa-pesquisadora, acessada no momento da entrevista.

### **1.4.3 Questão metodológica: como pode o pesquisador acessar aquilo que acredita que pode ser acessado?**

Para produzir o que se pretende aqui vale-se do exercício hermenêutico do investigador e do entrevistado, à medida em que este último é convidado a elaborar uma narrativa em que confere significados à sua experiência na construção de sua história de vida de trabalho. Estes significados unem-se àqueles produzidos por outras pessoas entrevistadas, fazendo emergir indicadores, definidos como categorias produzidas no processo de construção do conhecimento, sem valor como elemento isolado (González Rey, 2002). Maior detalhamento da metodologia será fornecido em “Método”.

Em síntese, o presente estudo localiza-se na perspectiva socioconstrucionista, dentro das epistemologias chamadas interpretativistas (Guba & Lincoln, 1994), implicando no reconhecimento de uma natureza relacional e psicossocial da realidade para uma coconstrução do conhecimento a partir da narrativa produzida na relação pesquisador-pessoa, sendo, portanto, transacional e intersubjetivista, o que se reflete em

escolhas metodológicas qualitativas para o exercício de construções interpretativas sobre as contribuições associadas à intervenção em OPC com adultos.

## **1.5 Conceitos chave adotados nesta pesquisa**

Explicita-se nesta seção conceitos-chave que apoiam este trabalho a partir da localização paradigmática apresentada anteriormente: modos de trabalhar, identidade e narrativa.

### **1.5.1 Modos de trabalhar e história de vida de trabalho**

A noção contemporânea de “trabalhar” para a Psicologia Social leva em conta este ato não como “apenas uma atividade produtiva, mas como espaço psicológico, simbólico, relacional e social” (Blustein et al., 2017). Seria, então, um agir que dá acesso a um tipo particular de atividade, que traria consigo as condições ótimas para a manifestação positiva de todo o potencial mencionado. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), estas condições ótimas podem ser encontradas no trabalho que se diz decente, definido em 1999 como aquela atividade que

permite satisfazer as necessidades pessoais e familiares de alimentação, educação, moradia, saúde e segurança. É também o trabalho que garante proteção social nos impedimentos ao exercício do trabalho (desemprego, doença, acidentes, entre outros), assegura renda ao chegar à época da aposentadoria e no qual os direitos fundamentais dos trabalhadores e trabalhadoras são respeitados (Organização Internacional do Trabalho [OIT], 1999 *apud* Abramo, 2015, p. 27).

Falou-se anteriormente neste estudo sobre o percurso do trabalho como categoria central de análise da sociedade, apontando-se para um possível esgotamento, ainda em discussão, desta categoria frente à pluralização dos modos de trabalho. Aqui, avança-se com a ideia de “modos de trabalhar”, o que “implica o reconhecimento de uma pluralização do trabalho e de diferenciações nos próprios modos de organizá-lo” (Fonseca, 2002, p. 15). Esta pluralização é tomada como efeito de um tempo social



específico, caracterizado pela globalização e suas conseqüentes implicações aos modos de organização produtiva e social (inclusas, mas não restritas ao trabalho), que traz marcas de incerteza, desestabilização de modelos identitários e descentralização da ordem hierárquica, marcas apontadas anteriormente neste trabalho como características de uma racionalidade neoliberal.

Por força de um plano de exterioridades em movimento e devires outros, tudo pode acontecer, não se encontrando nada decidido a priori... Navegar nesses fluxos moventes, deixar-se afetar por essas intensidades desterritorializantes, ver-se desalojado das certezas e das lógicas que as criaram revela-se como uma experiência de agenciamento de escolhas que, dentro do possível e dos limites colocados a qualquer ato de escolha, pode-se dizer, trata-se de um desafio de existir no limite intervalar, no entre do que foi e o que está por vir (Fonseca, 2002, p. 14).

Entende-se a intervenção em OPC como recurso complementar adotado pelas pessoas que a ela recorrem na tarefa de organização de suas vidas de trabalho e na forma como se relacionam com o mundo do trabalho no contexto atual. Por vida de trabalho, apoia-se na seguinte concepção:

As **vidas de trabalho**, então, seriam produzidas na **relação psicossocial** dos **processos narrativos pessoais** e dos **processos discursivos sociais**, dando origem às **carreiras** como **processos discursivos psicossociais (carreira psicossocial)**, construídas a partir de suas dimensões constitutivas: **projeto e trajetória de vida de trabalho** [negritos do autor] (Ribeiro, 2014, p. 137).

A noção aqui adotada é a de indissociabilidade entre o trabalhar e a pessoa que trabalha, nos aproximando do entendimento proposto pela Teoria Relacional do Trabalho, que elimina em sua proposta a “divisão artificial que existe na interface entre trabalho e relacionamentos” (Blustein, 2011, p. 2). Assume-se assim a perspectiva de que qualquer experiência de trabalhar é relacional e não dependente apenas de um posicionamento pessoal de quem pretende operar alguma mudança no campo do trabalho, como discursos circulantes da racionalidade neoliberal parecem sugerir ao convocar as pessoas a serem empresas de si mesmas.

Ainda no esforço de definir os contornos contextuais em que os modos de trabalhar são considerados neste estudo, nos apoiamos na sistematização proposta por Ribeiro (2014), das quais destacamos dois aspectos: sistema emprego-desemprego e sistema trabalho estável - trabalho vulnerável - não-trabalho como estruturantes do mundo do trabalho, o primeiro, marca do tradicional modo de organização do mundo do

trabalho e, o segundo, reformulado para dar conta das mudanças operadas contemporaneamente.

O modo de produção capitalista gerou a vinculação entre força de trabalho e remuneração (salário), gerando uma falsa correspondência entre trabalho e emprego. Desta forma, a organização do mundo do trabalho se deu em duas possibilidades: o trabalhar e o não-trabalhar traduzidos como o estar ou não vinculado a um empregador; empregado ou desempregado. Este seria o sistema emprego-desemprego, que forneceria de um lado maior estabilidade e previsibilidade em sua forma *emprego* e a perda destes mesmos elementos em uma condição oposta, temporária ou voluntária, de não vinculação a um empregador.

Percebe-se que deste sistema, excluem-se outros modos de trabalhar que não estejam vinculados a um emprego, mas que existem. Uma sistematização contemporânea deste sistema anterior, que não mais adere à correspondência já mencionada entre trabalho e emprego e inclui a perspectiva de diferentes formas de estabilidade atravessando os vários modos de trabalhar no contexto contemporâneo é proposta por Ribeiro (2014). Trata-se de uma abordagem mais abrangente e inclusiva, ao considerar-se que a economia informal tem ganhado importância ao representar em alguns países menos industrializados do mundo, 80% dos postos de trabalho (Blustein et al., 2017). No Brasil, em 2018, a taxa de formalização foi de 58,5% (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, 2019).

Outros indicadores estruturais sobre o trabalho no Brasil indicam que, em 2018, a taxa de desocupação entre as pessoas em idade para trabalhar (a partir de 14 anos) foi de 12% (IBGE, 2019). Entre os meses de agosto e outubro de 2019, o número de empregados não celetistas no setor privado foi de 11,9 milhões de pessoas, enquanto que os trabalhadores por conta própria chegaram a 24,4 milhões de pessoas, números que representam recordes na série histórica destes indicadores no país (Souza, 2019 *apud* IBGE, 2019). No último trimestre de 2019, a taxa de desocupação de pessoas com idade entre 25 e 39 anos foi de 10,8% (IBGE, 2019).

O trabalho estável se refere à possibilidade de manutenção de vínculos mais duradouros com as atividades de trabalho e relaciona-se ao acesso a proteções sociolaborais, garantidas por lei. O trabalho vulnerável se refere a trajetórias de mais frequente instabilidade nos vínculos, incluindo-se as atividades classificáveis como subempregos, geralmente não relacionadas à qualificação e sem grandes proteções

sociais, muitas vezes sendo alternativa ao desemprego. Subemprego ou trabalho precário seria aquele que não fornece condições para uma trajetória de longo prazo, benefícios adequados e oportunidades decentes de desenvolvimento (Blustein et al., 2017).

Inclui-se ainda nesta perspectiva, aqueles trabalhadores que “conseguem viver na chamada **flexissegurança** ou **segurança contemporânea** [negrito do autor], na qual a segurança advém da capacidade de negociar e manter vínculos com o mundo do trabalho, mesmo que temporariamente...” (Ribeiro, 2014, p. 60-61). O não-trabalho faz referência à grande dificuldade de vinculação com o mundo do trabalho.

Os vários modos de vinculação ao mundo do trabalho trazem demandas diferentes para as intervenções em OPC. Sugerem que há potencial de ajuda ampliada a adultos que aos poucos têm descoberto estas práticas trazendo desafios que parecem relevantes de investigação na atuação com este público.

### 1.5.2 Identidade

A perspectiva de identidade aqui adotada é a de um processo ativo “associado a um sentimento subjetivo” de permanência e continuidade (Doron & Parot, 2001, p. 404). Esta perspectiva dialoga com o já apontado contexto inaugurado pela modernidade, onde despontam a “auto-identidade” como projeto reflexivo contínuo, ou “o eu compreendido reflexivamente pela pessoa em termos de sua biografia” (Giddens, 2002, p. 54) e ainda a circulação prescritiva de um modo de agir que deve ser criado por cada pessoa “na e pela ação que ele deve operar sobre si mesmo” para dar conta de três necessidades: posicionar sua identidade, desenvolver seu capital humano e gerir seu portfólio de atividades na vida (Dardot & Laval, 2016, p. 337-338). Ribeiro (2014) utiliza o termo *coquetel subjetivo* para caracterizar o contexto que impacta a construção de identidade no contemporâneo:

Se de um lado há uma ruptura das estruturas sociais objetivas e institucionalizadas e genéricas e a possibilidade de criação de estruturas mais relacionais e singulares (...), de outro lado há a tentativa de produção de discursos universalizantes para guiar o cotidiano das pessoas e instaurar processos hegemônicos de subjetivação (Ribeiro, 2014, p. 32-33).

Também se fala em um estado de crise das identidades que, a partir da globalização, flexibilização dos mercados de emprego e reticularização das formas de organização, marcariam um momento de necessidade de reconfiguração das formas identitárias no campo profissional (Dubar, 2005). A identidade pode ser analisada, assim, como processo ao mesmo tempo relacional (identidade para o outro ou identidade social virtual) construído a partir do que *dizem que sou* e biográfico (identidade para si ou identidade social real), construído a partir do que *digo que sou*.

A noção de formas identitárias auxilia na compreensão da construção de identidade em um contexto de instabilidade e flexibilidade de referências sociais. Pensadas originalmente como categorias que demarcam lógicas de ação ou posições dominantes no discurso de trabalhadores franceses em sua relação de identificação com o trabalho (identificação por si e identificação por outrem), esta noção traz o caráter de organização temporária e suscetibilidade a revisões (Demazière & Dubar, 2006) aqui adotado.

Nas teorias contemporâneas de desenvolvimento da carreira, este aspecto reflexivo e processual da identidade pode ainda ser encontrado no objetivo de promoção de intencionalidade do paradigma do *Life Design* (Savickas et al., 2009): “nas sociedades do conhecimento, *self* e identidade são construídos pelas pessoas através de reflexão e revisão contínuos” (p. 246).

### 1.5.3 Narrativa

O terceiro conceito chave que foi utilizado neste estudo é o de narrativa. Observa-se a emergência da ênfase na narrativa como forma de construção identitária: as formas identitárias mencionadas anteriormente aparecem agora traduzidas como “formas narrativas”, ou seja, modos de produzir uma narrativa sobre si, em um dado contexto (Demazière & Dubar, 2006, p. 179). Diz-se ainda que a identidade é construída pela narrativa ou que a narrativa é ontológica: “a relação entre narrativa e ontologia é processual e mutuamente constitutiva. Ambas são condições para ambas, nenhuma existe a priori” (Somers, 1994, p. 618).

O conceito de auto-identidade construída dentro de um projeto reflexivo do eu, também se vale da narrativa:

No projeto reflexivo do eu, a narrativa da auto-identidade é inerentemente frágil. (...) Uma auto-identidade precisa ser criada e de certa forma reordenada contra o pano de fundo das experiências cambiantes da vida diária e das tendências fragmentadoras das instituições modernas (Giddens, 2002, p. 172).

O aspecto declarativo, através do qual a narrativa insere no presente experiências subjetivas; o aspecto temporal, que permite a atribuição de sentido ao passado, presente e futuro e o aspecto social do narrar, que cocria entendimentos do mundo são aspectos que fazem com que a narrativa tenha a função primária de tornar algo presente (Schiff, 2012). De forma complementar, diz-se que a narrativa “reúne, organiza e trata de modo temático os acontecimentos da existência; dá sentido a um vivido multiforme, heterogêneo, polissêmico” (Delory-Momberger, 2006, p. 363). Tratada sob o conceito de narrabilidade no paradigma do *Life Design* (Savickas et al., 2009), a narrativa serviria como estratégia para a sustentação de uma suposta continuidade nas sucessivas tentativas de negociação da identidade na rede visando sínteses possíveis e temporárias em busca de sentido, frente à fragilização e pluralidade de referências sociais e institucionais (Ribeiro, 2014) ou para a tarefa de “colonizar o futuro para si mesmos como parte integrante de seu planejamento de vida” (Giddens, 2002, p. 119).

**2.****REVISÃO DE LITERATURA SOBRE AVALIAÇÃO DE  
INTERVENÇÕES EM OPC COM ADULTOS**

Através de uma revisão da literatura, construiu-se um panorama da produção científica no campo da avaliação das contribuições da OPC para adultos com os seguintes eixos organizadores: 1) De onde partem as iniciativas de avaliação (Quem avalia?); 2) Quais as características das intervenções avaliadas (O que se avalia?), e 3) Quais os procedimentos e metodologias utilizadas (Como se avalia?).

## 2.1 Processo de levantamento bibliográfico

A adoção de termos variados em referência ao processo de OPC nas diferentes regiões do mundo levou à adoção de uma estratégia de busca por múltiplas combinações dos termos mais comumente adotados no campo e em mais de uma plataforma de busca. Em todas as bases de dados consultadas, não foi aplicado filtro de período, correspondendo então os resultados que serão apresentados à produção identificada até o mês de junho de 2018. Primeiramente, utilizou-se a ferramenta de busca avançada do Portal de Busca Integrada do *SIBiUSP - Sistema Integrado de Bibliotecas da Universidade de São Paulo*, que permite a busca simultânea em cerca de quatro mil títulos de revistas internacionais em diversas áreas do conhecimento, incluindo o Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Fazem parte do sistema aproximadamente 240 bases de dados, das mais diversas áreas do conhecimento. Foram adotados os seguintes filtros de resultados: idiomas inglês, português, espanhol e francês e os seguintes assuntos: “*Psychology*”, “*Career Development*”, “*Vocational Guidance*”, “*Career Choice*”, “*Career Exploration*”, “*Decision Making*”, “*Orientação Vocacional*” e “*Desenvolvimento Profissional*”. As combinações de palavras-chave adotadas e resultados são apresentados na Tabela 1.

Tabela 1 - Resultados de busca no portal SIBiUSP

Termos de busca no SIBiUSP	Resultados
“ <i>career counseling</i> ” AND “ <i>change</i> ”	619
“ <i>career guidance</i> ” AND “ <i>outcome</i> ”	286

Termos de busca no SIBiUSP	Resultados
“ <i>career counseling</i> ” AND “ <i>change</i> ” AND “ <i>outcome</i> ”	65
“orientação de carreira” AND “resultados”	17
“orientação de carreira” AND “avaliação”	11
Total	998

Fonte: Elaboração da autora.

Em seguida, na plataforma *PsycInfo* valeu-se do Tesouro que recomenda a substituição dos termos “*career counseling*” e “*career guidance*” para “*occupational guidance*”. Foram adotados como filtros dos resultados faixa etária acima de 18 anos e periódicos revisados por pares. Os resultados são exibidos na Tabela 2. Identificou-se sobreposição de resultados com os termos utilizados. Por esta razão, considerou-se para a próxima fase da revisão o grupo com maior número de estudos associados, resultante da combinação “*occupational guidance*” e “*evaluation*”.

Tabela 2 - Resultados de busca no *PsycInfo*

Termos de busca no <i>PsycInfo</i>	Resultados
“ <i>occupational guidance</i> ” AND “ <i>evaluation</i> ”	798
“ <i>occupational guidance</i> ” AND “ <i>outcome</i> ”	447
“ <i>occupational guidance</i> ” AND “ <i>evaluation</i> ” AND “ <i>outcome</i> ”	67
Total	798

Fonte: Elaboração da autora.

A plataforma *PePSIC - Periódicos Eletrônicos em Psicologia* também foi consultada, utilizando-se termos recomendados pelo Vocabulário de Termos em Psicologia em português. Para “orientação profissional” e “aconselhamento de carreira” recomenda-se buscar “orientação vocacional”. A Tabela 3 informa sobre 33 estudos resultantes da busca por “orientação vocacional” E “avaliação”



Tabela 3 - Resultados de busca no *PePSIC*

Termos de busca no <i>PePSIC</i>	Resultados
“orientação vocacional” E “avaliação”	33
Total	33

Fonte: Elaboração da autora.

Por fim, consultou-se a *Scielo – Scientific Electronic Library Online*. Os termos utilizados para busca e resultados são apresentados na Tabela 4.

Tabela 4 - Resultados de busca na *Scielo*

Termos de busca na <i>Scielo</i>	Resultados
“orientação profissional” AND “avaliação”	106
“orientação vocacional” AND “avaliação”	22
“orientação vocacional” AND “resultados”	31
Total	159

Fonte: Elaboração da autora.

Após a etapa de busca nas quatro bases de dados descritas, realizou-se a leitura dos resumos de trabalhos resultantes, aplicando-se como critério de inclusão nesta revisão, os estudos sobre avaliação de intervenções em OPC realizados com adultos – exclusivamente ou que incluíssem esta faixa etária. Considerou-se como idade adulta 18 anos e acima. Os resultados obtidos com aplicação dos critérios aplicados são apresentados na Tabela 5. Foram descartados resultados em duplicidade em diferentes bases de dados e aqueles cujo acesso não foi possível, no caso de volumes indisponíveis para consulta em alguns periódicos.

Tabela 5 - Resultado da busca bibliográfica

Base de dados	Resumos analisados	Estudos sobre avaliação de intervenção em OPC com adultos
SIBiUSP	998	36
PsycInfo	798	20

Base de dados	Resumos analisados	Estudos sobre avaliação de intervenção em OPC com adultos
Pepsic	33	3
Scielo	159	1
Total	1988	60

Fonte: Elaboração da autora.

A leitura dos resumos resultou na identificação de 60 estudos sobre avaliação de intervenção em OPC com adultos, o que correspondeu a 3% da produção identificada nesta revisão de literatura, confirmando a escassez já apontada de estudos relacionados ao público adulto e estudos de avaliação de intervenções em OPC.

## 2.2 Caracterização geral dos resultados do levantamento bibliográfico

Uma caracterização geral dos 60 estudos selecionados para esta revisão é apresentada. 70% (n=42) dos estudos identificados são empíricos, ou seja, apresentam resultados de uma avaliação de intervenção em OPC com adultos; 18% (n=11) dos estudos foram considerados por aportar contribuições teórico-metodológicas para a avaliação de intervenções em OPC, e 12% (n=7) referem-se a revisões de literatura ou meta-análises. As análises apresentadas a partir deste ponto consideram os 42 estudos empíricos, embora os demais estudos (contribuições metodológicas identificadas, revisões e meta-análises) tenham sido considerados tanto na construção do texto introdutório deste trabalho sobre avaliação, quanto para a discussão dos aspectos analisados dos estudos empíricos.

## 2.3 Eixos organizadores da análise da revisão de literatura

São apresentados os três eixos em que a revisão de literatura foi realizada: 1) De onde partem as iniciativas de avaliação (Quem avalia?); 2) Quais as características das

intervenções avaliadas (O que se avalia?), e 3) Quais os procedimentos e metodologias utilizadas (Como se avalia?).

### **2.3.1 Quem avalia?**

Nesta seção são apresentadas considerações sobre os países em que os estudos empíricos foram realizados, os periódicos em que foram publicados e os locais de onde partiram as iniciativas de avaliação.

#### **2.3.1.1 Países em que os estudos foram realizados**

A Tabela 6 apresenta os estudos empíricos sobre avaliação de intervenções em OPC pela perspectiva do país em que foram realizados. Os 18 estudos realizados nos Estados Unidos representam 42,9% dos estudos identificados e os 11 realizados em países europeus, 26,2% da produção consultada, corroborando a questão levantada por Stead et al. (2012) sobre a norteamericanização da produção científica no campo do desenvolvimento de carreira e a crítica de McMahon et al. (2008) à natureza eurocêntrica do campo. Foram identificados quatro estudos brasileiros, sendo dois relatos de intervenção com apresentação de resultados e dois estudos com desenho de avaliação de uma intervenção, reforçando a escassez de estudos de natureza avaliativa no país, conforme já apontado por Ambiel et al. (2017), Bardagi e Albanês (2015), e Melo-Silva e Jacquemin (2001). No entanto, destaca-se positivamente o número de estudos brasileiros encontrados, dada a constatada predominância de estudos avaliativos de intervenções grupais com adolescentes no Brasil nos últimos 20 anos (Bardagi & Albanês, 2015). Deve-se levar em conta para a leitura da representatividade de estudos brasileiros nesta revisão, a busca realizada na base de dados regional *Scielo*, sem a qual não constariam estudos brasileiros. Não se tratando esta de uma revisão sistemática, seria incorreta a leitura do Brasil como o segundo maior país em produção de estudos sobre avaliação de intervenções em OPC com adultos, como indica a organização dos

dados na Tabela 6. Embora ainda em pequena quantidade na produção, houve representatividade de países não norte americanos e europeus contribuindo para a avaliação de intervenções em OPC.

Tabela 6 - Países em que os estudos empíricos de avaliação foram realizados

País	n
EUA	18
Brasil	4
Itália	3
Canadá <sup>1</sup>	3
África do Sul	2
Bélgica	2
Israel	2
França <sup>1</sup>	2
Austrália	1
Índia	1
Inglaterra	1
Irlanda	1
Nigéria	1
Portugal	1
Suíça	1

Fonte: Elaboração da autora.

Legenda: n = número de investigações realizadas em cada país.

Nota: 1. Número considera um único estudo realizado simultaneamente no Canadá e na França por Pouyaud et al. (2016).

### 2.3.1.2 Periódicos em que os estudos empíricos foram publicados

Nesta seção é apresentada uma perspectiva das publicações sobre avaliação de intervenções em OPC por periódico. Foram identificados trabalhos publicados em sete dos 11 periódicos que compõem, segundo Stead et al. (2012), o grupo de periódicos que melhor representam o cenário de publicações de pesquisas relacionadas à carreira no

campo da Psicologia Social. Periódicos que não fazem parte deste grupo, mas que foram identificados neste estudo são o *Journal of Career Assessment*, *Journal of Employment Counseling*, *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, *Counselling Psychology Quarterly* e os periódicos brasileiros *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, *Estudos de Psicologia* e *Psico-USF*. A Tabela 7 apresenta o número de estudos publicados em cada periódico.

Tabela 7 - Periódicos em que os estudos empíricos foram publicados

Periódico	n
<i>Journal of Vocational Behavior</i>	10
<i>The Career Development Quarterly</i>	7
<i>Journal of Career Assessment</i>	5
<i>Journal of Counseling Psychology</i>	5
<i>International Journal for Educational and Vocational Guidance</i>	4
<i>Journal of Employment Counseling</i>	2
<i>Revista Brasileira de Orientação Profissional</i>	2
<i>Australian Journal of Career Development</i>	1
<i>Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy</i>	1
<i>Counselling Psychology Quarterly</i>	1
<i>Estudos de Psicologia</i>	1
<i>Journal of Career and Development</i>	1
<i>Journal of Counseling and Development</i>	1
<i>Psico-USF</i>	1

Fonte: Elaboração da autora.

Legenda: n = número de investigações consultadas em cada um dos periódicos.

### 2.3.1.3 Local de onde partiram as iniciativas de avaliação

Esta seção apresenta a perspectiva dos locais que se propuseram a realizar estudos de avaliação de intervenção em OPC. Relaciona-se com a expectativa de que

sendo a avaliação de intervenções e programas uma das competências recomendadas internacionalmente para o orientador profissional e de carreira, houvesse uma variedade de fontes de práticas avaliativas, o que não se confirmou nesta revisão. Identificou-se que 13 estudos foram realizados em centros universitários de serviços de carreira, sendo os serviços de nove destes centros destinados a alunos e comunidade local – apenas um informando tratar-se de um serviço pago; três centros de serviços destinados exclusivamente a alunos e um centro de serviços exclusivamente destinados à comunidade local.

Nove estudos não informaram o local de realização, mas relatam arranjos de atendimento organizados para fins de pesquisa pelos pesquisadores responsáveis, não sendo possível afirmar que tenham sido realizados dentro ou fora da universidade. Seis estudos foram realizados dentro de universidades, mas sem menção a uma ligação da intervenção com serviços de carreira oferecidos neste local. Outros seis estudos foram realizados por prestadores de serviços de carreira (informação profissional, orientação profissional, educação para o emprego, entre outros) ligados ao poder público; dois estudos foram realizados em hospitais. Identificou-se estudos realizados em outros locais, um em cada um dos locais mencionados a seguir: colégio técnico, organização sem fins lucrativos, órgão da administração pública federal brasileira. Um único estudo envolveu diversas fontes: centros de serviços de carreira financiados pelo governo, organizações não-governamentais, empresas e pessoas ligadas ao poder público. Dois estudos não forneceram informação relativa ao local de onde a iniciativa de avaliação partiu.

Dois aspectos podem ser depreendidos desta análise. O primeiro, que as iniciativas de avaliação de intervenções em OPC com adultos concentram-se na universidade, o que leva ao questionamento sobre a realização de avaliação de intervenções fora deste contexto. O outro aspecto é a abrangência das possibilidades de intervenções em OPC com adultos em momentos diversos do desenvolvimento de sua vida de trabalho e a intrínseca questão da inserção social deste grupo de pessoas através do trabalho. Nesta revisão, foram demonstradas contribuições de intervenções em OPC realizadas em hospitais de reabilitação de adictos, hospitais psiquiátricos, colégios técnicos voltados para a formação de adultos em vulnerabilidade social, além das parcerias para atendimento a pessoas em liberdade condicional e mulheres vítimas de violência doméstica.

Embora retratando a realidade canadense, vale-se do apontamento de Conger et al. (1994), que informaram haver uma maior facilidade de acesso de estudantes a serviços de carreira, o que não parece ser verdadeiro para adultos, que só acessam este tipo de ajuda quando estão inseridos em algum programa social voltado para o emprego no cenário canadense ou podem pagar por serviços oferecidos de modo particular. No Brasil, a realidade não parece ser diferente, em que se pese a indisponibilidade de apoio público, exceto o fornecido por algumas universidades. Embora não existam levantamentos oficiais do número de orientadores profissionais e de carreira oferecendo este serviço de modo privado e pago, entende-se que há a oferta destes serviços também neste modelo.

#### **2.3.1.4 Fontes consideradas na avaliação**

O reconhecimento de que as intervenções em OPC são facilitadas por um profissional, exceto aquelas desenhadas para serem autoadministradas presencial ou eletronicamente, levantou a questão da perspectiva das fontes de informações consideradas na avaliação. Conger et al. (1994) ressaltam, no cenário canadense, a baixa consideração da perspectiva dos clientes na avaliação das intervenções em carreira. Whiston (2001), por outro lado, observa que a maior parte dos instrumentos desenvolvidos para avaliação de intervenções leva em consideração apenas a perspectiva do cliente e que raramente são utilizados na avaliação múltiplas perspectivas como a de professores, pares, empregadores, familiares, pessoas próximas ou registros institucionais. A autora destaca que “o uso de múltiplas perspectivas é comum na pesquisa de resultados da psicoterapia e parece que a pesquisa em aconselhamento de carreira precisa incorporar esta prática mais frequentemente” (Whiston, 2001, p.216).

Hearne (2011) propõe um modelo de avaliação para os serviços públicos de carreira na Irlanda que envolve todas as partes envolvidas na prestação de serviços de carreira, incluindo os clientes. A defesa de um modelo de avaliação que contemple múltiplas perspectivas também é feita por Nassar-McMillan e Conley (2011) através do questionamento de modelos tradicionais de avaliação que têm uma característica de

prestação de contas em contextos em que há subsídio do governo para intervenções em OPC e pela sugestão de um modelo que leve em conta micro e macro perspectivas, pensando-se para a determinação da efetividade a quantidade de serviços providos, a satisfação dos clientes, o impacto dos programas e o impacto ecológico gerado pelas intervenções, destacando a vantagem de gerar visibilidade das contribuições providas por intervenções em OPC para a comunidade que potencialmente se serviria de tais resultados quando modelos de múltiplas perspectivas são adotados.

Os dados apresentados nesta seção apresentam limitações para conclusões. A diversidade de objetivos declarados nos estudos aqui considerados tem impacto direto sobre a perspectiva adotada na investigação. Os objetivos e desenhos de pesquisa são variados, indo desde a avaliação de programas ou serviços, passando pela investigação de resultados específicos esperados com a intervenção em OPC e a avaliação de como aspectos específicos do processo impactaram um ou mais resultados da intervenção. As referências foram sintetizadas na Tabela 8, apresentada ao final desta seção.

Identificou-se 24 estudos realizados na *perspectiva cliente*. Nestes estudos, as pessoas em atendimento nas intervenções, serviços ou programas fizeram a avaliação delas, seja através do preenchimento de questionários, fornecimento de entrevista ou participação em aplicação de testes ou inventários psicométricos adotados como fonte de medidas de avaliação.

Doze estudos foram identificados no que se convencionou chamar *perspectiva orientador e cliente*. Neste grupo, embora os dados tenham sido fornecidos pela pessoa em atendimento, como através de entrevistas, gravação e transcrição de intervenções, por exemplo, um segundo nível de análise empreendido pelo orientador responsável pelo atendimento em conjunto com um ou mais especialistas ou pesquisadores complementou a avaliação. Estudos desenhados no formato pesquisador-orientador estão contemplados neste grupo.

Foram identificados três estudos na chamada *perspectiva múltipla (outras partes interessadas)*, que reúne estudos que incluíram, além de clientes e orientadores, pessoas relacionadas ao poder público, gestores de serviços de carreira ou outras partes interessadas. E um estudo foi localizado na *perspectiva de terceiro(s)*, quando a avaliação foi conduzida exclusivamente por uma terceira parte não envolvida na intervenção avaliada, no caso, o(s) pesquisador(es) responsáveis pela investigação. Dois estudos de validação de ferramentas de avaliação de resultados em intervenções de OPC



(Hammond et al., 2017; Rottinghaus et al., 2017) foram desconsiderados nesta análise, visto que não houve no desenho de pesquisa uma intervenção associada. A Tabela 8 apresenta as referências organizadas em ordem crescente de publicação em cada uma das perspectivas consideradas nesta classificação.

Tabela 8 - Estudos empíricos apresentados conforme fonte da avaliação

Perspectiva Cliente (n=24)		
Powers (1978)	Tinsley et al. (2002)	Pinto & Castanho (2012)
Healy & Mourton (1985)	Heppner et al. (2004)	França et al. (2013)
Nevo (1990)	Rochlen et al. (2004)	Littman-Ovadia et al. (2014)
Marin & Splete (1991)	Verbruggen (2008)	Osborn et al. (2016)
Watkins Jr. & Savickas (1992)	Arruda & Melo-Silva (2010)	Obi (2015)
Roberts et al. (1997)	Valore (2010)	Jacquin & Juhel (2017)
Donohue & Patton (1998)	Perdrix et al. (2012)	Ginevra et al. (2017)
Healy (2001)	Davidson et al. (2012)	Bhatnagar (2018)
Perspectiva Orientador e Cliente (n=12)		
Phillips et al. (1988)	Cardoso et al. (2014)	Reid et al. (2016)
Kirschner et al. (1994)	Maree (2015; 2016)	Verbruggen et al. (2017)
Heppner et al. (1998)	Di Fabio (2016)	Milot-Lapointe et al. (2018)
Reh fuss & Di Fabio (2012)	Pouyaud et al. (2016)	
Perspectiva Terceiros (n=1)		
Reh fuss et al. (2011)		
Perspectiva Múltipla - outras partes interessadas (n=3)		
Block (1992)	Lalande & Magnusson (2007)	Hearne (2011)

Fonte: Elaboração da autora.

Legenda: n = número de estudos.

Em síntese, ao lançar a pergunta “quem avalia?”, pode-se dizer através da revisão de literatura que os Estados Unidos e a Europa são as regiões onde a maior parte dos estudos foi realizada, sendo mais frequente no meio acadêmico a iniciativa de avaliar intervenções, seja em centros universitários de serviços de carreira que atendem em maior número a comunidade universitária e em menor número a comunidade local, seja em arranjos de pesquisa empreendidos por pesquisadores atuantes nas universidades. Considerando-se as partes envolvidas nas intervenções em OPC com

adultos, a fonte mais frequentemente privilegiada para avaliação é a dos clientes.

### **2.3.2 O que se avalia?**

Esta seção é destinada a uma caracterização das intervenções avaliadas em OPC com adultos nas perspectivas de formato de execução da intervenção, duração em número de sessões ou horas, a perspectiva teórica subjacente à intervenção investigada e as variáveis investigadas como resultados. Chama-se de intervenção neste trabalho a atividade autoadministrada ou externamente facilitada que gera alguma mudança para a carreira dos participantes (Spokane & Nguyen, 2016; Whiston, 2001).

#### **2.3.2.1 Modalidades e duração das intervenções avaliadas em OPC com adultos**

Identificou-se intervenções realizadas nas modalidades encontros individuais, grupos, mista (encontros individuais e grupo), workshops ou aulas e autoadministradas. A Tabela 9 apresenta, ao final da seção, os estudos segmentados pela modalidade utilizada na intervenção avaliada.

Pouco mais da metade das intervenções avaliadas (n=24) foi realizada em *encontros individuais* entre orientador e cliente, sendo esta a modalidade de intervenção mais frequentemente adotada. A duração total das intervenções avaliadas variou de dez minutos - em uma investigação de reação a diferentes condutas do orientador em uma sessão inicial filmada em vídeo (Watkins Jr. & Savickas, 1992) - a doze horas, conduzidas entre uma e sete sessões.

*Intervenções realizadas com grupos* foram avaliadas em 5 estudos (n=5). A duração destas intervenções variou entre 5 e 12 horas realizadas entre dois a seis encontros. Uma intervenção considerada neste grupo teve duração superior a 50 horas (Roberts et al., 1997), incluindo ações de desenvolvimento e educação para a carreira, sem especificar o número de sessões ou encontros envolvidos em cada uma das etapas.

Quatro estudos (n=4) avaliaram intervenções desenvolvidas através de

*modalidade mista, com atividades em grupo e na modalidade individual.* Trata-se de avaliação de programas conduzidos através das duas modalidades (Ginevra et al., 2017) e de estudos de avaliação de centros universitários de serviços de carreira (Arruda & Melo-Silva, 2010; Nevo, 1990). Um estudo informou a realização da intervenção em 4 sessões ou encontros, sem especificar a duração em horas (Nevo, 1990) e outro informou a duração total da intervenção em dez horas (Ginevra et al., 2017), sem mencionar a quantidade de sessões ou encontros. Identificou-se uma intervenção mediada pelo uso de um programa eletrônico de OPC (com e sem a facilitação de um orientador) com duração de oito horas realizadas em cinco sessões.

*Workshops ou aulas* foram avaliados em 3 estudos (Bhatnagar, 2018; Pinto & Castanho, 2012; Rehfuss & Di Fabio, 2012). Um estudo não informou a duração em encontros ou aulas (Bhatnagar, 2018) e outro não informou a duração em horas (Rehfuss & Di Fabio, 2012). Levando-se em conta esta defasagem nos dados, as intervenções aqui consideradas variaram entre seis e oito horas realizadas entre 4 e 6 encontros ou aulas.

Dois estudos avaliaram *intervenções autoadministradas*. A intervenção avaliada por Tinsley et al. (2002) teve duração de duas horas realizadas em um encontro. A avaliação conduzida por Healy e Mourton (1985) não informou a duração da intervenção, tratando-se de preenchimento de formulários na própria residência dos participantes.

A informação sobre a modalidade de intervenção não estava disponível em quatro estudos (n=4): dois que conduziram avaliações de aspectos da prestação de serviços subsidiada pelo governo (Block, 1992; Lalande & Magnusson, 2007); um estudo destinado à validação de uma ferramenta de avaliação sem intervenção associada (Hammond et al., 2017) e um estudo associado a uma intervenção, mas sem mencionar o formato (Phillips et al., 1988).

Tabela 9 - Estudos empíricos apresentados conforme modalidade da intervenção

Individual (n=24)		
Watkins Jr. & Savickas (1992)	Hearne (2011)	Osborn et al. (2016)
Kirschner et al. (1994)	Perdrix et al. (2012)	Pouyaud et al. (2016)
Donohue & Patton (1998)	Rehfuss et al. (2011)	Reid et al. (2016)
Heppner et al. (1998)	Cardoso et al. (2014)	Jacquin & Juhel (2017)
Healy (2001)	Littman-Ovadia et al. (2014)	Rottinghaus et al. (2017)
Heppner et al. (2004)	Obi (2015)	Verbruggen et al. (2017)
Rochlen et al. (2004)	Maree (2015; 2016)	Milot-Lapointe et al. (2018)
Verbruggen (2008)	Di Fabio (2016)	
Grupo (n=5)		
Powers (1978)	Valore (2010)	França et al. (2013)
Roberts et al. (1997)	Davidson et al. (2012)	
Individual e Grupo (n=4)		
Nevo (1990)	Arruda & Melo-Silva (2010)	
Marin & Splete (1991)	Ginevra et al. (2017)	
Workshops e aulas (n=3)		
Pinto & Castanho (2012)	Rehfuss & Di Fabio (2012)	Bhatnagar (2018)
Autoadministrada (n=2)		
Healy & Mourton (1985)	Tinsley et al. (2002)	

Fonte: Elaboração da autora.

Legenda: n = número de estudos.

### 2.3.2.2 Enfoques teóricos das intervenções avaliadas em OPC com adultos

Nesta seção apresenta-se uma perspectiva do enfoque teórico adotado pelas intervenções avaliadas. Faz-se uma ressalva a sete estudos nos quais não foi possível identificar esta informação. Em comum, seis destes estudos avaliaram intervenções providas por serviços de carreira ligados ao poder público ou a avaliação de programas. Os estudos de Pinto e Castanho (2012) e Roberts et al. (1997) referem-se, respectivamente, a um programa institucional disponível através de uma disciplina para um curso de nível superior de Farmácia em uma universidade pública brasileira e a um programa de educação para a carreira composto por múltiplas etapas, atividades e facilitadores. Block (1992) conduziu uma avaliação com partes interessadas em um sistema eletrônico de informações profissionais disponibilizado para prestadores de

serviços de carreira ligados ao Estado. Lalande e Magnusson (2007) e Hearne (2011) avaliam as práticas de avaliação adotadas pelas redes públicas de serviços de carreira canadense e irlandês, respectivamente. Watkins Jr e Savickas (1992) avaliam a reação de universitários interessados em OPC a dois estilos de condução de uma sessão inicial, não se podendo considerar uma intervenção completa. Um estudo associado a uma intervenção individual não apresentou o enfoque teórico adotado (Phillips et al., 1988).

Utilizou-se para empreender a classificação dos 35 estudos onde foi possível identificar a teoria de base para a intervenção avaliada a sistematização proposta por Ribeiro & Melo-Silva (2011), já descrita na parte introdutória deste trabalho, que propõe uma correspondência entre seis grandes demandas chave em OPC e os referenciais teóricos a partir delas desenvolvidos. No grupo de estudos examinados para este trabalho, os seguintes referenciais foram identificados: traço-fator; psicodinâmico; desenvolvimentista-evolutivo; decisional e cognitivo; transicional; construtivista; e construcionista. Outros enfoques foram encontrados e privilegiados quando declarados pelo(s) autor(es), a saber: enfoque eclético/holístico (quando houve utilização de mais de um enfoque na intervenção), psicologia positiva e sem enfoque definido.

Onze estudos (n=11) referem-se ao *enfoque construcionista – Life Design*: Cardoso et al. (2014), Di Fabio (2016), Ginevra et al. (2017), Maree (2015; 2016), Obi (2015), Pouyaud et al. (2016), Rehfuss et al. (2011), Rehfuss e Di Fabio (2012), Reid et al. (2016), e Rottinghaus et al. (2017). Seis (n=6) referem-se ao *enfoque decisional e cognitivo*: Bhatnagar (2018), Davidson et al. (2012), França et al. (2013), Jacquín e Juhel (2017), Marin e Splete (1991), e Osborn et al. (2016). Sete (n=7) referem-se ao *referencial holístico/eclético*: Heppner et al. (1998, 2004), Kirschner et al. (1994), Nevo (1990), Perdrix et al. (2011), Verbruggen (2008), Verbruggen et al. (2017). Quatro estudos (n=4) referem-se ao *enfoque traço-fator*: Donohue e Patton (1998), Healy (2001), Healy e Mourton (1985), e Tinsley et al. (2002). Três (n=3) referem-se ao *enfoque desenvolvimentista e evolutivo*: Hammond et al. (2017), Powers (1978), e Rochlen et al. (2004). Dois estudos (n=2) brasileiros referem-se ao *enfoque psicodinâmico*: Arruda e Melo-Silva (2010), e Valore (2010). Identificou-se um estudo (n=1) referente ao referencial teórico da *psicologia positiva*: Littman-Ovadia et al. (2014), e um (n=1) em que os autores indicam a avaliação de intervenção *sem enfoque definido* (Milot-Lapointe et al., 2018).

### 2.3.2.3 Variáveis investigadas

As revisões de literatura consultadas apontam para o uso de medidas objetivas e não-reativas, ou seja, aquelas não influenciáveis pelas partes envolvidas no processo (Oliver, 1979; Whiston et al., 1998). A recomendação é o uso de mais de uma variável no estudo (Oliver, 1979) e a consideração de variáveis que demonstrem uma relação direta entre os objetivos das intervenções e as medidas de resultados selecionadas (Whiston, 2001), além do uso de medidas específicas e gerais (Flynn, 1994; Oliver, 1979).

Esta seção é dedicada a apresentar as variáveis escolhidas pelos pesquisadores nos estudos de avaliação de intervenções em OPC com adultos, o que se acredita, venha a auxiliar pesquisas futuras no momento de definição das variáveis para investigação. Inicialmente, apresenta-se uma segmentação dialogada e ampliada das fases identificadas nos estudos sobre avaliação proposta por Spokane e Nguyen (2016), cujo detalhamento consta na parte introdutória deste trabalho.

De acordo com esta classificação proposta pelos autores que destaca a ênfase adotada pelos estudos, identificou-se que dezesseis estudos (n=16) empíricos aqui considerados referem-se à investigação da relação entre uma ou mais variáveis específicas observadas no processo da intervenção e seu efeito nos diferentes resultados das intervenções avaliadas, característicos da quarta fase identificada pelos autores. Quatorze estudos (n=14) investigaram o efeito de uma variável escolhida previamente como resultado esperado da intervenção. Seis estudos (n=6) desenvolveram ou validaram ferramentas para avaliação de intervenções em OPC. Quatro estudos (n=4) apresentaram resultados de avaliação de intervenções desenvolvidas com populações específicas de adultos. Por fim, identificou-se um estudo (n=1) que apresentou uma metodologia de avaliação de resultados em intervenções de OPC com adultos e outro estudo (n=1) que diagnosticou a situação das práticas de avaliação no cenário canadense. Estes últimos serão apresentados em uma categoria denominada Outros (n=2).

#### **2.3.2.4 Estudos empíricos com enfoque em intervenções realizadas com populações específicas de adultos**

Foram localizados quatro estudos dedicados a investigar os resultados de intervenções em carreira com populações específicas de adultos. Powers (1978) avalia através de uma intervenção com drogadictos em recuperação mudanças na maturidade de atitudes e competências de carreira e ganhos em clareza dos planos de carreira, especificidade das preferências de carreira e sentido de atividades relacionadas a carreira e trabalho para a recuperação. Roberts et al. (1997) investigaram o resultado de uma intervenção na recolocação no mercado de trabalho de adultos em liberdade condicional, concluindo que a modalidade individual trouxe mais ganhos para os participantes do que a modalidade em grupo, apesar de não ter havido mudança significativa na variável de recolocação no mercado de trabalho quando comparadas as duas modalidades de intervenção. Valore (2010) identifica num relato de experiência com pacientes mulheres em tratamento psiquiátrico a oportunidade de escuta de si e do outro, o reconhecimento de habilidades e interesses, a reflexão sobre sonhos, planos e receios sobre o futuro, além da visualização de algumas ações para a vida pós-alta. E Davidson et al. (2012), através de uma intervenção com mulheres vítimas de violência doméstica, identifica melhorias na confiança para a busca pelos objetivos de carreira, redução na percepção de barreiras para a carreira futura, redução dos índices de ansiedade e depressão, além de apontar não ter havido melhorias significativas na percepção de suporte para carreira, exceto o suporte financeiro, entendido como menor dependência dos outros após a intervenção.

A avaliação de intervenções realizadas com públicos distintos daqueles tipicamente atendidos em OPC e os resultados positivos comunicados, reforça a constatação de que todos os grupos da população são passíveis de problemas e preocupações aos quais a OPC pode potencialmente responder (Herr, 2003).

O Quadro 1 apresenta uma síntese destes estudos.

Quadro 1 - Síntese dos estudos empíricos com enfoque em intervenções realizadas com populações específicas de adultos

Referência	n	Idade média	Delineamento de pesquisa	Intervenção	Variáveis investigadas	Resultados encontrados
Powers (1978)	120	27,08	- Quantitativo - Escalas - Análise estatística dos resultados - Pós-teste - Grupo controle	- Atendimento em grupo para pacientes internados em centros de reabilitação para adictos	- Maturidade de atitudes e competências de carreira - Clareza dos planos de carreira - Especificidade das preferências de carreira - Valorização de intervenções sobre carreira e trabalho	- Ganhos na maturidades das atitudes e competências de carreira avaliadas - Confirmação do interesse desta população específica por atividades de desenvolvimento de carreira
Roberts et al (1997)	40	Jovens e adultos até 50	- Misto - Inventários e escalas - Entrevistas individuais - Pré e pós-teste - Grupo controle	- Programa de educação para carreira voltada a pessoas em liberdade condicional	- Recolocação no mercado de trabalho	- Aumento da taxa de recolocação profissional com a intervenção - Sessões individuais mais efetivas do que sessões em grupo
Valore (2010)	6	31,76	- Qualitativo - Entrevistas individuais (inicial e devolutiva) - Pesquisador-orientador	- Atendimento em grupo com pacientes psiquiátricas em vias de recebimento de alta	- Construção de ações voltadas ao futuro após a alta - Espaço de grupo como útil para ampliação das possibilidades de vida das pessoas	- Troca grupal - Oportunidade de escuta de si e do outro - Reconhecimento de habilidades e interesses - Reflexão sobre o futuro (sonhos, planos e receios) - Visualização das ações para a vida pós-alta
Davidson et al. (2012)	73	36,88	- Quantitativo - Pré e pós teste - Follow up em 8 semanas	- Atendimento em grupo para mulheres vítimas de violência doméstica	- Autoeficácia na busca por carreira - Barreiras e suporte emocional, informacional e financeiro para atingimento dos objetivos de carreira - Ansiedade e depressão	- Melhoria na taxa de autoeficácia para busca de carreira - Redução na percepção de barreiras para a carreira - Não houve melhorias significativas na percepção de suporte para a carreira, apenas queda no índice de suporte financeiro (entendido como menor dependência de outros neste aspecto)

Fonte: Elaboração da autora com base nos estudos referenciados.

Legenda: n= número de adultos participantes do estudo.



### 2.3.2.5 Estudos empíricos com enfoque na investigação processo-resultado

Apresenta-se uma breve descrição enfatizando as variáveis investigadas e resultados encontrados nos 16 estudos com ênfase na relação entre processo e resultados. Estes estudos têm como característica geral a investigação da relação entre variáveis monitoradas no processo de intervenção em OPC e os resultados investigados. Whiston et al. (2017) destacam a relevância de estudos de avaliação que identifiquem para além dos resultados de intervenções, os fatores moderadores de resultados. Os estudos apresentados nesta seção apresentam contribuições importantes em áreas como ações do orientador que têm influência sobre os resultados do processo, a influência de aspectos culturais e outras características que singularizam o cliente da intervenção, permitindo o desenho de intervenções que levem em conta estes aspectos.

Embora haja na literatura a recomendação de que sejam adotadas nos estudos de avaliação medidas não-reativas, ou seja, aquelas não influenciáveis pelas partes envolvidas no processo (Oliver, 1979; Whiston, 1998), destaca-se que a investigação da influência do orientador nos resultados foi exatamente a variável investigada em alguns estudos aqui descritos, havendo o reconhecimento de que o apoio do orientador é um fator moderador dos resultados de intervenções em OPC (Whiston et al., 2017). Os estudos aqui descritos traduzem o esforço identificado nas pesquisas em OPC em responder à questão: qual intervenção funciona para qual pessoa?

Healy e Mourton (1985) estudaram a possibilidade das variáveis coerência (declaração de uma escolha ocupacional coerente com interesses) e senso de identidade vocacional (segurança de conhecer e estar satisfeito com talentos, interesses e decisões de carreira) funcionarem como medidas de resultados imediatos de uma intervenção, por se relacionarem com alguns resultados esperados de intervenções em OPC (informação profissional, tomada de decisão e impacto no nível de ansiedade). Concluem que estas variáveis relacionam-se aos resultados de ganhos em informação profissional e relativos à tomada de decisão. Concluíram ainda que, para mulheres, o uso destas medidas pode prever conquistas futuras de carreira no longo-prazo, enquanto que para homens, os resultados não foram significativos neste sentido.

Phillips et al. (1988) investigam as variáveis foco temático pessoal ou vocacional nas queixas dos clientes e na prática dos orientadores e as relaciona a alguns resultados do processo (ganhos na autoestima, conciliação entre carreira e casamento,

sucesso), satisfação do cliente com a intervenção e satisfação com status ocupacional, concluindo que os resultados da intervenção foram melhor avaliados na perspectiva do orientador quando o foco vocacional esteve mais presente e quando mais sessões foram realizadas. Nenhuma das variáveis alterou a avaliação do cliente.

Marin e Splete (1991) investigaram o nível de compromisso e certeza com a escolha ocupacional e o nível de indecisão com relação à carreira comparando uma intervenção apoiada em um sistema eletrônico com e sem a mediação por um orientador, concluindo que a intervenção proporcionou aumento no nível de decisão sobre a carreira e compromisso com a escolha ocupacional e que o formato de intervenção com a presença de um orientador aliado à plataforma eletrônica se mostrou mais efetiva.

Watkins Jr. e Savickas (1992) investigaram a influência de empatia (entendimento comunicado das verbalizações dos clientes pelo orientador) e declarações pessoais do orientador (identificação com o problema vivido pelo cliente e sua superação) nos aspectos de clima do aconselhamento, conforto do orientador, satisfação do cliente e percepção do cliente sobre a credibilidade do orientador. Concluem que o uso de uma forma ou outra de comunicação não afeta a impressão do cliente em uma sessão inicial.

Kirschner et al. (1994) investigaram a relação das variáveis intenção do orientador, percepção positiva ou negativa do cliente quanto a eventos críticos da intervenção e avaliação de sessão com os resultados em nível de estresse e desenvolvimento em comportamentos relevantes de carreira (atingimento de objetivos, comportamento de exploração de carreira e dificuldade de tomada de decisão). Informam que as intenções do orientador melhor avaliadas em termos de resultados para o cliente foram: informar, apoiar, sentimentos, insight, mudança, reforço da mudança, desafiar e relacionamento.

Heppner et al. (1998) investigaram a relação entre autoeficácia e habilidades específicas do orientador nos resultados relativos à percepção de recursos e barreiras psicológicas de adultos em transição de carreira, concluindo que houve crescimento positivo na aliança de trabalho entre orientador e cliente, atingimento de objetivos declarados inicialmente na intervenção, nível de decisão e evolução na identidade vocacional. Os resultados mais expressivos foram sobre a descoberta de uma relação entre a autoeficácia do orientador e os resultados do processo: quanto mais os

orientadores confiavam em sua habilidade de desenvolver aliança terapêutica, mais os clientes se percebiam como prontos para fazer a transição de carreira e menos pessoalmente responsáveis pela transição.

Tinsley et al. (2002) investigaram as variáveis estilo de tomada de decisão e tipo psicológico e sua relação com os ganhos em uma intervenção estruturada de OPC. Recomendam a avaliação do estilo cognitivo antes da intervenção em carreira para sua customização. Mulheres introvertidas e com estilo de tomada de decisão racional se beneficiaram mais da intervenção avaliada.

Rochlen et al. (2004) investigaram as variáveis ação do orientador na sessão e nível de angústia, conforto e incerteza com relação à carreira para clientes e sua relação com os resultados percebidos da intervenção. Foram identificadas duas categorias de clientes em relação ao nível de angústia e preocupação com a carreira, tendo o grupo com maior nível de angústia expressado avaliações mais baixas da intervenção, com percepção de menos habilidades orientadas à ação demonstradas pelo orientador. Não houve diferença relativa à aliança terapêutica entre os dois grupos de clientes identificados.

Heppner et al. (2004) investigaram como mudanças em comportamentos adaptativos de resolução de problemas em uma intervenção afetam a aliança de trabalho e dois resultados da intervenção - ajustamento de carreira e resultados psicológicos. Concluem que a habilidade de resolver problemas, assim como a aliança terapêutica, aumentaram ao longo da intervenção e as medidas de ganhos psicológicos e de carreira melhoraram após a intervenção. Apontam que clientes que têm desempenho positivo na solução de problemas têm maiores chances de obter bons resultados na carreira e nas medidas psicológicas. Mudanças mais positivas na avaliação de solução de problemas ao longo do processo, indicaram maior mudança na percepção dos clientes sobre seus recursos para transição de carreira, assim como estabilidade de objetivos.

Reh fuss et al. (2011) investigaram mudanças narrativas com a intervenção avaliada, identificando como ganhos típicos aqueles relativos a autoconhecimento, autoconfiança, direção e confirmação das ações adotadas em relação à carreira. Todos os clientes apresentaram alguma mudança na narrativa ocupacional, em diferentes níveis.

Maree (2016) investigou mudanças nas variáveis reflexão (ligada ao passado) e reflexividade (ligada ao futuro) identificando os aspectos específicos na intervenção que

promoveram as mudanças nas variáveis adotadas. Na mesma linha, Reid et al. (2016) investigaram os elementos na intervenção associados às mudanças relatadas pelo cliente e aqueles que levaram ao fomento e desenvolvimento da reflexividade. O aspecto adotado no processo com maior impacto nos resultados foi a exploração narrativa do *self*.

Pouyaud et al. (2016) observaram três movimentos operados pela intervenção avaliada e relacionados aos resultados identificados: exploração das áreas da vida e construção da forma identitária predominante, reorganização das dimensões destacadas no primeiro movimento para criar sentido no projeto ou problema trazido pelo cliente e identificação do nível de investimento emocional na nova forma identitária viabilizada pela reflexividade.

Verbruggen et al. (2017) investigaram o papel dos objetivos declarados inicialmente pelos clientes nos resultados atingidos com o processo, concluindo que os clientes tendem a atingir aqueles resultados que eram por eles esperados com a intervenção, mais do que outros objetivos. Propõem o atingimento dos objetivos declarados como um preditor de satisfação e bem estar a partir da intervenção.

Milot-Lapointe et al. (2018) investigaram o efeito do número de sessões e atividades realizadas, e o papel da aliança de trabalho nas melhorias esperadas relativas às dificuldades de tomada de decisão apresentadas pelos clientes. Identificaram como processos efetivos que influenciam as dificuldades de tomada de decisão relacionadas à carreira no atendimento individual: exercícios escritos para análise ocupacional, feedbacks individuais sobre a escolha de carreira, informação ocupacional e intervenções relacionadas a barreiras de carreira. A aliança de trabalho funcionou como moderadora nas atividades escritas e feedbacks.

Bhatnagar (2018) investiga mudanças em variáveis entendidas como dificuldades de decisões relacionadas à carreira (falta de prontidão, falta de informação e inconsistência de informação) e a influência do aspecto cultural nos resultados de uma intervenção baseada em um sistema de informações profissionais americano, também disponível na Índia. O estudo mostrou efetividade da intervenção na cobertura de ausência de informação e melhoria nos níveis de indecisão. A análise cultural mostrou que participantes com inclinação cultural mais coletiva e vertical apresentaram maiores dificuldades de tomada de decisão na carreira.

O Quadro 2 apresenta uma síntese dos estudos considerados neste grupo.

Quadro 2 - Síntese dos estudos empíricos com enfoque na investigação processo – resultado

Referência	n	Idade média	Delineamento de pesquisa	Intervenção	Variáveis investigadas	Resultados
Healy & Mourton (1985)	136	27,90	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantitativo</li> <li>- Tratamento estatístico dos dados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sem intervenção associada</li> <li>- Participantes advindos de um estudo prévio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Congruência (declaração de uma escolha ocupacional coerente com interesses)</li> <li>- Senso de identidade (segurança de conhecer e estar satisfeito com talentos, interesses e decisões de carreira)</li> <li>- Ansiedade</li> <li>- Informações de carreira, tomada de decisão e maturidade</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relação positiva entre congruência e senso de identidade profissional e os resultados esperados com intervenções em OPC: informação de carreira e tomada de decisão</li> <li>- Aponta o uso destas medidas como preditoras de conquistas futuras no longo prazo para mulheres</li> </ul>
Phillips et al. (1988)	48	30	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantitativo</li> <li>- Questionário padronizado</li> <li>- Relatórios de Atendimento e Dados de inscrição</li> <li>- Escala de avaliação de tópico pessoal ou profissional</li> <li>- Análises estatísticas</li> <li>- Avaliadores independentes</li> <li>- Pós-teste</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Média de 8 sessões</li> <li>- Não informado se individual ou grupo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Resultados do processo na perspectiva do orientador</li> <li>- Satisfação do cliente</li> <li>- Satisfação com o status ocupacional</li> <li>- Efeito do foco em temas pessoais ou profissionais adotada no processo</li> <li>- Experiência profissional do orientador</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Orientador e cliente avaliaram da mesma forma o foco temático adotado no processo</li> <li>- Resultados do processo melhor avaliados pelo orientador quando o foco temático foi profissional e mais longo foi o processo</li> <li>- Não houve efeito do foco temático e duração do processo na avaliação do cliente</li> <li>- Clientes em atendimento por orientadores mais experientes apresentaram maior satisfação com os resultados</li> </ul>
Marin & Splete (1991)	188	31,00	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantitativo</li> <li>- Pré e pós teste</li> <li>- Grupo controle</li> <li>- Escalas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa eletrônico autoadministrado: com e sem orientador</li> <li>- Duração de 3 semanas</li> <li>- Uso da plataforma com 2 sessões individuais de 1 hora ou 3 sessões individuais de 2 horas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compromisso e certeza com a escolha ocupacional</li> <li>- Indecisão relacionada à carreira</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aumento do nível de decisão sobre a carreira e compromisso com a escolha ocupacional em ambos os modelos de intervenção</li> <li>- Intervenção com programa eletrônico autoadministrado, mas com a presença de um orientador se mostrou mais efetiva</li> </ul>

Referência	n	Idade média	Delineamento de pesquisa	Intervenção	Variáveis investigadas	Resultados
Watkins Jr. & Savickas (1992)	84	22,70	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantitativo</li> <li>- Escala e Inventários</li> <li>- Tratamento estatístico dos dados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sem intervenção completa associada</li> <li>- Dois estilos de condução do orientador foram gravados em vídeo simulando entrevistas iniciais de aconselhamento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Efeito de declarações empáticas e pessoais do orientador durante a entrevista inicial</li> <li>- Clima do aconselhamento</li> <li>- Conforto do orientador</li> <li>- Satisfação do cliente</li> <li>- Credibilidade do orientador na percepção do cliente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- O uso da forma empática ou pessoal de comunicação não afetou a satisfação do cliente</li> </ul>
Kirschner et al. (1994)	1	43	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Misto</li> <li>- Pré e Pós teste</li> <li>- Inventários, testes e escalas</li> <li>- Caso controle</li> <li>- Estudo de caso</li> <li>- <i>Follow up</i> em 18 meses e 5 anos</li> <li>- Análise qualitativa dos momentos críticos</li> <li>- Análise estatística</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 7 sessões individuais de 50 minutos cada</li> </ul>	<p><u>Processo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Intenção do orientador</li> <li>- Reação do cliente</li> <li>- Percepção positiva ou negativa do cliente quanto a eventos críticos no processo</li> <li>- Avaliação de sessão</li> </ul> <p><u>Resultado:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comportamentos relevantes de carreira (atingimento de objetivos estabelecidos no início do processo, comportamentos de exploração, tomada de decisão)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Favorecimento de atingimento de objetivos estabelecidos no início do processo</li> <li>- Aumento dos comportamentos de exploração</li> <li>- Aumento do nível de estresse</li> <li>- No <i>follow-up</i> em 18 meses, o nível de estresse reduziu e demais resultados se mantiveram</li> <li>- Intenções do orientador melhor avaliadas foram: informar, apoiar, expressar sentimentos, insight, mudança, reforço da mudança, desafiar e relacionamento</li> </ul>
Heppner et al. (1998)	55	32,79	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantitativo</li> <li>- Pré e pós teste</li> <li>- Escalas e inventários</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atendimento Individual</li> <li>- Abordagem holística</li> <li>- Mínimo de 3 sessões</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recursos e barreiras psicológicos para adultos em transição de carreira (motivação, auto-eficácia, <i>locus</i> de controle, apoio, independência para tomar decisões)</li> <li>- Tomada de decisão</li> <li>- Aliança de trabalho</li> <li>- Identidade vocacional</li> <li>- Autoeficácia como orientador</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Crescimento positivo na aliança de trabalho, atingimento de objetivos e decisividade ao longo do processo</li> <li>- Maior nível de conforto e clareza com a decisão</li> <li>- Evolução da identidade profissional</li> <li>- Melhoras direcionadas ao objetivo crítico</li> <li>- Relação não-linear autoeficácia do orientador e resultados do processo</li> <li>- Confiança do orientador no estabelecimento de aliança terapêutica correspondeu ao nível de percepção de prontidão dos clientes para a transição</li> </ul>

Referência	n	Idade média	Delineamento de pesquisa	Intervenção	Variáveis investigadas	Resultados
Tinsley et al. (2002)	50	32,90	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantitativo</li> <li>- Pós teste</li> <li>- Escalas, inventários e avaliação de reação</li> <li>- <i>Follow up</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intervenção individual autoadministrada.</li> <li>- Sessão de <i>follow-up</i> 3 semanas depois da intervenção</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tipo psicológico / Estilo de tomada de decisão</li> <li>- Autoconhecimento</li> <li>- Conhecimento ocupacional</li> <li>- Atividades de exploração de carreira</li> <li>- Necessidade de informações adicionais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recomendação de avaliação de estilo cognitivo para customização de intervenções</li> <li>- Mulheres introvertidas com estilo de tomada de decisão racional se beneficiaram mais da intervenção estruturada de OPC</li> </ul>
Rochlen et al. (2004)	86	20,22	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantitativo</li> <li>- Pré e pós teste</li> <li>- Grupo controle</li> <li>- Escalas</li> <li>- Tratamento estatístico dos dados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uma sessão individual de 30-45 minutos</li> <li>- <i>Framework</i> de desenvolvimento de carreira e centrada no cliente.</li> <li>- Outras atividades: avaliações, leituras informativas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incerteza de carreira;</li> <li>- Atitude diante de aconselhamento de carreira</li> <li>- Avaliação de nível de angústia e ansiedade relacionada a preocupações de carreira</li> <li>- Problemas no desenvolvimento da carreira</li> <li>- Relação terapêutica</li> <li>- Percepção de clientes sobre habilidades dos orientadores voltadas para ação durante as sessões</li> <li>- Qualidade percebida da sessão</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificação de duas categorias de clientes: nível moderado e nível alto de angústia, desconforto e incerteza com relação à carreira</li> <li>- Grupo com maiores índices de angústia expressou avaliações mais baixas da intervenção e os orientadores como apresentando menos habilidades orientadas à ação</li> </ul>
Heppner et al. (2004)	349	32,88	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantitativo</li> <li>- Pré e pós teste</li> <li>- Durante</li> <li>- Inventários</li> <li>- Tratamento estatístico dos dados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atendimento Individual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comportamentos adaptativos de resolução de problemas</li> <li>- Aliança terapêutica</li> <li>- Tomada de decisão</li> <li>- Identidade vocacional</li> <li>- Recursos para transição de carreira</li> <li>- Estabilidade de objetivos</li> <li>- Medidas de sintomas psicológicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Melhorias nos comportamentos de resolução de problemas ao longo do processo e melhoria nas medidas de carreira e medidas psicológicas após a intervenção</li> <li>- Grau de mudanças na solução de problemas com correlação positiva com resultados do processo, aliança de trabalho, percepção de recursos para transição de carreira e estabilidade de objetivos</li> <li>- Aliança terarêutica como melhor preditor de resultados do processo</li> </ul>

Referência	n	Idade média	Delineamento de pesquisa	Intervenção	Variáveis investigadas	Resultados
Reh fuss et al. (2011)	18	35,60	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Qualitativo</li> <li>- Pré e pós testes</li> <li>- Entrevista de <i>follow up</i> em 2 semanas</li> <li>- Análise qualitativa dos relatórios de atendimento e mudanças narrativas nas autobiografias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 sessões de atendimento individual</li> <li>- <i>Future Career Autobiography</i><sup>1</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Resultados específicos e impacto geral da intervenção nas preocupações e narrativa de carreira</li> <li>- Lembrança sobre estilo de carreira e engajamento em comportamentos de exploração duas semanas após intervenção</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilidade da OPC para 100% das pessoas e mudança na narrativa ocupacional</li> <li>- Resultados típicos (50% ou mais): autoconhecimento, autoconfiança, direção, confirmação</li> <li>- Resultados variáveis (12 a 49%): senso de clareza em decisões e direção de carreira, senso de continuidade e unidade (passado e presente)</li> </ul>
Maree (2016)	2	33	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Qualitativo</li> <li>- Pós-teste</li> <li>- Múltiplos estudos de caso</li> <li>- Pesquisador-orientador</li> <li>- Transcrição/ filmagem</li> <li>- <i>Interpersonal Process Recall Method</i><sup>2</sup></li> <li>- Análise de conteúdo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atendimento Individual: 3h30'</li> <li>- Paradigma do <i>Life Design</i><sup>3</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reflexão</li> <li>- Reflexividade</li> <li>- Momentos críticos da intervenção para os resultados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reflexão favorecida por revisitar pensamentos e ações passadas</li> <li>- Reflexividade favorecida pela geração de pensamentos sobre o futuro durante atendimento</li> <li>- Mudanças identificadas: melhoria no senso de self e protagonismo na carreira, autoconhecimento</li> <li>- Relevância de emoções profundas nas mudanças</li> </ul>
Reid et al. (2016)	2	50	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Qualitativo</li> <li>- Pesquisador-Orientador</li> <li>- Múltiplos estudos de caso</li> <li>- Pós teste</li> <li>- Transcrição/filmagem</li> <li>- <i>Interpersonal Process Recall Method</i><sup>2</sup></li> <li>- Análise de conteúdo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atendimento Individual</li> <li>- Paradigma do <i>Life Design</i><sup>3</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mudanças durante e após a intervenção</li> <li>- Elementos da intervenção que determinaram mudanças</li> <li>- Momentos críticos da intervenção para os resultados</li> <li>- Reflexividade</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exploração narrativa do <i>self</i> (consciência e reflexividade, autopercepção, valores e identidade)</li> </ul>
Pouyaud et al. (2016)	4	20 a 56	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Qualitativo</li> <li>- Múltiplos estudos de caso</li> <li>- Pesquisador-orientador</li> <li>- <i>Interpersonal Process Recall Method</i><sup>2</sup></li> <li>- Pós-teste</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atendimento Individual: 3 a 4 sessões</li> <li>- <i>Life and Career Design Dialogues</i><sup>4</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mudanças durante e após a intervenção</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificação de 3 movimentos da mudança: mudança da forma identitária predominante, reorganização das dimensões destacadas para criar sentido no projeto ou problema trazido pelo cliente e identificação do nível de investimento emocional na nova forma identitária viabilizada pela reflexividade</li> </ul>



Referência	n	Idade média	Delineamento de pesquisa	Intervenção	Variáveis investigadas	Resultados
Verbruggen et al. (2017)	160 <sup>5</sup>	36,00	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantitativo</li> <li>- Correlacional</li> <li>- Pré e pós teste</li> <li>- <i>Follow up</i> em 6 meses</li> <li>- Questionários e escalas</li> <li>- Tratamento estatística dos dados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atendimento individual</li> <li>- Sociocognitivo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Papel dos objetivos declarados com a intervenção nos resultados esperados (maior consciência sobre forças e competências e sobre chances no mercado de trabalho, decisão tomada sobre o que fazer na carreira, encontrar um novo emprego, melhoria no equilíbrio família-trabalho, melhoria nos relacionamentos do trabalho)</li> <li>- Atingimento de outros objetivos que não os declarados inicialmente</li> <li>- Satisfação com a carreira e com a vida</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Clientes tendem a atingir com a intervenção resultados referentes aos objetivos declarados, mais do que em objetivos não declarados</li> <li>- Os objetivos não declarados e alcançados com a intervenção não melhoram a satisfação com carreira e vida</li> <li>- Atingimento dos objetivos declarados é preditor de satisfação e bem estar</li> </ul>
Milot-Lapointe et al. (2018)	114	22,10	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantitativo</li> <li>- Pré e pós teste</li> <li>- Inventários e escalas</li> <li>- Tratamento estatístico dos dados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atendimento individual: 2 a 3 sessões</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prontidão, presença e consistência de informação para tomada de decisão</li> <li>- Concordância sobre os objetivos, tarefas e qualidade da aliança terapêutica</li> <li>- Impacto das interpretações e <i>feedback</i>, assim como outras ferramentas usadas durante o atendimento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedimentos que influenciaram a dificuldade de tomada de decisão: exercícios escritos de análise ocupacional, <i>feedbacks</i> sobre escolha de carreira, intervenções sobre informação ocupacional</li> <li>- Aliança terapêutica como moderadora das atividades escritas e <i>feedbacks</i>, mas não nas questões de barreiras, informação profissional e dificuldades decisórias</li> </ul>
Bhatnagar (2018)	220	22,75	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantitativo</li> <li>- Pós teste</li> <li>- Grupo controle</li> <li>- Escalas</li> <li>- Tratamento estatístico dos dados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Workshop</i> 6 horas</li> <li>- Utilização de plataforma eletrônica de informação e avaliação profissional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prontidão, presença e consistência de informação para tomada de decisão</li> <li>- Traços de individualismo ou coletivismo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intervenção foi efetiva para informação para tomada de decisão</li> <li>- Análise cultural aponta inclinação mais coletivista e hierarquizada (vertical) gerando maiores dificuldades de tomada de decisão</li> </ul>

Fonte: Elaboração da autora com base nos estudos referenciados.

Legenda: n= número de adultos participantes do estudo.

Notas 1. Rehffuss (2009); 2. Larsen et al. (2008); 3. Savickas et al. (2005); 4. Guichard (2008) apud Pouyaud et al. (2016); 5. número de adultos participantes na 2ª fase do estudo.

### 2.3.2.6 Estudos empíricos com enfoque na investigação de resultados

Serão brevemente descritos 14 estudos que enfatizaram a avaliação de intervenções em OPC e comunicaram os resultados encontrados. A diferença com relação aos estudos categorizados com ênfase processo-resultado é que não foi objetivo prioritário destes estudos identificar uma ou mais variáveis do processo que influenciaram os resultados alcançados.

Não há na literatura unanimidade de aspectos que funcionariam como medidas de resultados de intervenções em OPC. Nota-se uma diversidade de variáveis eleitas como resultados, sendo possível confirmar que há ganhos com as intervenções em OPC com adultos, embora tais resultados não possam ser generalizados, já que se relacionam a resultados de intervenções variadas. Também leva-se em conta nesta impossibilidade de generalização dos resultados o delineamento de pesquisa transversal predominante nos estudos considerados nesta revisão. Ployhart e Vandenberg (2010) advertem que achados de pesquisa que partem de uma única observação e mensuração no tempo - característica dos estudos transversais - não devem ser generalizados.

Nevo (1990) avaliou a experiência de clientes com a intervenção em OPC oferecida a universitários em Israel. Foram relatados maiores ganhos na compreensão de si do que na tomada de uma decisão de carreira ao final da intervenção. O estudo mostrou ainda que, na média, os participantes avaliaram as discussões com o orientador como mais importantes do que os inventários de interesses ou informações vocacionais providas. Relaciona um maior nível de satisfação com a percepção daqueles clientes que apontaram contribuições da intervenção em questões pessoais e profissionais.

Donohue e Patton (1998) avaliaram um programa desenvolvido com pessoas desempregadas há um período longo comunicando resultados como aumento do autoconhecimento, melhoria na direção sobre objetivos de carreira, confirmação da própria percepção sobre habilidades, melhoria na autoconfiança e autoeficácia, formação de uma visão mais realista dos tipos de emprego a buscar após a intervenção, além do aumento na quantidade e especificidade de áreas de interesse consideradas pelos participantes após a intervenção.

Healy (2001) avaliou um serviço de OPC enfatizando a continuidade de engajamento em ações relativas à carreira advindas da intervenção como um resultado positivo. Engajamento em educação e mudança de ocupação ou emprego foram também

adotados como resultados da intervenção. Identificou ainda que não houve diferença na satisfação com o serviço recebido, mesmo que este tenha variado em número de sessões realizadas, tipo de intervenção, gênero ou grau de instrução dos clientes.

Verbruggen (2008) acompanhou resultados de uma intervenção no autodirecionamento na carreira, entendido como o nível de independência nas atitudes relacionadas à carreira, no autoconhecimento (consciência das forças, fraquezas, valores e motivadores) e na adaptabilidade. Conclui que o autodirecionamento de carreira pode ser explicado pelo autoconhecimento e adaptabilidade, conceitos associados à carreira proteana. A intervenção aumentou os níveis de adaptabilidade e autoconhecimento durante o atendimento, embora as medidas de adaptabilidade tenham retornado aos níveis identificados antes da intervenção em uma avaliação realizada após seis meses do fim da intervenção, indicando que a intervenção em OPC adotada pode não ser a melhor ferramenta para desenvolver esta competência.

Arruda e Melo-Silva (2010) avaliaram um serviço de OPC e comunicam resultados positivos em termos de maturidade para a tomada de decisão profissional, percepção de influências na escolha profissional, resolução de conflitos e desenvolvimento de habilidades necessárias para a organização de um projeto de vida profissional.

Perdrix et al. (2012) avaliaram como resultado a implementação pelos participantes do plano de ação oriundo da intervenção, encontrando 75% de resultados positivos neste aspecto. Apontam que participantes com menor idade parecem se beneficiar mais da intervenção no longo prazo.

Pinto e Castanho (2012) comunicaram como resultados de uma intervenção realizada com universitários através de uma disciplina, o aumento do empenho no curso; reflexão sobre possibilidades e perspectivas profissionais; confirmação da escolha profissional; favorecimento do pensar a escolha do curso e as dificuldades relacionadas à formação profissional; favorecimento de decisões a serem tomadas e de elaboração de projetos de futuro; ajuda na superação de dificuldades; maior conscientização sobre a profissionalização a partir do curso universitário; e retomada do percurso acadêmico.

França et al. (2013) informaram como resultados de uma intervenção breve voltada para preparação para a aposentadoria a sensibilização quanto ao planejamento e geração de motivação para engajamento posterior em programas de preparação para

aposentadoria de longa duração.

Littman-Ovadia et al. (2014) compararam duas intervenções nos resultados relacionados ao autoconceito – uma apoiada na psicologia positiva e outra apoiada na teoria traço-fator. A intervenção baseada na psicologia positiva promoveu aumento da autoestima, relacionado com o reforço da utilização de pontos fortes, pertinentes ao enquadre teórico adotado. O estudo comunica não ter havido diferenças quanto à utilização de pontos-fortes pelas pessoas que passaram pelas duas modalidades de intervenção, assim como nas variáveis exploração de carreira e satisfação com a vida. Outro resultado encontrado na intervenção com base na psicologia positiva foi o retorno positivo dos participantes na busca por um emprego ou treinamento e educação.

Maree (2015) reportou, a partir de intervenções baseadas no paradigma do *Life Design*, resultados positivos como autorreflexão (olhar para pensamentos e ações do passado), reflexividade (capacidade e desejo de planejar-se para o futuro mais adequadamente), sentido de si (autoconhecimento e capacidade de cuidar de si mesmo e de outros), emancipação (*insights* e aprimoramento de resiliência) e mudança ou transformação (experiência de mudança e compromisso em promover mudanças fazendo contribuições sociais).

Obi (2015) avaliou os resultados de uma intervenção realizada com estudantes universitários nas variáveis nível de indecisão, ansiedade, incerteza e insegurança com relação às escolhas de carreira. Foram identificados redução do nível de indecisão relativo à escolha de carreira, do nível de ansiedade sobre a instabilidade de carreira futura, do nível de incerteza sobre encontrar emprego ao completar o curso universitário e do nível de insegurança sobre a vida financeira no futuro. Houve aumento nas medidas no *follow-up* realizado após oito semanas.

Osborn et al. (2016) comunicaram como resultados de uma intervenção breve em OPC o aumento do conhecimento sobre próximos passos de carreira e confiança para a sua execução, além de redução do nível de ansiedade relativo às preocupações de carreira.

Jacquin e Juhel (2017) avaliaram em uma intervenção com o objetivo de ajudar clientes em transição de carreira a encontrar uma nova profissão resultados relativos a mudanças na autoeficácia para decisão de carreira, identificando através de método desenvolvido para avaliação da intervenção resultados positivos na autoeficácia em

identificar competências profissionais, em identificar habilidades interpessoais, em definir objetivos de carreira, em comunicar e desenvolver o plano de carreira.

Ginevra et al. (2017) avaliaram positivamente mudanças na adaptabilidade de carreira e desenvolvimento de recursos práticos e emocionais necessários para projetos futuros em uma intervenção realizada com jovens adultos alunos de um colégio técnico italiano.

O Quadro 3 apresenta uma síntese dos estudos considerados neste grupo.

Quadro 3 - Síntese dos estudos empíricos com enfoque na investigação de resultados

Referência	n	Idade média	Delimitação de pesquisa	Intervenção	Variáveis investigadas	Resultados
Nevo (1990)	79	22	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantitativo</li> <li>- Pré e pós teste</li> <li>- Questionário de avaliação do processo com perguntas abertas e fechadas (escolha forçada)</li> <li>- Tratamento estatístico dos dados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intervenção individual (n=10)</li> <li>- Intervenção em grupo (n=12)</li> <li>- Média de 4 sessões</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Razões para buscar a OPC e expectativas com intervenção</li> <li>- Percepção sobre procedimentos da intervenção</li> <li>- Avaliação de relevância de 4 procedimentos utilizados</li> <li>- Satisfação geral com intervenção</li> <li>- Relação entre satisfação com intervenção e ajuda percebida em problemas pessoais e de carreira</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 75% de satisfação com OPC</li> <li>- Procedimentos de discussões com orientador mais importante que inventários de interesse ou informação profissional</li> <li>- Ganhos melhor avaliados na compreensão de si do que na tomada de decisão</li> <li>- Satisfação com o processo ligada a ajuda em questões pessoais e profissionais</li> </ul>
Donohue & Patton (1998)	58	29,7	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Misto</li> <li>- Pré e pós teste</li> <li>- Teste e inventário</li> <li>- Questionário anônimo com perguntas abertas antes e questionário com perguntas abertas e fechadas após a intervenção</li> <li>- Análises estatísticas</li> <li>- Análise de conteúdo das questões abertas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa desenvolvido em uma instituição que atende desempregados</li> <li>- Inventários de interesses e uma sessão individual (45' e 60')</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Percepções gerais sobre a intervenção</li> <li>- Efetividade da intervenção (autoconhecimento, consciência sobre oportunidades, habilidades decisórias e de transição)</li> <li>- Resultados nas opções de carreira</li> <li>- Extensão em que ideias prévias sobre carreira foram desafiadas</li> <li>- Expectativas mais realistas sobre opções de carreira</li> <li>- Efetividade dos inventários utilizados</li> <li>- Medida de suficiência das informações para ações posteriores de busca</li> <li>- Aspecto mais valioso da intervenção</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 67% de efetividade da intervenção</li> <li>- Aumento de autoconhecimento, direção sobre objetivos de carreira, confirmação da percepção de habilidades</li> <li>- Ganhos em autoeficácia e autoconfiança</li> <li>- 91% de contribuição para visão mais realista de opções de emprego/carreira</li> <li>- Aumento no número e especificidade de áreas de interesse</li> </ul>
Healy (2001)	181	35,38	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Misto</li> <li>- Pós-teste</li> <li>- Entrevista estruturada</li> <li>- 1 a 12 meses após intervenção</li> <li>- Categorização das respostas</li> <li>- Análises estatísticas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avaliação de um serviço de orientação para adultos</li> <li>- Atendimento curto (3 sessões de 1 hora) e compreensivo (5 sessões de 1 hora)</li> <li>- Uso de testes e inventários</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aspectos úteis e não úteis da intervenção</li> <li>- Melhorias recomendadas para o programa</li> <li>- Ações após a intervenção</li> <li>- Satisfação geral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 78% de satisfação com a intervenção</li> <li>- Satisfação não relacionada a número de entrevistas, tipo de intervenção, gênero e grau de instrução</li> <li>- 85% declararam seguir investindo em ações construídas durante a OPC: busca por educação (35%) e mudança de ocupação (14%)</li> </ul>

Referência	n	Idade média	Delineamento de pesquisa	Intervenção	Variáveis investigadas	Resultados
Verbruggen (2008)	202	36,40	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantitativo</li> <li>- Pré e pós teste</li> <li>- Longitudinal</li> <li>- Análises estatísticas</li> <li>- Escalas e inventário</li> </ul>	- Atendimento Individual	- Autodirecionamento (autoconhecimento e adaptabilidade)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aumento dos níveis de adaptabilidade e autoconhecimento durante a intervenção</li> <li>- Adaptabilidade volta ao índice prévio à intervenção após 6 meses, indicando que a intervenção não é a mais indicada para desenvolvimento desta competência</li> </ul>
Arruda & Melo-Silva (2010)	77	24	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Misto</li> <li>- Pós-teste</li> <li>- Questionário de Avaliação de Orientação Profissional<sup>1</sup></li> <li>- Análise estatística das questões fechadas do questionário</li> <li>- Análise de conteúdo das respostas às questões abertas</li> </ul>	- Intervenção em grupo (n=56) ou individual (n=21) realizadas em um serviço de uma clínica escola de Psicologia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Inputs</i>: condições oferecidas pelo serviço (localização, estrutura física, inscrição, triagem, duração do atendimento)</li> <li>- Processo: atividades desenvolvidas, interação, assiduidade, importância dos temas trabalhados</li> <li>- <i>Outputs</i>: maturidade para tomada de decisão, influências percebidas no processo de tomada de decisão, auxílio da intervenção na resolução de conflitos, desenvolvimento de habilidades de projeto de vida profissional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Satisfação quanto aos resultados da intervenção e desenvolvimento de habilidades para projeto de vida profissional</li> <li>- Importância atribuída à intervenção para amadurecimento de escolhas, sem considera-la fundamental para isso, resultado entendido como positivo pelo objetivo de favorecer autonomia de escolha</li> </ul>
Perdrix et al. (2012)	55	31,2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Misto</li> <li>- Longitudinal (3 e 12 meses após intervenção)</li> <li>- Pré e pós teste</li> <li>- Questionário, escala, notas de sessão</li> <li>- Análise de conteúdo das respostas às questões dissertativas e das notas realizadas em sessão</li> <li>- Grupos de validação de categorias</li> <li>- Análises estatísticas</li> </ul>	- Intervenção de 4 a 5 sessões de 1 hora individuais (pagas)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dificuldades no processo de tomada de decisão;</li> <li>- Bem estar geral dos participantes.</li> <li>- Caminhos de carreira seguidos desde o início da intervenção até 1 ano depois</li> <li>- Impressões sobre como clientes alcançaram seus objetivos</li> <li>- Ações relacionadas aos objetivos declarados no final da intervenção</li> </ul>	- Implementação dos planos de ação dentro de período de 1 ano por 75% dos participantes

Referência	n	Idade média	Delineamento de pesquisa	Intervenção	Variáveis investigadas	Resultados
Pinto & Castanho (2012)	88	Entre 20 e 28	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Misto</li> <li>- Pós-teste</li> <li>- Questionário</li> <li>- Entrevista individual</li> <li>- Análise estatística</li> <li>- Análise de sentidos nas produções orais e Teste das frases incompletas<sup>2</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disciplina de graduação</li> <li>- 4 aulas de 2 horas cada, oferecidas no 2o semestre</li> <li>- Proposta teórico-vivencial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Situação no curso no momento de participação na intervenção</li> <li>- Implicações da vivência em OPC na formação acadêmica e em questões profissionais</li> </ul>	<p>Implicações identificadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- favorecimento de maior empenho no curso (73,3%)</li> <li>- reflexão sobre possibilidades e perspectivas profissionais (43,7%)</li> <li>- confirmação da escolha profissional (37,5%)</li> <li>- escolha do curso e dificuldades relativas à formação (34,3%)</li> <li>- decisões sobre projetos profissionais futuros (28,1%)</li> <li>- superação de dificuldades (21,8%)</li> </ul>
França et al. (2013)	41	46,32	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Misto</li> <li>- Longitudinal: 2 e 4 meses após intervenção</li> <li>- Entrevista individual</li> <li>- Técnica de complementação de frases<sup>3</sup></li> <li>- Escala de Satisfação do cliente</li> <li>- Protocolo para facilitadores</li> <li>- Análise temática com juízes</li> <li>- Análises estatísticas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intervenção breve em grupo de preparação para a aposentadoria com servidores públicos</li> <li>- Duração de 3 horas</li> <li>- Aproximadamente 10 participantes por grupo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reação à intervenção</li> <li>- Qualidade da intervenção</li> <li>- Adequação do tipo de serviço e atendimento de expectativas</li> <li>- Recomendação para familiares e amigos</li> <li>- Satisfação com duração</li> <li>- Auxílio no planejamento da aposentadoria</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilização quanto ao planejamento da aposentadoria e possível motivação para engajamento em programas de preparação para aposentadoria com duração maior do que a breve</li> </ul>



Referência	n	Idade média	Delineamento de pesquisa	Intervenção	Variáveis investigadas	Resultados
Littman-Ovadia et al (2014)	61	38,2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Misto</li> <li>- Grupo controle</li> <li>- <i>Follow up</i> em 3 meses</li> <li>- Pré e pós teste</li> <li>- Questionários e escalas</li> <li>- Análise estatística</li> <li>- Análise de conteúdo</li> <li>- Juízes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 4 sessões individuais para pessoas desempregadas</li> <li>- Dois formatos de intervenção: <i>Strenghts-Based Career Counseling</i><sup>4</sup> (grupo experimental n=31) e Traço-Fator (grupo controle n=30)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Autoestima</li> <li>- Satisfação com a vida</li> <li>- Exploração de carreira</li> <li>- Utilização de pontos-fortes</li> <li>- Progresso feito pelo cliente em direção ao atingimento de seus objetivos</li> <li>- Contribuição da intervenção</li> <li>- Satisfação com a intervenção</li> <li>- Mudança no status de emprego ou educação</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intervenção baseada nos pontos fortes promoveu aumento da autoestima e foi melhor avaliada no <i>follow-up</i></li> <li>- Não houve diferença entre as intervenções sobre a utilização de pontos fortes</li> <li>- Não houve variação significativa entre as intervenções para exploração de carreira e satisfação com a vida</li> <li>- Menos pessoas avaliaram a intervenção como não tendo ajudado no grupo experimental</li> </ul>
Maree (2015)	4	39	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Qualitativo</li> <li>- Múltiplos estudos de caso</li> <li>- Pesquisador-orientador</li> <li>- Longitudinal</li> <li>- Entrevistas semidirigidas</li> <li>- Análise temática</li> <li>- Juízes externos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atendimento Individual em 4 sessões</li> <li>- Paradigma do <i>Life Design</i><sup>5</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Temas emergentes durante e após a intervenção</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reflexão</li> <li>- Reflexividade</li> <li>- Sentido de si</li> <li>- Emancipação</li> <li>- Tranformação (Mudança)</li> </ul>
Obi (2015)	50	20,5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantitativo</li> <li>- Grupo controle</li> <li>- Pré e pós teste</li> <li>- <i>Follow up</i> em 8 semanas</li> <li>- Escala</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 6 sessões de 30 a 45'</li> <li>- Paradigma do <i>Life Design</i><sup>5</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Indecisão, ansiedade, insegurança e incerteza relativas ao futuro profissional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menor indecisão com relação à escolha de carreira, ansiedade sobre instabilidade futura, incerteza sobre emprego ao final do curso e insegurança financeira no futuro</li> <li>- Resultados melhoraram no <i>follow up</i></li> </ul>
Osborn et al. (2016)	138	21,0	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantitativo</li> <li>- Pré e pós teste</li> <li>- Questionário e escala</li> <li>- Análise estatística dos dados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assistência breve de carreira</li> <li>- Tempo médio de contato 18, 5 minutos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Consciência sobre próximos passos de carreira</li> <li>- Confiança para executar próximos passos</li> <li>- Ansiedade com preocupações com carreira</li> <li>- Progresso na preocupação sobre carreira após interação com orientador</li> <li>- Necessidade de intervenções adicionais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aumento da consciência sobre próximos passos de carreira, confiança para execução dos próximos passos</li> <li>- Redução no nível de ansiedade relativa às preocupações com a carreira</li> </ul>

Referência	n	Idade média	Delineamento de pesquisa	Intervenção	Variáveis investigadas	Resultados
Jacquin & Juhel (2017)	1	30	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Misto</li> <li>- Medidas ao longo do processo fornecidas pelo participantes</li> <li>- Questionário</li> <li>- Análise estatística</li> <li>- Análise de conteúdo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intervenção individual</li> <li>- 6 encontros semanais de 1 hora cada.</li> <li>- Objetivo é ajudar clientes em transição de carreira a encontrar uma nova profissão</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Autoeficácia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Foram identificados pontos de mudança relativas à autoeficácia ao longo da intervenção: identificação de competências profissionais e habilidades interpessoais, definição de objetivos de carreira, comunicação e desenvolvimento de um plano de carreira.</li> </ul>
Ginevra et al. (2017)	60	28,13	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantitativo</li> <li>- Pré e Pós teste</li> <li>- Grupo controle</li> <li>- Escala e questionários</li> <li>- Tratamento estatístico dos dados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intervenção em grupo com 15 participantes</li> <li>- 3 estágios de atividades baseadas no paradigma do <i>Life Design</i><sup>5</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adaptabilidade de carreira</li> <li>- Ampliação da capacidade de identificar ações e componentes emocionais para projetos futuros</li> <li>- Utilidade e satisfação com a intervenção</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aumento do número de ações e componentes emocionais para projetos futuros (controle, curiosidade, preocupação e confiança)</li> <li>- 89,3% avaliaram a utilidade da intervenção para autoconhecimento e entendimento dos pontos fortes</li> </ul>

Fonte: Elaboração da autora com base nos estudos referenciados.

Legenda: n= número de adultos participantes no estudo.

Notas: 1. Fraga (2003); 2. Bohoslavsky (1998); 3. González Rey (2005) *apud* França et al. (2013); 4. Designa a intervenção desenvolvida pelos autores; 5. Savickas et al. (2005).

### 2.3.2.7 Estudos empíricos com enfoque em ferramentas para avaliação de intervenções em OPC

O desenvolvimento de instrumentos para medidas de resultados em intervenções em OPC aparece como recomendação na revisão apresentada por Bernes et al. (2007). São descritos brevemente um grupo de seis (n=6) estudos que enfatizaram o desenvolvimento de ferramentas para avaliação de resultados.

Block (1992) descreveu a utilização de grupos focais e as diferentes etapas conduzidas através da ferramenta em um estudo que avaliou junto a múltiplos grupos de usuários - representantes de escolas, centros prestadores de serviços a adultos, clientes, orientadores, administradores e outras pessoas representantes de instituições interessadas - um sistema de informações ocupacionais provido pelo Estado. Destaca como vantagens desta ferramenta o baixo custo, a variedade de pessoas, interação e tempo investido. Embora o autor retome uma ferramenta já existente, aplicando-a para avaliação, os pontos destacados como vantagens representam possíveis soluções para alguns entraves e dificuldades geralmente elencadas como razões para a não realização de avaliação das intervenções em OPC, como a dificuldade de engajar ex-clientes e o tempo necessário para coleta das informações de forma individual.

Reh fuss e Di Fabio (2012) comunicaram a validação do *Future Career Autobiography (FCA)* - ferramenta desenvolvida pelo primeiro autor em 2009, que consiste numa folha de papel intitulada *Future Career Autobiography* com espaço para o nome da pessoa e a instrução para que o participante utilize o espaço da página para escrever um breve parágrafo sobre onde ele espera estar na vida e no trabalho e o que ele espera estar realizando ocupacionalmente dentro de cinco anos. Esta tarefa deve ser realizada em dez minutos. Foi confirmado como medida de mudança narrativa o número de palavras usadas antes e depois da intervenção e o movimento temático nas categorias previstas para análise do FCA, exceto na questão fixação para abertura. Sugeriram melhorias na ferramenta referentes à ampliação de categorias descritivas para análise.

Cardoso et al. (2014) investigaram como ferramentas de avaliação o *Innovative Moments Coding System (ICMS)*, sistema de codificação desenvolvido no contexto clínico que permite a identificação de momentos inovativos (IM's) em contraste com padrões problemáticos trazidos pelo cliente no momento em que procura a terapia

(Gonçalves et al., 2011) e o *Return to the Problem Markers (RPMs)*, que propõe uma sistematização de marcadores narrativos que ocorrem na intervenção associados aos momentos inovativos e que são indicadores de ambivalência da pessoa em atendimento em relação à mudança (Gonçalves et al., 2011a). Apontam a existência de indícios de que a ambivalência entre a novidade narrativa e o retorno ao problema, quando acontecem repetidamente no processo terapêutico, levam a resultados pobres do processo. Sugeriram também que resultados menos expressivos devem ser esperados do processo com pessoas com uma narrativa mais saturada em um único tema, ou seja, menos abertas a mudanças.

Di Fabio (2016) demonstrou a possibilidade de uso de uma ferramenta desenvolvida pela autora em 2014 (Di Fabio, 2014 *apud* Di Fabio, 2016), a *Career Counseling Innovative Outcomes (CCIO)* como ferramenta qualitativa de determinação da efetividade de intervenções baseadas no paradigma do *Life-Design* (Savickas et al., 2009). A ferramenta consiste em sete questões que “favorecem a emergência de uma narrativa específica ancorada em facetas específicas do paradigma do *Life Design*” (Di Fabio, 2016, p. 38). A avaliação acontece através da comparação das respostas ao CCIO antes e depois da intervenção, assim como a categorização do conteúdo com base em categorias descritivas propostas pelo *Innovative Moments Coding System* (Gonçalves et al., 2011): ação, reflexão, protesto, reconceitualização e execução da mudança.

Hammond et al. (2017) validaram o *Stages of Change - Career Development (SoC-CD)*, adaptando o *University of Rhode Island Change Assessment (URICA)* (McConaughy et al. 1983 *apud* Hammond et al., 2017). Ambos se apoiam no modelo proposto por Prochaska e Norcross (2014) *apud* Hammond et al. (2017), o *Stages of Change Model (SoC)*, que identifica seis estágios de mudança no processo psicoterápico: pré-contemplação, contemplação, preparação ou tomada de decisão, ação, manutenção e finalização. Os resultados indicam o potencial de uso da ferramenta desenvolvida para a conceitualização dos processos individuais de desenvolvimento da identidade vocacional e tomada de decisão de carreira, particularmente no nível individual.

Rottinghaus et al. (2017) estudaram a ferramenta *Career Futures Inventory Revised - CFI-R* (Rottinghaus et al., 2012 *apud* Rottinghaus et al., 2017) como ferramenta de avaliação de mudanças em dimensões de adaptabilidade de carreira para intervenções nas modalidades individual, grupo e treinamento/workshop. Trata-se de

uma escala com 28 itens que avaliam as seguintes dimensões de resultados: agência de carreira (*career agency* - entendida como a capacidade de influenciar o curso dos eventos através das próprias ações), perspectiva negativa de carreira (*negative career outlook*), conhecimento ocupacional (*occupational awareness*), apoio (*support*) e equilíbrio vida-trabalho (*work-life balance*).

O Quadro 4 apresenta uma síntese sobre os estudos considerados neste grupo.

Quadro 4 - Síntese dos estudos empíricos com enfoque em ferramentas para avaliação de eficácia de intervenções em OPC

Referência	n	Idade média	Delineamento de pesquisa	Intervenção	Variáveis investigadas	Resultados
Block (1992)	17	n/a	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Qualitativo</li> <li>- Grupo focal</li> <li>- Entrevista semiestruturada</li> <li>- Gravação</li> <li>- Consolidação das respostas identificadas nos grupos focais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avaliação de um sistema de informações ocupacionais envolvendo clientes, orientadores, provedores de serviços de informação ocupacional.</li> <li>- 2 grupos com 3 horas cada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Necessidades de informação sobre carreira das populações atendidas</li> <li>- Funcionamento do sistema</li> <li>- Direção a ser tomada no desenvolvimento e distribuição futura do sistema</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificação pelo público adulto de 35 itens de informação e distribuição que tornariam o sistema mais útil.</li> <li>- A principal sugestão de melhoria foi sobre a disponibilização de materiais <i>online</i> e <i>offline</i> para treinamento de orientadores e utilização com os clientes</li> <li>- Recomendação de oferta do sistema a baixo custo para agências que atendem adultos.</li> <li>- Inclusão de informações de apoio (serviços de cuidados diários, transporte).</li> </ul>
Reh fuss & Di Fabio (2012)	82	44,58	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Misto</li> <li>- Pré e pós teste</li> <li>- Grupo controle</li> <li>- Validação do <i>Future Career Autobiography</i><sup>1</sup></li> <li>- Análises estatísticas</li> <li>- Análise temáticas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Workshop</i> em grupo com duração de 6 dias</li> <li>- Intervenção baseada em atividades narrativas e construtivistas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mudança ou estabilidade na narrativa de vida e ocupacional de mulheres empreendedoras</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Confirmação do FCA como instrumento de medida de mudanças narrativas para processos de intervenção em carreira com base construtivista.</li> <li>- Número de palavras usadas pré e pós intervenção foi confirmada como medida de mudança na narrativa</li> <li>- Confirmação de movimento temático nas categorias previstas para análise do FCA</li> </ul>
Cardoso et al. (2014)	1	29	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Qualitativo</li> <li>- Pesquisador-Orientador</li> <li>- Estudo de caso</li> <li>- Pós-teste</li> <li>- Entrevistas semiestruturadas</li> <li>- Transcrição/Filmagem</li> <li>- Sistemas de codificação de mudanças</li> <li>- Juizes externos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atendimento Individual</li> <li>- 3 sessões de 50 minutos com intervalo semanal</li> <li>- Paradigma do <i>Life Design</i><sup>2</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avaliação de mudanças narrativas através do <i>Innovative Moments Coding System</i><sup>3</sup></li> <li>- Ambivalência entre novidade narrativa e retorno ao problema durante a intervenção através do <i>Return to Problem Coding System</i><sup>4</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Momentos inovativos emergiram nas 3 sessões e foram do tipo ação, reflexão e protesto</li> <li>- Novidades narrativas parecem apoiar a evolução de uma situação de indecisão para a construção de novos papeis de carreira</li> <li>- Ambivalência foi mínima. Sugere, em comparação com outro estudo, que resultados menos expressivos devem ser esperados do processo com pessoas com uma narrativa mais saturada em um único tema</li> </ul>

Referência	n	Idade média	Delineamento de pesquisa	Intervenção	Variáveis investigadas	Resultados
Di Fabio (2016)	1	25	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Qualitativo</li> <li>- Estudo de caso</li> <li>- Pré e pós teste</li> <li>- Pesquisador-Orientador</li> <li>- Juízes externos</li> <li>- Classificação das narrativas de acordo com <i>Innovative Moments Coding System</i><sup>3</sup> (IMCS)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atendimento Individual</li> <li>- Paradigma do <i>Life Design</i><sup>2</sup></li> <li>- 5 sessões de 50 minutos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proposta de aplicação do <i>Career Counseling Innovative Outcomes (CCIO)</i><sup>5</sup> como ferramenta de avaliação de intervenções baseadas no paradigma do <i>Life Design</i><sup>2</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Momentos inovativos como resultados da intervenção: ação, reflexão (tipos 1 - criar distância do problema e 2 - focar na ação para resolver o problema); protesto (tipos 1 - análise crítica do problema e 2 - desenvolvimento de novas perspectivas sobre o problema); reconceitualização do problema e performativo da mudança</li> </ul>
Hammond et al. (2017)	775	19,67	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantitativo</li> <li>- Inventários de interesse</li> <li>- Escalas</li> <li>- Análise estatística dos resultados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sem intervenção associada</li> <li>- Validação de ferramenta para mensuração dos estágios de mudança proporcionados por intervenções de carreira com universitários</li> <li>- Ferramenta vinda da psicoterapia <i>Stages of Change</i><sup>6</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identidade vocacional</li> <li>- Dificuldades no nível de tomada de decisão</li> <li>- Estágios de mudança (pré-contemplação, contemplação, preparação, ação e manutenção)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Potencial utilidade da ferramenta para o acompanhamento dos processos individuais de desenvolvimento da identidade vocacional e tomada de decisões de carreira</li> </ul>
Rottinghaus et al. (2017)	448	23,16	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantitativo</li> <li>- Pré e pós teste</li> <li>- Teste <i>Career Futures Inventory-Revised (CFI-R)</i><sup>7</sup></li> <li>- Análises estatísticas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atendimento Individual</li> <li>- Média de 5,5 sessões</li> <li>- Validação da ferramenta <i>CFI-R</i> como recurso de avaliação de resultados de aconselhamento de carreira</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mudanças em dimensões da adaptabilidade (<i>career agency</i>, conhecimento ocupacional, apoio, equilíbrio vida-trabalho e perspectiva negativa de carreira).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Validação da análise fatorial da estrutura de 5 fatores da ferramenta</li> <li>- Utilidade do <i>CFI-R</i><sup>7</sup> para detectar mudanças promovidas pela intervenção individual em carreira nas dimensões de adaptabilidade de carreira avaliadas</li> </ul>

Fonte: Elaboração da autora com base nos estudos referenciados.

Legenda: n= número de adultos participantes no estudo.

Notas: 1. Rehfuß (2009); 2. Savickas et al. (2005); 3. Gonçalves et al., 2011 *apud* Cardoso et al. (2014); 4. Gonçalves et al. (2011); 5. Di Fabio (2014); 6. McConaughy et al. (1983) *apud* Hammond et al. (2017); 7. Rottinghaus et al. (2012) *apud* Rottinghaus et al. (2017).

### 2.3.2.8 Outros

São aqui apresentados dois estudos que adotaram uma perspectiva distinta das apresentadas anteriormente por enfatizarem a identificação das práticas de avaliação no Canadá e na Irlanda, visando apresentar um diagnóstico no primeiro caso e de propor um modelo de avaliação, no segundo caso.

Lalande e Magnusson (2007) comunicaram os resultados de um mapeamento do grupo de trabalho *Canadian Research Working Group for Evidence-Based Practice in Career Development (CRWG)* realizado para diagnosticar as práticas de avaliação de intervenções oferecidas por orientadores, escritórios, agências, escolas e pessoas ligadas ao poder público canadense. De modo geral, concluiu-se que há a valorização de dados dos resultados de intervenções em carreira pela comunidade canadense de OPC e a forte recomendação para que a avaliação integre a intervenção desde seu planejamento, além da necessidade da criação de uma cultura de avaliação que deve começar desde a formação de novos orientadores.

Informam ainda que os serviços desenvolvidos em escolas são menos avaliados do que aqueles oferecidos por organizações não governamentais e que agências de serviços maiores avaliam mais do que agências menores. Dentre todos os envolvidos no estudo, há insatisfação com as medidas de resultados adotadas e o reconhecimento de que há resultados sendo alcançados e não mensurados, levando à demanda de padronização do processo de avaliação e descrição de resultados que possam ser unificados por toda a comunidade de orientação canadense.

Hearne (2011) respondeu à demanda por medição de resultados de longo prazo das intervenções em OPC propondo um *framework* de avaliação longitudinal de resultados do aconselhamento de adultos baseado na perspectiva construtivista. O *framework* proposto envolve todos os *stakeholders*, incluindo clientes - prática incomum no contexto irlandês. A proposta visa cobrir resultados em quatro áreas recomendadas para avaliação de acordo com um modelo nacional previsto - emocional, social, aprendizado e carreira. A autora identifica que no modelo adotado pelos 40 centros de serviços de carreira observados, as duas primeiras áreas são ignoradas e a ênfase recai na medida de progressão relacionada a educação, treinamento e emprego.

A Tabela 10 apresenta uma síntese da categorização dos estudos empíricos sobre



avaliação de intervenções em OPC com adultos de acordo com o enfoque da investigação.

Tabela 10 - Estudos empíricos conforme enfoque de investigação

Enfoque da investigação	Número de estudos	Percentual
Populações específicas	4	10%
Processo-resultado	16	38%
Resultados	14	33%
Ferramentas para avaliação	6	14%
Outros	2	5%
Total	42	100%

Fonte: Elaboração da autora.

### 2.3.2.9 Medidas de resultados

Por fim, apresenta-se uma sistematização realizada com as medidas de resultados adotadas nos estudos empíricos. Esta perspectiva difere da anterior apresentação das variáveis investigadas por concentrar-se exclusivamente naquelas variáveis adotadas como resultados para avaliação, desconsiderando outras variáveis incluídas como medidas do processo. A sistematização foi realizada através da organização de 157 medidas de resultados identificadas em 15 grupos pensados em função das contribuições das intervenções em OPC. Uma descrição geral foi construída a partir das formulações de cada autor. A organização empreendida neste formato forçou a consideração de conceitos distintos em embasamento teórico, mas cumpre o objetivo de dar visibilidade aos resultados escolhidos como medidas na literatura.

Os grupos de medidas de resultados identificados foram:

- 1) *Facilitação de processos decisórios* composto por cinco medidas identificadas em 20 estudos (n=20);
- 2) *Promoção do desenvolvimento da identidade vocacional e da*

- maturidade de comportamentos relacionados à vida profissional* composto por três medidas investigadas em 12 estudos (n=12);
- 3) *Promoção de autorreflexão* presente em dez estudos (n=10);
  - 4) *Informação* composto por duas medidas presentes em nove estudos (n=9);
  - 5) *Viabilização de uma leitura psicossocial do contexto* presente em 8 estudos (n=8);
  - 6) *Operação de mudanças narrativas e construção de novos sentidos* composto por duas medidas presentes em sete estudos (n=7);
  - 7) *Promoção do bem estar geral e mudanças em sintomas de depressão, ansiedade e estresse* reúne duas medidas investigadas em sete estudos (n=7);
  - 8) *Oferta de um processo satisfatório* presente em sete estudos (n=7);
  - 9) *Favorecimento de emoções positivas* presente em sete estudos (n=7);
  - 10) *Direcionamento da atenção e recursos para a construção do futuro* composto por três medidas investigadas em sete estudos (n=7);
  - 11) *Realização dos objetivos profissionais* presente em seis estudos (n=6);
  - 12) *Ingresso em um emprego ou formação* presente em cinco estudos (n=5);
  - 13) *Organização de um projeto profissional* presente em quatro estudos (n=4);
  - 14) *Promoção de autonomia* presente em três estudos (n=3); e
  - 15) *Favorecimento da capacidade de adaptação* presente em três estudos (n=3).

O Quadro 5 apresenta a consolidação da sistematização das medidas de resultados adotadas pelos estudos aqui considerados.

Quadro 5 – Sistematização das medidas de resultados investigadas pela literatura

Grupo de contribuição da intervenção		
Medida de resultado	Descrição	Referências
1) Facilitação de processos decisórios		
1.1 Impactos sobre dificuldades de tomar decisões profissionais	Resultados relacionados a escolhas ou tomada de decisões profissionais, sendo a decisão tomada uma das medidas, assim como outros resultados operados em aspectos decisórios, como maturidade ou prontidão, falta e inconsistência de informações, níveis de decisão e indecisão.	Arruda & Melo-Silva (2010), Bhatnagar (2018), Healy (2001), Healy & Mourton (1985), Heppner et al. (1998; 2004), Marin & Splete (1991), Milot-Lapointe et al. (2018), Nevo (1990), Obi (2015), Perdrix et al. (2012), Pinto & Castanho (2012), Verbruggen et al. (2017)
1.2 Consciência ocupacional	Construção de expectativas mais realistas sobre opções profissionais a partir do conhecimento sobre as ocupações, o mercado de trabalho e suas tendências.	Donohue & Patton (1998), Pinto & Castanho (2012), Rottinghaus et al. (2017), Tinsley et al. (2002), Verbruggen et al. (2017)
1.3 Ampliação ou especificação das opções profissionais	Reflexão e construção de novas opções profissionais ou de um refinamento das opções com maior especificidade, clareza e direção.	Donohue & Patton (1998), Heppner et al. (2004), Pinto & Castanho (2012), Powers (1978), Rehfuss et al. (2011)
1.4 Confirmação e certeza relacionados a escolhas e futuro	Confirmação de conhecimentos sobre si e decisões profissionais anteriores; certeza ou incerteza relativa a ideias, escolhas profissionais e futuro.	Healy (2001), Pinto & Castanho (2012), Marin & Splete (1991), Obi (2015), Rehfuss et al. (2011)
1.5 Estágios de mudança	Mensuração dos estágios de mudança durante a intervenção	Hammond et al. (2017)
2) Promoção do desenvolvimento da identidade vocacional e da maturidade de comportamentos relacionados à vida profissional		
2.1 Auto-confiança e auto-eficácia	Confiança na capacidade de decidir, identificar competências, habilidades e objetivos com clareza, realizar atividades de exploração profissional, falar sobre os planos profissionais e executá-los. Também contempla resultados relativos à ausência destas capacidades, como falta de direção, inibição para o trabalho e pensamentos negativos sobre decisões e atingimento de objetivos profissionais.	Davidson et al. (2012), Donohue & Patton (1998), Heppner et al. (2004), Jacquin & Juhel (2017), Osborn et al. (2016), Powers (1978), Rehfuss et al. (2011), Rottinghaus et al. (2017), Valore (2010)

Grupo de contribuição da intervenção		
Medida de resultado	Descrição	Referências
2.2. Resultados relativos à identidade vocacional	Mudanças relativas à identidade vocacional, definida como presença de clareza e estabilidade de objetivos, interesses, personalidade e talentos (Holland, 1980 apud Heppner et al., 1998).	Healy & Mourton (1985), Heppner et al. (1998; 2004), Kirschner et al. (1994)
2.3 Mudanças em níveis de maturidade de carreira	Desenvolvimento de conhecimentos e uso de informações sobre o mundo do trabalho, preferências de ocupações, capacidade de auto-avaliação, seleção e planejamento de objetivos e resolução de problemas.	Healy & Mourton (1985), Powers (1978)
3) Promoção de autorreflexão		
3.1 Consciência de si	Reconhecimento ou descoberta de aspectos identitários tais como necessidades, conhecimentos, habilidades, competências, valores, motivações, fraquezas, interesses profissionais, tipo psicológico, estilo de busca e análise de informações, estilo de tomar decisões.	Donohue & Patton (1998), Healy (2001), Maree (2015), Nevo (1990), Pouyaud et al. (2016), Rehfuss et al. (2011), Reid et al. (2016), Tinsley et al. (2002), Verbruggen (2008), Verbruggen et al. (2017)
4) Informação		
4.1 Aquisição de novas informações e conhecimentos	Informações ocupacionais e conhecimentos providos na intervenção	Block (1992), Donohue & Patton (1998), França et al. (2013), Healy (2001), Hearne (2011), Heppner et al. (2004)
4.2 Engajamento em comportamentos de exploração de carreira	Comportamentos de busca de informações adicionais, conversar com alguém sobre os planos de carreira.	Kirschner et al. (1994), Littman-Ovadia et al. (2014), Rehfuss et al. (2011)
5) Viabilização de uma leitura psicossocial do contexto		
5.1 Barreiras, influências e apoio psicossocial	Identificação, insegurança com relação a ou superação de obstáculos ou dificuldades emocionais, de informação e financeiras relacionadas aos objetivos profissionais e identificação das fontes e recursos de meios disponíveis de suporte emocional (família, amigos) e instrumental (dinheiro, educação) para o atingimento dos objetivos profissionais.	Arruda & Melo-Silva (2010), Davidson et al. (2012), Di Fabio (2016), Heppner et al. (2004), Maree (2015), Obi (2015), Pinto & Castanho (2012), Rottinghaus et al. (2017)
6) Operação de mudanças narrativas e construção de novos sentidos		
6.1 Mudanças narrativas	Mudanças temáticas na narrativa de vida e favorecimento da capacidade de expressar necessidades e sentimentos íntimos (narrabilidade).	Cardoso et al. (2014), Di Fabio (2016), Rehfuss et al. (2011), Rehfuss & DiFabio (2012), Maree (2015)

Grupo de contribuição da intervenção		
Medida de resultado	Descrição	Referências
6.2 Reflexões possibilitadas pela intervenção	Reflexões sobre si, sobre eventos reais (experiências objetivas) e sobre a construção de sentido pessoal sobre os eventos, dificuldades, escolhas e percurso profissional.	Maree (2016), Pinto & Castanho (2012)
7) Promoção do bem estar geral e mudanças em sintomas de depressão, ansiedade e estresse		
7.1 Mudanças em sintomas de depressão, ansiedade e estresse	Mudanças após a intervenção em sintomas gerais de depressão e ansiedade ou sintomas especificamente relacionados a questões profissionais.	Davidson et al. (2012), Healy & Mourtou (1985), Heppner et al. (2004), Obi (2015), Osborn et al. (2016)
7.2 Equilíbrio vida-família-trabalho	Habilidade de entender e administrar responsabilidades entre os múltiplos papéis da vida. Contempla também melhorias em relacionamentos no trabalho.	Rottinghaus et al. (2017), Verbruggen et al. (2017)
8) Oferta de um processo satisfatório		
8.1 Satisfação com a intervenção	Avaliação da satisfação com sessões específicas da intervenção, aspectos específicos da intervenção como eventos marcantes ou com todo o processo.	França et al. (2013), Phillips et al. (1988), Powers (1978), Rehfuss et al. (2011), Rochlen et al (2004), Valore (2010), Watkins Jr. & Savickas (1992)
9) Favorecimento de emoções positivas		
9.1 Favorecimento de emoções positivas	Emoções geradas pela intervenção como encorajamento, empenho, emancipação (sentir-se mais forte e resiliente), empoderamento e disposição para realizar contribuições sociais, sensação de sentir-se mudado, auto-estima e satisfação com a vida em geral.	França et al. (2013), Lalande e Magnusson (2007), Littman-Ovadia et al (2014), Maree (2015), Perdrix et al. (2012), Pinto & Castanho (2012), Rehfuss et al. (2011)
10) Direcionamento da atenção e recursos para a construção do futuro		
10.1 Orientação para o futuro	Movimento de distanciar-se do passado fazendo conexões e gerando sentidos com senso de continuidade, habilidade de usar o passado para construir o futuro, investimento subjetivo e compromisso com as novas intenções profissionais construídas para a vida.	Pouyaud et al. (2016), Maree (2015), Marin & Splete (1991), Rehfuss et al. (2011)
10.2 Reflexividade	Uso da reflexão para planejar e operar ativamente mudanças significativas na vida de trabalho.	Maree (2015; 2016), Reid et al. (2016)
10.3 Promoção da utilização dos pontos fortes	Utilização dos pontos fortes (psicologia positiva)	Littman-Ovadia et al (2014)
11) Realização dos objetivos profissionais		

Grupo de contribuição da intervenção		
Medida de resultado	Descrição	Referências
11.1 Objetivos alcançados	Atingimento dos objetivos profissionais e pessoais definidos pelas pessoas com a intervenção ou progressos relativos às preocupações iniciais apresentadas na intervenção.	Heppner et al. (1998), Kirschner et al. (1994), Littman-Ovadia et al (2014), Perdrix et al. (2012), Phillips et al. (1988), Rehfuss et al. (2011)
12) Ingresso em um emprego ou formação		
12.1 Mudanças na situação de emprego ou educação	Contribuição da intervenção para a mudanças na situação de emprego ou educação e satisfação com a situação.	Lalande e Magnusson (2007), Littman-Ovadia et al (2014), Phillips et al. (1988), Roberts et al (1997), Verbruggen et al. (2017)
13) Organização de um projeto profissional		
13.1 Desenvolvimento de habilidades para organizar e executar planos de ação de um projeto de vida profissional	Compreende o estabelecimento de objetivos realísticos para o futuro, a organização de um projeto de vida e/ou a implementação das ações estabelecidas.	Arruda & Melo-Silva (2010), Ginevra et al. (2017), Perdrix et al. (2012), Pinto & Castanho (2012)
14) Promoção de autonomia		
14.1 Autonomia para realização de tarefas relacionadas à vida de trabalho	Ganhos em autonomia para construção da vida de trabalho: independência para cuidar da carreira (auto-direcionamento de carreira), utilizar a história pessoal para lidar com mudanças (autobiograficidade), habilidade de refletir sobre o passado (auto-reflexão), atitudes de maior orientação para o trabalho e envolvimento com o processo de escolha (maturidade de carreira), capacidade de intencionalmente iniciar e administrar transições profissionais (agência de carreira), capacidade de cuidar de si e de outros.	Maree (2015), Rottinghaus et al. (2017), Verbruggen (2008)
15) Favorecimento da capacidade de adaptação		
15.1 Adaptabilidade	Competência e motivação para adaptação frente aos desafios e transições em circunstâncias dinâmicas. Inclui quatro recursos: Preocupação, Controle, Curiosidade e Confiança (Savickas, 2005).	Ginevra et al. (2017), Verbruggen (2008), Maree (2015)

Fonte: Elaboração da autora com base nos estudos referenciados.

### 2.3.3 Como se avalia?

Esta seção apresenta uma análise da metodologia empregada nos 42 estudos empíricos considerados nesta revisão. Serão descritos os procedimentos utilizados para recrutamento dos adultos participantes, a metodologia utilizada no delineamento da pesquisa e análise dos dados, e os instrumentos utilizados para a coleta de dados.

Uma das questões apontadas pela literatura quando em referência à avaliação de intervenções em OPC é a dificuldade e necessidade de adoção de rigor metodológico que permita afirmar que os resultados identificados estão relacionados à intervenção e não a outros fatores. Entende-se que esta análise poderá ajudar a mapear como os pesquisadores resolveram esta questão.

#### 2.3.3.1 Procedimentos de recrutamento para estudos de avaliação em OPC

Organizou-se uma perspectiva do procedimento de recrutamento dos adultos participantes dos estudos de avaliação de intervenção em OPC. Mais de uma modalidade foi utilizada em alguns estudos, o que justifica o número total superior a 42 na classificação. Foram identificados como formatos de recrutamento o convite presencial a clientes em atendimento (n=15), convite direcionado a públicos de instituições (n=6), contato telefônico com ex-clientes (n=3), contato por e-mail (n=1), envio de convite pelo correio (n=3), anúncios de pesquisas (n=3), recrutamento entre participantes de estudos anteriores (n=3), múltiplos meios de recrutamento (n=3), e utilização de recompensas para participação ou manutenção de participantes em fases distintas da investigação (n=4).

O *convite presencial a clientes em atendimento* no momento de realização da pesquisa foi o procedimento adotado pela maior parte dos estudos (n=15). São eles os estudos de Di Fabio (2016); Heppner et al. (1998, 2004); Littman-Ovadia et al. (2014); Maree (2016); Milot-Lapointe et al. (2018); Osborn et al. (2016); Perdrix et al. (2012); Rehfuss & Di Fabio (2012); Rehfuss et al. (2011); Reid et al. (2016); Rochlen et al. (2004); Rottinghaus et al. (2017); Verbruggen (2008); e Verbruggen et al. (2017).

Em seis estudos (n=6) foi realizado *convite direcionado a públicos de instituições*, facilitado ou não por um profissional desta instituição, como na intervenção realizada com pessoas em liberdade condicional participantes de um programa do governo americano (Roberts et al., 1997); estudos realizados com pessoas internadas em hospital para tratamento de adicção (Powers, 1978) e hospital psiquiátrico (Valore, 2010); alunos de uma turma de pós-graduação em negócios (Bhatnagar, 2018); membros de um grupo étnico africano organizado na universidade (Obi, 2015); e pessoas participantes de um programa oferecido através de uma organização comunitária australiana para atendimento de desempregados de longo-prazo (Donohue & Patton, 1998).

O *contato telefônico com ex-clientes* foi o procedimento de recrutamento de participantes adotado em três estudos (n=3), sendo dois estudos de avaliação dos serviços oferecidos por centros universitários de serviços de carreira (Arruda & Melo-Silva, 2010; Healy, 2001) e um estudo que adotou esta forma de contato com um grupo de mulheres participantes em um estudo anterior sobre reentrada na universidade (Tinsley et al., 2002).

O *contato por e-mail* (n=1) foi o procedimento de recrutamento de ex-clientes adotado por Nevo (1990) em seu estudo de avaliação de um centro universitário de serviços de carreira israelente.

O envio de *convite pelos correios* para participação em pesquisa para ex-clientes ou pessoas de interesse para o estudo foi o procedimento usado em três investigações (n=3), sendo um para convidar trabalhadores desligados de uma indústria automobilística (Marin & Splete, 1991), um realizado com alunos universitários para validação de uma medida de resultado em intervenções em OPC (Healy & Mourton, 1985) e ex-clientes (Phillips et al., 1988).

*Anúncios das pesquisas* em redes televisas, canais de comunicação de universidades e através de distribuição de folhetos na comunidade (n=3) foram utilizados como forma de recrutamento de participantes nos estudos de Davidson et al. (2012), Kirschner et al. (1994) e Pouyaud et al. (2016).

*Participantes de estudos anteriores* (n=3) foram utilizados como fonte de recrutamento nos estudos de Hearne (2011), Maree (2015) e Tinsley et al. (2002).

Três estudos (n=3) voltados a investigações com várias partes interessadas (Block, 1992; Hearne, 2011; Lalande & Magnusson, 2007) valeram-se de *múltiplos*



*meios de recrutamento*, sendo e-mail, convite presencial em simpósios e conferências, envio de cartas pelos correios, contato telefônico e visita a centros de serviços de carreira os formatos utilizados por estes estudos.

Por fim, identificou-se a utilização de *recompensas* como forma de incentivo à participação (n=4). Alunos universitários participantes no estudo de Watkins Jr. e Savickas (1992) recebiam crédito acadêmico, e os participantes no estudo de Rochlen (2004) recebiam um comprovante de participação e habilitavam-se para participar do sorteio de um prêmio. O uso de recompensas também foi identificado em dois estudos de *follow-up* para incentivar a permanência dos participantes nas diversas etapas - mulheres participantes do estudo de Davidson et al. (2012) eram recompensadas com uma quantia em dinheiro na finalização de cada etapa da investigação e também recebiam ajuda no cuidado com os filhos durante a participação, se necessário fosse; e Perdrix et al. (2012) ofereciam ingresso para o cinema aos participantes que completassem alguma etapa da investigação.

Quatro estudos *não informaram* o procedimento de recrutamento dos participantes (Cardoso et al., 2014; França et al., 2013; Hammond et al., 2017; Jacquin & Juhel, 2017). No estudo de França et al. (2013), que relata o desenvolvimento e avaliação de uma intervenção breve para a aposentadoria em um órgão da administração pública, consta como foi feito o contato com os participantes da primeira etapa piloto, por telefone, e a organização em grupos de participantes da intervenção através de sorteio, mas não é mencionada a forma de recrutamento das pessoas participantes.

A forma de recrutamento de participantes identificada como predominante nos estudos de avaliação de intervenções em OPC com adultos, ou seja, a de clientes em atendimento é coerente com a recomendação geral da literatura de que a avaliação seja entendida como parte da intervenção. Algumas dificuldades surgem no contato com ex-clientes, quando o formato de contato telefônico, e-mail ou materiais de avaliação enviados pelo correio apresentam baixa aderência. Trujillo (2001) *apud* Calais (2007) informa que no Brasil o índice de retorno de questionários enviados pelos correios é baixo, variando entre 10 e 30%.

O contato com outras partes interessadas nas intervenções, como já apontado anteriormente neste estudo, é dificultada quando as iniciativas de avaliação são esporádicas e desconectadas do processo de intervenção. A literatura também aponta para a carência de estudos longitudinais que possam fornecer dados relativos aos

resultados das intervenções em OPC com adultos no médio e longo prazo. Nota-se que a adoção de medidas de recompensa pelo cumprimento de etapas em estudos de *follow-up* e longitudinais parece uma estratégia para possibilitar a viabilidade de realização de estudos com este desenho.

A Tabela 11 sintetiza os procedimentos de recrutamento para estudos em avaliação de OPC.

Tabela 11 - Procedimentos de recrutamento para estudos em avaliação de OPC

Procedimento de recrutamento	n
Convite presencial a clientes em atendimento	15
Convite a públicos de instituições	6
Recompensas	4
Contato telefônico com ex-clientes	3
Envio de convite pelo correio	3
Múltiplos meios	3
Participantes de estudos prévios	2
Contato por e-mail	1

Fonte: Elaboração da autora.

Legenda: n= número de estudos.

### 2.3.3.2 Delineamento da pesquisa

Esta seção fornece uma perspectiva do delineamento adotado nos estudos de avaliação de intervenção em OPC com adultos. A construção cuidadosa do modelo de pesquisa é destacada por Flynn (1994) e Oliver (1979) em revisões consultadas destes autores. A escolha do delineamento de pesquisa refere-se à “forma estabelecida para se coletarem os dados de um determinado problema com a melhor condição” (Calais, 2007, p. 81-82). Ou ainda, segundo Gunther (2006), levando em consideração os recursos materiais, temporais e pessoais disponíveis para lidar com uma pergunta científica, a escolha do delineamento pode ser entendida como “a tarefa de encontrar e usar a abordagem teórico-metodológica que permita, num mínimo de tempo, chegar a

um resultado que melhor contribua para a compreensão do fenômeno e para o avanço do bem-estar social” (p. 207).

### 2.3.3.2.1 Delineamento de pesquisa quantitativa

Posto de forma simplista, trata-se da escolha por tornar quantificáveis os dados do fenômeno investigado, sendo o modelo de pesquisa tradicional das ciências naturais (Calais, 2007). Foram encontrados 20 estudos (n=20) que se valeram deste delineamento, caracterizado pela manipulação que busca isolar a variável em investigação de outros elementos presentes que poderiam afetar o fenômeno estudado para, desta forma, chegar a conclusões que se aproximem de uma generalização. Uma das características das pesquisas quantitativas é o tamanho da amostra, que tende a ser maior do que a utilizada nas pesquisas delineadas qualitativamente dado o objetivo de generalização de resultados. Nesta revisão, o tamanho da amostra dos estudos com delineamento quantitativo variou entre 48 e 775.

Para a coleta de dados, a adoção de *medidas pós-teste*, ou seja, quando opta-se por verificar uma variável que, em hipótese, poderá ser afetada pela intervenção ocorreu em quatro estudos (n=4): Bhatnagar (2018), Phillips et al. (1998), Powers (1978) e Tinsley et al. (2002). O delineamento mais comumente utilizado (n=13), no entanto, foi a comparação de medidas sobre a variável investigada obtidas através de instrumentos aplicados *pré e pós-teste*. Este recurso é utilizado visando um maior controle na verificação da influência da variável investigada sobre o fenômeno (Baptista & Morais, 2007). Os estudos que se valeram deste recurso no delineamento foram os de: Davidson et al. (2012), Ginevra et al. (2017), Heppner et al. (1998), Heppner et al. (2004), Marin e Splete (1991), Milot-Lapointe et al. (2018), Nevo (1990), Obi (2015), Osborn et al. (2016), Rochlen et al. (2004), Rottinghaus et al. (2017), Verbruggen (2008) e Verbruggen et al. (2017). Observa-se ainda que dois estudos (n=2) adotaram como forma complementar para coleta de dados, algumas informações fornecidas durante a realização da intervenção, seja através da consideração de relatórios de atendimento no caso de Phillips et al. (1988) ou de medidas obtidas através de instrumentos aplicados sessão a sessão, no caso de Heppner et al. (2004).

No que se refere ainda aos recursos utilizados na manipulação da(s) variável(eis) investigada(s), a adoção de *grupo controle* foi utilizada por seis estudos ( $n=6$ ). O grupo de controle é aquele em que a variável independente ou experimental, ou seja, aquela que se quer testar, não está presente (Santos, 2007). Os seguintes estudos adotaram grupos de pessoas que não passaram pela intervenção avaliada em OPC como método de coleta de dados: Bhatnagar (2018), Ginevra et al. (2017), Marin e Splete (1991), Obi (2015), Powers (1978) e Rochlen et al. (2004). Por questões éticas, houve o encaminhamento destas pessoas para atendimento em OPC na sequência da participação na pesquisa.

Identificou-se um grupo de estudos que não adotou uma intervenção em OPC como parte da coleta de dados ( $n=3$ ), mas que se valeu do delineamento quantitativo de pesquisa. Healy e Mourton (1985) avaliaram as variáveis coerência e senso de identidade vocacional com o objetivo de propô-las como medidas preditivas de resultados de processos de OPC. Watkins Jr e Savickas (1992) investigaram o efeito de declarações empáticas e de declarações pessoais do orientador nas impressões das pessoas em uma primeira sessão de aconselhamento simulada para fins de pesquisa. Hammond et al. (2017) investigaram a potencial utilidade de uma ferramenta para mensuração dos estágios de mudança em intervenções de carreira, a *Stages of Change* (McConaughy, Prochaska, & Velicer, 1983 *apud* Hammond et al., 2017).

Todos os estudos com delineamento quantitativo valeram-se de escalas, testes ou inventários como instrumentos de coleta dos dados. Perguntas abertas foram também utilizadas, mas algum tratamento estatístico foi aplicado a elas. No caso dos testes, cuidados com validade, precisão e padronização foram apresentados pelos autores. A atenção a este aspecto aparece como recomendação nas revisões fornecidas por Oliver (1979) e Whiston (2001).

Questionários e escalas já disponíveis ou desenvolvidos especificamente para o objetivo do estudo apresentaram como meio de quantificação das variáveis observadas a diferenciação por graus das respostas, através da escala Likert de cinco ou mais pontos ou diferencial semântico. Calais (2007) afirma que

As escalas são instrumentos para se medirem as perguntas de pesquisa em Ciências Sociais da maneira mais objetiva possível. As escalas fazem a ponte entre dados qualitativos e dados quantitativos: são a possibilidade de se quantificar as atitudes, as opiniões e os comportamentos dos participantes (p. 84-85).

O número de instrumentos adotados variou entre um e oito. Whiston (2001) destaca que “a utilização de múltiplas medidas é em parte função da crença de que os efeitos do aconselhamento pessoal e de carreira são complexos e multidimensionais” (p. 216). Em todos os casos, a análise dos resultados foi realizada através de tratamentos estatísticos dos dados.

### **2.3.3.2 Delineamento de pesquisa qualitativa**

Enquanto os delineamentos quantitativos de pesquisa apoiam-se na manipulação e controle de variáveis para quantificação dos dados e generalização dos resultados, os delineamentos qualitativos podem ser entendidos como processos de redução de dados que levam em conta simultaneamente o significado dos mesmos e, ao contrário dos delineamentos quantitativos de pesquisa, possuem baixo grau de padronização de procedimentos e instrumentos (Lee et al., 1999).

O delineamento qualitativo de pesquisa apresenta quatro características propostas por Lee et al. (1999): ocorre em contextos naturais; tem seus dados derivados da perspectiva dos participantes, não devendo o pesquisador impor uma ou outra interpretação particular; tem delineamento flexível à medida em que demanda que este seja alterado respeitando-se a dinâmica da situação de pesquisa; e não apresenta instrumentos, métodos de observação e modos de análise padronizados, embora esta revisão aponte para o desenvolvimento de instrumentos e métodos padronizados.

Blustein et al. (2005) apontam o resgate da pesquisa qualitativa no estudo do desenvolvimento da carreira nos últimos anos como perspectiva metodológica predominante. Foram identificados dez estudos (n=10) que adotaram a metodologia qualitativa como forma de responder às questões científicas, metade do número encontrado para estudos que adotaram desenhos de pesquisa quantitativa. Young e Valach (1994) destacam que uma das grandes críticas aos métodos de avaliação qualitativa adotados em pesquisa é que estes endereçam informações de beneficiários das intervenções, pouco usadas por pessoas relacionadas a políticas públicas e a financiadores de programas deste tipo.

O tamanho da amostra variou entre um e 18 nos delineamentos qualitativos. A

pesquisa com estudos de caso foi frequente neste grupo. Capitão e Villemor-Amaral (2007) apontaram que

(...) embora a função de provar algo seja mais frágil quando se trata de um estudo de caso, sua força persuasiva é bastante relevante, uma vez que traz à luz fatos concretos da experiência, muito mais cativantes do que as abstrações provenientes da estatística (p. 238).

Cinco trabalhos organizaram-se como estudos de múltiplos casos (n=5): Hearne (2011), Maree (2015, 2016), Pouyaud et al. (2016) e Reid et al. (2016). O estudo de um único caso foi o delineamento adotado em dois trabalhos (n=2): Cardoso et al. (2014) e Di Fabio (2016). Nestes estudos, um outro aspecto presente é a do pesquisador-orientador, modelo recomendado por Bernes et al. (2007) como forma de reduzir a deficiência percebida entre o avanço das práticas e a produção científica na área.

A análise dos instrumentos utilizados para a coleta de dados mostra que alguma técnica de entrevista foi utilizada exclusiva ou conjuntamente com outros instrumentos em todos os estudos com delineamento qualitativo (n=10). *Entrevistas semiestruturadas* foram utilizadas em oito estudos (n=8) e podem ser definidas como aquelas que apresentam diretividade das questões para um foco definido antecipadamente pelo pesquisador, limitando o campo associativo do entrevistado ao mesmo tempo em que permitem que a entrevista flua pelo ordem do discurso do entrevistado (Muylaert et al., 2014).

Faz-se notar que as entrevistas semiestruturadas foram não só o instrumento de coleta de dados, mas a própria intervenção em avaliação em quatro estudos (n=4), a saber: em Cardoso et al. (2014) e Maree (2015) que se apoiaram na ferramenta *Career Construction Interview (CCI)* (Savickas, 2011 *apud* Cardoso et al., 2014; Maree, 2015); no estudo de Pouyaud et al. (2016), que se apoiaram na metodologia *Life and Career Design Dialogues (LCDD)* (Guichard, 2008 *apud* Pouyaud et al., 2016) e ainda no estudo de Rehfuss et al. (2011), que se apoiaram na metodologia *Career Style Interview (CSI)* (Savickas, 1989 *apud* Rehfuss et al., 2011).

Entrevistas semiestruturadas também foram identificadas como instrumentos de avaliação de intervenções em OPC com adultos através de ferramentas específicas, em outros quatro estudos (n=4): Rehfuss et al. (2011), que se valeram da *Future Career Autobiography (FCA)* (Rehfuss, 2009) para identificar e medir mudanças ao longo do tempo em narrativas ocupacionais; Maree (2016) e Reid et al. (2016), que lançaram mão

da *Interpersonal Process Recall (IPR)*, entrevista desenvolvida para acessar a experiência do cliente e do orientador o mais próximo possível da interação (Larsen et al., 2008) e, por fim, Di Fabio (2016), que demonstrou a utilização da *Career Counseling Innovative Outcomes (CCIO)*, ferramenta de avaliação com sete questões desenvolvidas pela autora em 2014 (Di Fabio, 2014 *apud* Di Fabio, 2016).

A *entrevista aberta* (n=2) foi o instrumento adotado no estudo de Hearne (2011) e no estudo de Valore (2010) para a coleta de dados com clientes. Outras formas de coleta de dados, como a análise de documentos e visitas *in loco* foram identificados no estudo de Hearne (2011).

*Grupos focais* (n=2) foram utilizados para a etapa de coleta de dados nos estudos de Hearne (2011), que lançou mão deste instrumento qualitativo, dentre outros, com orientadores para construir um modelo de avaliação de intervenção em OPC, e Block (1992), que se valeu dos grupos focais para avaliar um sistema de informação profissional. Segundo Gatti (2005), os grupos focais são úteis para a obtenção de múltiplas perspectivas sobre determinado tema, sendo o ambiente de interação criado propício para a captação de significados dificilmente manifestos em outros meios de coleta de dados.

A metodologia de análise dos resultados nas investigações com delineamento qualitativo apoia-se em técnicas hermenêuticas, descritas por Lee et al. (1999) como uma família de técnicas que visam entender significados implícitos ou explícitos através do exame de textos. Pode-se dizer ainda que estas técnicas de análise visam a construção de sistemas descritivos (Gunther, 2006) apoiados na etapa de transcrição dos dados obtidos através de entrevista ou de filmagem. A realização de análise de conteúdo, análise temática ou análise do discurso, todas privilegiando o trabalho de organização, análise e interpretação de materiais textuais, construídos no processo da pesquisa, foram as técnicas adotadas pelos pesquisadores.

Em relação aos sistemas descritivos utilizados, Pouyaud et al. (2016) valeu-se das categorias propostas pelo método *Interpersonal Process Recall* (Larsen et al., 2008). Por sua vez, Cardoso et al. (2014) apoiaram-se nos sistemas descritivos fornecidos por Gonçalves et al. (2011) no *Innovative Moments Coding System (ICMS)* e por Gonçalves et al. (2011a) no *Return to the Problem Markers (RPMs)*. Quatro investigações (n=4) incluíram juízes externos na metodologia de análise dos resultados: Cardoso et al. (2014), Di Fabio (2016), Maree (2015) e Rehfuss et al. (2011).

### 2.3.3.2.3 Delineamento de pesquisa misto

Neste grupo são incluídos os estudos que em seu delineamento, adotaram complementarmente métodos quantitativos e qualitativos, seja para a coleta, seja para a análise dos dados. A adoção deste desenho de pesquisa encontra-se recomendada por Bernes et al. (2007). Doze investigações (n=12) de avaliação de intervenção em OPC com adultos enquadram-se neste delineamento. O tamanho da amostra considerada nestes estudos variou entre um e 473.

Recursos de manipulação e controle de variáveis típicas da pesquisa quantitativa foram o pré e pós teste em seis estudos (n=6): Donohue e Patton (1998), Kirschner et al. (1994), Littman-Ovadia et al. (2014), Perdrix et al. (2012), Rehfuss & Di Fabio (2012) e Roberts et al. (1997); caso ou grupo controle em quatro estudos (n=4): Kirschner et al. (1994), Littman-Ovadia et al. (2014), Rehfuss & Di Fabio (2012) e Roberts et al. (1997). As medidas das variáveis investigadas foram obtidas através do uso de questionários, escalas, inventários ou testes psicométricos já validados ou desenvolvidos para a investigação proposta em nove (n=9) dos estudos aqui enquadrados, variando entre um e oito instrumentos utilizados para a coleta de dados.

O aspecto qualitativo na coleta de dados destes estudos ficou por conta da inclusão de perguntas abertas em questionários em nove (n=9) dos estudos aqui incluídos. Kirschner et al. (1994), em um estudo de caso, solicitaram ao participante da intervenção que este identificasse momentos críticos em cada sessão realizada; Donohue e Patton (1998) utilizaram perguntas abertas em questionários administrados antes e depois de um programa de educação para o emprego; Roberts et al. (1997) abordaram sonhos, aspirações e barreiras para a realização de objetivos relacionados a emprego através de questões abertas antes da administração de um programa de educação para a carreira; Arruda e Melo-Silva (2010) utilizaram o Questionário de Avaliação de Orientação profissional – QAOP (Fraga, 2003), composto por questões abertas e fechadas para avaliar um serviço de orientação profissional em termos de *inputs*, processos e *outputs* (French et al., 1994; Kellet, 1994); Perdrix et al. (2012) incluiu às medidas quantitativas questões abertas com o objetivo de coletar informações sobre a experiência subjetiva dos clientes na implementação de seus projetos de carreira após a intervenção em OPC; Pinto e Castanho (2012) incluíram questões abertas que



solicitavam detalhamento das respostas às questões fechadas e uma questão aberta de comentários; França et al. (2013) e Littman-Ovadia et al. (2014) valeram-se de questões abertas complementares para medida de satisfação de clientes com as intervenções avaliadas; e Jacquin e Juhel (2017) utilizaram um questionário para registro de autoavaliações diárias do cliente ao longo das seis semanas de intervenção, o *Everyday Experience Method* (Reis & Gable, 2000 *apud* Jacquin & Juhel, 2017).

Instrumentos que não questionários, mas que também se valem de respostas escritas como forma de coleta de dados foram também utilizados. Pinto e Castanho (2012) utilizaram o Teste de Frases Incompletas de Bohoslavsky (1998) para exploração da identidade vocacional como medida de resultado; Rehfuss & Di Fabio (2012) valeram-se da ferramenta *Future Career Autobiography - FCA* (Rehfuss, 2009); e França et al. (2013) valeram-se da Técnica de Complementação de Frases (González Rey, 2005 *apud* França et al., 2013).

Além das questões abertas incluídas em questionários e outras técnicas com registro de respostas escritas, outros instrumentos de coleta de dados qualitativos foram identificados. Roberts et al. (1997) utilizaram entrevistas individuais para acompanhar as mudanças a cada duas semanas e ao final da intervenção para verificar o que os participantes haviam considerado útil no programa; Healy (2001) utilizou quatro questões abertas e duas questões fechadas (escala de pontos) em uma entrevista por telefone realizada com adultos para avaliar um serviço de orientação profissional; entrevistas por telefone foram realizadas por Lalande e Magnusson (2007) com empregadores e pessoas ligadas a política públicas para identificar as práticas de avaliação; Pinto e Castanho (2012) realizaram entrevistas individuais inspiradas na técnica de Relato Oral sobre a escolha profissional e a trajetória acadêmica; e França et al. (2013) valeram-se de entrevista para o monitoramento final na avaliação de uma intervenção breve preparatória para a aposentadoria. Grupos focais foram utilizados por Lalande e Magnusson (2007) e notas de sessão por Perdrix et al. (2012).

Com relação à análise dos resultados, todos os estudos valeram-se de tratamentos estatísticos dos dados obtidos através dos instrumentos quantitativos e para os dados obtidos através dos instrumentos qualitativos de coleta de dados, os estudos aqui agrupados apoiaram-se em ferramentas da família de técnicas hermenêuticas visando a construção de sistemas descritivos, ambos apresentados na sessão sobre estudos qualitativos.

O delineamento misto predominante nos estudos aqui agrupados foi o sequencial explanatório, quando dados quantitativos são coletados e analisados, seguidos por dados qualitativos. Estes últimos são integrados aos primeiros majoritariamente no momento de interpretação e discussão dos dados, ou seja, servem ao propósito de ampliação dos resultados trazidos pelos métodos quantitativos (Hanson et al., 2005).

#### **2.3.3.2.4 Delinamento de pesquisa longitudinal**

Outro aspecto de desenho de pesquisa observado foi a característica temporal na tomada de medidas do fenômeno investigado. Nas revisões consultadas, a recomendação pela adoção de desenhos longitudinais é feita por Bernes et al. (2007), enquanto que revisões mais antigas, recomendam a concentração em medidas de curto prazo (Flynn, 1994; Oliver, 1979).

Inicia-se com uma diferenciação entre estudos longitudinais e transversais. Como ponto de partida para a tomada de decisão neste aspecto do desenho de pesquisa, tem-se a observação da natureza dinâmica ou estática do fenômeno que se pretende estudar (Ployhart & Vandenberg, 2010). No caso deste estudo, o fenômeno de interesse são as mudanças proporcionadas aos adultos que passam por uma intervenção em OPC. Já se salientou a diversidade teórica que serve de base para o desenvolvimento dos estudos aqui contemplados e é no campo desta compreensão teórica que devem ser escolhidas as variáveis que se pretende investigar, assim como a sua definição como estáticas ou dinâmicas.

Concorda-se com Abbad e Carlotto (2016), que afirmam que no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho, muitos dos conceitos escolhidos para investigação não se manifestam em ocorrências únicas, mas em complexas relações entre comportamentos, condições e razões que mudam com o tempo e contexto, sendo, portanto, de natureza dinâmica. À investigação de fenômenos dinâmicos corresponderia o desenho de pesquisa longitudinal, definida por Ployhart e Vandenberg (2010) como “(...) aquela que enfatiza o estudo da mudança e que contém no mínimo três observações repetidas (embora mais de três seja melhor) em pelo menos um dos constructos de interesse” (p. 97). Por sua vez, estudos transversais “(...) colocam por

padrão as variáveis teóricas e suas associações em um formato estático” (Ployhart & Vandenberg, 2010, p. 96).

Adotada a definição de estudos longitudinais como aqueles que envolveram mensuração da variável investigada em pelo menos três tempos distintos, encontrou-se 14 estudos (n=14) nesta revisão. Destes, dois informam delineamento longitudinal, embora não tenha sido possível identificar os tempos de medição recomendados no conceito aqui adotado para esta classificação. O estudo de Tinsley et al. (2002) adotou dois tempos de mensuração, sendo um ao final da intervenção avaliada e um *follow-up* realizado três semanas depois. E Maree (2015) informa que mensurações foram adotadas em intervalos regulares após a intervenção, sem maiores especificações. A Tabela 12 apresenta o enquadre metodológico e tempos de mensuração adotados nos estudos longitudinais.

Tabela 12 - Características dos estudos longitudinais em avaliação de intervenções em OPC com adultos - metodologia e tempos de mensuração

Referências	Tempos da mensuração	D
Kirschner et al. (1994)	Pré e pós intervenção, 18 meses, 5 anos	M
Perdrix et al. (2012)	Pré e pós intervenção, 3 e 12 meses.	M
França et al. (2013)	2, 4 e 11 meses após intervenção	M
Littman-Ovadia et al.	Pré e pós intervenção, 3 meses	M
Jacquín & Juhel (2017)	43 observações	M
Hearne (2011)	Entre 4 e 6 anos após a intervenção	QL
Rehfuss et al. (2011)	Pré e pós intervenção, 2 semanas	QL
Verbruggen (2008)	Pré e pós intervenção 6 meses	QT
Davidson et al. (2012)	Pré e pós intervenção, follow up em 8 semanas	QT
Obi (2015)	Pré e pós intervenção, follow up em 8 semanas.	QT
Verbruggen et al.	Pré e pós intervenção, follow up em 6 meses	QT
Maree (2015)	Intervalos regulares. Sessão 3 é a de avaliação.	QL
Tinsley et al. (2002)	Pós intervenção e follow up em 3 semanas	QT

Fonte: Elaborada pela autora com base nos autores referenciados.

Legenda: D= Delineamento de pesquisa; M= Misto; QL: Qualitativo; QT: Quantitativo.

O Quadro 6 apresenta uma síntese dos aspectos metodológicos adotados nos estudos em avaliação de intervenções em OPC com adultos.

Quadro 6 - Aspectos metodológicos da pesquisa sobre avaliação de intervenções em OPC

Método de investigação	Quantitativo (n=20)	Qualitativo (n=10)	Misto (n=12)
Delineamento de pesquisa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pré e pós teste (n=13)</li> <li>- Grupo controle (n=6)</li> <li>- Pós-teste (n=4)</li> <li>- Longitudinal (n=5)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modelo pesquisador-orientador</li> <li>- Estudos de múltiplos casos (n=5)</li> <li>- Estudo de caso único (n=2)</li> <li>- Longitudinal (n=3)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sequencial explanatória</li> <li>- Pré e pós teste (n=6)</li> <li>- Grupo controle (n=4)</li> <li>- Longitudinal (n=5)</li> </ul>
Amostra	- 48 a 775	- 1 a 18	- 1 a 473
Coleta de dados	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 a 8 instrumentos</li> <li>- Inventários, Escalas, Testes ou Questionários (n=20)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrevista semiestruturadas (n=8)</li> <li>- Entrevista aberta (n=1)</li> <li>- Ferramentas qualitativas de avaliação (n=4)</li> <li>- Análise documental (n=1)</li> <li>- Grupo focal (n=2)</li> <li>- Gravação/transcrição de sessões (n=8)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Quantitativos</i></li> <li>- Inventários, Escalas, Testes ou Questionários (1 a 8 instrumentos)</li> <li>- <i>Qualitativos</i></li> <li>- Questões abertas em questionários (n=9)</li> <li>- Outras técnicas (n=3)</li> <li>- Entrevistas (n=5)</li> <li>- Notas de sessão (n=1)</li> </ul>
Análise de resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tratamentos estatísticos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Técnicas hermenêuticas como análises de conteúdo, temática, do discurso (n=10)</li> <li>- Sistemas descritivos vindos da psicoterapia (n=2)</li> <li>- Juízes externos (n=4)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tratamentos estatísticos</li> <li>- Técnicas hermenêuticas</li> </ul>

Fonte: Elaborado pela autora.

Legenda: n= número de estudos

## 2.4 Síntese da revisão de literatura

O exame da literatura sobre avaliação de intervenções em OPC com adultos realizada a partir de 60 investigações identificadas permitiu confirmar a escassez de estudos no campo de interesse deste trabalho, avaliação de intervenções em OPC com adultos.

A investigação no eixo *Quem avalia?* confirmou a predominância de estudos realizados nos Estados Unidos (42,9%) e Europa (26,2%), embora se destaque positivamente a presença de estudos realizados em outros locais, inclusive no Brasil (9,5%). O periódico com maior número de publicações de estudos empíricos no tema foi o *Journal of Vocational Behavior* (23,8%). A análise desta produção também indicou a concentração das iniciativas de avaliação de intervenções em OPC com adultos nas universidades, ainda que avaliar o processo seja uma competência internacionalmente requerida do profissional de OPC, indicando que há espaço para a divulgação de resultados de práticas de intervenção com este grupo.

Das iniciativas avaliativas que partiram de 13 centros de serviços de carreira localizados em universidades, destaca-se que 10 deles estendiam seus serviços à comunidade local, incluindo adultos não universitários. Ressalta-se que metade da produção empírica consultada considerou adultos não universitários na etapa de coleta de dados, apontando para uma lacuna na produção científica sobre respostas da OPC à demanda chave de ajudar as pessoas a construírem suas carreiras em um mundo dinâmico, quando elas estão fora do contexto universitário. O último aspecto examinado neste primeiro eixo foi a fonte consultada nos estudos de avaliação, partindo os resultados comunicados da perspectiva dos clientes atendidos nas intervenções, embora seja recomendada na literatura a consulta a outras fontes envolvidas na prestação destes serviços, favorecendo a consideração de resultados obtidos tanto em uma micro-perspectiva dos envolvidos diretamente na intervenção, quanto em uma macro-perspectiva que contemple resultados em níveis sociais, tais como relações diversas de trabalho, educação e impactos comunitários das intervenções.

O segundo eixo de investigação, *O que se avalia?*, mostrou que 57,14% das intervenções avaliadas foram realizadas em formato diádico com duração entre dez minutos e 12 horas, transcorridas entre um número de encontros que variou entre um e

sete. Outras modalidades de intervenção foram desenvolvidas em grupos, *workshops*/aulas e em formatos para autoadministração. Quanto ao enfoque teórico-prático adotado nas intervenções avaliadas, dois grupos se destacam. O grupo de intervenções baseadas em um enfoque holístico/eclético aparece em 16,6% dos estudos, confirmando a inexistência de um modelo consolidado para a atuação com adultos, assim como a já assinalada diversa composição do campo teórico-prático da OPC em seus modos de compreensão e atuação no campo de desenvolvimento de carreira; e o grupo de intervenções baseadas no enfoque construcionista do *Life Design*, que representaram 26,19% dos estudos aqui considerados.

Não há unanimidade sobre variáveis que funcionam como medidas de resultados de intervenções em OPC, embora tenha se identificado uma predominância de variáveis que se concentram em atributos individuais para a *tomada de decisões* relativas à carreira, mais do que aqueles que endereçariam as demandas contemporâneas de *construção de carreira*. Foram identificados 15 grupos de variáveis utilizadas como medidas de resultados das intervenções em OPC com adultos referentes a:

- Facilitação de processos decisórios;
- Promoção do desenvolvimento da identidade vocacional e da maturidade de comportamentos relacionados à vida profissional;
- Promoção de autorreflexão;
- Informação;
- Viabilização de uma leitura psicossocial do contexto;
- Operação de mudanças narrativas e construção de novos sentidos;
- Promoção do bem estar geral e mudanças em sintomas de depressão, ansiedade e estresse;
- Oferta de um processo satisfatório;
- Favorecimento de emoções positivas;
- Direcionamento da atenção e recursos para a construção do futuro;
- Realização dos objetivos profissionais;
- Ingresso em um emprego ou formação;
- Organização de um projeto profissional;
- Promoção de autonomia; e
- Favorecimento da capacidade de adaptação.

Apenas oito estudos concentraram-se na investigação de variáveis contextuais, adotando como medidas de resultados de intervenções a percepção, superação ou influências de barreiras para execução dos objetivos de carreira, além do suporte financeiro e social disponíveis para as pessoas em atendimento.

A investigação realizada no eixo *Como se avalia?* mostrou que 35,71% dos estudos adotou como fonte de recrutamento dos participantes o convite presencial para pessoas em atendimento. Este formato cobre a dificuldade identificada na pesquisa sobre avaliação de intervenções em OPC de fazer contato e engajar ex-clientes em processos avaliativos, além de sinalizar avanços na inclusão da avaliação como parte da intervenção. Com relação ao delineamento de pesquisa, houve predominância do desenho quantitativo, adotado em 47,61% dos estudos aqui examinados. Os instrumentos utilizados para coleta de dados foram escalas, testes ou inventários já existentes ou desenvolvidos para o estudo, variando entre um e oito instrumentos. A análise dos resultados contou com tratamentos estatísticos. A amostra considerada nestes estudos variou entre 48 e 775. Duarte et al. (2010) sugerem que a avaliação de resultados em OPC deve tornar-se cada vez mais independente da estatística descritiva simples baseada em apenas uma variável entendida como resultado e migrar para modelos estatísticos mais sofisticados, que permitam prever configurações estáveis de diversas variáveis, visto que “o aconselhamento aborda realidades subjetivas múltiplas, com origens particulares para os diferentes clientes, com muitas causas não lineares devido à mudança de hipóteses e definição dos problemas durante o processo” (p. 398).

Em oposição aos métodos positivistas tradicionais e tentando endereçar a necessidade de considerar variáveis pouco estáveis no desenho de pesquisas sobre carreira com adultos, Blustein et al. (2005) apontam o resgate da pesquisa qualitativa em estudos no campo do desenvolvimento de carreira nos últimos anos. Nesta revisão, 23,8% dos estudos valeram-se deste desenho de pesquisa, sendo um realizado na década de 1990 (Block, 1992) e os demais entre os anos de 2010 e 2016, confirmando a tendência apontada pelos autores. O tamanho da amostra nestes estudos variou entre um e 18, sendo o estudo de caso (um ou múltiplos casos) o método de pesquisa adotado em 70% das investigações qualitativas. Técnicas hermenêuticas visando a construção de sistemas descritivos foram utilizadas para análise dos resultados. Identificou-se também o recente desenvolvimento de ferramentas qualitativas destinadas à avaliação de

resultados de intervenções em OPC, assim como a adaptação de ferramentas de avaliação desenvolvidas no campo das psicoterapias.

O delineamento de pesquisa misto, que combina instrumentos quantitativos e qualitativos foi adotado por 28,57% dos estudos aqui considerados, variando o tamanho da amostra entre um e 473. Este grupo é caracterizado pela utilização de recursos de manipulação e controle das variáveis típicas da pesquisa quantitativa (pré e pós teste, grupo controle), sendo a medida das variáveis realizada através de questionários, escalas ou testes. O aspecto qualitativo apresentou-se na inclusão de questões abertas em questionários, assim como outras ferramentas que se valem de respostas escritas dos participantes, além de entrevistas. Houve, portanto, a utilização de dados qualitativos para ampliar os resultados encontrados pelos instrumentos quantitativos. A análise dos resultados foi realizada através de tratamento estatístico dos dados coletados, além de técnicas hermenêuticas aplicadas a alguns dados qualitativos em alguns estudos.

Outra questão metodológica encontrada nesta revisão diz respeito ao tempo adequado para a mensuração de resultados de intervenções em OPC. Percebe-se na literatura uma mudança de recomendações neste sentido, passando de medidas de curto prazo (Flynn, 1994; Oliver, 1979) para medidas de médio e longo prazo (Bernes et al., 2007), visto que as variáveis mensuradas apresentam geralmente um caráter dinâmico, manifestas em condições que mudam com o tempo e o contexto. Nesta seleção de estudos, 30,95% dos estudos valeram-se do desenho longitudinal, enquanto que 69,05% foram estudos transversais.



### **3.**

## **MÉTODO**

### 3.1 Retomando a questão metodológica

Adota-se neste estudo um delineamento de pesquisa qualitativa exploratória, dado o objetivo de construção de possíveis indicadores para a avaliação de intervenções em OPC com adultos. É interesse deste estudo contribuir para a ampliação do conhecimento sobre o fenômeno da intervenção em OPC com adultos sem a pretensão de oferecer generalizações. Logo, “o objetivo final é apresentar uma construção consensual que seja mais informada e sofisticada do que as anteriores” (Guba & Lincoln, 1994, p. 111).

Gil (2008) destaca a adequação das pesquisas exploratórias para a geração de uma visão geral sobre determinado fenômeno que é pouco explorado, aspecto revelado pela revisão de literatura realizada para esta investigação. Para o autor “o produto final deste processo passa a ser um problema mais esclarecido, passível de investigação mediante procedimentos mais sistematizados” (p. 27).

### 3.2 Grupo de participantes

O processo de seleção do grupo de participantes foi a amostragem não probabilística por acessibilidade, levando-se em conta os aspectos tempo (24 meses) e orçamento (zero) disponíveis para a operacionalização da pesquisa. Foram critérios de inclusão considerados na seleção do grupo: a) faixa etária entre 30 e 45 anos; b) busca voluntária por atendimento em OPC no SOP-IPUSP; c) status de atendimento concluído; d) período de atendimento entre 2012 e 2019; e e) consentimento em participar da pesquisa.

Partiu-se de 143 pessoas que atenderam aos critérios de idade entre 30 e 45 anos com atendimento concluído em OPC no SOP-IPUSP entre 2012 e 2019, representando este grupo 5% de todos os atendimentos realizados pelo serviço no período considerado. Este grupo é majoritariamente composto por mulheres (66%) e apresenta nível de escolaridade predominante de Ensino Superior Completo (70%). A Tabela 13 apresenta uma perspectiva ano a ano dos atendimentos realizados com este grupo e sua representatividade no número total de atendimentos em OPC.

Tabela 13 - Atendimento a adultos com idade entre 30 e 45 anos no SOP-IPUSP entre 2012 e 2019

Ano	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Total
Atendidos 30-45 anos	7	15	21	24	16	15	26	19	143
% do total de atendidos	2%	3%	8%	6%	5%	5%	6%	6%	5%

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do Sistema Bússola do SOP-IPUSP.

Consentiram em participar da pesquisa um grupo de nove pessoas. A Tabela 14 apresenta algumas informações sobre o grupo de participantes.

Tabela 14 - Grupo de participantes

P Atend. Ano	Atend. Formato	Idade	Sexo	Escolaridade	Cor	Renda <sup>1</sup>
1 2018	Grupo	38	M	Pós-graduação	Branca	17
2 2018	Grupo	44	M	Superior completo	Branca	-
3 2018	Grupo	32	H	Superior incompleto	Pardo	1
4 2018	Ind.	40	H	Pós-graduação	Branco	17
5 2018	Grupo	33	H	Pós-graduação	Branco	> 1
6 2017	Ind.	37	M	Pós-graduação	Branca	9
7 2018	Ind.	33	H	Superior completo	Pardo	0
8 2018	Ind.	33	H	Superior completo	Branco	6
9 2019	Ind.	31	M	Pós-graduação	Branca	0

Fonte: Questionário sociodemográfico e ficha de inscrição no SOP-IPUSP.

Legenda: Atend. = Atendimento em OPC; P= participante; Ind. = Individual; M= Mulher; H= Homem

Nota: 1. Renda média pessoal em salários mínimos.

### 3.3 Procedimentos

São descritos o método adotado para o recrutamento dos participantes da pesquisa, para a coleta dos dados, para a análise dos resultados e os cuidados éticos.

### 3.3.1 Recrutamento dos participantes

Foram adotadas duas estratégias de recrutamento das pessoas participantes deste estudo. A primeira consistiu no envio de convite para participação (APÊNDICE A) através de e-mail, entre abril e maio de 2018, com a utilização do endereço eletrônico disponibilizado pelas pessoas no momento da inscrição no SOP-IPUSP. O retorno obtido foi baixo (0,02%), levando à adoção de uma segunda estratégia de recrutamento, adotada a partir de outubro de 2018, que viabilizou o trabalho de campo. Decidiu-se entrar em contato com pessoas que haviam finalizado mais recentemente o atendimento em OPC, apoiando-se na hipótese de que estas pessoas apresentariam ainda um vínculo com o serviço, facilitando o engajamento na participação.

A equipe do SOP-IPUSP identificou um grupo com atendimento finalizado em 2018 composto por pessoas que atendiam os critérios adotados neste estudo. Uma psicóloga do serviço fez o contato com as pessoas do grupo através de mensagem de texto por *Whatsapp* avisando sobre o contato futuro da pesquisadora, que ocorreu na sequência. O retorno através desta estratégia foi positivo, fazendo com que fosse a estratégia estendida para participantes além do grupo indicado e adotada até o final da etapa de coleta de dados.

### 3.3.2 Coleta de dados

Os instrumentos adotados para a coleta de dados foram um questionário sociodemográfico (APÊNDICE B) e a entrevista individual, eleita como ferramenta pela coerência com os enfoques ontológico (relacional e psicossocial) e epistemológico (transacional e intersubjetivo), além de sua capacidade de subsidiar a operacionalização dos conceitos-chave adotados neste trabalho, a partir de um deles, a narrativa, que organiza tematicamente os acontecimentos (Delory-Momberger, 2006) e insere experiências subjetivas no presente, permitindo a atribuição de sentidos ao passado, presente e futuro (Schiff, 2012).

Em uma fase-piloto, adotou-se o formato semiestruturado de entrevista com o

objetivo de permitir uma produção narrativa fluída, embora focada no percurso de trabalho das pessoas e sua experiência com a intervenção em OPC. Foram testados dois roteiros (APÊNDICES C e D), através da realização de três entrevistas-piloto, que não se mostraram efetivos para o objetivo deste estudo. Em uma segunda fase, adotou-se o formato aberto de entrevista biográfica com uma única questão disparadora: “Gostaria que você me contasse sua história de vida de trabalho”. Esta modalidade de entrevista apresenta características bem sintetizadas por Mattos (2015):

(...) não consiste apenas em fazer o entrevistado rememorar os episódios de sua vida e dar-lhes uma interpretação; ela contribui para inscrever o sujeito numa determinada temporalidade, articulando passado, presente e futuro. A entrevista biográfica insere o narrador numa história que faz sentido (...). A entrevista é apenas um meio que permite ao pesquisador construir progressivamente a sua teorização (p. 551).

A questão disparadora focada na história de vida de trabalho garante o estabelecimento do foco necessário para esta investigação no campo das relações da pessoa com o trabalho, favorece a emergência dos diversos modos de trabalhar e privilegia a narrativa, tomada aqui como forma de construção identitária.

Optamos por não focalizar a entrevista na questão da intervenção em OPC e preferimos, a partir do livre falar de reconstrução da história de vida de trabalho, identificar como a OPC realizada aparecia nesta narrativa e que elementos desta intervenção cada participante destacava espontaneamente. O objetivo era analisar como a OPC fazia parte da narrativa de vida de trabalho de cada participante e como ela havia contribuído para a construção da carreira de cada um após a sua realização. Com base nestas narrativas, identificamos de que maneira a OPC havia interferido na construção da carreira de cada um e elaboramos uma lista de potenciais indicadores para a avaliação do processo de OPC, a qual contrastamos com a síntese gerada pela revisão de literatura, analisando semelhanças e diferenças, a fim de propor indicadores para a avaliação do processo de OPC – objetivo da presente pesquisa.

Visando aumentar a chance de participação das pessoas contactadas, os participantes puderam escolher entre a realização da entrevista presencial em local por elas escolhido e a entrevista *online*, atentando-se à condição de familiaridade dos participantes com o ambiente de realização da entrevista (Nicoci-da-Costa et al., 2009). As entrevistas foram gravadas e transcritas. A Tabela 15 apresenta informações sobre formato, data, duração e local das entrevistas realizadas.

Tabela 15 – Informações sobre a coleta de dados

Entrevista	Formato	Data	Duração	Local
1	Presencial	15/12/2018	0h 55' 09"	Consultório pesquisadora
2	Online	20/12/2018	0h 39' 23"	<i>online</i>
3	Presencial	19/04/2019	1h 28' 08"	Consultório pesquisadora
4	Presencial	26/04/2019	0h 25' 51"	Instituto de Psicologia
5	Presencial	27/04/2019	0h 40' 34"	Residência participante
6	Presencial	03/05/2019	0h 46' 40"	Biblioteca IP-USP
7	Online	14/05/2019	0h 21' 43"	<i>online</i>
8	Presencial	15/05/2019	0h 26' 18"	Consultório pesquisadora
9	Online	11/09/2019	0h 48' 48"	<i>online</i>

Fonte: Elaborada pela autora.

### 3.3.3 Análise dos resultados

A geração dos indicadores para avaliação de resultados de intervenções em OPC com adultos se deu a partir da análise das entrevistas biográficas, que serve ao propósito de reflexão do pesquisador para, a partir daí, estruturarem-se os temas a serem aprofundados (Mattos, 2015). O tratamento de análise temática foi adotado por sua adequação para a identificação, análise e comunicação de temas dentro dos dados. Um tema é definido como “aquilo de importante que os dados trazem em relação à questão de pesquisa, representando algum nível de padronização ou significados no grupo de dados” (Braun & Clarke, 2006). O Quadro 7 apresenta as etapas do método de análise temática.

Quadro 7 - Procedimento de análise temática

Etapa	Tarefas
Familiarização	Transcrição das entrevistas, leituras e anotações de ideias iniciais

Etapa	Tarefas
Geração de códigos iniciais	Codificação de características interessantes dos dados e recorte de informações relevantes para cada código
Busca de temas	Recorte dos códigos em temas potenciais e reunião de informações relevantes para cada tema potencial
Revisão dos temas	Geração de mapa temático da análise, checando o funcionamento dos temas em dois níveis: trechos extraídos e todo o conjunto de dados
Definição e nomeação dos temas	Refinar a especificidade dos temas e a história geral que a análise conta respondendo à questão de pesquisa, gerando nomes e definições para os temas
Produção do relatório	Seleção e análise final de trechos vívidos e convincentes em relação à pergunta de pesquisa e literatura, produzindo-se um relatório de análise

Fonte: Adaptado de Braun e Clarke (2006).

### 3.3.4 Cuidados éticos

Aos participantes convidados a participar voluntariamente deste estudo foi apresentado um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE (ANEXO A), no qual foram informados os objetivos do estudo, os procedimentos de gravação e transcrição das entrevistas e a utilização do material fornecido em entrevista. A transcrição foi compartilhada por e-mail com os participantes solicitando-se a revisão da mesma e abrindo-se uma segunda possibilidade de autorização ou veto da utilização dos dados da entrevista. Na transcrição foram adotados nomes fictícios para os participantes e iniciais para empregadores, visando garantir seu anonimato, como regem as normas de ética em pesquisa com seres humanos.

**4.****APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS**



A apresentação dos resultados foi organizada reconstituindo o percurso de coconstrução da proposta de indicadores. Num primeiro momento, são apresentados os participantes, alguns dados sociodemográficos e destacadas informações de sua narrativa biográfica de vida de trabalho, além dos resultados relativos à inclusão da OPC e suas contribuições na narrativa.

Num segundo momento, apresenta-se o mapa temático resultante da análise das narrativas com o objetivo de fornecer um quadro geral de elementos contextuais presentes na construção da história de vida de trabalho das pessoas participantes.

Por fim, apresenta-se os temas finais que respondem a questão de pesquisa deste estudo e compõem a proposta de indicadores para avaliação de resultados de intervenções em OPC com adultos, objetivo deste trabalho.

#### **4.1 Apresentação dos participantes e informações sobre a OPC a partir das narrativas**

Apresenta-se, a seguir, os participantes da pesquisa com base nas informações sociodemográficas atualizadas no momento da entrevista (Apêndice B). Um recorte nas histórias de vida de trabalho foi realizado para apresentação das informações presentes nas narrativas dos participantes sobre os *momentos da história prévio e posterior à OPC*, sobre *demandas para a OPC*, sobre a *experiência com a OPC* e informações do participante sobre *possíveis contribuições da OPC* para sua vida de trabalho. Os nomes dos participantes são fictícios, como já mencionado anteriormente.

##### **4.1.1 Apresentação da participante 1 – Marília**

*Marília, 38 anos, mulher, branca, casada, uma filha*

- *Renda média pessoal: 17 salários mínimos (SM)*
- *Renda média familiar: não informado*
- *Informações acadêmicas: Formada em Artes Plásticas e pós-graduada em Negócios*

- *Ocupação na época da OPC:* Desempregada
  - *Ocupação atual:* Gerente de projetos em uma emissora de televisão
  - *Regime de contratação:* Consolidação das leis do trabalho (CLT)
- *Momento da vida de trabalho prévio à OPC:* No período que antecedeu a busca por OPC, Marília havia pedido demissão do seu último emprego como gerente de direitos autorais em uma editora familiar brasileira após sentir-se “espanando” com o acúmulo de funções, fruto de uma reestruturação organizacional em que “as coisas que eu mais gostava foram saindo e foi ficando só o que eu não gostava”. Somava-se à sua insatisfação uma transição negociada para tornar-se editora que não se concretizou no tempo esperado. Conta que neste período, duas pessoas da equipe que coordenava pediram demissão porque se tratava de “um negócio muito mal estruturado”. Quando uma terceira funcionária a chamou para queixar-se sobre o excesso de trabalho, Marília sentiu que “todas as queixas de trabalho dela [da funcionária] eram minhas e eu... e eu comecei a chorar”. Pediu demissão quando avaliou que “não tem dinheiro que pague o que eu tô passando, não aguento mais”. Havia iniciado também neste período [não menciona datas] uma pós-graduação em Negócios, que escolheu porque uma prima “fez a pós e conseguiu um puta emprego”. Após a saída do último emprego foi reprovada em dois processos seletivos que tentou: um para uma consultoria de negócios em que achou “tudo bizarro (...) uma sensação de peixe fora d’água assim” e um em uma empresa polonesa “bem bizarra de um colega da pós”. Desempregada, buscou a OPC.
- *Demandas para a OPC:* Marília não explicita em sua narrativa demandas para a OPC, mas se disse “super chateada, super mal” quando se viu sem perspectivas de trabalho.
  - *A experiência com a OPC:* Marília inclui a OPC em sua narrativa de história de vida de trabalho, descrevendo o período como “transformador”. O período em referência compreende não só a OPC, mas a conclusão da pós-graduação e a estruturação de dois novos negócios.

- *Momento da vida de trabalho posterior à OPC:* Ainda durante o processo de OPC, Marília começou a estruturar dois negócios – uma produtora de áudio-livros e uma “marca de bem estar” com uma amiga. Concluiu a pós-graduação com um trabalho sobre marketing voltado para a recém fundada empresa com a amiga e entendeu, a partir de estudos em gestão de pessoas, os incômodos sentidos em relação à editora de onde pediu demissão. Descreve este período como “catártico” por ter servido para ela como confirmação de que havia tomado a decisão correta, já que “logo que eu saí e eu não arrumava nada, eu comecei a achar que eu tinha errado”. Parou de procurar emprego enquanto se dedicava a estes projetos, mas surgiram dois processos seletivos a partir de sua rede de conhecidos: um para uma vaga de engenharia de som em uma empresa de áudio-livros em que “seria meio pra fazer o que era a minha empresa” e outra para ser gerente de projetos, atual emprego de Marília. Neste último processo seletivo, Marília destaca que pleiteou a vaga apresentando sua trajetória de trabalho em um e-mail em que escreveu que “eu nunca tive o cargo de gerente de projetos, mas bem ou mal, foi o que eu sempre fiz na minha vida”. Além disso, destaca que “senti pela primeira vez que a pós fez diferença (...) porque eu comecei a falar umas coisas de grana assim e eu senti que ele [o recrutador] ficou impressionado”.

- *Informações do participante sobre possíveis contribuições da OPC para sua vida de trabalho:*

(...) e aí eu consegui estruturar toda a minha vida: tava lá com o lance de áudio-livro, com a I., que é a empresa lá com a minha amiga e parei de procurar emprego. (Marília)

(...) eu consegui romper com várias coisas (...) repensar os meus valores (...) separar o que que é meu e o que é da minha família. (Marília)

(...) eu não conseguia ser essa pessoa *freela* antes, daí eu comecei a conseguir, sabe, estruturei uma rotina. (Marília)

#### **4.1.2 Apresentação da participante 2 – Eduarda**

*Eduarda, 44 anos, mulher, branca, casada, sem filhos*

- *Renda média pessoal:* não informado

- *Renda média familiar*: 4 SM
  - *Informações acadêmicas*: Formada em Biblioteconomia e curso livre de *Personal Organizer*.
  - *Ocupação na época da OPC*: Desempregada
  - *Ocupação atual*: *Personal Organizer*
  - *Regime de contratação*: Microempreendedora Individual
- *Momento da vida de trabalho prévio à OPC*: Eduarda estava desempregada após ser demitida da construtora onde trabalhou por aproximadamente sete anos como bibliotecária responsável pelo arquivo técnico e acervo histórico da empresa, quando “aconteceu todas essas coisas de Lava Jato (...) e aí a empresa foi ficando fraca e demitindo pessoas e nessa eu entrei também”. Como gosta muito de artes, pensou em estudar teatro e caligrafia. Disse que seu interesse “foi migrando pra essas coisas”, mas achou que “era só *hobby* mesmo”. Fez o curso de *personal organizer* por ser algo “que eu já sei, o que eu tenho e depois eu posso ir pensando nessas outras coisas [artísticas] e ir fazendo paralelamente”, que “só vai agregar (...) não vai demandar tempo pra eu me capacitar (...) e eu já tenho esse *feeling* de organização”. Destaca o apoio financeiro do marido neste período, já que “sem ele eu também não ia conseguir fazer isso”. Também se envolveu em projetos relacionados à sua formação inicial em uma aproximação com o mundo acadêmico, já que pretendia fazer mestrado.
- *Demandas para a OPC*: Eduarda apresenta o momento de desemprego como “uma oportunidade”, porque “já vinha pensando nisso de querer trabalhar por conta”. Procurou a OPC depois de decidir “buscar outras coisas pra ver se é isso mesmo, se não é”. Conta também que “não tava aceitando muito trabalhar com isso [*personal organizer*]” e que tinha outros projetos “que era de fazer um mestrado (...) era outra coisa que eu também tava em dúvida, por isso que eu tava lá no grupo [de OPC]”.
- *A experiência com a OPC*: Eduarda inclui a OPC em sua narrativa descrevendo o grupo como “super válido porque assim, todo mundo tava na mesma situação, só que com carreiras diferentes (...) era questão de que não tava achando trabalho, né?”.

- *Momento da vida de trabalho posterior à OPC:* Eduarda conta que “agora eu consegui um projeto (...) meio que eu tô fixa assim” trabalhando com a organização de documentos para um cliente. Também está trabalhando como assistente de *personal*. Sobre a resistência em trabalhar como organizadora, diz que “mesmo eu gostando de fazer, eu me sentia envergonhada (...) porque eu (...) fiz uma faculdade, aí você se vê lá organizando a casa das pessoas (...). É uma coisa que eu estava me menosprezando”.
- *Informações do participante sobre possíveis contribuições da OPC para sua vida de trabalho:*

Aí foi que agora que eu tô me encontrando na carreira. (Eduarda)

Foi muito válido enquanto troca de informações assim e de como que as pessoas estão, como elas estão vendo esse momento, né, de desemprego. (Eduarda)

Por mais que a gente desse ideias e as pessoas dessem ideias pra gente, é (...) eu captei o máximo que eu pude das outras pessoas (...) o que aquilo poderia me servir, né, desse contato. (Eduarda)

(...) acho que quando eu abri isso (...) deixei o orgulho de lado e falei “não - é isso” (...) é aceitar isso, aí foi que eu acho que começou a fluir, começaram a aparecer algumas coisas. (Eduarda)

#### **4.1.3 Apresentação do participante 3 – Francisco**

*Francisco, 32 anos, homem, pardo, solteiro, um filho*

- *Renda média pessoal:* 1 SM
- *Renda média familiar:* 2 SM
- *Informações acadêmicas:* Técnico de Plásticos e graduação incompleta em Administração de Empresas.
- *Ocupação na época da OPC:* Desempregado
- *Ocupação atual:* *freelancer* em serviços para eventos
- *Regime de contratação:* informal
- *Momento da vida de trabalho prévio à OPC:* Francisco estava desempregado, com dificuldades em encontrar um emprego na indústria relacionado à sua formação técnica

ou à graduação em Administração de Empresas, que estava trancada. Entende que “tenho uma formação [técnico de plásticos] além do que eu poderia estar operando máquina dentro da empresa (...) você tem que rebaixar o seu conhecimento pra que você faça uma função que tá satisfazendo só o mínimo do que você é capacitado, além de você rebaixar a sua remuneração”. Conta que interrompeu a graduação, para a qual ganhou uma bolsa de estudos, porque “eu me senti frustrado (...) eu ainda não tava preparado emocionalmente, né, eu ainda tava passando por muito desequilíbrio familiar e de renda, principalmente causado (...) pela falta dela [da renda]” e “eu não tava preparado ainda em conhecimento. Ainda me faltava conhecimento de base. Eu fui descobrindo isso ao decorrer do curso (...). Agora eu já sei que é mais fundamentos de exatas”.

- *Demandas para a OPC:* Para Francisco, seu “histórico [profissional] (...) é mal visto numa entrevista de emprego, (...) como uma coisa sem foco” e não lhe proporciona “credibilidade, não me dá know-how pra que o que eu tô oferecendo seja realmente aquilo que eu construí”. Apresenta a demanda de como “vender essas habilidades e essas competências pro mercado de trabalho (...) que pudesse ser valorizadas”.

- *A experiência com a OPC:* Francisco incluiu espontaneamente a OPC em sua história de vida de trabalho. Teve uma experiência prévia com OPC aos 19 anos, quando fez um “teste vocacional”.

- *Momento da vida de trabalho posterior à OPC:* Francisco trabalha informalmente em eventos, como garçom e *barman*. Conta que atualmente entra em um “paradoxo, que eu sei o que eu quero, eu me sinto muito mais trabalhado meu autoconhecimento, mas eu não consigo aplicar isso de forma prática pra que eu, no meu momento atual de vida, eu consiga sair desse limbo profissional onde eu não consiga uma renda”.

- *Informações do participante sobre possíveis contribuições da OPC para sua vida de trabalho:*

Hoje eu entendo que pra eu retomar tudo isso [concluir a graduação e trabalhar em uma atividade relacionada ao ensino superior], eu só preciso de uma estrutura financeira mínima

e isso faça eu ter uma luta mais laborosa e que demore mais pra realizar o que eu desejo (...) que por mais que eu saiba que seja difícil, eu já sei o que eu quero, aonde eu quero, como, onde e o que devo fazer. (Francisco)

E foi aí [no último dia do grupo de OPC] que eu descobri que eu tinha uma estrutura familiar em frangalhos e isso me atrapalhava demais. E eu também não tinha uma estrutura social de relacionamento com amigos e profissionais bem construída pra que o *network* fosse eficiente. (Francisco)

E fazer refletir também (...) essa estrutura social familiar que eu não tenho foi provocada por mim, por eu tentar fazer tudo sozinho e (...) ser independente de tudo e de todos? E isso faz eu ser uma pessoa sozinha em busca da autossuficiência? Ou o oposto? Uma carência, uma busca por um reconhecimento dos outros e uma percepção de que eu me preocupar demais com o que os outros pensam e acham de mim me faria ter atitudes que ao invés de construir empatia e construir relacionamentos firmes, desconstruísse? (Francisco)

#### 4.1.4 Apresentação do participante 4 – Bruno

*Bruno, 40 anos, homem, branco, solteiro, sem filhos*

- *Renda média pessoal:* 17 SM
- *Renda média familiar:* não informado.
- *Informações acadêmicas:* Graduação e Mestrado em Engenharia Civil, Doutorado em andamento.
- *Ocupação na época da OPC:* Desempregado
- *Ocupação atual:* Engenheiro calculista
- *Regime de contratação:* Pessoa Jurídica (fixo há um ano na mesma empresa)
  
- *Momento da vida de trabalho prévio à OPC:* Bruno passou por um período de desemprego, depois de ser demitido de uma construtora que “fazia o metrô lá na Venezuela. Então, a Venezuela tá quebrada, construiu estações pra eleição do Maduro, aí ficamos sem serviço”. Neste emprego, tinha uma sensação de segurança pelo tempo longo previsto para as obras do metrô que o fazia pensar: “tô tranquilo, né! Tenho serviço, vou poder ficar o resto da vida aqui nessa empresa”. A experiência com o desemprego “foi muito dura” - “pelo dinheiro, que eu vi acabando” e “porque você não tem perspectiva nenhuma”. Iniciou o doutorado nesta época: “Fiz o projeto de pesquisa, aí eu matei as disciplinas em um período de um ano (...), mas eu ficava desanimado, muito triste assim, em casa”.

- *Demandas para a OPC:* Além da falta de perspectiva para encontrar emprego, Bruno conta que “aí entrou os conflitos também [com a família], até que entrou a ajuda do grupo [de OPC]”. Conta que “nesse período de desemprego, eu pensava assim, em abrir um negócio de estruturas, mas também eu não sabia. Não sabia como e não tinha muita vontade, esse ânimo empreendedor”.
- *A experiência com a OPC:* Bruno incluiu espontaneamente a OPC em sua narrativa. Realizou o processo individual, embora se refira à experiência como “grupo”. Diz que o processo “foi bom, foi bom, muito bom (...) a orientadora foi muito, muito joia”.
- *Momento da vida de trabalho posterior à OPC:* No ano seguinte ao que fez a OPC, Bruno começou a trabalhar na empresa em que está atualmente, à qual se refere como “uma benção de Deus e tá fora da curva, porque na parte de engenharia civil ainda hoje tá em crise”. Diz que “hoje o mercado tá ruim e é o que eu tenho pra agora. (...) eu não gosto muito, mas é o que eu tenho e eu quero no futuro poder mudar”. Conta que “às vezes ainda volta esse pensamento de ter um negócio” porque “como meu pai sempre fala, pode ser um caminho melhor assim. Não mais fácil, mas um caminho melhor no sentido de não ficar tão dependente assim dos outros”.
- *Informações do participante sobre possíveis contribuições da OPC para sua vida de trabalho:*

(...) então, no aconselhamento aqui (...) acho que o que ficou mais claro é que não tem a necessidade de ser empreendedor, né, (...) que cada um tem o seu perfil. (Bruno)

(...) foi muito importante porque (...) me ajudou a estar um pouco mais seguro assim, de que não necessariamente eu tenho que ir pra esse caminho [empreender] e que tudo bem se eu for um bom funcionário. (...) Reafirmou assim. Afirmação, né. (Bruno)

#### **4.1.5 Apresentação do participante 5 – Sérgio**

*Sérgio, 33 anos, homem, branco, solteiro, sem filhos*

- *Renda média pessoal:* Menos de 1 SM
- *Renda média familiar:* 5 SM



- *Informações acadêmicas:* Graduação em Administração de Empresas, pós-graduação em Gestão Empresarial. Cursos livres diversos.
- *Ocupação na época da OPC:* Desempregado
- *Ocupação atual:* Freelancer como cliente oculto e entregador com bicicleta
- *Regime de contratação:* informal

- *Momento da vida de trabalho prévio à OPC:* Sérgio estava desempregado e buscando emprego sem sucesso na área mais recente de sua atuação profissional, a hotelaria. Neste período, conta que “fiquei sem trabalhar registrado, fiquei cansado, limitado, super estressado de correr atrás de emprego, de poder fazer as coisas certo, sabe?”. Diz achar que

as empresas estão contratando pessoas sem muita formação pra economizar no dinheiro e pagar menos, porque eu, mesmo tendo faculdade, fiz um teste e distribuí em diversas áreas: com formação em Administração, poucas respostas; pós-graduação, nenhuma resposta; ensino médio aparecem diversas coisas, desde retorno de *telemarketing* até supermercado, até auxiliar administrativo. Já pinta mais. (Sérgio)

Sua última experiência foi como atendente de telemarketing dentro de um hotel onde conta que depois de questionar a empresa porque ela “não ia pagar, não ia registrar, não ia fazer nada” e “começou a enrolar na forma de pagamento”, Sérgio acionou o sindicato que “blindou a empresa e deu o que tinha que dar pra mim, até que deu o dinheiro em mãos, não foi registrado”. Depois deste episódio, conta que “o pessoal fez de tudo pra eu pedir demissão e fiquei lá paradinho até eles cansarem de mim, tentarem tudo e eles me demitirem”.

- *Demandas para a OPC:* Sérgio conta que procurou “orientação vocacional por causa que eu vi que eu não tava me encaixando muito na área que eu já tava procurando (...) e nisso eu vi que meu currículo tá extenso e tá diverso, tem diversas áreas, só que eu tô estudando uma área só”. Acha que “olhando pra mim mesmo, que tá meio confuso, então, eu cheguei a procurar ajuda”.

- *A experiência com a OPC:* Sérgio não incluiu em sua narrativa mais informações sobre sua experiência com a OPC, além do momento em que buscou a ajuda.

- *Momento da vida de trabalho posterior à OPC:* Sérgio está há dois anos sem emprego e conta que “só agora, de um ano pra trás, eu tô mais calmo, tô tentando correr atrás das coisas, tô fazendo meus *freelance* pra fazer entrega de bicicleta, sabe, faço minhas atividades físicas ganhando ainda (...) enquanto não pinta uma coisa maior”. Conta que depois da experiência no último emprego, em que declara ter sofrido assédio moral, está “passando por psicólogo, vai fazer um ano já. Querendo me acertar pra poder ficar mais firme, mais forte comigo mesmo”. Diz estar “sem direção” e que “o que eu estudei não sei se tá valendo a pena – todo esse tempo e dinheiro gasto não tá tendo nenhum retorno”; mesmo questionando o retorno do investimento feito em qualificação para encontrar um emprego, “nesse tempo que tô aberto, tô procurando estudar, fazer meus cursos... tem cursos gratuitos (...), cursos livres tem vários – tô fazendo vários (...), até de *coaching*, autodesenvolvimento”. Usa diversos sites de emprego para se candidatar a vagas e “a cada quinze dias, entrego pessoalmente ou nas empresas ou nas agências [de emprego] de Santo André, São Caetano, São Paulo. Quando passo ou vou até mesmo passear no bairro ou fazer coisas, já pego, separo uns currículos, passo lá e já vou entregando também”.
- *Informações do participante sobre possíveis contribuições da OPC para sua vida de trabalho:* Sérgio não incluiu em sua narrativa indicações de contribuições da OPC.

#### **4.1.6 Apresentação da participante 6 – Mônica**

*Mônica, 37 anos, mulher, branca, casada, sem filhos*

- *Renda média pessoal:* 9 SM
- *Renda média familiar:* 17 SM
- *Informações acadêmicas:* Técnica em processamento de dados, Graduação, Mestrado, Doutorado e Pós-Doutorado em Física.
- *Ocupação na época da OPC:* Pesquisadora
- *Ocupação atual:* Professora universitária
- *Regime de contratação:* estatutário

- *Momento da vida de trabalho prévio à OPC:* Mônica estava fazendo um pós-doutorado e havia realizado uma mudança recente de orientação por problemas de relacionamento com o orientador. Diz que quando mudou de grupo de pesquisa, encontrou pessoas “bem mais legais (...) mas mesmo assim eu sentia o negócio da solidão, porque antes eu podia botar a culpa no orientador; lá [no novo grupo de pesquisa], eu não podia”. Vivia um momento em que “não via muito as perspectivas profissionais [para tornar-se professora]”. Não estava tentando concursos para professora e entende que “tava prolongando aí uma, um *postdoc*, sendo que na verdade eu queria já estar em outra fase, que era uma fase de passar esse conhecimento pra outras pessoas”.
  
- *Demandas para a OPC:* Mônica destaca a solidão que vinha sentindo nas atividades como pesquisadora: “E aí esse ponto [solidão] pegou. E um pouco de pressão (...) já não estavam boas as perspectivas profissionais (...) no caminho que eu trilhei, né, é ser acadêmica” e o fato de começar a “questionar se era isso que eu queria, já que eu tava ficando tão... eu não tava feliz, eu tava muito tempo sozinha. E aí eu vim aqui [no SOP-IPUSP]”.
  
- *A experiência com a OPC:* Mônica inclui a OPC em sua narrativa. Fez o processo individual “que me ajudou em várias coisas”.
  
- *Momento da vida de trabalho posterior à OPC:* Mônica diz que depois da OPC, “comecei a prestar os concursos, aí, isso foi depois, né”. Passou na segunda prova de concurso que prestou, para ser professora substituta, mas “o processo atrasou tudo e tal, porque era uma licença maternidade, eu dei aula por menos de dois meses”. Prestou mais dois concursos e foi aprovada no segundo como professora em uma universidade pública onde diz estar “curtindo bastante o trabalho”, mas apreensiva “porque a situação do país, principalmente pra universidade pública [em referência aos cortes governamentais para ciência e tecnologia], não está boa (...) temos que ver aí o que vai acontecer, mas o trabalho em si ele tá... eu gosto muito!”.
  
- *Informações do participante sobre possíveis contribuições da OPC para sua vida de trabalho:*

Ele [o orientador profissional] me ajudou a ver assim, que uma das coisas que eu tava sentindo era exatamente pelo fato de eu ser bastante independente, eu tava meio que sentindo (...) não era que eu odiava tudo que eu tinha feito até ali, mas eu tava cansada de fazer as coisas tudo sozinha. (Mônica)

Ele [orientador profissional] também conseguiu me mostrar que... porque, quando você vai prestar um concurso público na área, pra ser professor, todo mundo tem doutorado, no mínimo (...). E você acaba achando que vai ser difícil demais. (...) E às vezes é mesmo, mas o fato de você achar isso antes de você tentar é meio complicado. (Mônica)

(...) uma coisa que ele me fez ver foi também que muitas pessoas se inscrevem, mas na prática, não são muitas que vão conseguir chegar nas fases mais avançadas. E também que isso aí é um treino, né. (Mônica)

(...) me ajudou a organizar um pouco as ideias, também ver o que eu queria. (Mônica)

(...) a gente começou a fazer um esquema de (...) o que eu faria pra conseguir essas coisas [uma casa com quintal, um cachorro], quais seriam os planos nos próximos dois anos (...) de quais seriam as oportunidades. (Mônica)

#### 4.1.7 Apresentação do participante 7 – Caio

*Caio, 33 anos, homem, pardo, solteiro, sem filhos*

- *Renda média pessoal:* Sem renda
  - *Renda média familiar:* 2 SM
  - *Informações acadêmicas:* Técnico em Mecatrônica, Graduação em Engenharia de Instrumentação e Automação Robótica. Mestrado em andamento em Engenharia Elétrica.
  - *Ocupação na época da OPC:* Desempregado
  - *Ocupação atual:* Pesquisador
  - *Regime de contratação:* n/a
- *Momento da vida de trabalho prévio à OPC:* Caio é aluno de mestrado e cursa as disciplinas como aluno especial desde 2017. Conta que “as disciplinas eu já terminei, tô meio enroscado na parte do projeto, umas partes práticas mesmo”. Relata experiências profissionais como técnico e um estágio que fez durante a faculdade de engenharia: “na época que eu tava terminando [o estágio], aí veio essa meio que crise (...) todo mundo mandando embora e tal”. Depois deste estágio conta que fez “alguns *freelancers*, mas

não foram coisas assim muito relevantes assim, de muito tempo não”. Além de fazer o mestrado, Caio procura emprego.

- *Demandas para a OPC:* Embora a narrativa de Caio não inclua a OPC, ele diz que “acho que tipo, é um grande problema que eu tenho, que tipo, eu gosto de várias coisas, até por formação (...) eu tenho um perfil mais é (...) integrador, né, de sistemas (...), parte mecânica, elétrica, programação. Eu gosto bastante dessas áreas e tipo... é meio difícil você ter um foco”.
- *A experiência com a OPC:* A narrativa de Caio não inclui a OPC.
- *Momento da vida de trabalho posterior à OPC:* Caio conta que “no começo do ano [2019] eu fiz um (...) não é um estágio, é um programa pra mestrado” em um banco privado. Conta que “participei durante três meses – eles chama de *MBA Summer* e me colocaram pra trabalhar com a área de desenvolvimento de *software pra web*”. Embora não fale sobre a OPC, foi possível, pelas datas mencionadas por Caio em sua narrativa, localizar o momento descrito acima como posterior à realização da OPC. Sobre o mestrado que está fazendo, conta que “é essa atividade profissional que é o foco”.
- *Informações do participante sobre possíveis contribuições da OPC para sua vida de trabalho:* Caio não incluiu em sua narrativa indicações de contribuições da OPC.

#### **4.1.8 Apresentação do participante 8 – Miguel**

*Miguel, 33 anos, homem, branco, solteiro, sem filhos*

- *Renda média pessoal:* 6 SM
- *Renda média familiar:* não informado
- *Informações acadêmicas:* Graduação em Audiovisual
- *Ocupação na época da OPC:* Editor de vídeo
- *Ocupação atual:* Coordenador de edição de vídeo
- *Regime de contratação:* Pessoa Jurídica – Fixo.

- *Momento da vida de trabalho prévio à OPC:* Miguel trabalhava como editor de vídeos de saúde na mesma produtora de vídeo em que trabalha hoje, que descreve como “confortável assim, porque eu tô trabalhando com gente que eu conheço (...) é muito mais tranquilo, muito mais amigável (...) eu concordo com as estratégias que a empresa tem tomado, então tá tudo alinhado agora”. Conta que “mesmo assim ainda tem questões minhas com essa carreira” e decidiu então procurar ajuda, porque avalia, na época, que “agora que eu tô num lugar que não é o lugar que tá me dando essas dúvidas, esses impasses, então isso [questões com a carreira] ainda tá aqui, por que que ainda tá aqui, enfim, eu comecei a me questionar muito”.

- *Demandas para a OPC:* Miguel conta que

então isso eu acho que é uma constante assim, em vários lugares que eu trabalhei seja como *freelancer* ou não, chegava um momento que tinha um pouco essa... sei lá, um impasse mesmo assim, coisa de... o que que eu faço mesmo agora? Pra onde eu vou? E por que é que aqui não tá funcionando? Por que que eu tô insatisfeito? (...) isso sempre aconteceu e foi isso que me fez procurar o serviço [de OPC] (...) queria entender melhor de onde tá vindo esse incômodo em relação ao trabalho. (Miguel)

Apresenta ainda uma demanda que denomina “crise dos 30” e conta

eu já tô com trinta e poucos anos, se eu não tô satisfeito com minha carreira até agora (...) vou ter que pensar logo, porque senão eu já vou chegar nos quarenta e já vai ser tarde demais pra começar uma carreira (...). Um pouco esse que acho que era o desespero que eu tinha quando eu fui procurar ajuda, porque eu não tenho esse plano B (...) tinha esse desespero pela questão da idade mesmo assim. (Miguel)

- *A experiência com a OPC:* Miguel inclui a OPC em sua narrativa e diz que

(...) a coisa [intervenção em OPC] foi por um caminho que eu não tava esperando assim, porque comecei falando de trabalho, ela [a orientadora profissional] parecia que não tava entendendo direito e ela questionava, ia por uma outra abordagem sem focar no trabalho (...) foi uma surpresa e acho que ela tava certa, porque pra onde eu tô olhando agora [em psicoterapia], parece fazer mais sentido. (Miguel)

- *Momento da vida de trabalho posterior à OPC:* Miguel seguiu trabalhando na produtora onde já trabalhava, agora promovido a coordenador. Conta que

(...) não sei direito qual seria esse plano B (...) nada disso pra mim tá claro (...). Agora eu já acho que, como eu tô mudando o foco [para questões familiares e infância, e não de

trabalho], então isso [dúvidas profissionais] ainda passa pela minha cabeça assim, mas eu acho que isso tá em segundo plano agora (...) parece que eu agora eu tenho mais tempo de entender esses outros interesses, de construir esse plano B aos poucos. (Miguel)

- *Informações do participante sobre possíveis contribuições da OPC para sua vida de trabalho:*

(...) teve um momento [da OPC] que ficou claro pra mim que a questão não era o trabalho assim, que esse incômodo eu tava jogando no trabalho, mas por algum motivo que tava além disso. (Miguel)

(...) antes parecia que tinha uma certa urgência assim nessa questão do trabalho, da carreira, de eu resolver isso logo, de entender logo pra que caminho que eu tinha que ir. (...) Agora parece que eu diminuí o passo assim. Eu ainda tenho dúvidas, eu ainda tenho questões, mas acho que agora eu tô mais... não tô mais tão desesperado assim. (Miguel)

Tô vendo que agora a coisa é mais profunda do que eu achava assim. Tem questões familiares e de infância (...) mas a orientação profissional foi essencial pra eu entender isso e entender que eu tava idealizando muito essa questão do trabalho. Achava que se eu resolvesse isso ia ser o fim dos meus problemas assim (...) esse incômodo ia passar. (Miguel)

#### 4.1.9 Apresentação da participante 9 – Lia

*Lia, 31 anos, mulher, branca, casada, uma filha*

- *Renda média pessoal:* sem renda
  - *Renda média familiar:* 4 SM
  - *Informações acadêmicas:* Graduação em Administração de Empresas, *MBA* em Economia e Finanças, especialização em Controladoria e Finanças
  - *Ocupação na época da OPC:* Desempregada
  - *Ocupação atual:* Desempregada
- *Momento da vida de trabalho prévio à OPC:* Lia está desempregada há 4 anos e nos últimos dois anos, parou de procurar emprego

(...) porque eu tive filho. Então, no tempo que eu engravidei e que eu tive a minha filha, eu realmente parei de procurar emprego porque eu me dediquei a ela, porque eu sabia que enquanto ela era muito pequena, é difícil você voltar ao mercado e é difícil também a empresa te aceitar. Eu cheguei a fazer uma entrevista onde a primeira coisa que a pessoa me perguntou foi ‘Se ela ficar doente, quem vai ficar com ela?’ (...) não fizeram essa pergunta pro meu esposo, com quem ele deixaria se a filha dele ficasse doente. (Lia)

Antes de ser mãe, fez uma especialização em Controladoria e Finanças porque “eu não tô conseguindo emprego, tá difícil pra todo mundo e eu acho que parada (...) eu preciso me atualizar, eu preciso entender o que tá acontecendo aí fora”.

- *Demandas para a OPC*: Lia aponta em sua narrativa uma demanda de recolocação no mercado de trabalho, dizendo que tem

(...) medo do tempo, porque o tempo tá passando e a gente tá ficando pra trás, porque a idade tá chegando, por mais que você se especialize, você tem um projeto – então, fiz minha pós-graduação pensando lá na frente. Entre aspas, o lá na frente chegou, que é o hoje e eu não consegui me recolocar. Daí eu tô querendo já ter um outro projeto pra ver se eu me recoloco. (Lia)

Considera que tem um problema porque “(...) não tô tendo experiência e tô parada. Então, as duas coisas negativas estão junto comigo: o tempo parada e a falta de experiência”. Conta que “aí é aquela coisa, o que eu faço, será que eu tô na profissão errada, será que eu devo mudar de profissão? Será que eu devo fazer um outro idioma? Sabe, você fica um pouco perdida”.

- *A experiência com a OPC*: Lia inclui a OPC em sua narrativa, sem detalhes de sua experiência com a intervenção, mencionando que foi atendida na modalidade individual.

- *Momento da vida de trabalho posterior à OPC*: Lia segue buscando emprego e apresenta um projeto de recolocação através de uma nova qualificação

o meu projeto hoje é uma certificação pra investimentos. Então, com essa certificação eu posso trabalhar nessas (...) corretoras ou empresa ou banco de investimentos (...) porque eu acho que tem uma correlação com a área de finanças (...) gerentes de banco, acho que obrigatoriamente tem que ter esse tipo de certificação. (Lia)

- *Informações do participante sobre possíveis contribuições da OPC para sua vida de trabalho*: Lia diz, depois de narrar a sensação de “estar perdida” ao procurar emprego: “isso porque eu fiz consultoria profissional!”, que pode indicar uma contribuição da OPC para reduzir a sensação de estar perdida.



A inclusão espontânea da OPC na reconstrução narrativa da história de vida de trabalho foi realizada por *oito* dos nove participantes desta pesquisa, estando ausente apenas na narrativa de Caio. Já a inclusão espontânea de contribuições da OPC foi realizada por *sete* dos nove participantes, estando ausente nas narrativas de Caio e Sérgio.

## 4.2 Resultados das etapas iniciais da análise temática

O resultado da realização das etapas de *familiarização com os dados, geração de códigos iniciais* para as unidades de registro, *busca e revisão de temas* é apresentado através de um mapa temático (Figura 1), que fornece um quadro geral de elementos contextuais presentes na reconstrução narrativa da história de vida de trabalho das pessoas participantes.

O tema *Modos de trabalhar* reuniu elementos sobre os diferentes modos de vinculação dos participantes ao mundo do trabalho, além de sentidos do trabalho e a relação dos participantes com o trabalhar.

O tema *Vida de trabalho* reuniu os elementos presentes na construção da narrativa dos participantes, indicando momentos de planejamento da vida de trabalho, a influência da família, os descontentamentos e momentos de escolha, a consideração diversa sobre o início da história de vida de trabalho e momentos de interrupção, além do papel dos relacionamentos relevantes, conflitos vividos pelos participantes, revelando um dinamismo em movimentos de mudanças, desconstruções e reconstruções.

O tema *Narrativa* reuniu elementos sobre a experiência dos participantes com a entrevista e a função organizadora da narrativa apontada por alguns deles.

O tema *Mercado de trabalho* reuniu informações que compuseram *um* mercado de trabalho com o qual os participantes se relacionam em termos de contexto econômico, a saturação percebida em alguns campos de trabalho, a estrutura enxuta nas organizações de trabalho formais, a questão da remuneração, dados sobre o perfil requerido pelas empresas para contratação e as experiências dos participantes com processos seletivos, além do papel da rede de contatos para a inserção no mercado e

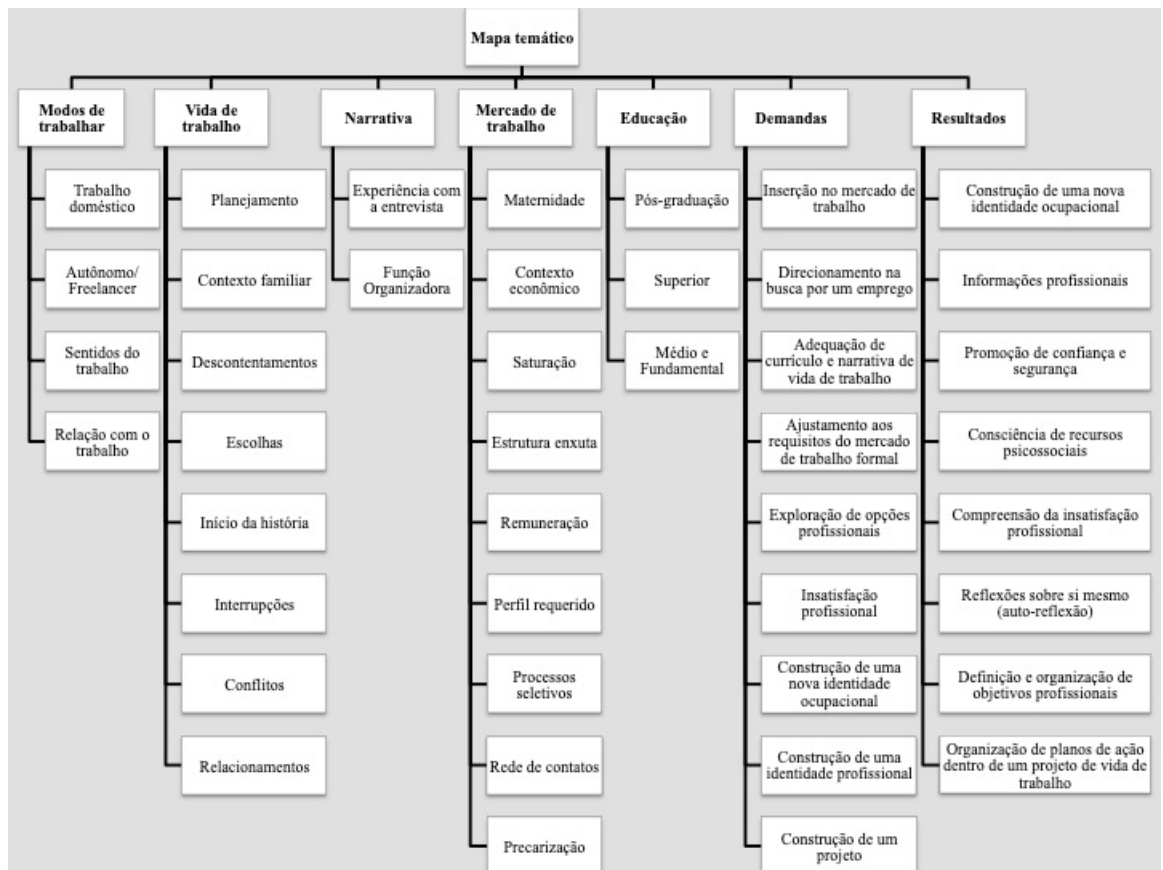
elementos indicativos de precarização do trabalho. Um *outro* mercado foi apresentado por participantes mulheres, com algumas dificuldades adicionais relativas à questão da maternidade.

O tema *Educação* reuniu informações da trajetória educacional dos participantes, associadas aos movimentos de construção da história de vida de trabalho.

O tema *Demandas* reuniu os elementos presentes no momento em que a decisão de procurar a OPC foi tomada e as razões para esta procura.

O tema *Resultados* reuniu os elementos apresentados espontaneamente pelos participantes como contribuições da OPC.

Figura 1: Mapa temático das narrativas de história de vida de trabalho dos participantes



Fonte: Elaborada pela autora a partir das narrativas dos participantes.

### 4.3 Sistematização dos temas que respondem à pergunta de pesquisa: Demandas e Resultados

A realização das etapas de *definição e nomeação dos temas que respondem à questão de pesquisa* produziu dois grandes temas relevantes para a construção da proposta de potenciais indicadores para avaliação de resultados de intervenções em OPC com adultos: *Demandas e Resultados*. Esta seção apresenta uma sistematização destes temas com a inclusão de unidades de registro significativas para a construção dos indicadores.

#### 4.3.1 Sistematização do tema *Demandas*

A sistematização do tema *demandas* para busca por OPC oferece informações do campo relativas às possibilidades de auxílio associadas à OPC pelos participantes da pesquisa. Revelou a consideração da OPC para nove dimensões: a) inserção no mercado de trabalho; b) direcionamento na busca por um emprego; c) adequação de currículo e narrativa de vida de trabalho; d) ajustamento aos requisitos do mercado de trabalho formal; e) exploração de opções profissionais; f) insatisfação profissional; g) construção de uma nova identidade ocupacional; h) construção de uma identidade profissional; e i) construção de um projeto.

Sete dos nove participantes procuraram a OPC quando estavam desempregados. A experiência de desemprego gerou demandas distintas. A primeira demanda identificada foi a busca de ajuda para *(a) inserção no mercado de trabalho*:

Então, na verdade, é... eu entrei lá no grupo justamente por causa disso (...) era questão de que não tava achando trabalho, né, era questão assim, que não via outra... outro modo de procurar um trabalho (...). (Eduarda)

Além da falta de perspectiva para encontrar emprego (...). (Bruno)

Aí eu não passei [em um processo seletivo], aí eu saí da C. [empresa de onde pediu demissão] e aí ficou um silêncio total, assim... eu nunca tinha passado por isso na minha

vida, de não ter nenhum... nenhuma perspectiva, assim, não tinha nada, nada, nada de trabalho. (Marília)

Tipo, que que eu vou fazer? Vou ficar aí com meu tempo gasto, com essa pressão toda. Meu, eu queria arranjar uma coisa que pudesse ser útil, sabe? Só isso, cara, ponto. Meu Deus, é tão difícil, cara? (Sérgio)

Além de manifesta como demanda geral, outras três demandas com maior especificidade foram identificadas a partir da experiência de desemprego dos participantes, apontando para expectativas específicas em relação à OPC como fonte de ajuda para *b) direcionamento na busca por um emprego*, nos casos de dois participantes que apresentaram a percepção de esgotamento dos recursos próprios para esta busca

(...) eu não sei pra onde caminhar, meu, você fica perdido, entendeu? (Sérgio)

Eu acho que o... tem horas que o *LinkedIn* pra mim é uma faca de dois gumes – ou ele me ajuda ou ele me deixa mais desesperada – porque às vezes você vê alguns comentários de algumas matérias, aí você olha as pessoas ‘buscando recolocação’ [no perfil profissional do *LinkedIn*], CPA-20 [uma certificação para investidores] e isso e isso e isso e essas pessoas tão qualificadas buscando recolocação. Você fica mais desesperada ainda! (...) É... 16 milhões, né? [de desempregados no país]. (Lia)

Uma outra demanda específica, ajuda para *(c) adequação de currículo e narrativa de vida de trabalho*, foi apontada por dois participantes que se referiram a uma dificuldade de organizar a narrativa de vida de trabalho no formato curricular ou expositivo para uma entrevista de emprego

(...) eu procurei orientação vocacional por causa que eu vi que eu não tava me encaixando muito, é... na área que eu já tava procurando, que é hotelaria, né, e nisso, eu vi que meu currículo tá extenso e tá diverso, tem diversas áreas, só que eu tô estudando uma área só. Então, eu acho, olhando pra mim mesmo, que tá meio confuso, então, eu cheguei a procurar ajuda. (Sérgio)

Porém, é a minha trajetória, é o meu histórico [profissional] que é mal visto numa entrevista de emprego, que ela é vista como uma coisa sem foco, uma coisa sem... sem propósito e na verdade não é. Que aí seria como eu poderia vender essas habilidades e essas competências pro mercado de trabalho se eu não consigo mostrar que foi construído de um... de uma forma que pudesse... ah, desculpa, eu não tô conseguindo achar as palavras certas. (Francisco)

Outra demanda específica relacionada à busca de ajuda por inserção no mercado de trabalho, ajuda para *(d) ajustamento aos requisitos do mercado de trabalho formal*, surgiu na narrativa de participantes que se depararam com dificuldades de inclusão em

vagas de emprego desejadas por uma divergência entre o perfil requerido e o apresentado pelos participantes, levando à construção da vida de trabalho através de experiências profissionais que requerem qualificação menor do que a obtida e subempregos.

A dificuldade de aceitação e inserção em vagas de emprego correspondentes ao maior nível de qualificação acadêmica obtido foi apresentada por três participantes,

Eu sou formado em Técnico em Plástico, tenho uma formação além do que eu poderia estar operando máquina como um... é... dentro da empresa, porém, eu tenho uma qualificação pra ganhar mais, mas o mercado, ele te oferece um salário x, aquela função x. (Francisco)

Mas, sabe, eu tô sem direção, o que eu estudei [graduação e pós-graduação] não sei se tá valendo a pena - todo esse tempo e dinheiro gasto não tá tendo nenhum retorno. Ainda vem *telemarketing* me chamar com tudo que eu tenho, entendeu, tudo isso que eu tenho (...). Faço pedalada, faço minhas atividade física, descobri que tem entrega de bicicleta; às vezes pego *freelance* pra fazer entrega de bicicleta, sabe, faço minhas atividades físicas ganhando ainda, dá pra fazer um dinheirinho a mais e tô nisso. Enquanto não pinta uma coisa maior, tô fazendo meus *freelance*, não tô parado. (Sérgio)

Então, é... nesse da é... do metrô era mais nível técnico mesmo, apesar de ter algumas inter-relações bem fracas assim, entre aspas. Esse da... da D. [empresa de material didático] já era um pouquinho mais avançado, porque você tinha que ter a base de ensinar mesmo no caso, né. (...) Esse da... do... do I. [banco], já era um processo, já era mais avançado, já era mais nível Superior, só que era uma área meio que distante da minha formação, que era mais voltado pra área da TI mesmo. (Caio)

Enquanto a dificuldade de aceitação em vagas de emprego que requeriam tempo de experiência superior ao que os participantes apresentavam foi identificada na narrativa de dois participantes:

(...) porque querendo ou não, é... esse mercado de engenharia, pelo que eu pude perceber nas buscas que eu tenho praticado, ele é meio assim, digamos assim que o pessoal não gosta de dar muita oportunidade, porque antes eles falavam 'não, a empresa vai formar o profissional', mas hoje em dia eles requerem o profissional formado pra eles ainda é pouco, 'quero profissional formado, que já tenha não sei quanto tempo de experiência naquela determinada função' e ainda chega lá, sei lá, tirando vários projetos da cartola, coisas do tipo. (Caio)

(...) mas hoje, as empresas, elas não te dão a oportunidade de ter a experiência, porque por mais que eu tenha me especializado, eu não tenho a experiência necessária. Só que sem a experiência, você não tem oportunidade e aí você cai num círculo vicioso, porque se você não tem oportunidade, você não tem experiência; sem experiência, você não tem oportunidade. (Lia)

Outra demanda relaciona-se à consideração da OPC como espaço para *(e) exploração de opções profissionais* relacionadas a projetos e interesses anteriores, no caso de três participantes

Porque tava bem difícil [de encontrar um emprego], aí eu tenho o outro tempo pra fazer outras coisas, né, que aí eu também tô com outros projetos, assim, era outra coisa que eu também tava em dúvida, por isso que eu também tava lá no grupo (...) que era de fazer um mestrado. (Eduarda)

(...) acho que tipo, é um grande problema que eu tenho, que tipo, eu gosto de várias coisas, até por formação. Eu tenho uma formação que ela engloba... eu tenho um perfil mais é... de... como que fala, integrador, né, de sistemas, né, que a engenharia de automação você trabalha tanto com parte mecânica, elétrica, programação. Eu gosto bastante dessas áreas e tipo... é meio difícil você ter um foco. Se você for olhar pro mercado, cada vaga que você olha, você tem um foco diferente. (Caio)

(...) medo do tempo, porque o tempo tá passando e a gente tá ficando pra trás, porque a idade tá chegando, por mais que você se especialize, você tem um projeto – então, fiz minha pós-graduação pensando lá na frente. Entre aspas, o lá na frente chegou, que é o hoje e eu não consegui me recolocar. Daí eu tô querendo já ter um outro projeto pra ver se eu me recoloco. (Lia)

Uma demanda por ajuda em questões de *(f) insatisfação profissional* foi identificada na narrativa de dois participantes:

(...) então isso eu acho que é uma constante assim, em vários lugares que eu trabalhei seja como *freelancer* ou não, chegava um momento que tinha um pouco essa... sei lá, um impasse mesmo assim, coisa de... o que que eu faço mesmo agora? Pra onde eu vou? E por que é que aqui não tá funcionando? Por que que eu tô insatisfeito? (...) isso sempre aconteceu [o impasse] e foi isso que me fez procurar o serviço [de OPC] (...) queria entender melhor de onde tá vindo esse incômodo em relação ao trabalho. (Miguel)

E aí esse ponto aí pegou [solidão sentida nas atividades acadêmicas]. Então, eu não via muito as perspectivas [concursos para professor universitário] e sei lá, eu comecei a questionar se era isso que eu queria, já que eu tava ficando tão ham... eu não tava feliz, eu tava muito tempo sozinha. E aí eu vim, conversei com o [orientador]. (Mônica)

Por fim, foi identificada uma demanda de ajuda para a *(g) construção de uma nova identidade ocupacional* - termo aqui utilizado para nomear mudanças nos modos de vinculação com o mercado de trabalho (modos de trabalhar) sem uma mudança de profissão associada a uma nova formação. Duas transições distintas foram identificadas, sendo a primeira de empregado celetista para profissional autônomo ou empreendedor, presentes na história de três pessoas com nível universitário:

Então, nesse período do desemprego, eu pensava assim, em abrir um negócio de estruturas, né, sei lá, mas também eu não sabia. Não sabia e não tinha muita vontade, esse ânimo empreendedor é... de abrir o próprio negócio, né. (Bruno)

É, não, foi uma grande sorte assim de ter conseguido assim [o emprego CLT em que está hoje], porque eu já tinha meio desistido, [de procurar emprego] honestamente.... não vou mais, vou ter meu próprio negócio, vou ter menos grana. (Marília)

Não, ah... é assim, é que é difícil mesmo você migrar de uma... eu acho que isso é um ponto importante, eu acho né, não sei se é o foco da sua pesquisa, mas eu acho que é difícil você migrar de uma, de um, de um emprego que você, a empresa cuida de você, você tem o seu salário todo mês, né, cuida da sua documentação e quando você migra, pra você ser um empreendedor é gratificante, mas ao mesmo tempo é bem complicado porque você tem que né, é... cuidar de tudo, você tem que saber o que que é MEI [Microempreendedor Individual], o que que é, sabe...saber tudo! (Eduarda)

E a segunda, a transição para ocupações com maior nível de complexidade na mesma área de formação profissional de nível superior:

Eu não tava tentando [concursos para docência]. Por exemplo, eu é... mas... eu não tava tentando um pouco porque eu queria prolongar o meu *postdoc*, apesar de... de... é porque assim, é uma transição meio brusca, né [de pesquisadora para professora]. No *postdoc*, eu só fazia a minha pesquisa, a única responsabilidade era a minha pesquisa. (Mônica)

Cabe complementar, sobre a transição ocupacional evidenciada pela participante Eduarda como potencialmente facilitada pela OPC, que, embora ela faça uma nova formação como *personal organizer* para empreender no segmento de organização de escritórios residenciais (*home offices*), conclui que sua trajetória de trabalho como empregada celetista e como organizadora se apoiam, nos dois modos de trabalhar, no conhecimento sobre arquivologia, iniciado na faculdade de biblioteconomia e aperfeiçoado em sua prática profissional, ponderando sobre a decisão do segmento eleito por ela como “carro chefe” como organizadora:

E aí é isso, aí eu cheguei nisso [*personal organizer*] e aí, assim, eu não tava muito aceitando, na verdade, sabe, trabalhar com isso, né? Fiquei sofrendo um tempo tal com isso (...) então eu falei assim – ah, você estuda tanto, aí depois você fica ali é... fazendo dobra de calcinha, sutiã, e não sei o que né, essas coisas. Então eu tava muito assim... é... como que fala... resistente a isso sabe, mesmo eu gostando de fazer, eu me sentia envergonhada, sabe, não sei. (...) é que nem eu né, que eu tava falando pra você, né, dessa questão do *personal*, é, qual é o problema de você ter feito uma faculdade e você pode fazer qualquer outra coisa que você quiser! E daí?! (...) eu tenho o conhecimento já [arquivologia] e por que que eu vou deixar isso pra trás? Por que não utilizar agora, né? (Eduarda)

A demanda de ajuda para (*h*) *construção de uma identidade profissional* foi identificada na narrativa de um participante, Francisco, marcada por momentos de dificuldades de realizar escolhas e limitações de ordem material, familiar e emocional

para o ingresso e permanência no ensino superior, viabilizador, na perspectiva do participante, de seu projeto de “ser” um profissional com curso superior. Francisco passou também por OPC no fim do ensino médio.

Aí vem a questão do que eu gostaria de fazer e aquela visão do que eu gostaria de... de ser, porque eu acabei tendo é... três visões do que eu poderia me tornar quando eu estava no ensino médio, porque a visão que eu tive quando eu fiz aquele meu projeto quando eu estava no ensino médio pra participar do Jovem Cientista na área de Biologia, eu me vi como pesquisador, eu me vi como cientista, eu me vi me vestindo com aquele jaleco branco. Então, quando eu dei meus primeiros passos na área química, eu comecei a me realizar dessa forma. Quando eu terminei o técnico e fiz o projeto e (...) vi os laboratórios, vi os professores, vi os doutores, eu me enxerguei nesse universo e enxerguei que eu tava próximo. Quando eu estagiei no laboratório químico, que eu vesti o jaleco branco, eu me realizei daquela forma. Então me senti assim, na metade desse caminho, quando eu pensei ‘agora eu vou fazer [engenharia de] materiais, me graduar, me pós graduar em pesquisa’. Eu vi esse caminho próximo, porém um pouco distante em questão das circunstâncias, minha necessidade de estar pensando na família. (Francisco)

Por fim, um participante apresentou a demanda de *(i) construção de um projeto*, referente à necessidade - associada por ele à faixa etária como “crise dos 30” - de ter um projeto profissional alternativo para o futuro, “plano b”, em caso de insatisfação com a atividade profissional predominante na vida de trabalho:

(...) eu já tô com trinta e poucos anos, se eu não tô satisfeito com minha carreira até agora (...) vou ter que pensar logo, porque senão eu já vou chegar nos quarenta e já vai ser tarde demais pra começar uma carreira (...). Um pouco esse que acho que era o desespero que eu tinha quando eu fui procurar ajudar [OPC], porque eu não tenho esse plano B (...) tinha esse desespero pela questão da idade mesmo assim. (Miguel)

### 4.3.2 Sistematização do tema *Resultados*

Realizou-se também a partir das narrativas uma sistematização dos elementos apontados espontaneamente pelos participantes como contribuições da intervenção em OPC, identificando-se resultados em oito dimensões: a) construção de uma nova identidade ocupacional; b) informações profissionais; c) promoção de confiança e segurança; d) consciência de recursos psicossociais; (e) compreensão da insatisfação profissional; (f) reflexões sobre si mesmo (autorreflexão); (g) definição e organização de objetivos profissionais e (h) organização de planos de ação dentro de um projeto de vida de trabalho.



O primeiro resultado relaciona-se a contribuições da OPC para a *(a) construção de uma nova identidade ocupacional* favorecendo mudanças na forma de vinculação ao mundo do trabalho, incluindo a transição, mesmo que temporária, de celetista para empreendedor, no caso de duas participantes:

(...) e aí eu consegui estruturar toda a minha vida: tava lá com o lance de áudio-livro, com a I., que é a empresa lá com a minha amiga e parei de procurar emprego. (Marília)

(...) comecei dois negócios novos (...). (Marília)

E aí eu quis entrar nesse mercado [empreendedorismo] (...) Então foi super importante ter entrado lá no grupo, porque me trouxe muitas ideias, muitas reflexões sobre isso, né, e agora que eu tô conseguindo me engajar nisso, né... mas assim, tentando entender esse mercado, né, tentando entender como entrar nas mídias sociais e várias coisas, né? (Euarda)

E de celetista para profissional autônomo, no caso de uma participante:

(...) nesse tempo, comecei a fazer lá o grupo [OPC], né. E foi bem... foi um período bem transformador, assim... porque eu consegui romper com várias coisas assim, eu não conseguia ser essa pessoa *freela* [profissional autônomo] antes, daí eu comecei a conseguir, sabe, estruturei uma rotina (...). (Marília)

Incluindo ainda a transição para posições de maior complexidade na mesma área de atuação, como no caso de uma participante:

Só que eu acho que o que ele [orientador profissional] me fez ver, foi que como... aquilo que eu tava sentindo era exatamente uma... é... eu já tava mais, eu já tinha é... digamos assim, ficado grandinha, vai! (risos) Então, eu já tava numa fase, eu tava prolongando aí uma, um *postdoc*, sendo que na verdade eu queria já estar em outra fase, que era uma fase de passar esse conhecimento pra outras pessoas. (Mônica)

Também identificou-se o fortalecimento da identidade ocupacional de empregado, no caso de um participante que apontou como resultado o fato de sentir-se desobrigado a empreender:

(...) então, no aconselhamento aqui (...) acho que o que ficou mais claro é que não tem a necessidade de ser empreendedor, né, (...) que cada um tem o seu perfil. (Bruno)

Um segundo resultado apontado por duas participantes refere-se à contribuição da OPC no fornecimento e troca de *b) informações profissionais*:

Foi muito válido enquanto troca de informações assim e de como que as pessoas estão, como elas estão vendo esse momento, né, de desemprego. (...) Por mais que a gente desse ideias e as pessoas dessem ideias pra gente, é (...) eu captei o máximo que eu pude das outras pessoas (...) o que aquilo poderia me servir, né, desse contato. (Eduarda)

(...) uma coisa que ele [orientador profissional] me fez ver foi também que muitas pessoas se inscrevem, mas na prática, não são muitas que vão conseguir chegar nas fases mais avançadas. E também que isso aí é um treino, né. (Mônica)

Um terceiro resultado, *(c) promoção de confiança e segurança* com a escolha profissional, foi identificada na narrativa de três participantes:

(...) foi muito importante porque (...) me ajudou a estar um pouco mais seguro assim, de que não necessariamente eu tenho que ir pra esse caminho [empreender] e que tudo bem se eu for um bom funcionário. (...) Reafirmou assim. Afirmação, né. (Bruno)

E aí eu quis entrar nesse mercado [empreendedorismo], mas eu ainda estava assim insegura, tal, né. Então foi super importante ter entrado lá no grupo [OPC] (...) e agora que eu tô conseguindo me engajar nisso, né... (Eduarda)

Ele [orientador profissional] também conseguiu me mostrar que... porque, quando você vai prestar um concurso público na área, pra ser professor, todo mundo tem doutorado, no mínimo (...). E você acaba achando que vai ser difícil demais. (...) E às vezes é mesmo, mas o fato de você achar isso antes de você tentar é meio complicado. (...) Porque você... se você achar que é difícil demais, você nem tenta, né, você se desespera antes. Eu não tava tentando (...). (Mônica)

O quarto resultado, identificado na narrativa de três participantes, refere-se à contribuição da OPC para uma ampliação de *(d) consciência de recursos psicossociais* (financeiros, familiares, rede de apoio, tempo) influenciando a construção da vida profissional. O contexto de relacionamentos familiares e inexistência de uma rede de apoio foi apontado pelo participante Francisco como barreira na construção de sua vida de trabalho:

E foi aí [no último dia do grupo de OPC] que eu descobri que eu tinha uma estrutura familiar em frangalhos e isso me atrapalhava demais. E eu também não tinha uma estrutura social de relacionamento com amigos e profissionais bem construída pra que o *network* fosse eficiente. (Francisco)

Assim como a tomada de consciência sobre os aspectos financeiros necessários para a realização do seu objetivo profissional:

Hoje eu entendo que pra eu retomar tudo isso [concluir a graduação e trabalhar em uma atividade relacionada ao ensino superior], eu só preciso de uma estrutura financeira mínima e isso faça eu ter uma luta mais laborosa e que demore mais pra realizar o que eu desejo (...) que por mais que eu saiba que seja difícil, eu já sei o que eu quero, aonde eu quero, como, onde e o que devo fazer. (Francisco)

E, nas narrativas de Eduarda e Miguel, emergiu a consciência do elemento tempo na construção da vida de trabalho:

E as coisas vão acontecendo naturalmente, né, não é uma coisa assim que você... é, às vezes a gente quer a coisa pra ontem, né? Mas as coisas às vezes não acontecem assim, né, elas são naturais e também é o momento certo, que às vezes aquele momento que você quer não é o momento certo pra você começar. Talvez assim, esse projeto veio agora porque é o momento, né. Se fosse antes, eu não saberia lidar com isso, né... (Eduarda)

(...) antes parecia que tinha uma certa urgência assim nessa questão do trabalho, da carreira, de eu resolver isso logo, de entender logo pra que caminho que eu tinha que ir. (...) Agora parece que eu diminuí o passo assim. Eu ainda tenho dúvidas, eu ainda tenho questões, mas acho que agora eu tô mais... não tô mais tão desesperado assim. (Miguel)

Um quinto resultado apontado por dois participantes refere-se à contribuição da OPC para a *(e) compreensão da insatisfação profissional*, favorecendo a nomeação dos aspectos geradores de insatisfação e falta de realização profissional:

(...) teve um momento [da OPC] que ficou claro pra mim que a questão não era o trabalho assim, que esse incômodo que eu tava jogando no trabalho, mas por algum motivo que tava além disso. (...) Tô vendo que agora a coisa é mais profunda do que eu achava assim. Tem questões familiares e de infância (...) mas a orientação profissional foi essencial pra eu entender isso e entender que eu tava idealizando muito essa questão do trabalho. Achava que se eu resolvesse isso ia ser o fim dos meus problemas assim (...) esse incômodo ia passar. (Miguel)

Ele [o orientador profissional] me ajudou a ver assim, que uma das coisas que eu tava sentindo era exatamente pelo fato de eu ser bastante independente, eu tava meio que sentindo (...) não era que eu odiava tudo que eu tinha feito até ali, mas eu tava cansada de fazer as coisas tudo sozinha. (Mônica)

O sexto resultado identificado refere-se à contribuição da OPC como espaço para *(f) reflexões sobre si mesmo (autorreflexão)*, permitindo a ampliação de consciência sobre aspectos identitários que geraram dificuldades ou soluções na construção da vida de trabalho:

E fazer refletir também (...) essa estrutura social familiar que eu não tenho foi provocada por mim, por eu tentar fazer tudo sozinho e (...) ser independente de tudo e de todos? E isso faz eu ser uma pessoa sozinha em busca da autossuficiência? Ou o oposto? Uma carência, uma busca por um reconhecimento dos outros e uma percepção de que eu me preocupar

demais com o que os outros pensam e acham de mim me faria ter atitudes que ao invés de construir empatia e construir relacionamentos firmes desconstruísse? (Francisco)

Ele [o orientador profissional] me ajudou a ver assim, que uma das coisas que eu tava sentindo era exatamente pelo fato de eu ser bastante independente (...). (Mônica)

(...) acho que quando eu abri isso (...) deixei o orgulho de lado e falei ‘não, é isso’ (...) é aceitar isso, aí foi que eu acho que começou a fluir, começaram a aparecer algumas coisas. (...) Talvez assim, esse projeto veio agora porque é o momento, né. Se fosse antes, eu não saberia lidar com isso, né... (Eduarda)

(...) eu consegui romper com várias coisas (...) repensar os meus valores (...) separar o que que é meu e o que é da minha família. (Marília)

Um sétimo resultado apontado por uma participante, refere-se à contribuição da OPC para a *(g) definição e organização de objetivos profissionais*, colocando em perspectiva os desejos profissionais no contexto de vida geral:

Mas aí o que aconteceu foi que ele [orientador profissional] me ajudou a organizar um pouco as ideias, também a ver o que eu queria e teve uma coisa bem interessante, porque quando ele me perguntou o que eu queria, eu comecei a falar todas as coisas profissionais. Ele falou ‘não, não, o que você quer da sua vida?’. Ah tá! Aí eu falei as coisas que eu queria da minha vida. (Mônica)

Então que talvez, uma das coisas que estivesse me faltando, era exatamente eu chegar nesse outro ponto da carreira, que é conseguir um emprego pra eu mesma orientar os meus alunos e ir pra frente, né. (Mônica)

O oitavo resultado indicado foi a *(h) organização de planos de ação dentro de um projeto de vida de trabalho*, identificado como resultado por duas participantes:

(...) a gente começou a fazer um esquema de (...) o que eu faria pra conseguir essas coisas [desejadas], quais seriam os planos nos próximos dois anos (...) de quais seriam as oportunidades. (Mônica)

Na verdade, assim, o meu projeto hoje é uma certificação da ANBIMA (Associação Brasileira das entidades dos mercados financeiro e de capitais), que eu tô querendo fazer (...). É uma certificação pra investimentos. Então, com essa certificação eu posso trabalhar nessas (...) corretoras ou empresas ou bancos de investimento. (Lia)

#### 4.4 Proposta de indicadores para avaliação de resultados de intervenções em OPC com adultos

Realizou-se uma comparação dos temas sistematizados a partir das narrativas dos participantes, observando-se repetições e gerando-se uma lista final de 14 indicadores para avaliação de resultados de intervenções em OPC com adultos. Faz-se notar que o termo *indicadores* foi adotado de modo a diferenciar os achados deste estudo das chamadas *medidas de resultados*, que se referem a variáveis já incluídas e investigadas em estudos de avaliação. O Quadro 8 apresenta o resultado da comparação realizada.

Quadro 8 – Síntese dos indicadores identificados e suas fontes

Indicadores de resultados	Fonte
Construção de uma nova identidade ocupacional	Demandas e Resultados
Compreensão da insatisfação profissional	Demandas e Resultados
Organização de planos de ação dentro de um projeto de vida de trabalho	Demandas e Resultados
Inserção no mercado de trabalho	Demandas
Direcionamento na busca por um emprego	Demandas
Adequação de currículo e narrativa de vida de trabalho	Demandas
Ajustamento aos requisitos do mercado de trabalho formal	Demandas
Exploração de opções profissionais	Demandas
Construção de uma identidade profissional	Demandas
Informações profissionais	Resultados
Promoção de confiança e segurança	Resultados
Consciência de recursos psicossociais	Resultados

Indicadores de resultados	Fonte
Reflexões sobre si mesmo (autorreflexão)	Resultados
Definição e organização de objetivos profissionais	Resultados

Fonte: Elaboração da autora.

O passo seguinte à identificação dos 14 indicadores foi o estabelecimento de uma descrição geral para cada um deles, coconstruída a partir dos dados das narrativas sistematizados anteriormente.

1) *Construção de uma nova identidade ocupacional*

Descrição: Transições realizadas entre os modos de trabalhar com necessárias mudanças subjetivas em direção a uma nova forma identitária.

2) *Compreensão da insatisfação profissional*

Descrição: Nomeação e ampliação de entendimento sobre os aspectos singulares da insatisfação de cada pessoa com seu trabalho (aspectos identitários, atividades, relações, área de atuação, remuneração, dentre outros).

3) *Organização de planos de ação dentro de um projeto de vida de trabalho*

Descrição: Construção e organização de ações exequíveis (onde, como, quando) que viabilizem a realização do projeto de vida de trabalho.

4) *Inserção no mercado de trabalho*

Descrição: Saída da condição de desemprego ou subemprego.

5) *Direcionamento na busca por um emprego*

Descrição: Organização de estratégias e recursos para realizar a busca por emprego, quando há esgotamento dos recursos iniciais adotados pelas pessoas (o que buscar, onde buscar, como buscar).

6) *Adequação de currículo e narrativa de vida de trabalho*

Descrição: Organização das experiências de trabalho e construção de uma narrativa que comunique as habilidades e sentidos relacionados às experiências profissionais.

7) *Ajustamento aos requisitos do mercado de trabalho formal*

Descrição: Auxílio na compreensão dos requisitos de experiência e qualificação presentes no mercado de trabalho e construção de estratégias para adequar-se a estes requisitos.

8) *Exploração de opções profissionais*

Descrição: Espaço criado pela intervenção em OPC para que os participantes possam explorar interesses profissionais diversos, passados ou desejados para o futuro.

9) *Construção de uma identidade profissional*

Descrição: Construção de identidade profissional a partir de recursos de informação e recursos psicossociais (financeiros, subjetivos, familiares, tempo) para o processo.

10) *Informações profissionais*

Descrição: Troca ou obtenção de informações relevantes sobre o mundo do trabalho.

11) *Promoção de confiança e segurança*

Descrição: Mudança de estados subjetivos de insegurança e falta de confiança associados à escolha profissional e ao projeto de vida de trabalho.

12) *Consciência de recursos psicossociais*

Descrição: Ampliação de uma perspectiva estritamente pessoal para uma leitura e compreensão pragmáticas dos múltiplos fatores psicossociais envolvidos na construção da vida de trabalho, tais como aspectos financeiros, familiares e a rede de apoio, além da consideração da dimensão tempo delineando a vida de trabalho.

*13) Reflexões sobre si mesmo (autorreflexão)*

Descrição: Possibilidade facilitada pela intervenção em OPC para a reflexão sobre si mesmo em um enquadre de aspectos identitários (modos de compreender o mundo, habilidades, interesses, preferências, dificuldades, história de vida) e sua consideração na construção de soluções ou geração de dificuldades para a vida de trabalho.

*14) Definição e organização de objetivos profissionais*

Descrição: Auxílio da intervenção em OPC para construir objetivos profissionais a partir de desejos gerais de cada participante para a sua vida.



## **5. DISCUSSÃO**

A discussão foi realizada através de um contraste entre as medidas de resultados utilizadas na literatura sobre avaliação de resultados de intervenção em OPC com adultos e os achados da presente proposta de indicadores para avaliação. O caminho adotado foi uma busca de correspondências possíveis entre os indicadores aqui propostos, que devem ser lidos como sugestões para *o que* se avaliar, e as medidas de resultados identificadas na literatura, que devem ser lidas como meios (*como*) para evidenciação de resultados específicos já avaliados.

### **5.1 Correspondências entre os indicadores deste estudo e os achados da literatura**

Foram encontradas nove correspondências entre os 14 indicadores de resultados propostos neste estudo e os resultados medidos na literatura.

#### *- Primeira correspondência (C1): compreensão da insatisfação profissional*

Uma primeira correspondência é proposta entre o indicador de contribuições da OPC para a nomeação e ampliação da compreensão de aspectos singulares de insatisfação profissional. As evidências que forneceram as bases para a proposta deste indicador, sinalizam a coconstrução, viabilizada pela relação orientador – cliente, de novos sentidos para aspectos trazidos inicialmente como problemas pelos participantes.

Os estudos de Cardoso et al. (2014) e Di Fabio (2016) propõem ferramentas para avaliação de resultados apoiadas na identificação de momentos inovativos (Gonçalves et al., 2010 apud Cardoso et al., 2014). Dentre cinco tipos previstos em um sistema de classificação, consta o tipo chamado Reflexão – Tipo 1 (*Reflection – Type 1*) que inclui a compreensão de um problema reconsiderando suas causas e o tipo Protesto (*Protest*), que inclui uma mudança de posicionamento da pessoa acerca do problema apresentado. Tais medidas privilegiam como resultado a construção de novos sentidos realizada sobre eventos, dificuldades, escolhas ou percurso profissional trazidas como insatisfações pelos clientes.

- *Segunda correspondência (C2): organização de planos de ação dentro de um projeto de vida de trabalho*

As evidências neste estudo corresponderam a resultados presentes na literatura (Arruda & Melo-Silva, 2010; Ginevra et al., 2017; Perdrix et al., 2012; Pinto & Castanho, 2012) apontando para a OPC como potencial viabilizadora da *construção e organização de planos de ação*, entendidos como ações pragmáticas e, portanto, operatórias de um projeto de vida, funcionando como princípio norteador no presente e gerador de movimento no processo de construção da carreira (Ribeiro, 2016). A construção de um projeto de vida de trabalho é referida como a etapa de projeto desejante (Toledo, 2014), prevista no modelo de intervenção psicossocial em desenvolvimento no SOP-IPUSP, sendo positiva a identificação deste indicador de resultado para o grupo participante. Um projeto de vida de trabalho é tido como uma narrativa que fornece um enquadre para a compreensão de eventos passados na vida e para o planejamento de ações no futuro (Ribeiro, 2016). Um projeto de vida de trabalho funcionaria como bússola, servindo como estratégia de construção da vida em tempos de referências pouco estáveis.

- *Terceira correspondência (C3): inserção no mercado de trabalho*

A terceira correspondência identificada refere-se à avaliada *mudança na situação de emprego* empregada pela literatura, neste estudo evidenciada como *inserção no mercado de trabalho* e encontrada na literatura geralmente em conjunto com a avaliação de mudanças na situação de educação, em referência ao início de um novo curso ou qualificação a partir da intervenção em OPC (Lalande & Magnusson, 2007; Littman-Ovadia et al., 2014; Phillips et al., 1988; Roberts et al., 1997; Verbruggen et al., 2017). Trata-se de uma medida de resultado comumente privilegiada na avaliação de serviços subsidiados pelo governo, como nos Estados Unidos, Canadá e Irlanda. A ampla utilização da mudança na situação de emprego como medida de efetividade da OPC é criticada (Hearne, 2011), já que tende a deixar de lado outros resultados importantes e mais dificilmente quantificáveis. Neste sentido, Conger e Hiebert (2007) propuseram um cálculo de equivalência entre medidas que aumentam a possibilidade de

se conseguir um emprego, como, por exemplo, o engajamento em algum curso ou formação.

No caso deste estudo, este indicador de resultado refere-se à inserção no mercado de trabalho formal, seja através da saída de subempregos, seja através da saída da situação de desemprego. A busca é por maior estabilidade e segurança na geração de renda, além da possibilidade de realizar atividades coerentes com o nível de qualificação obtido pelas pessoas.

- *Quarta correspondência (C4): adequação de currículo e narrativa de vida de trabalho*

O indicador de resultado *adequação de currículo e narrativa de vida de trabalho* evidenciado neste estudo como a dificuldade de comunicar uma continuidade na trajetória de trabalho e ainda um suposto desajuste entre o que é esperado pelo mercado de trabalho e o que se apresenta na narrativa de história de vida têm correspondência com a medida de resultado “narrabilidade”, um dos objetivos das intervenções apoiadas no paradigma do *Life Design* (Savickas, 2005) e designativa da capacidade das pessoas para “construir e narrar uma história que retrate suas carreiras e vida com coerência e continuidade” (Duarte et al., 2010, p. 400). Foi uma medida de resultado avaliada juntamente a outras mudanças narrativas por Cardoso et al. (2014), Maree (2015), Rehfuss et al. (2011), e Rehfuss e Di Fabio (2012).

Este indicador foi evidenciado, neste estudo, nas narrativas que incluíam o desejo pela inserção no mercado de trabalho formal - com proteções sociolaborais e alguma estabilidade - impossibilitada, na leitura dos participantes, pela fragmentação e não linearidade de suas trajetórias profissionais, sendo a correção de rota, portanto, esperada como resultado da OPC e tomada como responsabilidade e sofrimento pessoal. Parece revelar, portanto, o já descrito mecanismo de responsabilização pessoal, característico de uma racionalidade neoliberal, levando os participantes a buscarem ajuda para corrigir uma suposta inadequação em relação ao que é requisitado pelo mercado de trabalho formal.

- *Quinta correspondência (C5): exploração de opções profissionais*

Outra correspondência identificada foi relativa à facilitação de processos decisórios e construção de projetos de vida de trabalho através da *exploração de opções profissionais* possibilitada pela intervenção em OPC. Presente em diversos enquadres teórico-metodológicos e considerada ora como objetivo, ora como etapa do processo, a reflexão sobre opções e interesses profissionais é parte integrante de intervenções em OPC. Adotada como medida de resultado na literatura (Donohue & Patton, 1998; Pinto & Castanho, 2012; Powers, 1978; Rehfuss et al., 2011), a possibilidade de se discutir, ampliando ou refinando as opções profissionais consideradas pelas pessoas também despontou como potencial indicador de resultados neste estudo.

- *Sexta correspondência (C6): informações profissionais*

A obtenção ou troca de informações profissionais foi evidenciada neste estudo e encontra correspondência na literatura pesquisada (Block, 1992; Donohue & Patton, 1998; França et al., 2013; Healy, 2001; Heppner et al., 2004). Faz-se notar que a evidência localizada neste estudo apontou tanto para o ambiente de trocas com outras pessoas, proporcionado pelo formato grupal de intervenção, desempenhando o papel informativo da intervenção, quanto à obtenção ou coconstrução de informações profissionais no formato diádico de intervenção. Não foi evidenciado, no entanto, o engajamento em comportamentos de busca de informações fora da intervenção, como apresentado na literatura como medida de resultado (Kirschner et al., 1994; Littman-Ovadia et al., 2014; Rehfuss et al., 2011). Embora esta continuidade na busca de informações tenha sido apresentada nas narrativas de alguns participantes, não houve a associação à intervenção em OPC. O aspecto informativo da OPC é um dos resultados considerados consolidados pela literatura sobre avaliação (Maguire, 2004; Oliver & Spokane, 1988).

- *Sétima correspondência (C7): promoção de confiança e segurança*

Encontrou-se correspondência entre o indicador deste estudo relacionado à *promoção de confiança e segurança* associadas às escolhas profissionais e projeto de

vida de trabalho com algumas medidas de resultados encontradas na literatura: com um grupo de estudos que privilegiou a mensuração em algum nível de *confirmação, certeza ou incerteza relativa à escolha profissional* (Healy, 2001; Heppner et al., 2004; Marin & Splete, 1991; Obi, 2015; Pinto & Castanho, 2012; Powers, 1978; Rehfuss et al., 2011), além de uma correspondência parcial com um grupo de estudos que privilegiou a mensuração de *confiança e autoeficácia* (Davidson et al., 2012; Donohue & Patton, 1998; Jacquin & Juhel, 2017; Osborn et al., 2016; Rehfuss et al., 2011; Rottinghaus et al., 2017). A correspondência com este segundo grupo é considerada parcial, porque as evidências deste estudo não se relacionam com todos os atributos geralmente mensurados na literatura através de inventários e escalas psicométricas voltados a responder ou medir o quão eficaz uma pessoa se considera na realização de tarefas relacionadas à escolha e construção da vida de trabalho (autoeficácia). Medidas de certeza e incerteza, associadas a estados subjetivos de confiança e segurança, como descritos nesta proposta, estão entre as medidas de resultados mais avaliadas na literatura sobre avaliação de OPC (Whiston et al., 1998).

- *Oitava correspondência (C8): consciência de recursos psicossociais*

A ampliação de uma *consciência de recursos psicossociais* foi evidenciada neste estudo e encontra correspondência como medida de resultado na literatura (Arruda & Melo-Silva, 2010; Davidson et al., 2012; Di Fabio, 2016; Maree, 2015; Obi, 2015; Rottinghaus et al., 2017). A consideração de variáveis do campo sociolaboral, como condições e recursos financeiros, familiares, rede de apoio social e o tempo necessário para ações de construção na vida de trabalho está prevista no modelo de atendimento de adultos do SOP-IPUSP, estando referida como parte do momento do projeto (Ribeiro, 2016), realizada através de uma investigação conjunta (Toledo, 2014).

A consideração de indicadores de resultados que levam em conta as condições contextuais distintas das pessoas em atendimento está em linha com a recomendação de que iniciativas de avaliação auxiliem na comunicação de evidências que possam ser incorporadas a políticas públicas (Maguire, 2004) e aplicadas a questões sociais (Herr, 2003), além de desafiar o mito da uniformidade de resultados da OPC, referente à tendência de considerar-se as pessoas como homoganeamente se beneficiando das intervenções (Verbruggen, 2017).

Ressalta-se que há na literatura a recomendação para que as intervenções em OPC e o desenvolvimento teórico do campo sejam ampliados a pessoas de diferentes classes sociais, raças e gêneros (Blustein, 2001). Entende-se como positiva a inclusão nesta proposta de um indicador para avaliação de resultados referentes à ampliação da consciência psicossocial dos participantes, considerando-se ter sido evidenciado a partir de narrativas que partiram de uma diversa composição do grupo de participantes deste estudo nas dimensões classe social (associada à informação de renda dos participantes) e gênero. Uma ressalva é feita em relação à dimensão de raça, visto que não compuseram o grupo de participantes pessoas negras, apenas brancas (n=7) e pardas em menor número (n=2).

- *Nona correspondência (C9): Reflexões sobre si mesmo (autorreflexão)*

As reflexões possibilitadas pela intervenção em OPC foram medidas de resultado consideradas na literatura, predominando em estudos com intervenções baseadas no paradigma do *Life Design* (Savickas, 2005), como nos trabalhos de Maree (2015, 2016) e Reid et al. (2016); e também apontado como resultado no trabalho de Pinto e Castanho (2012).

A correspondência apontada para este indicador de resultados partiu de uma aproximação com dois conceitos do *Life Design* (Savickas, 2005): a autorreflexão, referente à atenção a ações e pensamentos passados; e a reflexividade, apresentada como a capacidade de utilizar a história pregressa para construir um futuro melhor (Maree, 2015). As evidências encontradas neste estudo permitiram o estabelecimento desta correspondência ao apontarem para reflexões sobre modos de compreender e operar no mundo, habilidades, interesses, preferências, dificuldades e história de vida e para um aspecto mais resolutivo, que considerou as reflexões realizadas na OPC, em alguns casos, como ferramenta para a construção de soluções para as questões profissionais ou levou a mudanças em modos de compreender e operar na vida.

## 5.2 Indicadores da proposta sem correspondência na literatura

Passa-se à discussão sobre cinco indicadores de resultados da presente proposta para os quais não foi estabelecida correspondência com medidas de resultados presentes na literatura.

- *Sem correspondência 1 e 2 (SC1 e SC2): construção de uma nova identidade ocupacional e construção de uma identidade profissional*

Optou-se pela discussão conjunta destes indicadores por serem ambas sugestões de possíveis contribuições da intervenção em OPC ao processo de construção de novas formas identitárias de trabalho, entendidas como estratégia de geração de sentidos – temporários e suscetíveis a revisões (Demazière & Dubar, 2006) e que funcionariam como fonte de segurança ontológica frente à contemporânea pluralização de referências (Giddens, 2002) e modos de trabalhar (Fonseca, 2002).

Identificou-se na literatura estudos que apresentam a avaliação de resultados no campo identitário, tais como os estudos de Healy e Mourton (1985), Heppner et al. (1998, 2004), Kirschner et al. (1994) e Tinsley et al. (2002), que avaliaram mudanças relativas à identidade vocacional, definida como a presença de clareza e estabilidade de objetivos, interesses, personalidade e talentos (Holland, 1980 apud Heppner et al., 1998). Optou-se, no entanto, pelo não apontamento de correspondência entre os indicadores aqui propostos e as medidas de resultados adotadas nestes estudos, em virtude da premissa de desenvolvimento e estabilidade presente no conceito de identidade por eles adotada e sua diferença da premissa aqui adotada, de identidade como processo e não produto, construída e não desenvolvida como algo homogêneo e predefinido a ser alcançado.

Vale-se aqui da concepção de identidade de trabalho, que entende que “a construção da identidade é parte inerente à atividade de trabalho e não pode ser separada da mesma” (Ribeiro, 2014, p. 123). Embora se pudesse tratar estes indicadores como resultados relativos a identidades de trabalho, valendo-se do conceito proposto por Ribeiro (2014), optou-se pela distinção entre identidade ocupacional e profissional,



para dar visibilidade e marcar possíveis diferenças nas potenciais contribuições da intervenção em OPC para a:

- *construção de uma identidade ocupacional* - utilizada como nomenclatura para enfatizar a potencial ajuda frente a dificuldades advindas do processo de construção de novos *modos de fazer* atividades de trabalho já conhecidas pelos participantes. Foram neste trabalho associados a transições apresentadas na *forma* de inserção de suas atividades de trabalho, ou seja, transições entre modos de trabalhar. Como exemplo, no grupo de participantes, Eduarda, uma biblioteconomista que fazia atividades de arquivologia em uma empresa [forma identitária celetista] e buscava construir sua transição para realizar as mesmas atividades como organizadora de *home offices* [forma identitária empreendedora].
  
- *construção de uma identidade profissional* - utilizada como nomenclatura para enfatizar a potencial ajuda frente a dificuldades advindas do processo de construção de uma nova forma identitária *aprendendo a fazer uma nova atividade*. A proposta deste indicador está associada à narrativa de um participante com nível de escolaridade técnico que enfrentava dificuldades para tornar-se um profissional com ensino superior. Embora tenha havido coincidência do caso apresentado com o significado socioeconômico atribuído ao termo profissão - “atividade especializada, em geral aprendida por uma formação universitária” (Friedson, 1986 apud Ribeiro, 2014, p. 120) - a proposta deste indicador tem como objetivo abarcar qualquer processo de construção de novas atividades de trabalho através da aquisição de conhecimentos que implicam em novas construções identitárias, sem restrição do nível de formação.

Considera-se ainda que as medidas de mudanças narrativas adotadas por alguns estudos (Cardoso et al., 2014; Di Fabio, 2016; Maree, 2015; Pouyaud et al., 2016; Rehfuss et al., 2011; Rehfuss & Di Fabio, 2012) conduzidos pelo enquadre do *Life Design* (Savickas, 2005) possam servir de inspiração para a definição de medidas de

resultados para estes dois indicadores, dada a correspondência na ênfase dada à função ontológica e singularizante da narrativa.

- *Sem correspondência 3 e 4 (SC3 e SC42): direcionamento na busca por um emprego e ajustamento aos requisitos do mercado de trabalho formal*

Entende-se a emergência dos indicadores *direcionamento na busca por um emprego e ajustamento aos requisitos do mercado de trabalho formal* como intrincados à situação de desemprego vivida pela maioria dos participantes no momento em que buscaram a OPC e sinalizadores de uma desejada adaptação entre um perfil profissional específico e os perfis das ocupações disponíveis no mercado de trabalho. Foram entendidos como esgotamento dos recursos das pessoas para negociar com as demandas do mercado de trabalho formal e dos recursos para buscar por novos modos de procurar emprego, podendo ser vistas como esgotamento da estratégia de “saída tradicional do desemprego” (Ribeiro, 2009, p. 339).

A expectativa de auxílio no direcionamento para a busca por um emprego foi evidenciada neste estudo em um caráter instrumental de *aprender como* executar a exploração do mercado de trabalho formal, sendo este um objetivo mais associado a intervenções pedagógicas em OPC, que podem contemplar explicações sobre procedimentos e modalidades de recrutamento (Guichard, 2012), requerendo do orientador um papel de educador e assessor através de atividades de ensino (*teaching*), que visam a aprendizagem de uma competência específica (Ribeiro, 2011b).

Nos estudos consultados na literatura referentes a intervenções realizadas em formato de *workshops* (Bhatnagar, 2018; Pinto & Castanho, 2012; Rehfuss & Di Fabio, 2012), entendidos como potencialmente representativas de intervenções com maior caráter pedagógico e que privilegiam a atuação do orientador com enfoque de ensino, o papel do orientador não se restringiu ao enfoque educativo. Um programa de educação para a carreira (Roberts et al., 1997) e uma intervenção voltada ao atendimento de pessoas desempregadas (Donohue & Patton, 1998) consultados neste trabalho, embora tenham adotado nas intervenções ações específicas de treinamento para a busca de emprego (*job training e job search training*) não mensuraram como resultado a ajuda provida neste aspecto. Roberts et al. (1997) adotaram a taxa de recolocação no mercado de trabalho como medida de resultado, enquanto Donohue e Patton (1998) mensuraram

em que medida as informações providas pela intervenção possibilitaram a continuidade de busca por um emprego e o favorecimento de consciência sobre oportunidades de emprego após a intervenção.

Já a busca pela construção de ações de ajuste visando a inserção no mercado de trabalho relacionou-se neste estudo à percepção de um descompasso entre tempo de experiência e nível de qualificação oferecidos pelas pessoas ao participarem de processos seletivos, acompanhadas de insatisfação com a remuneração oferecida, via de regra, menor do que a esperada pelos participantes. Um direcionamento possível operado por alguns participantes foi o investimento em educação e novas qualificações, visando “cobrir as lacunas” apontadas em processos seletivos, havendo frustração quando a estratégia foi mal sucedida. Diante do esgotamento destas estratégias e recursos, surge a demanda por OPC, enquanto a via de subempregos foi comumente adotada para gerar renda.

Não foram identificadas na literatura consultada medidas de resultados relativas a este ajustamento, mesmo considerando-se as intervenções baseadas no enfoque traçofator (Donohue & Patton, 1998; Healy, 2001; Healy & Mourton, 1985; Tinsley et al., 2002). Nestas intervenções, os objetivos foram avaliar contribuições mais relacionadas ao diagnóstico de interesses e habilidades voltados a processos decisórios do que ao desenvolvimento ou construção de ações para ajustamento e recolocação no mercado de trabalho.

Entende-se que alguma contribuição neste sentido de ajustamento possa ser investigada através da construção de planos de ação dentro de um projeto de vida de trabalho (segunda correspondência) e da exploração de opções profissionais (quinta correspondência). Entende-se ainda que a não identificação de correspondência para este indicador está relacionada ao reconhecimento de insuficiência das operações de ajuste e adaptação para responder às demandas atuais do mundo sociolaboral (Ribeiro, 2011a), não tendo sido objetivos das intervenções avaliadas na literatura consultada para este trabalho. Considera-se ainda que o paradigma do *Life Design* nomeia este processo de adaptabilidade de carreira (Duarte et al., 2010), termo atribuído à reunião de recursos e capacidades para responder às demandas contingenciais do mundo do trabalho. Um grupo de três estudos (Ginevra et al., 2017; Verbruggen, 2008; Maree, 2015) adotou a adaptabilidade como medida de resultado, apoiando-se nas quatro habilidades em que o conceito se desdobra: preocupação (*concern*), controle (*control*),

curiosidade (*curiosity*) e confiança (*confidence*). Decidiu-se pela não correspondência pelo fato de estas habilidades não coincidirem com os elementos evidenciados para a construção dos indicadores aqui discutidos.

A articulação de projetos de OPC a medidas necessárias de assistência e qualificação a pessoas desempregadas é sugerida por Ribeiro (2009), podendo a identificação deste indicador de resultado e sua mensuração futura contribuir para a demonstração de contribuições da OPC na questão do desemprego. Na literatura consultada para este trabalho, destaca-se o trabalho de Roberts et al. (1997) que avaliaram um programa de educação para a carreira para um grupo de pessoas em liberdade condicional com resultados positivos na taxa de recolocação dos participantes no mercado de trabalho. Outros trabalhos que adotaram como medida de resultado a mudança na situação de emprego foram Lalande e Magnusson (2007), Littman-Ovadia et al. (2014) e Verbruggen et al. (2017).

- *Sem correspondência 5 (SC5): definição e organização de objetivos profissionais*

Enquanto a literatura tratou dos objetivos profissionais avaliando como resultado o atingimento ou progresso relativo a objetivos já definidos (Heppner et al., 1998; Kirschner et al., 1994; Littman-Ovadia et al., 2014; Perdrix et al., 2012; Phillips et al., 1988; Rehfuss et al., 2011), o indicador de resultado evidenciado na presente proposta refere-se a um passo anterior, a *definição* de objetivos profissionais e sua *organização em relação ao contexto de vida geral*. A construção de objetivos profissionais levando-se em conta um enquadre mais abrangente de outras dimensões da vida, podem ser indicativos da possível contribuição da OPC na organização de um projeto de vida, que, via narrativa, fornece um enquadre tanto para a compreensão de eventos passados quanto para os já discutidos planos de ação futuros, constitutivos do projeto (Ribeiro, 2014). A definição de objetivos profissionais em um enquadre de projeto faz parte do modelo de intervenção psicossocial em OPC com adultos em desenvolvimento no SOP-IPUSP.

Atribui-se a não correspondência entre estes cinco indicadores de resultados e as medidas de resultados da literatura a *divergências conceituais e epistemológicas* (construção de uma nova identidade ocupacional e construção de uma identidade

profissional) e à *ausência dos resultados potencialmente expressos pelos indicadores propostos como objetivos das intervenções avaliadas na literatura* (direcionamento na busca por um emprego, ajustamento aos requisitos do mercado de trabalho formal e definição e organização de objetivos profissionais).

O Quadro 9 sistematiza o constraste realizado entre a proposta de indicadores deste trabalho e a literatura, com suas respectivas descrições.

Quadro 9 - Correspondência entre a atual proposta de indicadores e medidas de resultados na literatura, conforme sistematizado no Quadro 5

	Presente estudo	Literatura
C1	2) Compreensão da insatisfação pessoal: Nomeação e ampliação de entendimento sobre os aspectos singulares da insatisfação de cada pessoa com seu trabalho (aspectos identitários, atividades, relações, área de atuação, remuneração, dentre outros).	6.1 Mudanças narrativas: Mudanças temáticas na narrativa de vida e favorecimento da capacidade de expressar necessidades e sentimentos íntimos (narrabilidade).
C2	3) Organização de planos de ação dentro de um projeto de vida de trabalho: Construção e organização de ações exequíveis (onde, como, quando) que viabilizem a realização do projeto de vida de trabalho.	13.1 Desenvolvimento de habilidades para organizar e executar planos de ação dentro de um projeto de vida profissional: Compreende o estabelecimento de objetivos realísticos para o futuro, a organização de um projeto de vida e/ou a implementação das ações estabelecidas.
C3	4) Inserção no mercado de trabalho: Saída da condição de desemprego ou subemprego.	12.1 Mudanças na situação de emprego ou educação: Contribuição da intervenção para a mudanças na situação de emprego ou educação e satisfação com a situação.
C4	6) Adequação de currículo e narrativa de vida de trabalho: Organização das experiências de trabalho e construção de uma narrativa que comunique as habilidades e sentidos relacionados às experiências profissionais.	6.1 Mudanças narrativas: Mudanças temáticas na narrativa de vida e favorecimento da capacidade de expressar necessidades e sentimentos íntimos (narrabilidade).
C5	8) Exploração de opções profissionais: Espaço criado pela intervenção em OPC para que os participantes possam explorar interesses profissionais diversos, passados ou desejados para o futuro.	1.3 Ampliação ou especificação das opções profissionais: Reflexão e construção de novas opções profissionais ou de um refinamento das opções com maior especificidade, clareza e direção.
C6	10) Informações profissionais: Troca ou obtenção de informações relevantes sobre o mundo do trabalho.	4.1 Aquisição de novas informações e conhecimentos: Informações ocupacionais e conhecimentos providos na intervenção

	Presente estudo	Literatura
C7	11) Promoção de confiança e segurança: Mudança de estados subjetivos de insegurança e falta de confiança associados à escolha profissional e ao projeto de vida de trabalho.	1.4 Confirmação e certeza relacionados a escolhas e futuro: Confirmação de conhecimentos sobre si e decisões profissionais anteriores; certeza ou incerteza relativa a ideias, escolhas profissionais e futuro.  2.1 Autoconfiança e autoeficácia: Confiança na capacidade de decidir, identificar competências, habilidades e objetivos com clareza, realizar atividades de exploração profissional, falar sobre os planos profissionais e executá-los. Também contempla resultados relativos à ausência destas capacidades, como falta de direção, inibição para o trabalho e pensamentos negativos sobre decisões e atingimento de objetivos profissionais.
C8	12) Consciência de recursos psicossociais: Ampliação de uma perspectiva estritamente pessoal para uma leitura e compreensão pragmáticas dos múltiplos fatores psicossociais envolvidos na construção da vida de trabalho, tais como aspectos financeiros, familiares e a rede de apoio, além da consideração da dimensão tempo delineando a vida de trabalho.	5.1 Barreiras, influências e apoio psicossocial: Identificação, insegurança com relação a ou superação de obstáculos ou dificuldades emocionais, de informação e financeiras relacionadas aos objetivos profissionais e identificação das fontes e recursos de meios disponíveis de suporte emocional (família, amigos) e instrumental (dinheiro, educação) para o atingimento dos objetivos profissionais.
C9	13) Reflexões sobre si mesmo (autorreflexão): Possibilidade facilitada pela intervenção em OPC para a reflexão sobre si mesmo em um enquadre de aspectos identitários (modos de compreender o mundo, habilidades, interesses, preferências, dificuldades, história de vida) e sua consideração na construção de soluções ou geração de dificuldades para a construção da vida de trabalho.	6.2 Reflexões possibilitadas pela intervenção: Reflexões sobre si, sobre eventos reais (experiências objetivas) e sobre a construção de sentido pessoal sobre os eventos, dificuldades, escolhas e percurso profissional.  10.2 Reflexividade: Uso da reflexão para planejar e operar ativamente mudanças significativas na vida de trabalho.
SC1	1) Construção de uma nova identidade ocupacional: Transições realizadas entre os modos de trabalhar com necessárias mudanças subjetivas em direção a uma nova forma identitária.	Sem correspondência
SC2	9) Construção de uma identidade profissional: Construção de identidade profissional a partir de recursos de informação e recursos psicossociais (financeiros, subjetivos, familiares, tempo) para o processo.	Sem correspondência

	Presente estudo	Literatura
SC3	5) Direcionamento na busca por um emprego: Organização de estratégias e recursos para realizar a busca por emprego, quando há esgotamento dos recursos iniciais adotados pelas pessoas (o que buscar, onde buscar, como buscar).	Sem correspondência
SC4	7) Ajustamento aos requisitos do mercado de trabalho formal: Auxílio na compreensão dos requisitos de experiência e qualificação presentes no mercado de trabalho e construção de estratégias para adequar-se a estes requisitos.	Sem correspondência
SC5	14) Definição e organização de objetivos profissionais: Auxílio da intervenção em OPC para construir objetivos profissionais a partir de desejos gerais de cada participante para a sua vida.	Sem correspondência

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

Legenda: C = Correspondência | SC = Sem correspondência

**6.****LIMITAÇÕES E IMPLICAÇÕES PRÁTICAS**



São limitações relacionadas a escolhas metodológicas a fonte privilegiada para a construção dos indicadores e a análise temática realizada. Esta proposta de indicadores considerou exclusivamente a perspectiva de ex-clientes, não contemplando outras perspectivas também importantes e recomendadas na literatura sobre avaliação, como a dos orientadores profissionais responsáveis pelo atendimento e outras pessoas ligadas ao serviço de orientação profissional e à rede pessoal e profissional das pessoas atendidas. A nomeação dos indicadores propostos, parte da análise temática, não passou pela validação de outras pessoas através, por exemplo, de um comitê de juízes.

Outra limitação é apontada em referência ao aspecto racial e à predominância da situação de desemprego como impulsionadora da busca por OPC no grupo de participantes. A ausência de pessoas negras no grupo de participantes – sete pessoas brancas e duas pardas – juntamente com a consideração de que o fenômeno do desemprego não se apresenta de forma homogênea e é agravado para mulheres e negros (Proni & Gomes, 2015) leva ao convite para que investigações de resultados de intervenções com adultos sejam realizadas com este grupo de pessoas.

Destaca-se como implicação prática da proposta de indicadores de resultados para intervenções em OPC com adultos o primeiro passo em direção à mensuração e comunicação dos resultados das intervenções.

## 7. CONCLUSÕES

Inspirado pelo desafio de responder à demanda-chave em OPC de como ajudar as pessoas a construir suas carreiras, este estudo teve como objetivo a proposição de indicadores de resultados para a avaliação de intervenções em OPC com adultos, adotando como estratégia de operacionalização o exame da literatura sobre o tema e a construção de uma proposta a partir de narrativas de um diverso espectro de histórias de vida de trabalho.

Tratando-se de um estudo *sobre* avaliação e não *de* avaliação, contribuições da OPC para adultos foram apontadas no formato de indicadores de resultados gerais e não generalizáveis, enquanto que um desdobramento futuro em direção à avaliação de intervenções a partir dos indicadores propostos pode indicar os limites das intervenções, não contemplados na execução deste trabalho.

O exame da literatura apontou para contribuições de intervenções em OPC com adultos nas dimensões: facilitação de processos decisórios; promoção do desenvolvimento da identidade vocacional e da maturidade de comportamentos relacionados à vida profissional; promoção de autorreflexão; informação; viabilização de uma leitura psicossocial do contexto de construção de vida de trabalho; operação de mudanças narrativas e construção de novos sentidos; promoção do bem-estar geral e mudanças em sintomas de depressão, ansiedade e estresse; oferta de um processo satisfatório; favorecimento de emoções positivas; direcionamento da atenção e recursos para a construção do futuro; realização dos objetivos profissionais; ingresso em um novo emprego ou formação; organização de um projeto profissional; promoção de autonomia; e favorecimento da capacidade de adaptação.

Já a análise temática das narrativas de história de vida de trabalho do grupo de participantes permitiu a proposição de 14 dimensões de possíveis contribuições – indicadores de resultados. O contraste entre o grupo de indicadores propostos e o grupo das contribuições avaliadas na literatura mostrou correspondências nas dimensões de compreensão da insatisfação profissional; organização de planos de ação dentro de um projeto de vida de trabalho; inserção no mercado de trabalho; adequação de currículo e narrativa de vida de trabalho; exploração de opções profissionais; informações profissionais; promoção de confiança e segurança; leitura de aspectos psicossociais envolvidos na construção da vida de trabalho e o favorecimento de autorreflexão. Por sua vez, para cinco indicadores propostos neste estudo não se encontraram correspondências na literatura. Foram indicadores relativos ao auxílio da OPC para a

construção de uma nova identidade ocupacional; construção de uma identidade profissional; direcionamento na busca por emprego; ajustamento aos requisitos do mercado de trabalho formal; e definição e organização de objetivos profissionais.

O grupo de indicadores de resultados propostos indicam um movimento positivo de ampliação das possíveis contribuições da OPC para adultos. Positivo por serem coerentes com os atuais desafios de construção de um projeto de vida de trabalho imbricados em um contexto de menor continuidade de referências sociais, fragilização dos vínculos estáveis de emprego e pluralidade de modos de trabalhar, que pede soluções distintas daquelas que marcaram fases anteriores de desenvolvimento do campo.

Não se trata, no entanto, de um movimento de substituição e obsolescência das contribuições anteriores da OPC, mas da coexistência de indicadores de resultados relacionados à facilitação de tarefas de exploração de interesses, opções e escolhas (o que fazer) suficientes para contextos de estabilidade; e de indicadores de facilitação de construção e reorganização identitárias mais frequentes (o que ser), assim como de estratégias de vinculação ao mundo do trabalho (como fazer ser) - necessárias para contextos menos previsíveis.

Outro aspecto de interesse deste trabalho foi a reflexão sobre o posicionamento do campo da OPC no cenário apontado de proliferação de serviços de assistência à carreira apoiados na responsabilização integral das pessoas pela realização de um projeto profissional significativo. Uma proposta de indicadores gerais para a avaliação de resultados não deve ser confundida com a existência de respostas gerais para as demandas apresentadas pelas pessoas, que embora guardem semelhanças, têm espaço para a expressão de singularidades. A atenção à realidade psicossocial das pessoas e a noção de construção de um projeto expresso em narrativa e apoiado em planos de ação são evidenciadas em alguns indicadores apontando para uma característica não normativa das intervenções em OPC tomadas como referência neste estudo, já que ao articularem as dimensões subjetiva e objetiva, democratizam a possibilidade de construção de projetos de vida de trabalho exequíveis, à medida em que são levados em consideração os recursos necessários para sua implementação.

A proposta de indicadores de resultados aqui apresentada funciona como um quadro-geral de potenciais contribuições para o público adulto, que, selecionadas de acordo com os objetivos pretendidos pelas intervenções e desenvolvido em medidas que

permitam constatar estas contribuições (eficácia) para o público atendido (efetividade), assumem um papel relevante nos aspectos-chave de construção de excelência no campo da OPC e de comunicação de resultados de intervenções, tanto para orientadores profissionais, quanto para a comunidade que pode deles se beneficiar.

Em suma, como já apontado anteriormente, não pretendemos com esta pesquisa postular quais seriam os principais indicadores para a avaliação dos resultados de um processo de OPC, mas, antes, sistematizar o que já foi produzido na literatura e ampliar com as narrativas de um conjunto de adultos que vivem o mundo atual flexibilizado e instável. Um desdobramento central deste trabalho será transformar estes potenciais fatores de avaliação de processo de OPC em indicadores que possam ser aferidos quanti ou qualitativamente por meio de instrumentos a ser construídos e validados, ampliando a qualidade das intervenções em OPC na realidade brasileira.

## REFERÊNCIAS

Abbad, G. D. S., & Carlotto, M. S. (2016). Analyzing challenges associated with the adoption of longitudinal studies in Work and Organizational Psychology. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 16(4), 340-348. doi: 10.17652/rpot/2016.4.12585

Abramo, L. (2015). *Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social*. Genebra, Suíça: Organização Internacional do Trabalho - OIT. Retrieved from [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_467352.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf)

Ambiel, R. A. M., Barros, L. O., Pereira, E. C., Tofoli, L., & Bacan, A. (2017). Avaliação de processos de orientação profissional e de carreira: problemas e possibilidades. *Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment*, 16(2), 128-136. doi: 10.15689/AP.2017.1602.02

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. doi: 10.1590/S1413-82712010000200010

Associação Brasileira de Orientação Profissional. (2019). *Serviços de OP*. Retrieved from <http://abopbrasil.org.br/servicos-de-op/>

Associação Brasileira de Orientação Profissional. (2019). *Associados*. Retrieved from <http://abopbrasil.org.br/todos-associados/>

Baptista, M. N., & Morais, P. R. (2007). Delineamento Experimental. In Baptista, M. K., & Campos, D. C., (orgs), *Metodologias de pesquisa em ciências: análises quantitativa e qualitativa* (pp. 122-138). Rio de Janeiro, RJ: LTC.

Bardagi, M. P., & Albanês, P. (2015). Avaliação de intervenções vocacionais no Brasil: uma revisão da literatura. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(2), 123-135. Retrieved from [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902015000200004&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902015000200004&lng=pt&tlng=pt)

Baudouin, R., Bezanson, L., Borgen, B., Goyer, L., Hiebert, B., Lalande, V., Magnusson, K., Michaud, G., Renald, C., & Turcotte, M. (2007). Demonstrating value: A draft framework for evaluating the effectiveness of career development interventions. *Canadian Journal of Counselling*, 41(3), 146-157. Retrieved from <https://cjc-rcc.ucalgary.ca/article/view/58816>.

Bernes, K., Bardick, A., & Orr, D. (2007). Career guidance and counselling efficacy studies: An international research agenda. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 7(2), 81-96. doi: 10.1007/s10775-007-9114-8

Bhatnagar, M. (2018). Career guidance in India based on O\*NET and cultural variables. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 18(1), 81-99. doi: 10.1007/s10775-017-9349-y

- Bloch, D. P. (1992). The application of group interviews to the planning and evaluation of career development programs. *Career Development Quarterly*, 40(4), 340-350. doi: 10.1002/j.2161-0045.1992.tb00341.x
- Blustein, D. L. (2001). Extending the reach of vocational psychology: toward an inclusive and integrative psychology of working. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 171-182. doi: 10.1006/jvbe.2001.1823
- Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 1-17. doi: 10.1016/j.jvb.2010.10.004
- Blustein, D., Masdonati, J., & Rossier, J. (2017). *Psychology and the International Labor Organization: The role of psychology in the decent work agenda*. Retrieved from [http://www.ilo.org/global/research/publications/WCMS\\_561013/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/research/publications/WCMS_561013/lang-en/index.htm)
- Blustein, D. L., Kenna, A. C., Murphy, K. A., DeVoy, J. E., & DeWine, D. B. (2005). Qualitative research in career development: Exploring the center and margins of discourse about careers and working. *Journal of Career Assessment*, 13(4), 351-370. doi: 10.1177/1069072705278047
- Bohoslavsky, R. (1998). *Orientação vocacional: a estratégia clínica*. São Paulo, SP: Martins Fontes.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3 (2), 77-101. Retrieved from <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1191/1478088706qp063oa>.
- Calais, S. L. (2007). Delineamento de levantamento ou survey. In Baptista, M. K., & Campos, D. C. (Orgs.), *Metodologias de pesquisa em ciências: análises quantitativa e qualitativa* (pp. 81-89). Rio de Janeiro, RJ: LTC.
- Capitão, C. G., & Villemor-Amaral, A. E. (2007). A pesquisa com estudo de caso. In Baptista, M. K., & Campos, D. C. (Orgs.), *Metodologias de pesquisa em ciências: análises quantitativa e qualitativa* (pp. 238-253). Rio de Janeiro, RJ: LTC.
- Cardoso, L. A. (2011). A categoria trabalho no capitalismo contemporâneo. *Tempo Social*, 23(2), 265-295. doi: 10.1590/s0103-20702011000200011
- Cardoso, P., Silva, J. R., Gonçalves, M. M., & Duarte, M. E. (2014). Narrative innovation in life design counseling: The case of Ryan. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 276-286. doi: 10.1016/j.jvb.2014.08.001
- Conger, S., Hiebert, B., & Hong-Farrell, E. (1994). *Career and employment counselling in Canada* (CLFDB Report). Ottawa, Ontario: Canadian Labour Force Development Board. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED375336.pdf>
- Conger, S., & Hiebert, B. (2007). Employment and educational equivalence outcomes as measures of employment and career counselling. *Canadian Journal of*



*Counselling and Psychotherapy*, 41(3). Retrieved from <https://cjc-rcc.ucalgary.ca/article/view/58819>

Dardot, P., & Laval, C. (2016). *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo, SP: Boitempo.

Davidson, M. M., Nitzel, C., Duke, A., Baker, C. M., & Bovaird, J. A. (2012). Advancing career counseling and employment support for survivors: An intervention evaluation. *Journal of Counseling Psychology*, 59(2), 321-328. doi: 10.1037/a0027965

Delory-Momberger, C. (2006). Formação e socialização: os ateliês biográficos de projeto. *Educação e Pesquisa*, 32(2), 359-371. doi: 10.1590/S1517-97022006000200011

Demazière, D., & Dubar, C. (2006). Trajetórias profissionais e formas identitárias: uma teorização. In N. A. Guimarães & H. Hirata (Orgs.), *Desemprego: trajetórias, identidades, mobilizações* (pp. 165-188). São Paulo, SP: SENAC.

Di Fabio, A. (2016). Life design and career counseling innovative outcomes. *Career Development Quarterly*, 64(1), 35-48. doi: 10.1002/cdq.12039

Dimmitt, C. (2009). Why evaluation matters: Determining effective school counseling practices. *Professional School Counseling*, 12(6), 395-399. doi: 10.1177/2156759X0901200605

Donohue, R., & Patton, W. (1998). The effectiveness of a career guidance program with long-term unemployed individuals. *Journal of Employment Counseling*, 35(4), 179-194. doi: 10.1002/j.2161-1920.1998.tb01000.x

Doron, R., & Parot, F. (Eds.). (2001). *Dicionário de psicologia*. São Paulo, SP: Ática.

Duarte, M. E., Lassance, M. C., Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P.,...& van Vianen, A. E. (2010). A construção da vida: um novo paradigma para entender a carreira no século XXI. *Revista Interamericana de Psicologia*, 44(2), 392-406. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/284/28420641020.pdf>

Dubar, C. (2005). *A socialização: construção das identidades sociais e profissionais*. São Paulo, SP: Martins Fontes.

Flynn, R. J. (1994). Evaluating the effectiveness of career counselling: Recent evidence and recommended strategies. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 28(4), 270-280. Retrieved from <https://cjc-rcc.ucalgary.ca/article/view/58507>.

Fonseca, T. M. G. (2002). Modos de trabalhar, modos de subjetivar em tempos de reestruturação produtiva. In T. M. G. Fonseca (Org.), *Modos de trabalhar, modos de subjetivar em tempos de reestruturação produtiva* (pp. 13- 27). Porto Alegre, RS: UFRGS.

Fonçatti, G. D. O. S. (2016). *Contribuições acerca da orientação profissional e de carreira com adultos o caso de pessoas com trajetórias de trabalho precário*. (Dissertação de Mestrado). Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

Fraga, L. B. (2003). *Avaliação da intervenção em orientação profissional numa clínica-escola sob a perspectiva do ex-estagiário* (Monografia de conclusão de curso). Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, SP.

França, C. L., Murta, S. G., Negreiros, J. L., Pedralho, M., & Carvalhedo, R. (2013). Intervenção breve na preparação para aposentadoria. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14(1), 99-110. Retrieved from [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902013000100010&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902013000100010&lng=pt&nrm=iso)

French, F., Hiebert, B., & Bezanson, L. (1994). Introduction: An emerging evaluation model for changing times. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 28(4), 261-269. Retrieved from <https://cjc-rcc.ucalgary.ca/article/view/58506>.

Gatti, B. A. (2005). Introduzindo o grupo focal. In B. A. Gatti, *Grupo focal na pesquisa em ciências sociais e humanas* (pp. 7-15). Brasília, DF: Líber Livro Editora.

Giddens, A. (2002). *Modernidade e identidade*. Rio de Janeiro, RJ: Jorge Zahar.

Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social* (6ª ed.). São Paulo, SP: Atlas.

Ginevra, M. C., Di Maggio, I., Nota, L., & Soresi, S. (2017). Stimulating resources to cope with challenging times and new realities: Effectiveness of a career intervention. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 17(1), 77-96. doi: 10.1007/s10775-016-9331-0

Gonçalves, M. M., Ribeiro, A. P., Mendes, I., Matos, M., & Santos, A. (2011). Tracking novelties in psychotherapy process research: The innovative moments coding system. *Psychotherapy Research*, 21(5), 497-509. doi: 10.1080/10503307.2011.560207

Gonçalves, M. M., Ribeiro, A. P., Stiles, W. B., Conde, T., Matos, M., Martins, C., & Santos, A. (2011a). The role of mutual in-feeding in maintaining problematic self-narratives: Exploring one path to therapeutic failure. *Psychotherapy Research*, 21(1), 27-40. doi: 10.1080/10503307.2010.507789

González Rey, F. L. (2002). *Pesquisa qualitativa em psicologia: caminhos e desafios*. São Paulo, SP: Pioneira Thomson Learning.

Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. In N. K. Denzin, & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (pp. 105-117). Thousand Oaks, CA: Sage.

Guichard, J. (2012). Quais os desafios para o aconselhamento em orientação no início do século 21. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(2), 139-152. Retrieved from [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902012000200002&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902012000200002&lng=pt&tlng=pt).

Gunther, H. (2006). Pesquisa qualitativa versus pesquisa quantitativa: Esta é a questão?. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 22(2), 201-210. doi: 10.1590/S0102-37722006000200010

Hammond, M. S., Michael, T., & Luke, C. (2017). Validating a measure of stages of change in career development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 17(1), 39-59. doi: 10.1007/s10775-016-9339-5

Hanson, W. E., Creswell, J. W., Clarck, V. L. P., Petska, K. S., & Creswell, J. D. (2005). Mixed methods research designs in counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 52(2), 224-235. doi: 10.1037/0022-0167.52.2.224

Healy, C. C. (2001). A follow-up of adult career counseling clients of a university extension center. *The Career Development Quarterly*, 49(4), 363-373. doi: 10.1002/j.2161-0045.2001.tb00963.x

Healy, C. C., & Mourton, D. L. (1985). Congruence and vocational identity: Outcomes of career counseling with persuasive power. *Journal of Counseling Psychology*, 32(3), 441-444. doi: 10.1037/0022-0167.32.3.441

Hearne, L. (2011). The consideration of a constructivist evaluation framework in adult guidance practice. *Australian Journal of Career Development*, 20(3), 31-38. doi: 10.1177/103841621102000306

Heppner, M. J., Lee, D.-g., Paul Heppner, P., McKinnon, L. C., Multon, K. D., & Gysbers, N. C. (2004). The role of problem-solving appraisal in the process and outcome of career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 65(2), 217-238. doi: 10.1016/S0001-8791(03)00100-3

Heppner, M. J., Milton, K. D., Gysbers, N. C., Ellis, C. A., & Zoom, C. E. (1998). The relationship of trainee self-efficacy to the process and outcome of career counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 45(4), 393-402. doi: 10.1037/0022-0167.45.4.393

Herr, E. L. (2003). The future of career counseling as an instrument of public policy. *The Career Development Quarterly*, 52(1), 8-17. doi: 10.1002/j.2161-0045.2003.tb00622.x

Hiebert, B. (1994). A framework for quality control, accountability, and evaluation: being clear about the legitimate outcomes of career counselling. *Canadian Journal*

of *Counselling and Psychotherapy*, 28(4), 334-345. Retrieved from <https://cjc-ccc.ualgary.ca/article/view/58514>.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2019). Retrieved from <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?t=resultados>.

Jacquin, P., & Juhel, J. (2017). An individual mixed evaluation method for career intervention. *The Career Development Quarterly*, 65(1), 16-28. doi: 10.1002/cdq.12077

Kellett, R. (1994). The evaluation of career and employment counselling: A new direction. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 28(4), 346-352. Retrieved from <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.860.9309&rep=rep1&type=pdf>.

Kirschner, T., Hoffman, M. A., & Hill, C. E. (1994). Case study of the process and outcome of career counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 41(2), 216-226. doi: 10.1037/0022-0167.41.2.216

Lalande, V., & Magnusson, K. (2007). Measuring the impact of career development services in Canada: Current and preferred practices. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 41(3), 133-145. Retrieved from <https://cjc-ccc.ualgary.ca/article/view/58815>.

Lalande, V., Hiebert, B., Magnusson, K., Bezanson, M. L., & Borgen, W. (2006). Measuring the impact of career services: Current and desired practices. Retrieved from [http://www.natcon.org/natcon/papers/natcon\\_papers\\_2006\\_e5.pdf](http://www.natcon.org/natcon/papers/natcon_papers_2006_e5.pdf).

Larsen, D., Flesaker, K., & Stege, R. (2008). Qualitative interviewing using interpersonal process recall: Investigating internal experiences during professional-client conversations. *International Journal of Qualitative Methods*, 7(1), 18-37. doi: 10.1177/160940690800700102

Lassance, M. C. P. (2005). Adultos com dificuldades de ajustamento ao trabalho: ampliando o enquadre da orientação vocacional de abordagem evolutiva. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 6(1), 41-51. Retrieved from [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902005000100005&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902005000100005&lng=pt&tlng=pt).

Lassance, M. C. P., Melo-Silva, L. L., Bardagi, M. P., & Paradiso, Â. C. (2007). Competências do orientador profissional: uma proposta brasileira com vistas à formação e certificação. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 8(1), 87-94. Retrieved from [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902007000100008&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902007000100008&lng=pt&tlng=pt).

- Lee, T. W., Mitchell, T. R., & Sablinski, C. J. (1999). Qualitative research in Organizational and Vocational Psychology, 1979-1999. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 161-187. doi: 10.1006/jvbe.1999.1707
- Lehman, Y. P., Ribeiro, M. A., Uvaldo, M. C. C., & Silva, F. F. (2015). A psychodynamic approach on group career counseling: A Brazilian experience of 40 years. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 15(1), 23-36. doi: 10.1007/s10775-014-9276-0
- Littman-Ovadia, H., Lazar-Butbul, V., & Benjamin, B. A. (2014). Strengths-based career counseling: Overview and initial evaluation. *Journal of Career Assessment*, 22(3), 403-419. doi: 10.1177/1069072713498483
- Maguire, M. (2004). Measuring the outcomes of career guidance. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4(2), 179-192. doi: 10.1007/s10775-005-1022-1
- Maree, J. G. (2015). Career construction counseling: A thematic analysis of outcomes for four clients. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 1-9. doi: 10.1016/j.jvb.2014.10.001
- Maree, J. G. (2016). How career construction counseling promotes reflection and reflexivity: Two case studies. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 22-30. doi: 10.1016/j.jvb.2016.07.009
- Marin, P. A., & Splete, H. (1991). A comparison of the effect of two computer-based counseling interventions on the career decidedness of adults. *Career Development Quarterly*, 39(4), 360-371. doi: 10.1002/j.2161-0045.1991.tb00304.x
- Mattos, V. B. (2015). Entrevista biográfica: uma possibilidade de análise qualitativa de trajetórias educacionais e profissionais de jovens egressos do Ensino Superior. *Investigação Qualitativa em Educação*, 2, 550-554. Retrieved from <https://proceedings.ciaiq.org/index.php/ciaiq2015/article/view/314/309>.
- McMahon, M., Arthur, N., & Collins, S. (2008). Social justice and career development: Looking back, looking forward. *Australian Journal of Career Development*, 17(2), 21-29. doi: 10.1177/103841620801700205
- Melo-Silva, L. L., Bonfim, T. A., Esbrogeio, M. C., & Soares, D. H. P. (2003). Um estudo preliminar sobre práticas em orientação profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4(1-2), 21-34. Retrieved from [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902003000100004&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902003000100004&lng=pt&tlng=pt).
- Melo-Silva, L. L., & Jacquemin, A. (2001). *Intervenção em orientação vocacional/profissional: avaliando resultados e processos*. São Paulo, SP: Vetor.
- Melo-Silva, L. L., Lassance, M. C. P., & Soares, D. H. P. (2004). A orientação profissional no contexto da educação e trabalho. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5(2), 31-52. Retrieved from

[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902004000200005&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902004000200005&lng=pt&tlng=pt).

Melo-Silva, L. L., Leal, M. D. S., & Fracalozzi, N. M. N. (2010). Produção científica em congressos brasileiros de orientação vocacional e profissional: Período 1999-2009. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11, 107-120. Retrieved from [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902010000100011&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902010000100011&lng=pt&tlng=pt).

Milot-Lapointe, F., Savard, R., & Le Corff, Y. (2018). Intervention components and working alliance as predictors of individual career counseling effect on career decision-making difficulties. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 15-24. doi: 10.1016/j.jvb.2018.03.001

Nassar-McMillan, S., & Conley, A. H. (2011). Programme evaluation toolbox: Effective evaluation principles and considerations in career practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 11(3), 211-220. doi: 10.1007/s10775-011-9206-3

Neault, R. A., & Pickerell, D. A. (2008). Making the case: Demonstration the impact of career and employment services. *Journal of Employment Counselling*, 45(3), 98-107. doi: 10.1002/j.2161-1920.2008.tb00049.x

Nevo, O. (1990). Career counseling from the counselee perspective: Analysis of feedback questionnaires. *Career Development Quarterly*, 38(4), 314. doi: 10.1002/j.2161-0045.1990.tb00221.x

Nicolaci-da-Costa, A. M., Romão-Dias, D., & Di Luccio, F. Uso de entrevistas online no método de explicitação do curso subjacente (MEDS). *Psicologia: Reflexão e Crítica* 22(1), 2009, 36-43. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/188/18815253006.pdf>.

Noronha, A. P. P., Andrade, R. G., Miguel, F. K., Nascimento, M. M., Nunes, M. F. O., Pacanaro, S. V., . . . Coza, H. F. P. (2006). Análise de testes e dissertações em orientação profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7(2), 1-10. Retrieved from [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902006000200002&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902006000200002&lng=pt&tlng=pt).

Obi, O. P. (2015). Constructionist career counseling of undergraduate students: An experimental evaluation. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 215-219. doi: 10.1016/j.jvb.2015.03.009

Oliver, L. W. (1979). Outcome measurement in career counseling research. *Journal of Counseling Psychology*, 26(3), 217-225. doi: 10.1037/0022-0167.26.3.217

Oliver, L. W., & Spokane, A. R. (1988). Career-intervention outcome: What contributes to client gain? *Journal of Counseling Psychology*, 35(4), 447-462. doi: 10.1037/0022-0167.35.4.447

- Olson, S. K., & Robbins, S. B. (1986). Guidelines for the development and evaluation of career services for the older adult. *Journal of Career Development, 13*(2), 63-73. doi: 10.1007/BF01352691
- Osborn, D. S., Hayden, S. W., Peterson, G. W., & Sampson, J. P. (2016). Effect of brief staff - assisted career service delivery on drop - in clients. *The Career Development Quarterly, 64*(2), 181-187. doi: 10.1002/cdq.12050
- Perdrix, S., Stauffer, S., Masdonati, J., Massoudi, K., & Rossier, J. (2012). Effectiveness of career counseling: A one-year follow-up. *Journal of Vocational Behavior, 80*(2), 565-578. doi: 10.1016/j.jvb.2011.08.011
- Phillips, S. D., Friedlander, M. L., Kost, P. P., Specterman, R. V., & Robbins, E. S. (1988). Personal versus vocational focus in career counseling: A retrospective outcome study. *Journal of Counseling & Development, 67*(3), 169-173. doi: 10.1002/j.1556-6676.1988.tb02084.x
- 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. doi: 10.1590/S0103-166X2012000300010
- Ployhart, R. E., & Vandenberg, R. J. (2010). Longitudinal research: The theory, design, and analysis of change. *Journal of Management, 36*(94), 94-120. doi: 10.1177/0149206309352110
- Pouyaud, J., Bangali, M., Cohen-Scali, V., Robinet, M. L., & Guichard, J. (2016). Exploring changes during life and career design dialogues. *Journal of Vocational Behavior, 97*, 3-12. doi: 10.1016/j.jvb.2016.07.008
- Powers, R. J. (1978). Enhancement of former drug abusers' career development through structured group counseling. *Journal of Counseling Psychology, 25*(6), 585-587. doi: 10.1037/0022-0167.25.6.585
- Proni, M. W., & Gomes, D. C. (2015). Precariedade ocupacional: uma questão de gênero e raça. *Estudos avançados (29)*85, 137-151. doi: 10.1590/S0103-40142015008500010
- Reh fuss, M. C. (2009). The future career autobiography: A narrative measure of career intervention effectiveness. *The Career Development Quarterly, 58*(1), 82-90. doi: 10.1002/j.2161-0045.2009.tb00177.x
- Reh fuss, M. C., Del Corso, J., Galvin, K., & Wykes, S. (2011). Impact of the Career Style Interview on individuals with career concerns. *Journal of Career Assessment, 19*(4), 405-419. doi: 10.1177/1069072711409711
- Reh fuss, M. C., & Di Fabio, A. (2012). Validating the Future Career Autobiography as a measure of narrative change. *Journal of Career Assessment, 20*(4), 452-462. doi: 10.1177/1069072712450005

Reid, H., Bimrose, J., & Brown, A. (2016). Prompting reflection and learning in career construction counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 51-59. doi: 10.1016/j.jvb.2016.07.013

Ribeiro, M. A. (2011a). Sexta demanda-chave para a Orientação Profissional: como ajudar o indivíduo a construir dinamicamente sua carreira em um mundo em transição?. In M. A. Ribeiro, & L. L. Mello-Silva (Orgs.), *Compêndio de orientação profissional e de carreira* (Vol. 2, 15-51). São Paulo, SP : Vetor.

Ribeiro, M. A. (2011b). Orientação Profissional: uma proposta de guia terminológico. In M. A. Ribeiro, & L. L. Mello-Silva (Orgs.), *Compêndio de orientação profissional e de carreira* (Vol. 1, pp. 23-66). São Paulo, SP : Vetor.

Ribeiro, M. A. (2011c). Enfoques teóricos em Orientação Profissional. In M. A. Ribeiro, & L. L. Mello-Silva (Orgs.), *Compêndio de orientação profissional e de carreira* (Vol. 1, pp. 67-85). São Paulo, SP : Vetor.

Ribeiro, M. A. (2014). *Carreiras: novo olhar socioconstrucionista para um mundo flexibilizado*. Curitiba, PR: Uruá.

Ribeiro, M. A. (2016). Career counseling for people in psychosocial situations of vulnerability and flexicurity: A social constructionist proposal. In T. V. Martin (Ed.), *Career development: Theories, practices and challenges* (pp. 79-110). New York, NY: Nova.

Ribeiro, M. A. (2017). Psicossocial: continuum ontológico do processo relacional. In N. Silva Jr., & W. Zangari (Eds.), *A psicologia social e a questão do hífen* (pp. 263 -278). São Paulo, SP: Blucher.

Ribeiro, M. A. (2018). Towards diversified ways to promote decent working trajectories: A life and career design proposal for informal workers. In V. Cohen-Scali, J. Pouyaud, M. Podgórnny, V. Drabik-Podgórnna, G. Aisenson, J.-L. Bernaud, I. Abdou Moumoula, & J. Guichard (Eds.), *Interventions in career design and education: Transformation for sustainable development and decent work* (pp. 180-201). New York, NY: Springer.

Ribeiro, M. A., & Almeida, M. C. C. G. (2019). A socio-constructionist career counseling model grounded in the intersectionality of gender, class, and race/ethnicity. In K. Maree (ed.), *Handbook of innovative career counselling* (pp. 597-613). New York, NY: Springer.

Ribeiro, M. A., Fonçatti, G. O. S., & Uvaldo, M. C. C. (2018). Impacts of a group-based career counseling model for unskilled adults in crisis: A case study. In A. Di Fabio & J. L. Bernaud (eds.), *Narrative interventions in post-modern guidance and career counseling* (pp. 87-118). Cham, Switzerland: Springer.

Ribeiro, M. A., & Melo-Silva, L. L. (2011). *Compêndio de orientação profissional e de carreira: perspectivas históricas e enfoques teóricos clássicos e modernos* (Vol. 1). São Paulo, SP: Vetor.



- Ribeiro, M. A., & Uvaldo, M. C. C. (2007). Frank Parsons: trajetória do pioneiro da orientação vocacional, profissional e de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 8(1). Retrieved from [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902007000100003&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902007000100003&lng=pt&tlng=pt).
- Roberts, R. A., Harper, R. & Prezler, B. (1997). The effects of the fresh start program on native american parolee' job placement. *Journal of Employment Counseling*, 34(3), 115-122. doi: 10.1002/j.2161-1920.1997.tb00988.x
- Rochlen, A. B., Milburn, L., & Hill, C. E. (2004). Examining the process and outcome of career counseling for different types of career counseling clients. *Journal of Career Development*, 30(4), 263-275. doi: 10.1023/B:J OCD.0000025115.25272.66
- Rottinghaus, P., Eshelman, A., Gore, J., Keller, K., Schneider, M., & Harris, K. (2017). Measuring change in career counseling: Validation of the Career Futures Inventory - Revised. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 17(1), 61-75. doi: 10.1007/s10775-016-9329-7
- Santos, A. F. D. O., & Melo-Silva, L. L. (2011). Motivos da procura por orientação de carreira em adultos: um estudo preliminar. *Avaliação Psicológica*, 10(2), 129-137. Retrieved from [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712011000200004&lng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712011000200004&lng=pt).
- Santos, A. A. A. (2007). Delineamento quase-experimental. In M. K. Baptista, & D. C. Campos (Orgs), *Metodologias de pesquisa em ciências: análises quantitativa e qualitativa* (pp. 139-146). Rio de Janeiro, RJ: LTC.
- Savickas, M. L. (2002). A promise fulfilled. *Australian Journal of Career Development*, 11(3), 7-8. doi: 10.1177/103841620201100302
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: a paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250. doi: 10.1016/j.jvb.2009.04.004
- Schiff, B. (2012). The function of narrative: Toward a narrative psychology of meaning. *Narrative Works: Issues, Investigations, & Interventions*, 2(1), 33-47. Retrieved from <https://journals.lib.unb.ca/index.php/NW/article/view/19497>.
- Somers, M. (1994). The narrative constitution of identity: A relational and network approach. *Theory and Society*, 23(5), 605-649. doi: 10.1007/BF00992905
- Souza, D. P. (2019, 29 de novembro). *Desemprego fica em 11,6% e subutilização tem queda no tri encerrado em outubro*. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. Retrieved from <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26122-desemprego-fica-em-11-6-e-subutilizacao-tem-queda-no-tri-encerrado-em-outubro>.

- Souza, L. K. D., & Lassance, M. C. P. (2007). Análise do perfil da clientela de um serviço universitário de orientação profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 8(2), 71-86. Retrieved from [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902007000200007&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902007000200007&lng=pt&tlng=pt)
- Sparta, M. (2003). O desenvolvimento da orientação profissional no Brasil. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4, 1-11. Retrieved from [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902003000100002&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902003000100002&lng=pt&tlng=pt).
- Spokane, A. R., & Nguyen, D. (2016). Progress and prospects in the evaluation of career assistance. *Journal of Career Assessment*, 24(1), 3-25. doi: 10.1177/1069072715579665
- Stead, G. B., Perry, J. C., Munka, L. M., Bonnett, H. R., Shiban, A. P., & Care, E. (2012). Qualitative research in career development: Content analysis from 1990 to 2009. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 12(2), 105-122. doi: 10.1007/s10775-011-9196-1
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298. doi: 10.1016/0001-8791(80)90056-1
- Talavera, E. R., Liévano, B. M., Sono, N. M., Ferrer-Sana, P., & Hilbert, B. (2004). Competências internacionais para orientadores educacionais e vocacionais. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5(1), 1-14. Retrieved from [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902004000100002&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902004000100002&lng=pt&tlng=pt).
- Teixeira, M. A. P., Lassance, M. C. P., Silva, B. M. B., & Bardagi, M. P. (2007). Produção científica em orientação profissional: uma análise da Revista Brasileira de Orientação Profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 8(2), 25-40. Retrieved from [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902007000200004&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902007000200004&lng=pt&tlng=pt).
- Tinsley, H. E. A., Tinsley, D. J., & Cushing, J. (2002). Psychological type, decision-making style, and reactions to structured career interventions. *Journal of Career Assessment*, 10(2), 258-280 doi: 10.1177/1069072702010002008
- Toledo, L. D. P. (2014). *Para além da escola e da empresa: contribuições para o atendimento em orientação de carreira*. (Tese de Doutorado). Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Uvaldo, M. C. C. (2002). *Impacto das mudanças no mundo do trabalho sobre a subjetividade: em busca de um modelo de orientação profissional para adultos*. (Dissertação de Mestrado). Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

- Valore, L. A. (2010). Orientação profissional no contexto psiquiátrico: Contribuições e desafios. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11(1), 121-131. Retrieved from [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902010000100012&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902010000100012&lng=pt&tlng=pt).
- Verbruggen, M. (2008). Can career self-directedness be improved through counseling? *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 318-327. doi: 10.1016/j.jvb.2008.07.001
- Verbruggen, M., Dries, N., Van Laer, K., Lent, R. W., & Brown, S. D. (2017). Challenging the uniformity myth in career counseling outcome studies: Examining the role of clients' initial career counseling goals. *Journal of Career Assessment*, 25(1), 159-172. doi: 10.1177/1069072716657797
- Viteles, M. S. (1941). Psychological practice and research in vocational guidance. *Journal of Consulting Psychology*, 5(6), 258-264. doi: 10.1037/h0062699
- Watkins Jr., C. E., & Savickas, M. L. (1992). Studying the vocational counseling process: A preliminary examination. *Counselling Psychology Quarterly*, 5(2), 17-23. doi: 10.1080/09515079208254446,
- Watts, A. G., & Kidd, J. M. (1978). Evaluating the effectiveness of careers guidance: A review of the British research. *Journal of Occupational Psychology*, 51, 235-248. doi: 10.1111/j.2044-8325.1978.tb00420.x
- Whiston, S. C. (2001). Selecting career outcome assessments: An organizational scheme. *Journal of Career Assessment*, 9(3), 215-228. doi: 10.1177/106907270100900301
- Whiston, S. C., Li, Y., Mitts, N. G. & Wright, L. (2017). Effectiveness of career choice interventions: A meta-analytic replication and extension. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 175-184. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.010>
- Whiston, S. C., Sexton, T. L., & Lasoff, D. L. (1998). Career-intervention outcome: A replication and extension of Oliver and Spokane (1988). *Journal of Counseling Psychology*, 45(2), 150-165. doi: 10.1037/0022-0167.45.2.150
- Young, R. A., & Valach, L. (1994). Evaluation of career development programs from an action perspective. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 28(4), 299-307. Retrieved from <https://cjc-rcc.ucalgary.ca/article/view/58510>.
- Young, R. A., & Collin, A. (2004). Introduction: constructivism and social constructionism in the career field. *Journal of Vocational Behavior*, 64(3), 373-388. doi: 10.1016/j.jvb.2003.12.005

## APÊNDICE A – Convite enviado por e-mail

Boa tarde!

Sou Adriana Ricci, pesquisadora do Instituto de Psicologia da USP.

Você está recebendo esta mensagem porque seu e-mail consta na base de dados do Serviço de Orientação Profissional (SOP – USP). Meu projeto de mestrado tem como objetivo estudar as contribuições percebidas por adultos que passaram pelo processo de Orientação de Carreira. Para isso, realizarei entrevistas com as pessoas que se disponibilizarem a colaborar gratuita e voluntariamente neste estudo.

A entrevista tem duração prevista de até 1:30 e falaremos sobre sua experiência com o processo de Orientação e sobre sua vida de trabalho. Neste primeiro momento, gostaria de saber de sua disponibilidade para contribuir (a entrevista pode acontecer entre os meses de maio e setembro).

A entrevista será realizada presencialmente (em São Paulo, local a combinar). Estes detalhes podem ser combinados mais para frente. Todo participante terá acesso a um Termo de Consentimento que visa garantir o uso dos dados somente para fins de pesquisa acadêmica, garantindo o sigilo das informações.

Peço que sinalize seu interesse respondendo a este e-mail ou me acionando diretamente no celular (WhatsApp): xx xxxxxxxxx.

Sua contribuição será de imensa ajuda!

## APÊNDICE B – Questionário sociodemográfico

### I. Identificação

Nome:

Idade:

Telefone:

E-mail:

### II. Informação Acadêmica

Ensino Fundamental

Ensino Médio

Ensino Superior:

Pós-graduação:

### III. Trabalho ou Atividade Profissional

Trabalhando na época da Orientação Prof. e de Carreira  Sim  Não

Trabalhando atualmente  Sim  Não

Empregado (CLT) \_\_\_\_\_ Salário \_\_\_\_\_

Negócio próprio \_\_\_\_\_ Retirada \_\_\_\_\_

Informal \_\_\_\_\_ Retirada \_\_\_\_\_

Desenvolve qual função \_\_\_\_\_

Tempo neste trabalho/atividade \_\_\_\_\_

Renda Mensal Pessoal

Renda Mensal Familiar

**O que é trabalhar para você?**

### IV. Composição Familiar

## **APÊNDICE C – Primeiro roteiro de entrevista semiestruturada (piloto)**

### **Instruções Gerais**

Estamos interessados em conhecer a sua percepção de possíveis contribuições de sua participação no processo de orientação profissional e de carreira. Para começar, poderia me dar algumas informações, tais como:

- Idade:
- Escolaridade:
- Ocupação atual:
- Média salarial:

1. Como você descreve seu momento de vida quando procurou o SOP?
2. O que esperava do atendimento em orientação profissional e de carreira?
3. Como você diria que o atendimento lhe ajudou? Em que aspectos o atendimento contribuiu e em que aspectos deixou a desejar?
4. Depois do atendimento, você poderia destacar eventos marcantes que aconteceram em sua trajetória profissional e de vida?
5. Nestes eventos, você considera possível identificar os aspectos que estão relacionados aos resultados proporcionados por sua participação no processo de Orientação de Carreira?
6. A pessoas vivendo quais situações profissionais você consideraria recomendar o processo de Orientação de Carreira?

## **APÊNDICE D – Segundo roteiro de entrevista semiestruturada (piloto)**

### **Instruções Gerais**

Estamos interessados em conhecer a sua percepção de possíveis contribuições de sua participação no processo de orientação profissional e de carreira. Para começar, poderia me dar algumas informações, tais como:

- Idade:
- Escolaridade:
- Ocupação atual:
- Média salarial:
- Satisfação com sua história de trabalho:

1. Me fale sobre você: como você se descreveria?
2. Em sua opinião, qual é o papel que o trabalho tem na vida das pessoas?
3. Você poderia me contar como chegou ao seu momento atual? Experiências boas ou ruins, escolhas, atividades, transições? Enquanto você fala, vou registrar uma linha do tempo com os pontos que você destacar, tudo bem?
4. Em que momento você procurou a orientação profissional e de carreira? O que estava acontecendo na sua vida e o que te motivou a procurar este serviço?
5. Como você descreve seu momento de vida quando procurou o SOP?
6. O que esperava do atendimento em orientação de carreira?
7. Como você diria que o atendimento lhe ajudou? Em que aspectos o atendimento contribuiu e em que aspectos deixou a desejar?
8. Nestes eventos, você considera possível identificar os aspectos que estão relacionados aos resultados proporcionados por sua participação no processo de Orientação de Carreira?
9. A pessoas vivendo quais situações profissionais você consideraria recomendar o processo de orientação de carreira?

## ANEXO A – Termo de consentimento livre e esclarecido

Você está sendo convidado/a para participar, como voluntário/a, em uma pesquisa. Após ser esclarecido/a sobre as informações a seguir, no caso de aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que está em duas vias. Uma delas é sua e a outra é do/a pesquisador/a.

Será solicitado o preenchimento de um questionário com informações sociodemográficas (como idade, sexo, renda mensal, escolaridade), e realizada uma entrevista como parte da pesquisa que tem como objetivo mapear as contribuições do processo de Orientação Profissional e de Carreira para a história de vida de trabalho dos participantes. A entrevista deve durar de 60 a 90 minutos, dependendo da sua disponibilidade, que é o que será requisitado pelo/a pesquisador/a e será gravada em áudio ou vídeo, sendo que as gravações ficarão arquivadas no Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo com acesso restrito e sem identificação dos/as entrevistados/as.

Vale salientar que a participação é voluntária e a entrevista pode ser interrompida a qualquer momento. Posteriormente, a entrevista transcrita será enviada a você e você poderá não autorizar o uso de parte ou de todo o material para pesquisa. Além disso, o sigilo está garantido e sua identidade não será revelada sob nenhuma hipótese. O material coletado na pesquisa poderá ser utilizado em uma futura publicação em livro e/ou revista científica, mas, novamente, reforça-se o sigilo, pois em nenhum momento sua identidade será revelada.

A pesquisa não oferecerá nenhuma vantagem financeira e apresenta riscos mínimos a você. Caso a entrevista gere algum tipo de desconforto, o/a pesquisador/a irá oferecer o suporte necessário.

\_\_\_\_\_  
Pesquisador Responsável

PST - Departamento de Psicologia Social e do Trabalho  
Instituto de Psicologia da USP

### CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA NA PESQUISA

Eu, \_\_\_\_\_, abaixo assinado, concordo em participar do estudo \_\_\_\_\_, como participante. Fui devidamente informado e esclarecido pela pesquisadora Adriana Ricci dos Santos sobre a pesquisa, os procedimentos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação.

Local e data: \_\_\_\_\_

Nome e Assinatura do/a participante: \_\_\_\_\_