

À Eduarda e à Fernanda, por serem o meu norte.

Agradecimentos

Em primeiro lugar vai o meu profundo e sincero agradecimento ao Professor Doutor Paulo Cardoso, pela incansável disponibilidade e compreensão com que me acompanhou durante este percurso. Pela descoberta guiada ao mundo do aconselhamento de carreira, que abriu portas ao meu saber. Pelos seus contributos científicos, ideias e sugestões, o meu muito obrigado!

Em segundo lugar quero agradecer à Dr.^a Suzete Frias, por aceitar a realização do estudo na ARRISCA. Pela sua abertura em relação ao projeto de investigação, pelo estímulo e compreensão com que me acompanhou ao longo deste trajeto. À Dr.^a Suzete um muito obrigada por tudo!

Em terceiro lugar, um profundo agradecimento a todos os utentes que participaram neste estudo, que me motivaram a continuar e a concluir esta investigação. A eles o meu muito obrigado pela paciência e disponibilidade demonstrada. Sem Vós não teria sido possível!

A todos os colaboradores da ARRISCA, de A a Z, por acreditarem em mim, e por tornarem esta experiência muito enriquecedora.

Por fim agradeço a todos os SERES HUMANOS que tenho a felicidade de fazerem parte da minha vida. A todos os amigos, professores, pessoas que se cruzaram comigo no caminho e que me fizeram ser o que sou hoje.

À Professora Doutora Célia Carvalho, que me inspira diariamente. Que me ensinou que são as curvas da nossa vida que nos fortalecem e nos fazem crescer. Ao seu apoio incondicional em todas as circunstâncias. Professora, estar-lhe-ei eternamente grata.

Aos meus amigos Açorianos em Lisboa, por todos os momentos bem passados, pelos sofás, pela companhia e pelo conforto que me proporcionaram.

Ao Lufi, um agradecimento especial, pela tradução para o inglês do resumo e pela leitura interessada da minha tese. Pela sua amizade e por todo o conforto que me proporcionou sempre que tinha que deslocar ao Continente.

Aos meus amigos “Eborenses” que me tornaram as estadias em Évora muito mais familiares e motivo de alegria.

Um agradecimento especial à Miquelina, à Miriam, à Ana Marta Fialho, à Daniela Almeida e ao Hugo Gonçalves por todas as aventuras que passamos juntos. Um agradecimento muito especial a uma pessoa que me é muito querida, e quem admiro

muito, Joana Martins, por ser um exemplo de força e determinação, que me motivou a terminar a tese.

Às minhas amigas da Licenciatura em Estudos Europeus, por me terem recebido sempre de braços abertos.

À Ana Luísa, à Cláudia e à Sónia, a minha segunda família, que sempre estiveram do meu lado, apoiando-me incondicionalmente, mesmo que há distância, nesta minha viagem pela psicologia. Obrigada pelos sofás, pela comida, pelo carinho e pela AMIZADE destes longos anos! Pela partilha dos BONS e MAUS momentos!

Às minhas tias do coração, Eduarda e Fernanda, sem o vosso apoio mais do que incondicional, este percurso jamais teria sido possível. OBRIGADA por serem aquela presença reconfortante na minha vida!

Por fim aos meus pais, por tudo aquilo que me ensinaram, sobretudo pelos Valores que me inculcaram. Por todo o Amor que me transmitiram, por me apoiarem, mesmo que em silêncio, nas minhas decisões. Por me ensinarem a crescer mesmo que na adversidade e a ser perseverante perante os desafios. Pela vossa paciência, por serem os meus PAIS!

Aos meus avós, Salvina e Silvério, que mesmo ausentes, sei que partilham deste momento comigo. A vocês, que me ensinaram a ter a força interior para ultrapassar qualquer barreira. A me deixarem sonhar e a ir atrás dos meus sonhos...

O Processo de aconselhamento de carreira em toxicodependentes

Resumo

As populações desfavorecidas só recentemente começaram a ser consideradas no Aconselhamento de Carreira. Com a Globalização surge o Modelo da Construção de Vida, centrado na dimensão subjetiva da carreira, aplicável a diversos tipos de populações. Nomeadamente as que estão em maior risco de segregação, como os toxicodependentes. A partir da Teoria da Construção de Carreira (Savickas, 2005) o estudo que se apresenta visa explorar a adequação das práticas do Aconselhamento de Carreira numa população toxicodependente. O objetivo geral é o de estudar adequabilidade da técnica Career Style Interview (CSI) (Savickas, 1989) no aconselhamento de carreira em população toxicodependente. O objetivo geral desdobra-se em dois objetivos mais específicos: i) análise da eficácia do Career Style Interview; ii) a análise do processo de mudança no aconselhamento de carreira em população toxicodependente. Para tal, o Career Style Interview foi integrado num protocolo de intervenção, constituído por 7 sessões de intervenção individuais, com cerca de 60 minutos cada, com periodicidade semanal. Participaram no estudo 5 toxicodependentes do sexo masculino a realizar tratamento de reabilitação numa instituição, com idades compreendidas entre 21 e os 57. Este estudo de natureza exploratória seguiu uma metodologia mista, quantitativa e qualitativa, para se analisar os objetivos de investigação. Para analisar a eficácia do estudo realizou-se um pré e pós teste, com medidas repetidas. Para a análise do processo de mudança, recorreu-se à análise dos momentos de inovação, mediante o Sistema de Codificação de Momentos Inovadores (Gonçalves et al., 2011). Os resultados ao nível da eficácia não foram significativos. Quanto à análise dos momentos de inovação na perspetiva dos participantes, os resultados evidenciaram a emergência de momentos reflexivos em todos os participantes. Estes resultados são discutidos em termos das suas limitações e de futuras direções, bem como as suas implicações para a prática do aconselhamento de carreira.

Palavras-chave: Aconselhamento de Carreira, Teoria da Construção de Carreira (TCC), Career Style Interview, Toxicodependentes, Momentos de Inovação.

Career counseling process in addict population

Abstract

Only recently, disadvantaged people began to be considered in career counseling. With globalization rises the Life Design Paradigm focusing on the subjective career, applicable to a wide range of populations. Particularly, those at higher risk of segregations, such as drug addicts. From the Theory of Career Construction (Savickas, 2005) the propose of this study is to give appropriate career counseling at the drug addict population. The general objective is to study the Career Style Interview (Savickas, 1989) in a addict population. The main objective can be split into two more specific objectives: I) measure the effectiveness of the Career Style Interview, ii) the analysis of the process in career counseling with drug addict population. With that propose, the Career Style Interview was integrated into intervention protocol, comprising of seven individual intervention sessions, with about 60 m each, with weekly periodicity. Took part in the study 5 male drug addicts doing a rehabilitation treatment in an institution, aged from 21 to 57. This exploratory study was performed in a mixed methodology, quantitative and qualitative. To analyze the effectiveness of the study there was a pre and post test, with comparable valuations. For analyze the process change, we used the Innovative Moments Coding System (Gonçalves et al., 2011). The results in terms of efficiency outcomes were not significant. The analysis regarding the innovation moments of the participants showed the emergence of reflective. And seemed to open a new field of the application of this methodology. These results will be discussed in terms of its limitations and future directions, as well as its implications for the practice of career counseling

Keywords: Career Counseling, Theory of Career Construction, Career Style Interview, Drug addict, Innovative Moments

Índice

Introdução.....	1
1. O toxicodependente e a integração socioprofissional.....	5
1.1 Uma abordagem conceptual e teórica da toxicodependência.....	5
1.2 A integração socioprofissional do toxicodependente.....	9
2. O Aconselhamento de carreira	12
2.1 A perspectiva construtivista do aconselhamento da carreira	13
2.2 O Aconselhamento de carreira com populações desfavorecidas.....	18
2.3 O Aconselhamento de carreira com toxicodependentes.....	19
3. A Teoria de Construção de Carreira de Savickas.....	22
3.1 Os componentes da Teoria da Construção de Carreira.....	23
3.1.1 Personalidade Vocacional (O quê?).....	23
3.1.2 Adaptabilidade (O como?).....	25
3.1.3 Temas de vida (O porquê?).....	29
3.1.4 Necessidades, interesses e objetivos de vida na Teoria da Construção.....	29
3.1.5 Necessidades.....	30
3.1.6 Interesses.....	31
4. A intervenção na perspectiva da Construção da Carreira.....	34
4.1. O aconselhamento para a construção de carreira.....	36
4.2. A investigação sobre aconselhamento para a construção de carreira...	36

PARTE EMPÍRICA

5. Estudo do Processo de aconselhamento em população toxicodependente.....	45
5.1. Fundamentos e objetivos da investigação.....	45
6. Plano de investigação.....	46
7. Contexto da investigação.....	47
8. Estudo Piloto: Construção do processo de aconselhamento com população toxicodependente.....	50
8.1 Objetivos.....	50
8.2.Participantes.....	50
8.3.Instrumentos.....	51
8.4.Procedimentos	54
8.5 Versão preliminar do Processo de Intervenção.....	55
8.6.Conclusões	56
9.Estudo Principal: Estudo do CSI em população toxicodependente.....	59
9.1. Participantes.....	59
9.1.1 Seleção dos Participantes.....	59
9.1.2. Caraterização dos Participantes.....	60
9.2. Instrumentos.....	61
9.3. Materiais.....	63
9.4.Procedimentos	63
9.4.1. Registo e transcrição do processo de intervenção.....	64
9.5. Análise dos dados.....	65
9.5.1 Procedimentos análise da eficácia do Career Style Interview (CSI).....	65
9.5.2.Procedimentos de análise das dimensões críticas do processo de aconselhamento.....	66
10.Resultados.....	71
10.1 Estudo de resultado.....	71
10.2. Estudo de processo.....	72
11. Discussão dos resultados e conclusões gerais.....	74
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	79

Anexos	I
Anexo I- Pedido de autorização da Instituição para a realização do estudo.....	ii
Anexo II- Consentimento Informado do Estudo Piloto.....	iv
Anexo III- Questionário de dados sociodemográficos e situação de carreira.....	vi
Anexo IV- A Minha Situação Vocacional (MSV).....	vii
Anexo V- Escala de Certeza Vocacional (ECV).....	viii
Anexo VI- Inventário de Adaptabilidade.....	ix
Anexo VII- Consentimento Informado do Estudo Principal.....	x

Lista de Quadros

Quadro 1: Quadro resumo da influência do construtivismo no aconselhamento de carreira.....	16
Quadro 2: Fases do processo de desenho, implementação e avaliação.....	49
Quadro 3: Perguntas do Career Style Interview.....	55
Quadro 4: Estrutura das sessões do Estudo Piloto.....	59
Quadro 5: Estrutura das Sessões do Estudo Principal.....	61
Quadro 6: Características demográficas dos participantes.....	65
Quadro 7: Tipos e subtipos de momentos inovadores.....	71
Quadro 8: Médias de resultados das variáveis estudadas no pré-teste e no pós-teste.....	77
Quadro 9: Frequência de Momentos Inovadores por participante.....	78

Índice de Figuras

Figura 1: Organigrama da Instituição.....	52
Figura 2: Total de Momentos de Inovação.....	78
Figura 3: Distribuição da frequência de Momentos de Inovação por participante	79

Introdução

Até à década de 50 do século XX um dos objetivos do aconselhamento de carreira foi o de ajustar as pessoas aos locais de trabalho. Essa orientação era sobretudo destinada a populações de classe média, sem se considerar as populações desfavorecidas e os trabalhadores precários (Blustein, 2006; Richardson, 1993; Savickas, 1995).

Com a globalização e o desenvolvimento das Tecnologias da Informação e da Comunicação verificou-se uma alteração da estrutura do mercado de trabalho. Os contratos de trabalho tornaram-se mais precários exigindo dos trabalhadores uma maior flexibilização e adaptação às mudanças do contexto. O paradigma para a Construção de Vida surge como resposta às alterações decorrentes da globalização, para ajudar os trabalhadores a se tornarem mais flexíveis e a melhor se adaptarem às mudanças do contexto. Assente na epistemologia do construtivismo e do construcionismo social, a abordagem da construção de vida, no aconselhamento de carreira, fundamenta-se nas teorias da Construção de Si de Guichard (2005) e na Teoria da Construção de Carreira de Savickas (2005). O modelo da Construção de Vida tem como objetivo ajudar os indivíduos a reconstruírem-se no seu projeto de vida a partir da formulação de projetos profissionais. É uma abordagem que considera as várias dimensões da vida, a partir de uma perspectiva subjetiva. Os objetivos da intervenção centram-se na reflexão sobre o que é mais importante para os indivíduos, para que, face à insegurança do mundo, encontrem segurança e apoio psicológico, no sentido que dão à vida. A construção do projeto de vida passa a ser uma das formas de apoiar o processo de construção de si.

Se durante grande parte do século XX as populações desfavorecidas não são consideradas, o atual modelo de aconselhamento, por se focar na dimensão subjetiva da carreira, abre possibilidades a intervir com o mais variado tipo de populações, nomeadamente os trabalhadores precários e marginalizados neste contexto em mudança. De acordo com o paradigma da construção de vida, as práticas de orientação devem ser, cada vez mais, de acompanhar todo o tipo de pessoas nas transições que têm de fazer no ciclo de vida. Entre estes, os trabalhadores precários que também terão que aprender a lidar com as múltiplas transições laborais que ocorrerão ao longo da vida.

A integração socioeconómica dos toxicodependentes não tem sido devidamente explanada na literatura, sobretudo do ponto de vista do

aconselhamento de carreira. A opção por se estudar o processo de aconselhamento em toxicodependentes surge dos contatos prévios da investigadora com esta população em contexto pré-profissional. Desse contato houve a possibilidade de se constatar a ausência de projetos de vida e a dificuldade de construir e progredir com as suas vidas. Esta impressão é consolidada com a leitura do livro *Carreiras de Saída de Toxicodependência* (Sommer, 2004). Destas constatações fez surgir a questão: como seria para um toxicodependente reorganizar-se numa nova fase da sua existência, a partir do momento que enceta um tratamento de reabilitação, de modo a progredir com a sua vida apesar de um passado doloroso? De fato, quer com toxicodependentes quer com outras populações em maior risco social a transição para o mundo do trabalho é um dos grandes desafios que se lhes coloca e um espaço por excelência para a integração de intervenções de carreira com estas populações. Dar um contributo na ajuda aos toxicodependentes a reorganizar-se no futuro, reestruturando-se num novo projeto de vida, foi a intenção inicial desta investigação.

Neste sentido, propôs-se estudar o aconselhamento de carreira em população toxicodependente. A Teoria da Construção da Carreira (Savickas, 2005) é o modelo teórico adotado para fundamentar o tipo de práticas de aconselhamento que nesta investigação são objeto de estudo. Como refere o seu autor

“a Teoria da Construção de Carreira pode ser usada para ajudar a maioria das pessoas a criar um significado mais profundo e mais amplo do seu trabalho diário. Bem como ajudá-los a encontrar melhores formas de implementar os seus autoconceitos e avançar com os projetos de vida, apesar de passados dolorosos e das barreiras sociais para a adaptação da carreira, p. 44”.

O Career Style Interview (Savickas, 1989) é uma dessas práticas, que visa ajudar o indivíduo a construir uma narrativa que expressa o problema central da sua vida, sintetizando as suas necessidades e a resolução das mesmas, através da formulação de objetivos e dos meios para os atingir. Este tipo de práticas oferece uma grande flexibilidade às práticas de aconselhamento de carreira, permitindo adaptá-las ao mais variado tipo de populações, nomeadamente as que se encontram em maior risco de segregação no mercado de trabalho, como é o caso dos toxicodependentes. Esta investigação torna-se pertinente, pois vai ao encontro de um dos grandes desafios da Psicologia Vocacional atual, a de responder às

necessidades das pessoas em maior risco de segregação no mercado de trabalho e, assim, contribuir para a promoção da igualdade de oportunidades. Por outro lado, também abre espaço à intervenção com este tipo de populações.

Pela sua natureza exploratória, este estudo não partiu do teste empírico de proposições deduzidas pela teoria. O projeto foi sendo construído com base em objetivos de investigação que se foram reorganizado à medida que foram surgindo dados. Assim, o objetivo desta investigação é o de explorar a adequação destas práticas do Aconselhamento de Carreira a esta população. O objetivo geral é assim, o de estudar adequabilidade da técnica Career Style Interview no aconselhamento de carreira da população toxicodependente. Este objetivo geral desdobra-se em dois objetivos mais específicos: 1º- Analisar em população toxicodependente a eficácia do processo de aconselhamento de carreira que integra o Career Style Interview; 2º - Analisar o processo de mudança no aconselhamento de carreira com população toxicodependente. A investigação que se apresenta estrutura-se da seguinte forma:

- A primeira parte intitula-se “**O toxicodependente e a integração socioprofissional**” e visa esclarecer os conceitos de toxicodependência e caracterizar os problemas de integração socioprofissional dos toxicodependentes no âmbito do tratamento às dependências.
- A segunda parte denomina-se “**O Aconselhamento de carreira**” e procura dar uma visão sobre o aconselhamento de carreira no geral, realizando-se de seguida uma abordagem da sua aplicação com populações desfavorecidas e com população toxicodependente.
- A terceira parte tem como título “**A Teoria de Construção de Carreira de Savickas**”, onde se exploram os vários domínios desta teoria.
- Na quarta parte, designada “**A intervenção na perspetiva da Construção da Carreira**”, realiza-se um enfoque da sua aplicação prática, terminando com uma revisão sobre as investigações realizadas neste domínio.
- A parte cinco corresponde à parte **empírica** deste trabalho, onde são apresentadas a diferentes fases deste processo de investigação, onde se descreve toda a parte metodológica e as suas conclusões.

Parte Teórica

1. O toxicodependente e a integração socioprofissional

Com esta parte pretende-se esclarecer os conceitos de toxicodependência, de toxicodependente e caracterizar os problemas de integração socioprofissional dos toxicodependentes no âmbito do tratamento às dependências.

1.1 Uma abordagem conceptual e teórica da toxicodependência

A toxicodependência é um fenómeno complexo. Na sua génese interrelacionam-se variáveis biológicas, individuais, familiares, económicas, políticas e civilizacionais (Angel, Richard & Valleur, 2002; Chamó, 1997; Morel, Hervé & Fontaine, 1998; Rosa, Gomes & Carvalho, 2000). A literatura consultada revela que, pela sua complexidade, é difícil definir de forma sintética e descritiva a toxicodependência. Há um conjunto de abordagens biológicas, sociais e psicológicas (ex.: Marllat, Baer, Donovan & Kivlahan, 1988; Nathan, 1988; Robinson & Berridge, 2001; Teixeira, 1998) que procuram explicar à luz do seu campo teórico o fenómeno (Morel et al., 1998; Sommer, 2004). No entanto, como a toxicodependência abarca todos registos humanos, desde o biológico ao social, nenhum modelo por si só consegue abranger as várias dimensões e significados deste fenómeno (Chamó, 1997; Miller, 1980; Morel et al., 1998).

A abordagem transdisciplinar surge como a perspetiva mais completa e abrangente da toxicodependência, ao integrar as diferentes dimensões, biológicas, sociais e psicológicas, sem as sobrepor, promovendo o diálogo interdisciplinar e a aproximando práticas (Chamó, 1997; Miller, 1980; Morel et al., 1998). Tendo em conta a complexidade do fenómeno, alguns autores sugerem que a definição da toxicodependência deverá ser feita de acordo com os objetivos teórico-práticos e no âmbito sociocultural em que se pretende enquadrar o fenómeno (Frate, 2000; Morel et al., 1998; Rosa et al., 2000). Nesta linha de pensamento, ao se pretender estudar uma modalidade de aconselhamento de carreira numa população toxicodependente, a opção por uma perspetiva transdisciplinar, que contemple as várias dimensões da toxicodependência surge como a posição mais adequada neste estudo.

Segundo Morel e colaboradores (1998) esta abordagem assenta em 4 princípios: o pluralismo; a interatividade, a reversibilidade e a transdisciplinaridade. A visão plural considera o fenómeno nas suas dimensões biológicas, sociais e psicológicas. O segundo princípio atribui uma circularidade na interação entre as várias dimensões (biológica, social, e psicológica), que se influenciam e intervêm

mutuamente. O da reversibilidade defende a interação entre os cofatores biológicos, psíquicos e sociais. Por último a defesa do diálogo interdisciplinar a nível da compreensão e da intervenção pática e clínica na toxicodependência. Em termos práticos traduz-se numa conceção clínica de toxicodependência interativa, dinâmica e integradora, que se inscreve nas diferentes dimensões do homem, biológico, a sua vivência psíquica e a sua sociabilidade.

Em termos médicos encontram-se as classificações dos especialistas internacionais, como a Organização Mundial de Saúde (OMS) e da Associação Psiquiátrica Americana (Frate, 2001; Hapetian, 2003; Morel et al., 1998; Ribeiro, 1995; Rosa et al., 2000; Sommer, 2004; Widiger & Smith, 1996).

A OMS define toxicodependência *“como o desejo ou a necessidade irresistível de prosseguir no consumo da droga e de obtê-la seja de que modo for; tendência à hiperdosagem, dependência psíquica e física dos efeitos da droga; efeitos destruidores sobre o indivíduo e sobre a humanidade”* (Loureiro, André & Lopes, 2000, p. 85).

O conceito de toxicodependência está estritamente ligado ao de droga. A OMS define droga como: *“substância natural ou sintética que modifica o funcionamento do organismo no qual é introduzida”* (Ferreira, 2001, p.52). Patrício (2002), por sua vez, centraliza o conceito de droga a todas as substâncias que alteram o funcionamento do sistema nervoso central, isto é que são psicoativas.

Na perspetiva nosográfica, a psiquiatria classifica a toxicodependência como uma síndrome psiquiátrica, estando classificada no DSM (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders da Sociedade de Psiquiatria Americana (Frate, 2001; Sommer, 2004). O DSM-IV-TR (2006) classifica os problemas relacionados com o consumo de substâncias psicoativas em *“Perturbações Relacionadas com Substâncias”*, distinguindo Abuso de Substâncias e Dependência de Substâncias. A dependência de substâncias, na qual se enquadram em termos psiquiátricos os participantes desta investigação, é definida como *“um conjunto de sintomas cognitivos, comportamentais e fisiológicos indicativos de que o sujeito continua a utilizar a substância apesar dos problemas significativos relacionados com esta (DSM-IV, 2006, p. 192)*. Este diagnóstico contempla todas as classes de substâncias exceto a cafeína. Associado à dependência estão as noções de Tolerância e de Abstinência. A tolerância consiste na necessidade de quantidades crescentes da substância para atingir o efeito desejado ou, uma diminuição acentuada dos efeitos com a utilização continuada da mesma quantidade de substância. A abstinência diz respeito às alterações comportamentais desadaptativas, fisiológicas e cognitivas resultantes da diminuição da substância no organismo. O DSM IV-TR, inclui ainda, seis

especificadores de evolução para a dependência de substâncias. Dentro dos quais se inclui “em terapia agonista”, onde se englobam os participantes deste estudo, utilizado quando o sujeito está a realizar medicação agonista prescrita, como por exemplo a metadona, e não tiverem sido preenchidos os critérios de dependência ou Abuso para aquela classe de medicamentos, durante pelo menos, o último mês. Categoria que inclui ainda sujeitos tratados para a Dependência com um agonista parcial ou um antagonista.

Após um breve enquadramento conceptual centremo-nos agora na compreensão do processo de instalação da toxicodependência. A toxicodependência não se instala de forma incisiva na vida dos indivíduos. Ela é antes um trajeto, que se desenrola ao longo do tempo, marcado por diversas fases que vão desde um primeiro contato com a substância até uma possível saída (Mendes & Manita, 2006; Morel et al., 1998; Silva, 2001). Este trajeto na toxicodependência foi comparado por Rubington e Faupel em 1960 ao de uma carreira profissional em que há a adesão mais ou menos consciente a um papel social, a um percurso marcado por avanços e recuos, um estilo de vida próprio e que culmina com uma possível reforma (Morel et al., 1998; Sommer, 2004). Esta perspetiva da toxicodependência como um trajeto ou carreira na toxicodependência será assumida como ponto de vista nesta investigação. O início desse trajeto dá-se com um primeiro contato com a substância, que pode passar de forma gradual para um uso ocasional e depois regular. É quando os estados de privação se fazem sentir que se instala a dependência. Inicialmente de forma controlada e discreta, passando para um estado insuportável em que os consumos são motivados para assegurar o equilíbrio. Nesta fase, os meios para adquirir a substância tornam-se parte da rotina do toxicodependente. A relação do indivíduo com a substância psicoativa produz uma dupla sensação. Se por um lado, produz uma sensação psíquica de prazer, por outro há uma experiência de distorção das relações com os outros, com o tempo, com o espaço e com o corpo. A este propósito Pagès-Berthier (2002, p.185) fala-nos de “*uma maneira de estar no mundo*”.

Para além das consequências para a saúde, a dependência de drogas conduz a uma diminuição do prazer fora do padrão sociocultural da toxicodependência. Como frisa Branco (2007) os indivíduos passam a canalizar a suas energias e criatividade na procura de meios para eliminar o desconforto, o sofrimento físico que a droga provoca. Esta necessidade premente da substância faz com que o indivíduo se desligue da sua vida social. Ao longo deste trajeto, para além da substituição do quadro de valores de referência, há uma deterioração dos vínculos familiares, relacionais e laborais. Progressivamente, o toxicodependente afasta-se do exercício dos seus direitos e deveres da cidadania, passando para uma fase, por

vezes, longa, centrada na procura e no consumo de drogas (Branco, 2007; Morel; Pagès-Berthier, 2002). Nesta etapa deixa de haver qualquer tipo de investimento que não esteja relacionado com a dependência. Segundo Morel (1998, p.80.) “*o investimento total no produto age como um anti-pensamento e conduz a uma redução da dimensão do sujeito. Um processo que é simultaneamente a causa e efeito de uma dificuldade de ser*”.

O ponto de viragem para uma tentativa de saída de carreira toxicodependente dá-se quando as consequências nefastas do consumo se fazem manifestar e o indivíduo se confronta com ambivalência da possibilidade de abandonar o consumo ou de continuá-los. Esses percursos são sinuosos com inícios de tratamentos, overdoses e recaídas. A interrupção do consumo produz intensas modificações nos equilíbrios biológicos e psicossociais íntimos (Morel et al.,1998). Neste sentido, o tratamento à toxicodependência torna-se num processo lento e complexo (Ló, 2011). Patrício (2002) refere que o tratamento da toxicodependência deverá ser a:

“aplicação adequada de medidas médicas, psicológicas, familiares, sociais aceites pelo paciente de modo a que se altere o seu comportamento e que se abstenha de consumos ilícitos, melhore a relação consigo próprio e com os outros, reforce a sua autoestima e autonomia, promova a inserção ou reinserção social e, finalmente, que promova a prevenção de recaída (Patrício, 2002, p. 115)”.

Segundo aquele autor (2002) o projeto de tratamento do toxicodependente deverá passar pela compreensão da pessoa nas suas várias dimensões, não se cingindo ao tratamento dos sintomas provocados pela privação da droga. Na dimensão psicológica, o tratamento deverá centrar-se na dependência psicológica, através de mobilização de estratégias de prevenção de recaídas e pelo tratamento das psicopatologias associadas. Na dimensão física/somática o tratamento foca-se nas doenças somáticas associadas e no tratamento da síndrome de abstinência; Na dimensão social, a socialização e a ressocialização; a inserção e a reinserção complementam e consolidam o tratamento. O objetivo último do tratamento passa pela conquista de autonomia familiar ou institucional.

1.2 A integração socioprofissional do toxicodependente

O uso de substâncias psicoativas ilegais e de algumas legais dificulta a integração socioprofissional dos consumidores e, em muitas situações, o abuso e dependência conduziram à marginalidade (Patrício, 2006).

Os toxicodependentes pelas suas vulnerabilidades, descritas no ponto anterior, incluem-se na categoria dos grupos sociais desfavorecidos. Capucha (1998) define grupos sociais desfavorecidos como:

“aqueles que integram pessoas pertencentes a categorias vulneráveis à pobreza que, por ocuparem as posições desprovidas de recursos de vária ordem na estrutura social, tendem a ser alvo de processos de exclusão social e profissional e acumulam desvantagens que dificultam o acesso à cidadania (Capucha, 1998, p.130)”.

Segundo este autor (1998) os problemas de integração social e profissional são de carácter multidimensional, apresentando-se a vários níveis: macroeconómico; estrutura do mercado de trabalho; níveis gerais de escolarização e a qualificação profissional das populações. Todos estes fatores condicionam a inserção no mercado de trabalho.

Os toxicodependentes enfrentam um conjunto alargado de problemas e desvantagens no plano da integração profissional e social. De um lado, encontram-se as dificuldades externas aos sujeitos como a estrutura do mercado de trabalho e a forma como se enquadra a sua inserção. Do outro, encontram-se os problemas inerentes ao sujeito toxicodependente. Tal como referido por Capucha (1998) as transformações que afetam o mundo social estão presentes no toxicodependente. Ao baixo nível escolar desta população acresce uma visão do trabalho como um meio de obtenção de recursos para o consumo de drogas, o desinteresse pela atividade exercida e a ausência de responsabilidade. Esta perspetiva do trabalho por parte do toxicodependente confronta-se com o desemprego, a competitividade, as exigências de formação e o desinteresse da comunidade em relação à reinserção social do toxicodependente (Branco, 2000; Capucha, 1998; Morel, 1998). Do outro lado, encontram-se os fatores inerentes ao toxicodependente como, a marginalização, a perda de laços com a comunidade, as crises de identidade, o risco de marginalidade e fatores criminogéneos, a incapacidade de sustentar o emprego e a escassez de programas de apoio à formação e integração profissional.

A estigmatização e a marginalização de que os toxicodependentes são alvo conduzem a uma autoexclusão. Entre os fracassos e as tentativas de manter uma aparente estabilidade, a “identidade toxicodependente” como denomina Morel et al. (1998) instala-se e é reforçada, não só pelas instituições, como também pelo próprio toxicodependente que se “autoexclui” do mundo social. Os toxicodependentes integram grupos de pertença, onde existe uma subcultura associada ao consumo de drogas.

No Açores, contexto onde se enquadram os participantes desta investigação, de acordo com um estudo realizado por Peixoto (2010)¹ a maioria dos consumidores de droga tem entre o 6.º e o 12.º ano de escolaridade. Segundo este estudo (2010), a prevalência do consumo de substâncias psicoativas é mais significativa em profissões pouco qualificadas e pouco exigentes ao nível da literacia (pedreiros, carpinteiros, eletricitistas e agricultores). Outro aspeto identificado com a propensão ao consumo de drogas foi o grau de satisfação com a vida profissional/escolar. De entre os inquiridos, os que se encontravam satisfeitos com a sua vida profissional, 13,9% tinha hábitos de consumo, contrastando com os insatisfeitos, cujos hábitos de consumo aumentavam para os 20%. Para além do menor grau de satisfação verificou-se entre esta população a existência de vínculos profissionais precários ou mesmo inexistentes. Em 2009, 38,9% não tinham qualquer ocupação profissional, 13,1% tinham serviço ocupacional por conta de outrem, 8,3% por conta própria, 22,9% tinham contrato a termo e, 14,4% estavam efetivos.

A integração socioprofissional assume um papel fundamental na reabilitação do toxicodependente (Branco, 2000; Ló, 2011; Morel et al., 1998; Silva, 2001). Num estudo qualitativo levado a cabo por Mendes e Manita (2006) sobre a forma como os indivíduos ex-dependentes vivenciam a abstinência em contraposição ao consumo, os participantes revelaram que a opção pelo abandono da toxicodependência não se reduz à substância, mas a fatores psicossociais, como a integração num grupo social, o poder económico e a vontade de realização pessoal.

Nos Açores, a toxicodependência tem sido uma preocupação central no seio das políticas do Governo Regional. O Plano Regional de Prevenção e Combate às Toxicodependências 2010-2012 (PRPCD 2010-2012), desenvolvido pela Direção Regional de Prevenção e Combate às Toxicodependências (DRPCD) do Governo dos Açores, é um documento estratégico e operacional —*orientador das diversas políticas relativas às dependências, estando vocacionado para nortear a atividade das Instituições com competência nesta área e servir de referência para todos os intervenientes e atores que intervenham ou venham a intervir neste domínio*. Este plano seguiu os parâmetros da Estratégia Nacional de Luta Contra as Dependências, que foi construído com base nas linhas orientadoras da Estratégia da União Europeia e respetivos Planos de Ação.

Ao nível do tratamento e da reinserção, este plano contempla vários eixos de intervenção que apelam a uma articulação com estruturas e serviços existentes, dentro e fora da região. Ao nível dos objetivos o tratamento constitui um dos pilares

¹Estudo que caracteriza a evolução do consumo de substâncias psicoativas na Região Autónoma dos Açores (RAA) entre 2004 e 2009.

fundamentais de ação estratégica ao centrar-se na diminuição dos riscos e das consequências dos consumos de substâncias psicoativas lícitas e ilícitas.

Quanto à reinserção o PPCD 2010-2012 define uma intervenção ao nível do indivíduo e dos sistemas sociais. Ao nível do indivíduo estão contempladas o desenvolvimento de Competências pessoais e sociais, Competências pré-profissionais. Esta última medida visa promover estratégias de adaptação ao mundo do trabalho, de superação de dificuldades no relacionamento interpessoal e grupal, com vista à aquisição de competências básicas para o exercício de uma profissão.

Ao nível dos sistemas sociais contempla a intervenção comunitária e a prevenção da desinserção. A intervenção comunitária contempla a preparação e a sensibilização dos sistemas sociais locais através de atividades que promovam a mobilidade dos sistemas, de forma a torná-los mais acessíveis ao indivíduo e à promoção da integração profissional dos indivíduos. Quanto à Prevenção da desinserção, esta centraliza-se nos programas de reinserção socioprofissional, nomeadamente através da disponibilização de ofertas diversificadas de programas de reinserção. O Programa de Ocupação Social de Adultos (PROSA) é um desses programas. O PROSA destina-se a desempregados em situação desfavorável no mercado de trabalho, como a alcoólicos e toxicodependentes em processo de recuperação, cujo objetivo é o de aumentar a sua empregabilidade. Este programa prevê a articulação das medidas ativas de promoção do emprego com programas ocupacionais e de formação socioprofissional, de forma a proporcionarem uma adaptação gradual às condições laborais e, a aquisição de competências necessárias ao ingresso no mundo do trabalho.

2. O aconselhamento de carreira

O aconselhamento de carreira surgiu no início do século XX ligado às modificações do contexto económico, social e político, decorrentes da Revolução Industrial. O modelo de Parsons, Traço-fator (1909) foi a primeira abordagem ao aconselhamento de carreira, centrado nas diferenças individuais. O modelo de Parsons, embora rudimentar, norteou grande parte da investigação sobre intervenções de carreira no século XX (Leitão & Paixão, 2008; McIlveen & Patton, 2007; Shen-Miller, McWhirter & Bartone, 2012).

Na década de 50, os trabalhos de Carls Rogers (1942), centrados no cliente vieram questionar os modelos de aconselhamento até então vigentes. Rogers propôs, ao invés de uma orientação diretiva, um aconselhamento colaborativo entre cliente e conselheiro. Durante esse período, o aconselhamento centrava-se nas diferenças individuais, sem, no entanto, explicar como é que estas se desenvolviam (Leitão et al., 2008; Shen-Miller et al., 2012; Taveira, 2005). Donald Super, por esta época desenvolve a teoria ciclo de vida/ espaço de vida, alargando a visão de ajustamento das características individuais ao trabalho. A teoria de Super (1957) era integradora e descrevia a interação entre variáveis pessoais e ambientais ao longo do ciclo de vida. O foco da orientação passa a estar no processo de escolha e não apenas no conteúdo da escolha. Com esta mudança começa a considerar-se a dimensão psicológica. Em 1951, Super definiu a orientação vocacional como o *“processo de ajudar uma pessoa a desenvolver-se e aceitar uma imagem integrada e adequada de si mesmo/a e a transformar essa imagem numa realidade, retirando daí satisfação para si e para a sociedade (cit por Leitão et al., 2008, p.18)”*. Tais evoluções fizeram emergir uma redefinição de conceitos nas questões relacionadas com a carreira nas publicações da especialidade. O termo carreira que, entre os anos 60 e 70 era pouco utilizado, começa a substituir os termos orientação vocacional, aconselhamento vocacional, passando a ser o constructo operativo em aconselhamento, educação e orientação.

Nos anos 60, Holland com a teoria do desenvolvimento de carreira introduz uma visão mais alargada do trabalho. Para além de ser o local onde as pessoas exercem funções, o trabalho refletia também as características individuais.

Durante a maior parte do século XX, o objetivo do aconselhamento de carreira esteve relacionado com a escolha de um emprego ou, profissão e com a preparação para o trabalho (Leitão et al., 2008; Shen-Miller, et al., 2012).

Swanson (1995), por exemplo, define o aconselhamento de carreira como uma interação face a face entre conselheiro e cliente em que as questões profissionais e relacionadas com o trabalho são o foco principal.

McILveen et. al (2007) referem-se ao termo aconselhamento de Carreira numa perspetiva mais global, considerando-a um termo que engloba uma série de atividades diversas derivada de um corpus tão variado de teorias.

As Intervenções de carreira, por outro lado, são definidas como "*qualquer tratamento ou esforço destinado a melhorar o desenvolvimento de um indivíduo de carreira ou para permitir a pessoa a tomar melhores decisões relacionadas carreira* (Spokane & Oliver, 1983, p. 100)".

Atualmente o aconselhamento de carreira assume contornos totalmente distintos. As transformações económicas e sociais decorrentes da globalização, impôs uma nova ordem de trabalho, mais competitiva e exigente. As perspetivas profissionais tornaram-se menos definidas e estáveis, com transições mais frequentes e difíceis. Assiste-se a uma crescente diversidade de realidades individuais, diferentes das trajetórias tradicionais, em que os indivíduos passam a ter que redefinir constantemente a suas histórias de vida e a sua identidade (Savickas et al., 2009).

Esta nova configuração económica exige dos indivíduos maiores capacidades de flexibilização e adaptação às permanentes mudanças do contexto de trabalho. O que implica um reajuste constante dos projetos de vida e da identidade. Tais circunstâncias colocam importantes desafios às intervenções de aconselhamento de carreira no sentido de darem resposta às pessoas que precisam de ajuda para redesenharem as suas trajetórias de vida. Para responder às novas exigências os modelos teóricos e as práticas de orientação modificaram-se. Deixaram de fazer sentido as práticas tradicionais de aconselhamento de carreira focadas no ajustamento psicológico. As novas práticas de orientação apontam para a construção de projetos de vida, para a necessidade de trabalhar a subjetividade dos indivíduos, ajudando-os a encontrarem o significado do trabalho nas suas vidas. O novo paradigma para compreender a carreira no século XXI é o Modelo para a Construção de Vida, que visa auxiliar os indivíduos a articularem e a implementarem uma história de carreira que serve de base para respostas adaptativas e flexíveis às tarefas de desenvolvimento, a traumas profissionais e a transições entre empregos.

2.1 A perspetiva construtivista do aconselhamento de carreira

Foi na década de 90, com a emergência do quadro epistemológico do construcionismo social e do construtivismo que as abordagens construtivistas começaram a ganhar expressão na psicologia vocacional (Leitão et al., 2008; Sharf, 2002; Young & Collin, 2004).

A mudança de paradigma científico na psicologia vocacional começou a ser equacionada por alguns autores da psicologia vocacional, como Richardson (1993) e Savickas (1995), face às alterações económicas que se começaram a verificar na década de 70 (Sharf, 2002). Estes autores propuseram a adoção do construtivismo, como a nova postura filosófica em oposição ao positivismo, que norteou o desenvolvimento da psicologia vocacional ao longo do século XX. Richardson (1993) apontou para uma nova visão do trabalho centrada nas pessoas em vez de se focar no desenvolvimento da carreira. Propôs uma nova perspetiva do trabalho enquanto atividade social promotora do desenvolvimento, saúde e bem-estar dos indivíduos e a sua incorporação noutros vetores da vida das pessoas. Savickas (1995), a partir das reflexões de Richardson, propõe a adoção do construtivismo como a nova epistemologia para a psicologia vocacional, reforçando que o conhecimento deve ser situado num contexto nas particularidades individuais.

O quadro epistemológico do Construcionismo Social e do Construtivismo surgem da perspetiva pós-modernista da ciência, que defende que o conhecimento não resulta dos factos em si, como defendia o positivismo, mas da perceção e interpretação que os indivíduos fazem da realidade (Young & Collin, 2004; Savickas et al., 2009). O construcionismo social defende que o conhecimento e a identidade de uma pessoa resultam da interação social, cujo significado é construído através do discurso. O construtivismo sustenta que o mundo psicológico e social é construído pelos indivíduos mediante processos cognitivos (Young & Collin, 2004). A construção da realidade é, assim, considerada como resultante da interação entre os indivíduos e o ambiente. As pessoas são perspetivadas como sistemas abertos, em constante interação com o ambiente, que procuram estabilidade através das mudanças. O conhecimento humano é, por isso, de natureza proactiva, dado que os indivíduos participam ativamente na configuração da sua realidade através da construção de significados, na qual as experiências pessoais são organizadas e estruturadas. O conhecimento pessoal é, por isso, construído socialmente, dentro de uma determinada cultura através da linguagem, sendo as narrativas de vida dos indivíduos o instrumento que lhes permite organizar a realidade. Através da narrativa de vida as pessoas dão continuidade e coerência ao seu passado, presente e futuro. A propósito, McAdams (1993) fala de identidade narrativa. A adoção do construtivismo tem implicações para a prática do aconselhamento de carreira. O processo de aconselhamento centra-se na exploração e reconstrução de significados considerados importantes na vida dos clientes. Os indivíduos trabalham no sentido de construir e reconstruir a sua realidade através da linguagem e do diálogo em colaboração com o conselheiro. O conselheiro passa a ser um colaborador que encoraja os indivíduos a refletirem ativamente e a

rever e reorientar as suas vidas de carreira. A relação com o conselheiro torna-se num processo de coconstrução de significações, em que ambos (conselheiro e cliente) são coconstrutores de uma nova realidade. Os resultados do processo visam proporcionar ao cliente uma reconstrução do significado da sua vida. A avaliação e a intervenção no processo de aconselhamento fazem parte de um processo comum, pois o próprio processo de aconselhamento é avaliativo. A avaliação centra-se na história de vida do cliente, do qual é perito. O cliente assume, assim, uma postura de participante ativo e, o conselheiro de entrevistador interessado, ouvinte, respeitador, observador, atento, colaborativo, interativo e coconstrutor. Os conselheiros agem como biógrafos que interpretam a vida dos clientes, ao ouvirem as suas histórias e os seus temas de vida (McILveen & Patton, 2007; Patton & McMahon, 2006; Savickas, 2005; Savickas et al., 2009). O quadro 1 resume as influências do construtivismo no aconselhamento de carreira

Quadro 1 – Quadro resumo da influência do construtivismo no aconselhamento de carreira

Elementos do aconselhamento de carreira	Perspetiva construtivista
Papel do cliente	Participante ativo
Papel do conselheiro	Interessado Curioso Entrevistador interessado Ouvinte respeitador Observador atento
A natureza da relação de aconselhamento	Colaborativa Interativa, envolvimento mútuo;
O papel da avaliação na carreira	História e significado Significado coconstruído A subjetividade é valorizada Sentimentos e factos são válidos Ênfase no processo de recolha de informação Clientes tornam-se na fonte de informação
A natureza da mudança	Recursiva Ênfase no processo Descontínuo
A natureza do conhecimento e aprendizagem	O conhecimento é criado dentro do indivíduo A linguagem é fundamental, central para a compreensão e criação de conhecimento
O todo e as partes	Abordagem holística –experiências subjetivas e sentimentos são válidos; O contexto é importante O trabalho e a vida são vistos como um todo
O processo de aconselhamento	O conselheiro entra no espaço de vida dos indivíduos através do

Nota: Adaptado de “Constructivism. What does it mean for career counseling” por Patton, W, McMahon, M., 2006. *Career Counseling. Constructivist Approaches* (pp.3-29). New York: Routledge Patton & McMahon (2006, p.11)

Com as mudanças decorrentes da globalização e a emergência de um novo paradigma no Aconselhamento de Carreira surgiu a necessidade de se delinear pressupostos comuns para a prática e teoria do aconselhamento de carreira, mais ajustadas à realidade global do século XXI (Savickas, et al., 2009). Foi criado um fórum internacional de investigação em 2009, o *Life Design International Research Group*, que reuniu um conjunto de investigadores representantes de vários países europeus e Norte Americanos, entre os quais Portugal. Este modelo foi desenvolvido no sentido de acompanhar as mudanças decorrentes da globalização e do desenvolvimento das Tecnologias de Informação e Comunicação e o seu impacto na estrutura do trabalho, nomeadamente ao nível do contrato social entre empregadores e empregados. Desse grupo de pesquisa resultou um documento, intitulado “Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century” (Savickas et al., 2009), publicado no *Journal of Vocational Behavior*, que apresenta os novos desafios do aconselhamento de carreira no século XXI. Este documento apresenta a proposta de um novo modelo e métodos de aconselhamento de carreira: o Modelo da Construção de Vida para compreender a carreira. Assente na epistemologia do construtivismo e do construcionismo social, o modelo fundamenta-se nas teorias do aconselhamento de carreira de Savickas (2005) e na teoria da construção de si de Guichard (2005), que descrevem o comportamento vocacional e o seu desenvolvimento.

O modelo da Construção de Vida parte do pressuposto de que as pessoas e as suas vidas de trabalho se inserem dentro de um contexto em permanente mudança. Logo a carreira não é um processo linear, mas dinâmico, sendo as perspetivas do indivíduo múltiplas e variadas.

A expressão carreira é substituída por percurso profissional e/ou trajetórias de vida. A orientação vocacional e o desenvolvimento de carreira dão lugar a trajetórias de vida, focando-se o aconselhamento no indivíduo, construtor da sua carreira e da sua identidade.

O percurso profissional é equacionado noutras dimensões da vida das pessoas, já que os empregos são precários, aleatórios, independentes, temporários e externos. As decisões de carreira, nesta perspetiva, são consideradas num curto prazo e determinadas pela empregabilidade, dado que o percurso profissional é feito por

constantes miniciclos, que envolvem atividades de exploração e desenvolvimento, os quais podem ser, ou não, apoiadas nas experiências de trabalho anteriores. Devido à instabilidade laboral, a tomada de decisão sobre a carreira exige do indivíduo, uma reflexão permanente de si e do contexto. O conceito de estar decidido é substituído pelo de envolvimento no trabalho. Em vez de se centrar na decisão de carreira, centra-se no significado elaborado através do processo de construção de carreira, em que o indivíduo perspetiva os seus possíveis “eus” que estão em permanente reconstrução. A identidade profissional, por seu lado, é equacionada como mutante, resultante das histórias dos clientes que vivem num contexto em permanente mudança.

O Aconselhamento para a Construção de Vida visa ajudar os clientes a lidar com as tomadas de decisão limitadas resultantes das dinâmicas sociais instáveis. Por conseguinte, o aconselhamento para a construção de carreira assenta nos modelos de construção de si e de carreira. O conhecimento e a identidade de um indivíduo são considerados como processos sociais e cognitivos, resultantes de interações entre pessoas e grupos num determinado contexto (social, histórico e cultural), dentro do qual os indivíduos atribuem significado à realidade através do discurso. Assim, o aconselhamento centra-se na perspetiva subjetiva do cliente, ajudando os indivíduos a reconstruírem-se em torno de um projeto de vida que envolva as várias dimensões da vida. O aconselhamento passa a favorecer o poder de agir da pessoa e a sua adaptação flexível. O objetivo último do aconselhamento é o de promover nos clientes a adaptabilidade, a narratividade e a atividade. A adaptabilidade ajuda o cliente a lidar com a mudança e a narratividade permite dar uma continuidade à sua trajetória de vida. Ambas ajudam o indivíduo a adquirir flexibilidade e a manterem fidelidade a si mesmo. O aconselhamento de carreira é holístico, contextual e preventivo, visando ajudar os clientes não só a construir as suas carreiras, mas também considera a construção dos sujeitos em todos os seus papéis de vida. O modelo ajuda a desenvolver capacidades de antecipar mudanças e a desenhar o seu futuro em contextos de mudança. Bem como a realizar as suas expectativas através do envolvimento em diferentes atividades (Savickas et al., 2009).

Os modelos hoje consideraram a flexibilidade humana, a adaptabilidade e a aprendizagem a longo da vida. Os quais devem assumir uma abordagem dinâmica, que estimule o pensamento criativo do indivíduo e a exploração de si nos múltiplos contextos.

2.2 O aconselhamento de carreira com populações desfavorecidas

Na sua fundação a psicologia vocacional esteve focada nas populações desfavorecidas. O problema era o de ajustar à realidade profissional os milhares de emigrantes que todos os anos chegavam aos Estados Unidos da América. Gradualmente, a orientação e o aconselhamento da carreira têm-se direcionado para uma população de classe média.

Richardson (1993) alertou para a pouca literatura sobre desenvolvimento da carreira dos grupos sociais oprimidos, como as minorias étnicas, raciais, classes médias baixas e pobres. Savickas (1995) advertiu, também, para o novo papel que a psicologia vocacional deveria assumir na pós-modernidade, o de ir ao encontro das reais necessidades das comunidades. Blustein (2006) alertou para a importância de os conselheiros explorarem a influência da pobreza e das classes sociais no trabalho.

Ainda assim, os estudos mais recentes com populações minoritárias e socialmente excluídas são reduzidos (Whiston et al.,2003). Embora já se comece a dedicar alguns estudos a populações minoritárias, como por exemplo os estudos de Betz e Fitzgerald (1995), Chung (1995, 2001) Budge, Tebbe e Howard (2010), e, socialmente excluídas (Toporek, 2005). Shen-Miller, McWhirter e Bartone (2012) referem que as mulheres e as minorias continuam a estar sub-representadas na investigação sobre o aconselhamento de carreira (Savickas, 2003; Tang, 2003; Whiston et al.,2003).

Quanto a estudos com populações multiculturais, Patton, e McIlveen (2009) na revisão de estudos publicados em 2008, publicada no *The Career Development Quarterly*, revista de referência na área do aconselhamento de carreira, mostrou que esta temática foi alvo de alguns estudos. Nesta revisão ressalva os trabalhos de D'Andrea e Heckman (2008) sobre práticas multiculturais e justiça social; a criação de instrumentos de avaliação para o aconselhamento multicultural (Brinson, Brew Denby, 2008); a importância do planeamento de carreira e a internalização positiva das questões de raça ao nível do envolvimento escolar junto de estudantes de cor; as barreiras de carreira em mulheres de raça africana (Reynolds-Dobbs, Thomas, Harrison, 2008). De ressaltar, ainda, um estudo de âmbito nacional, desenvolvido por Cardoso e Marques (2008) sobre a influência do género e da etnia na perceção de barreiras e perspetivas de carreira em adolescentes portugueses.

Com a emergência do modelo para a Construção de Carreira, Savickas et al. (2009) salientam a necessidade de se conceptualizar os trabalhadores precários e

marginalizados no contexto de mudança, os quais terão que aprender a lidar com as múltiplas transições laborais que ocorrerão ao longo da vida.

2.3 O Aconselhamento de carreira com toxicodependentes

O trabalho é uma atividade humana central, fundamental ao funcionamento humano pois promove o desenvolvimento, saúde e bem-estar dos indivíduos. Além de ser uma forma de subsistência, contribui para o desenvolvimento da identidade social e de um sentimento de pertença. Em termos psicológicos o trabalho desempenha importantes funções psicológicas ao nível da sobrevivência, poder, afiliação e autodeterminação (Blustein, 2006; Richardson, 1993).

Nesta perspetiva a integração socioprofissional dos toxicodependentes, através do trabalho, assume um papel fundamental na reabilitação (Blustein, 1987). Quando o indivíduo toxicodependente enceta um tratamento de reabilitação, o objetivo último do tratamento é a sua (re)integração social. Branco (2000) afirma que o trabalho serve de suporte à prevenção de recaída pois dá consistência ao projeto de autonomização.

Como referem Morel e colaboradores (1998) o início do tratamento envolve confrontar-se com novas dificuldades. Implica um processo de luto da experiência de dependência aos efeitos de uma substância psicoativa e arriscar-se a “*renascer no mundo e encontrar nele satisfação, p. 224*”. O projeto de tratamento surge como um momento de escolha de uma outra vida, que envolve o abandono das substâncias modificadoras de si e o redesenhar de uma nova trajetória de vida. Numa perspetiva de carreira, o projeto de tratamento é uma dimensão de um projeto de vida e a transição para o mundo do trabalho, uma das dimensões desse processo de construção de si.

A perda de identidade, associada aos consumos deverá ser trabalhada (Branco, 2000), em que o projeto torna-se uma ferramenta a partir do qual o toxicodependente pode “*efetuar uma nova inscrição no tempo, no espaço e na interação social (Morel et al, 1998, p. 224)*”. Assente numa relação de ajuda o projeto terapêutico deve basear-se na construção de uma relação de ajuda e de suporte em que deverão ser avaliadas de forma conjunta as seguintes questões: “*onde de estou, quais são os meus problemas que quero vir a ser, que posso realizar em que parte de mim posso investir no futuro (Morel et al., 1998, p.224)*”. Deste modo, o aconselhamento de carreira surge como uma ferramenta fundamental no processo de reabilitação dos toxicodependentes.

Ao nível dos estudos acerca do processo de aconselhamento de carreira com toxicodependentes, as investigações encontradas são escassas. No âmbito desta

investigação encontramos os estudos de Blustein (1989). Este autor (1989) propõe um modelo de aconselhamento de carreira assente na Teoria de desenvolvimento de Super num grupo de toxicod dependentes em reabilitação numa Comunidade Terapêutica. Com a apresentação de um caso clínico, este autor ressalva a importância da intervenção vocacional em pacientes com Perturbações Psiquiátricas. Neste mesmo sentido, vai o estudo de Imbimbo (1994) que descreve um estudo de um caso clínico num paciente com depressão.

A proposta mais recente do modelo de aconselhamento de carreira com populações com problemas de adição é equacionada por Wood et al., (2012). Estes autores apresentam um modelo de aconselhamento de carreira baseado nos estádios de mudança propostos por Prochaska e Diclemente. A compreensão dos estágios de mudança (pré-contemplação, contemplação, preparação, ação, manutenção e retrocesso) em que se encontram os clientes são a base para empreender o aconselhamento de carreira. A compreensão dos estádios de mudança ajudam o conselheiro a concetualizar as tarefas necessárias para que os clientes continuem em direção a uma mudança positiva. Os quatro princípios da entrevista motivacional- expressar empatia, desenvolver discrepância, lutar com a resistência e reforçar a autoeficácia, podem fornecer uma base sólida para o aconselhamento de carreira com pessoas com comportamentos aditivos.

O modelo da Construção de Vida, desenvolvido no ponto 2.1, surge como um modelo que parece adequar-se à reabilitação dos toxicod dependentes. Este modelo poderá ser útil na reconstrução da identidade, bem como ajudar a responder às problemáticas associadas à saída de uma carreira de toxicod dependência, equacionadas por Morel et al. (1998) e Sommer (2004). Ao ser um modelo focado na construção de si, que visa ajudar os indivíduos a reconstruírem-se em torno de um projeto de vida que envolve outras dimensões da vida, pode ajudar o toxicod dependente a inscrever-se num novo tempo, espaço e interação social, ajudando na reconstrução da sua identidade e na projeção de uma nova trajetória de vida.

A Teoria da Construção de Vida (TCC) de Savickas (2005), uma das teorias que sustentam o Modelo da Construção de Vida, foi a teoria adotada para fundamentar o tipo de práticas de aconselhamento que nesta investigação são objeto de estudo. Ao se estudar o processo de aconselhamento numa população toxicod dependente, cujas histórias de vida são marcadas pelo consumo (passado doloroso), o projeto de vida surge como uma ajuda ao toxicod dependente a realizar uma transição para uma nova fase da existência. Justifica-se a opção por esta teoria pelo facto de Savickas (2005, 1995, 1989,) conceber o comportamento de carreira a

partir da linha do pensamento de Adler (1956), ao sustentar que os indivíduos tendem a superar as suas limitações e alcançar sentimentos de superioridade através do trabalho, cujos interesses são considerados a ponte de ligação entre as necessidades e o alcance de objetivos. Segundo, a TCC visa ajudar os indivíduos a “*encontrar melhores formas de implementar os seus autoconceitos e avançar com os seus projetos de vida, apesar de passados dolorosos e as barreiras sociais para a adaptação da carreira* (Savickas, 2005, p. 44)”.

3. A Teoria da Construção de Carreira de Savickas

A Teoria da Construção de Carreira (TCC) de Savickas (2005) é um modelo integrativo que explica o comportamento vocacional dos indivíduos ao longo do ciclo de vida, a partir das metateorias do construtivismo e do construcionismo social (Savickas, 2005; McIlveen & Patton, 2007).

Savickas (2005) inspirou-se na Teoria Integrativa da Personalidade de McAdams (1996, 2006) para explicar o comportamento vocacional. McAdams (2006) concebeu a personalidade em torno de três níveis: 1) os traços disposicionais, que são características específicas naturais dos indivíduos variáveis e estáveis no tempo que caracterizam o comportamento das pessoas; 2) as características adaptativas que compreendem as variáveis cognitivas, desenvolvimentistas e sociais, situadas num contexto, tempo e papel social e que estão ligadas ao comportamento (como os objetivos, valores, estratégias de *coping*, preocupações, lutas pessoais, esquemas, mecanismos de defesa, questões de vida, domínios específicos e atividades). 3) a história de vida dos indivíduos que confere identidade aos indivíduos, que é construída com base numa narrativa. As histórias de vida permitem que os indivíduos se situem no passado, presente e se projetem no futuro. Esta dimensão dá coerência à identidade, ao atribuir unidade, propósito e significado à vida. A análise destes três eixos permitem compreender a pessoa numa visão holística.

Savickas (2005) adotou a organização e os conceitos do Modelo de Personalidade de McAdams (1995, 2006) e criou um modelo que integra os três níveis de personalidade dos indivíduos adaptados à personalidade vocacional. Neste sentido, reúne numa só teoria uma abordagem diferencial, desenvolvimentista e dinâmica do comportamento vocacional. A perspetiva diferencial permite aceder ao conteúdo da personalidade vocacional que corresponde ao “*qué*” do comportamento vocacional.

Para tal recorre à taxonomia de Holland (1997) que oferece uma estrutura prática para identificar o conteúdo da personalidade. A desenvolvimentista responde ao “*como*” do comportamento vocacional, por meio da análise do processo de adaptação psicossocial, ou seja a forma como os indivíduos lidam com as tarefas de desenvolvimento profissional, transições ocupacionais, e traumas de trabalho. Para aceder a esta dimensão, Savickas adotou teoria espaço de vida/ ciclo de vida de Super (1957) para situar os indivíduos ao nível do desenvolvimento vocacional e compreender que recursos adaptativos fazem uso nesse percurso. A perspetiva dinâmica procura responder ao “*porquê*” do comportamento vocacional, recorrendo aos temas de vida através das histórias de vida. Os temas recorrentes nas histórias de vida dão sentido ao comportamento profissional ao enquadrar o trabalho na vida dos

indivíduos. As três perspectivas permitem compreender como indivíduos constroem suas carreiras. Os temas de vida interligam e fundamentam a auto-organização da personalidade e a adaptabilidade de carreira, atribuindo-lhe um significado. Tal como refere Savickas a TCC explica *“a partir de um processo interpretativo e interpessoal, como os indivíduos dão significado e direção ao seu comportamento vocacional (2005, p. 42)”*.

Estas três perspectivas representam *“o quê”*, *“o como”* e o *“porquê”* do comportamento vocacional, através dos tipos de personalidade vocacional, da adaptabilidade da carreira e dos temas de vida, que são os pilares fundamentais desta teoria, como de seguida se apresenta.

3.1 Os componentes da Teoria da Construção de Savickas

A TCC estrutura-se em três componentes: tipo de personalidade vocacional; adaptabilidade da carreira e temas de vida, que são a base da teoria da construção de carreira.

3.1.1 Personalidade Vocacional (O quê?)

A personalidade vocacional é o conjunto de capacidades, necessidades, valores e interesses do indivíduo relacionados com a carreira (Savickas, 2005). A personalidade vocacional desenvolve-se na interação do indivíduo com o contexto envolvente (a escola, a vizinhança, a família, os amigos e a comunidade mais alargada). Desde a infância que os indivíduos vão explorando a sua personalidade vocacional, através do envolvimento em várias atividades, como atividades domésticas, jogos passatempos, ler, estudar. Ao se envolverem nestas atividades vão ensaiando vários papéis, que vão ter um papel relevante na vida adulta e na carreira.

No sentido de aceder à personalidade vocacional, Savickas recorre à taxonomia de Holland (1997) que descreve o leque de disposições de personalidade vocacional. De acordo com a teoria de Holland, os locais de trabalho refletem a personalidade dos indivíduos, mais do que um conjunto isolado de funções, ferramentas e competências. As pessoas podem ser categorizadas em seis grandes tipos de personalidade vocacional: Realista, Intelectual, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional, que correspondem aos tipos de ambientes de trabalho encontrados. Os protótipos RIASEC atribuem categorias quer aos ambientes de trabalho como às pessoas (Sharf, 2002).

O **Tipo Realista** são pessoas com preferência por atividades que exijam a manipulação explícita ou sistemática de objetos, ferramentas, máquinas ou animais; estas pessoas tendem a evitar atividades educacionais ou terapêuticas;

O **Tipo Intelectual** são pessoas com preferência por atividades que exigem a observação simbólica, sistemática, e a investigação criativa de fenômenos físicos, biológicos ou culturais de modo a compreender e controlar esses acontecimentos; este tipo de pessoas tende a evitar atividades repetitivas, persuasivas e de tipo social.

O **Tipo Artístico** refere-se a pessoas com preferência por atividades pouco sistemáticas, ambíguas, livres e que levem à criação de produtos artísticos através da manipulação de material físico, verbal ou humano. Estas pessoas tendem a evitar tarefas sistemáticas, explícitas e muito estruturadas.

O **Tipo Social** refere-se aos indivíduos que têm preferência por atividades que permitam lidar com pessoas no sentido de as informar, formar, desenvolver ou cuidar. Estas pessoas tendem a evitar tarefas sistemáticas, explícitas e muito estruturadas e que envolvam aparelhos ou máquinas.

O **Tipo Empreendedor** são pessoas com preferência por atividades que exijam a manipulação de outros de modo a atingir objetivos organizacionais ou económicos. Tendem a evitar atividades que exijam a observação simbólica, sistemática e a investigação criativa.

O **Tipo Convencional** refere-se a pessoas com preferência por atividades que exijam um tratamento explícito, ordenado, sistemático de informação, tais como fazer registos, arquivar informação, organizar informação escrita e numérica de acordo com um plano estabelecido, operar equipamentos de processamento de informação. Este tipo de pessoas tendem a evitar atividades pouco sistemáticas, ambíguas e livres.

O Hexágono de Holland com os diferentes tipos RIASEC é usado para ensinar os clientes sobre a forma como organizam os seus interesses e como a sociedade organiza os seus macroambientes (ocupações, faculdades e atividades de lazer). A teoria de Holland ajuda os clientes fornecendo um vocabulário conciso para descrever o que aspiram ser enquanto profissionais bem como a organizar e armazenar informação sobre o mundo do trabalho. Após a determinação do grau de semelhança do indivíduo com cada um dos tipos RIASEC, resulta um código de três letras que caracteriza a organização da personalidade do indivíduo e as características de trabalho em causa. A tipologia de Holland permite à TCC concentrar-se nos elementos que ligam a personalidade ao trabalho e, sobretudo como os indivíduos se conectam com ele. Os tipos RIASEC podem ser usados para resumir a marca

disposicional de um indivíduo, incluindo habilidades, interesses, valores e competências para o desempenho de papéis de trabalho.

3.1.2 Adaptabilidade (O como?)

A Adaptabilidade de carreira são as tarefas de desenvolvimento de carreira e respostas de *coping*. Corresponde à forma como os indivíduos lidam com a ligação à comunidade e como é que eles constroem as suas carreiras.

Para situar os indivíduos ao nível do desenvolvimento vocacional e compreender que recursos adaptativos fazem uso nesse percurso, Savickas adotou as tarefas de desenvolvimento propostas pela teoria de Super. As tarefas de desenvolvimento profissional, envolvidas na construção de uma carreira são estruturadas em cinco estágios de desenvolvimento: *crescimento*, *exploração*, *estabelecimento*, *gestão* e *desprendimento*. Cada estágio de carreira é composto por um conjunto de tarefas de desenvolvimento.

Para a TCC, a construção de carreira é vista como uma atividade psicossocial, que só é adaptável quando o indivíduo consegue implementar o seu autoconceito na sua ocupação. Ao contrário da teoria de Super (1955), que concetualizava o desenvolvimento vocacional como maturação das estruturas, a TCC considera o desenvolvimento como a capacidade de adaptação do indivíduos ao ambiente. A adaptabilidade implica um ajustamento às tarefas do desenvolvimento vocacional, às transições ocupacionais e aos traumas pessoais através da resolução de problemas que são, frequentemente, pouco familiares, pouco definidos e sempre complexos (Savickas, 2005).

O crescimento centra-se na origem e crescimento da personalidade vocacional individual. Esta fase ocorre durante a adolescência e a idade adulta emergente com a envolvimento em atividades exploratórias que ajudam os indivíduos a fazerem escolhas vocacionais escolares e profissionais, a partir do seu autoconhecimento e na informação profissional. Na estabilização, as escolhas e as fases de exploração, esclarecem os jovens se estão prontos a estabilizar numa ocupação. Após esta fase, o indivíduo poder manter a posição envolvendo-se em novos desenvolvimentos e rotinas de trabalho. Nalgum momento, o indivíduo torna-se pronto para deixar o emprego e começa a desacelerar a sua atividade, delegando responsabilidades a outros trabalhadores. Durante este período, a pessoa pode crescer e explorar novos interesses noutras posições e profissões, ou, se for noutra fase do ciclo de vida, preparar a reforma.

Embora os estágios da carreira enfatizem a mudança, as tarefas de desenvolvimento profissional detalham como a estabilidade é restabelecida e a

continuidade mantida em cada estágio. A cada uma dessas fases corresponde um mecanismo de adaptação.

O maxiciclo e o miniciclo correspondem ao conjunto de fases de desenvolvimento vocacional que os indivíduos passam ao longo da vida. As atividades de crescimento, exploração, estabelecimento, gestão e desprendimento são utilizadas para caracterizar o maxiciclo e os miniciclos dos estágios de carreira. A forma como os indivíduos respondem às tarefas de desenvolvimento, corresponde à adaptabilidade de carreira. A adaptabilidade de carreira são o conjunto de atributos que os indivíduos necessitam para realizarem com sucesso a transição entre os maxiciclos e miniciclos. A adaptabilidade de carreira é, assim definida como uma construção psicossocial que denota a prontidão e os recursos de um indivíduo para lidar com as atuais tarefas de desenvolvimento profissional, transições profissionais e traumas pessoais. A autorregulação funciona como uma estratégia de adaptabilidade que possibilita a implementação do autoconceito dos indivíduos nos seus papéis ocupacionais. Sendo através da implementação dos autoconceitos que os indivíduos criam a sua vida profissional e as suas carreiras.

As dimensões globais de adaptabilidade de carreira organizam-se num modelo estrutural com três níveis. No nível mais elevado e mais abstrato, estão as quatro dimensões da adaptabilidade de carreira: *preocupação*, *controlo*, *curiosidade* e *confiança*. A preocupação refere-se à tendência a considerar a vida sob uma perspetiva temporal ancorada em esperança e otimismo. O controlo baseia-se na convicção de que é vantajoso ser capaz de não só utilizar estratégias de auto regulação para ajustar-se às exigências dos diferentes contextos, mas também de exercer algum tipo de influência e controle sobre o contexto. A curiosidade acerca de possíveis “eus” e de oportunidades sociais estimula nas pessoas comportamentos de exploração ativa. A confiança designa a capacidade de manter as aspirações e objetivos apesar dos obstáculos e das barreiras.

Estas quatro dimensões representam os recursos adaptativos e as estratégias que os indivíduos utilizam para gerir as tarefas críticas, transições, traumas enquanto constroem as suas carreiras. A partir destas dimensões de adaptabilidade são considerados indivíduos adaptados aqueles que se preocupam com o seu futuro como trabalhador, sentem controle em relação ao seu futuro profissional, manifestam curiosidade ao explorar possíveis “eus”, cenários futuros e têm confiança necessária para alcançar suas aspirações. A adaptabilidade de carreira é maior à medida que se vai subindo nas várias dimensões.

Situados nos recursos adaptativos, existem, ainda variáveis intermédias, como as atitudes, as crenças e as competências cognitivas, designados de ABC

(*Adaptability, Behavior, Cognitive competences*), que englobam a compreensão e resolução de problemas. As atitudes são variáveis afetivas ou sentimentos que movem o comportamento e; as crenças são variáveis conectivas ou inclinações que direcionam comportamento. As atitudes e as crenças predis põem os indivíduos a agir de determinadas maneiras. As competências cognitivas incluem a compreensão e a capacidade de resolver problemas ao nível da criação e implementação de opções de carreira. O desenvolvimento e a utilização de competências são moldados pelas disposições. As competências cognitivas, por sua vez, modulam o comportamento profissional, que é retratado no terceiro nível e mais concreto no modelo estrutural de adaptabilidade de carreira. O comportamento profissional denota inúmeras respostas de *coping* que produzem o desenvolvimento profissional e a construção de carreiras.

Em oposição à adaptabilidade estão os atrasos ou desequilíbrio entre as quatro linhas de desenvolvimento indiferença, indecisão, irrealismo, inibição. À falta de preocupação de carreira contrapõe-se a indiferença de carreira. A indiferença face à carreira reflete falta de planos e pessimismo em relação ao futuro. A intervenção passa, nesse caso, por promover uma orientação para o futuro, fazer o futuro parecer real, promover o otimismo, reforçar as atitudes em relação ao planeamento, aumentar a consciencialização para a carreira, e aumentar a consciência das tarefas de desenvolvimento profissional e das transições ocupacionais que possam ocorrer. A indecisão é a falta de controle na carreira e manifesta-se pela incapacidade de escolher. A indecisão de Carreira, centra-se em intervenções baseadas no desenvolvimento da assertividade, pela promoção das capacidade de decisão, aumentar a responsabilidade, atribuir o sucesso ao esforço, ensinar técnicas de gestão do tempo e estratégias práticas de autogestão. Estas atitudes de enfrentamento, crenças e competências reforçam o controlo da carreira e curiosidade sobre possíveis “eus” e futuros alternativos. A falta de curiosidade da carreira pode levar à ingenuidade sobre o mundo do trabalho e a imagens imprecisas de si. As intervenções, neste caso, centram-se no fornecimento de informação. As intervenções de aconselhamento de carreira em geral, especialmente aquelas que envolvem a interpretação de testes e de informação profissional podem ajudar as pessoas a aprender mais sobre si e sobre mundo do trabalho. As intervenções baseadas na clarificação de valores, na discussão de recompensas extrínsecas, na prática do estabelecimento de metas, aprender a explorar, ler panfletos profissionais, trabalhar em empregos a tempo parcial e desenvolver voluntariado nas instituições da comunidade, permitem ajudar os indivíduos indecisos. A falta de confiança na carreira pode resultar numa inibição da carreira. A falta de confiança conduz a não atingir metas. A inibição de Carreira é abordada, em particular, por meio de intervenções

destinadas a aumentar sentimentos de confiança, autoeficácia, através de modelos, do reconhecimento do sucesso, do incentivo, da redução da ansiedade e da formação de resolução de problemas. Estas intervenções devolvem ao indivíduo a noção de que são bons o suficiente para lidar com os problemas colocados pela vida. Ensina-os a se concentrar nas tarefas, mais do que só sobre a forma como eles a estão a realizar, quando o resultado está em dúvida e, promover a habilidade em resolver problemas. O desenvolvimento de crenças de enfrentamento, do reforço da confiança nas competências de carreira, conduzem ao desenvolvimento das competências profissionais e a uma maior competência para fazer face a transições ocupacionais e traumas pessoais.

A adesão a um projeto de vida, mais do que a um emprego em particular, significa que a indecisão numa decisão de carreira pode não ser necessariamente eliminada, na medida em que pode gerar novas possibilidades e explorações que levarão o indivíduo a ser ativo, mesmo em situações de incerteza (Savickas et al., 2009).

3.1.3 Temas de Vida (O porquê?)

Savickas (2005) considera que para se ajudar os clientes deve fazer-se uma abordagem integradora dos vários componentes da construção de carreira, tanto o *quê*, o *como* e o *porquê*. Os temas de vida completam, assim, a abordagem ao comportamento profissional Respondem ao *porquê* do comportamento profissional, ajudando os indivíduos a fazerem escolhas vocacionais e a adaptarem-se aos papéis de trabalho.

Ao entender a carreira como uma sequência linear das várias experiências de carreira, Savickas (2005) concebe esse percurso como uma história de carreira. Nessas histórias estão presentes temas de vida que motivaram as escolhas significativas de carreira e a forma como se deram os ajustes aos papéis de trabalho.

Savickas recorre à definição de temas de vida proposta por Csikszentmihalyi e Beattie concebidos como “(...) *um problema ou um conjunto de problemas que a pessoa deseja resolver acima de tudo e os meios que a pessoa encontra para conseguir uma solução* (1979, in. Savickas, 2005, p.48)”.

Nas histórias de carreira estão presentes os motivos e os significados que orientaram essas escolhas, norteando o indivíduo num contexto e num tempo. As histórias contam, assim, como o *self* de ontem se tornou no *self* de hoje e como ele se tornará no futuro. A carreira é, assim, uma história que põe em evidência a continuidade dos traços disposicionais e que integra a mudança psicossocial,

permitindo criar uma projeção em relação ao futuro. As histórias de carreira são, pois, uma tentativa de dar significado à vida e a perspetivar o futuro. Ao perceber a carreira como uma história, o indivíduo atribui continuidade e coerência à mudança, reconhecendo-a como parte integrante da sua história de vida e aceitando-a com flexibilidade. Nas histórias, os indivíduos revelam a dinâmica que esteve subjacente à construção da sua carreira, desde as tarefas, os traumas e as transições com que foi confrontado. Ao reconstruir e ao dar um significado ao seu trauma pessoal, o sujeito orienta-se em relação ao futuro, na medida em que o que é narrado apoia as metas atuais, levando-o à ação. Nas histórias de vida sobressaem temas de vida, que são problemas que orientam a ação dos indivíduos. Esses problemas podem surgir ao longo do desenvolvimento vocacional na relação dos indivíduos com o contexto e com os outros significativos como os pais, pares. Esses problemas, que na história de vida se manifestam sob a forma de temas de vida, motivam os indivíduos à sua resolução. Na perspetiva de Savickas o problema é a preocupação e a solução, pelo menos no domínio do trabalho, é a ocupação. A força motivacional que contribui para a resolução do problema são os interesses. Os interesses são vistos, assim, como uma solução para o problema pessoal.

De acordo com TCC de Savickas, os indivíduos constroem as suas vidas atribuindo significados às memórias do passado, às experiências do presente e às aspirações do futuro, a fim de transformá-los num tema de vida. O significado contido nos temas de vida dá um sentido de segurança aos indivíduos. É a história de vida que confere um sentido de unidade ao indivíduo que o permite lidar com os diferentes contextos de trabalho com que se vai deparar.

3.1.4 Necessidades, interesses e objetivos de vida na prática do Aconselhamento de Carreira

A interligação dos vários vetores da Teoria da Construção de Carreira na prática do aconselhamento passa por entender como é que Savickas concebe a relação entre as necessidades, os interesses e os objetivos de vida.

Savickas (1995, 1989) transporta, da Psicologia Individual de Adler (1956) para o aconselhamento de carreira, a premissa de que os comportamentos dos indivíduos são emitidos para ultrapassar sentimentos de inferioridade e alcançar sentimentos de superioridade. Para Adler (1956) os indivíduos constroem os seus objetivos de vida através dos problemas percebidos, procurando soluções autosatisfatórias para os mesmos (Hansenne, 2004). Adler perspetiva a resolução de problemas como uma “linha de movimento”, que vai de um sentido negativo para um

mais positivo (Savickas, 1995). Apoiando-se nesta visão da personalidade, Savickas concebe a prática do aconselhamento de carreira, numa perspectiva intersubjetiva, assente na relação entre necessidades, interesses e objetivos de vida. Segundo Savickas, as necessidades, resultantes de problemas do passado, podem ser resolvidos na construção de objetivos, sendo os interesses atuais dos indivíduos ferramentas para orientá-los na concretização de metas que satisfaçam as suas necessidades (Cardoso, 2012). No âmbito da construção para a carreira, as necessidades geram um impulso para a ação, cuja satisfação se pode encontrar no trabalho.

3.1.5 Necessidades

As necessidades resultam de problemas não resolvidos na infância e que se perpetuam na idade adulta. Os problemas podem surgir, ao longo do desenvolvimento vocacional através da relação dos indivíduos com outros significativos, como os pais e pares (Savickas, 1995).

Segundo Deci e Ryan (2000) os seres humanos têm tendências inerentes ao seu desenvolvimento, sendo as necessidades inatas a base da automotivação. Definem necessidades básicas, físicas e psicológicas, como um estado de energia que quando satisfeito promove a saúde e bem-estar e, a sua insatisfação, patologia e mal-estar. As necessidades psicológicas são como nutrientes essenciais o, que implica que os indivíduos não podem prosperar sem a satisfação de todas elas. Consideram três necessidades humanas básicas fundamentais para o funcionamento e desenvolvimento do ser humano - a competência, o relacionamento e a autonomia. Tais necessidades básicas são inatas, essenciais e universais e essenciais para enfrentar novos desafios.

A realização de objetivos de vida fornece uma relativa satisfação das necessidades básicas, aumentando assim o bem-estar. As aspirações intrínsecas, como as metas, a afiliação, o crescimento pessoal e a comunidade, satisfazem diretamente as necessidades básicas, ao passo que as necessidades extrínsecas, como a riqueza, a fama e a imagem, não satisfazem diretamente essas necessidades.

A privação das necessidades é uma fonte de sofrimento humano. *Deficits* no cumprimento de necessidades, estão associadas a mecanismos compensatórios, levando os indivíduos a ansiar por objetivos extrínsecos que colmatem essas necessidades.

As pessoas são intrinsecamente motivadas para atividades que mantêm interesse. O sentimento de reconhecimento, a autonomia na escolha e as

oportunidades de autodireção, aumentam a motivação intrínseca, ao proporcionarem maior sentimento de autonomia. No lado oposto da autodeterminação, encontra-se a amotivação, ou seja o estado de falta de intensão de agir. Quando as pessoas estão desmotivadas, ou não agem ou agem sem intensão.

A necessidade de reconhecimento e de pertença conduzem a uma internalização do comportamento. Ambientes que proporcionam o relacionamento e a competência facilitam a internalização e a autonomia. Quando isso ocorre as pessoas sentem-se competentes e afiliadas, mas também autónomas quando realizam atividades culturalmente valorizadas. A autonomia relaciona-se com o sentimento de vontade.

3.1.6 Interesses

Os interesses são um constructo motivacional que simbolizam a relação do indivíduo com o mundo. Os interesses fazem a ligação entre as necessidades dos indivíduos e a sua gratificação no mundo real. As necessidades mantêm a integridade dos indivíduos, ao criar estratégias de sobrevivência e adaptação, ajudando como solução para os problemas de desenvolvimento. Segundo Savickas no mundo do trabalho, os conselheiros procuram entender o ímpeto do movimento do cliente (necessidades) a direção desse movimento (valores) e o estilo desse movimento (interesses). Os interesses retratam como se pode atuar para transcender as limitações e superar as deficiências pessoais (Savickas, 1995).

Enquanto, no aconselhamento tradicional recorria-se a inventários de interesse, Savickas atribui uma nova abordagem aos interesses, recorrendo às histórias de vida para avaliar o significado subjetivo dos interesses. Para Savickas, as pessoas organizam suas vidas em torno de um problema que as preocupa, procurando uma solução para os mesmos. Nas histórias da infância estão os temas centrais de vida, que são problemas por resolver. Esses problemas motivam os indivíduos à sua resolução. O conselheiro, nesse sentido, alicia os clientes a relatarem as histórias sobre seus primeiros anos de vida e sobre os modelos que eles admiram. A partir dessas histórias, o conselheiro pode discernir o tema de vida, identificando as preocupações, que surgem nos padrões recorrentes, nas atitudes fundamentais, nos significados particulares, nas crenças e nas parábolas pessoais do cliente inerentes na história de vida.

Nas histórias de vida relatadas pelos clientes, sobressaem interesses, exemplificados através de nomes e verbos, que estão relacionados com os projetos de vida. Nos temas de vida, que evidenciam necessidades por resolver, encontram-se os

interesses em movimento, sendo através deles que os conselheiros identificam a linha de vida dos clientes. O problema fulcral que os indivíduos procuram resolver acima de todos os outros é o tema central de vida, a preocupação principal do indivíduo. Nesse sentido, os conselheiros, depois de identificar o problema principal, transmitido nas lembranças precoces, identificam os modelos, nos quais se encontram a solução para os problemas. Como forma de aceder aos interesses, os conselheiros centram-se nos modelos de vida dos clientes, onde se encontram as necessidades por resolver. A última fase da avaliação do significado pessoal dos interesses é compreender como os problemas revelados nas histórias iniciais se contrapõem ao papel dos modelos. A avaliação conclui-se através da observação das conceções entre temas de vida, que sobressaíram nas histórias precoces e o papel dos modelos e dos interesses.

O conselheiro inicia a investigação inquirindo o problema do passado inerente aos interesses do presente. Na discussão das histórias e dos modelos o conselheiro pergunta ao cliente questões como: “Como é que vê?”; “Como é que isto está relacionado?”, “Como é que coloca isto junto?”, “O que é que significa?”. Estas questões clarificam o significado pessoal dos interesses do cliente e como o cliente propõe o uso dos seus interesses na construção de uma carreira profissional. Na fase do aconselhamento de carreira, o conselheiro com a ajuda do cliente, cria uma nova narrativa de vida, onde os interesses ajudam o cliente a clarificar as suas escolhas. A construção da narrativa deve apropriar-se das palavras dos clientes, descrevendo os interesses como constructos acessíveis que ajudam os indivíduos a lidar com crises incapacitantes. A narrativa ajuda os clientes a conhecer como os interesses promovem os seus projetos de vida. A narrativa ao proporcionar soluções, ajuda o cliente a entender a origem dos seus interesses (oriundos do início da história de vida), o seu significado, o seu valor (meio da história) e a direção que eles proporcionam em direção ao futuro (continuação da história). No sentido do cliente atribuir um significado profundo à narrativa, esta deve relacionar os interesses do cliente com as preocupações de vida. O conselheiro deve ajudar o cliente a compreender como o cliente tornou as suas fraquezas em forças, atribuindo, deste modo, continuidade à vida do cliente, a qual pode ser projetada no futuro, ao clarificar-se as escolhas de carreira e mostrando como as fraquezas se podem tornar em contributos sociais através do trabalho.

Em suma, a narrativa sobre a vida do cliente deve ajudá-lo a conceptualizar os interesses como soluções para os problemas de crescimento e como forma de tornar tensões em intensões, os problemas em oportunidades e, as preocupações numa ocupação.

Na perspectiva da TCC, a Carreira deixa de ser o conjunto das experiências de trabalho para passar a ser o significado que os indivíduos atribuem a essas experiências. A carreira, enquanto experiência subjetiva revela um padrão, que se traduz numa história significativa e com sentido. A carreira assume uma caracter subjetivo que se centra nos “*processos interpretativos, na interação social e na negociação de significados* (Savickas, 2005, p. 43)”. Esta abordagem atribuiu um novo papel aos indivíduos na construção das suas carreiras. Estes passam a ser os construtores das suas carreiras, atribuindo-lhe um sentido e direcionando o seu comportamento vocacional. A carreira denota, assim, uma construção subjetiva que impõe um sentido pessoal nas memórias do passado, experiências presentes e aspirações futuras, resultando num tema de vida, que molda a vida do trabalho do indivíduo. A carreira subjetiva que guia, regula e sustenta o comportamento vocacional surge de um processo ativo de criar significados através da reflexão biográfica, produzida pelo discurso e que é manifestada pelo comportamento vocacional. Ao considerar a carreira numa perspectiva contextualista, o desenvolvimento do indivíduo resulta da adaptação ao ambiente, em vez da maturação das estruturas internas. A carreira resulta, deste modo, num processo construtivo em que os indivíduos expressam os seus autoconceitos nas escolhas concretizando os seus objetivos através dos seus papéis de trabalho (Savickas, 2005).

4. A intervenção na perspectiva da Construção de carreira

Este ponto tem como objetivo abordar como é que é realizada a intervenção na perspectiva da construção de carreira, centrando-se na prática do Career Style Interview, que é a técnica utilizada nesta investigação. Num segundo ponto, procura-se dar uma breve revisão da investigação que se tem realizado ao nível do aconselhamento de carreira ao nível de duas linhas de investigação: estudos de resultados e estudos de processo. De seguida, apresenta-se estudos que se têm desenvolvido ao nível das atuais perspectivas construtivistas do aconselhamento de carreira, focando-se nos estudos sobre o Career Style Interview que são o principal foco de atenção nesta investigação.

4.1 O aconselhamento para a construção de carreira

No contexto de mudança atual, pautado pela incerteza e pela instabilidade do mercado de trabalho, a intervenção na perspectiva da construção da carreira tem como objetivos aumentar a adaptabilidade dos indivíduos e a ajudá-los a planearem a construção das suas vidas.

O aconselhamento para a construção da carreira passa por aumentar as cinco dimensões de adaptabilidade da teoria da construção da carreira: preocupação (*concern*), controle (*control*), curiosidade (*curiosity*), confiança (*confidence*) e adesão (*commitment*).

O planeamento e a construção da vida são feitos mediante o recurso às narrativas de vida. Através do diálogo os clientes são incitados a construir uma narrativa que dá coerência e continuidade à sua carreira e história de vida. O recurso à narrativa ajuda os clientes a melhor compreenderem os seus próprios temas de vida, a sua personalidade vocacional e os seus recursos adaptativos. Uma fase do processo de aconselhamento consiste em ajudar o cliente a formular a sua identidade pelas suas próprias palavras e a estruturarem as suas formas identitárias subjetivas (i.e. a maneira pela qual o indivíduo se vê a si, aos outros num determinado contexto e, a forma como se relaciona com os outros). Processo que é complexo e feito de retrocessos e miniciclos, dado que os contextos estão em permanente mudança. Ao envolverem-se em determinadas atividades os indivíduos recebem um *feedback* em relação ao seu papel num determinado contexto e neste sentido aumentam o seu sentido de autoeficácia, explorando diversas possibilidades de atividades profissionais. A atividade permite que os indivíduos reflitam sobre o seu passado e articulem tais reflexões com perspectivas de vida futura, perspetivando possíveis “eus”.

O processo de aconselhamento para a construção de carreira é constituído por seis etapas, determinadas pela realidade de cada cliente (Savickas et al, 2009).

O primeiro passo consiste em definir com o cliente o problema e identificar o que este deseja alcançar com a intervenção. A definição do problema é feita mediante uma interação baseada numa aliança de trabalho. O conselheiro encoraja o cliente a descrever através das narrativas a história dos problemas a serem resolvidos. Através das narrativas do cliente, o conselheiro estimula a reflexão acerca dos temas de vida e significados contidos nas narrativas. Os problemas são, depois, enquadrados em cada um dos contextos de vida dos clientes de modo a integrá-los nos vários contextos de vida. Nesse sentido, estimula-se o cliente a identificar os papéis nucleares e periféricos que desempenha, centrando-se naqueles que são relevantes para o aconselhamento. A segunda etapa consiste na exploração do sistema atual das formas identitárias subjetivas dos clientes. Nesta fase cliente e conselheiro exploram como aquele se vê atualmente e como funciona no seu papel/domínio mais importante. O cliente é ajudado a refletir e a estruturar a sua narrativa através da articulação das suas experiências, expectativas, ações, interações, relacionamento com outros e antecipações. A terceira fase visa abrir perspectivas, ao tornar o que está implícito nas narrativas em dados mais objetivos e claros. Ao se objetivar, as narrativas tornam-se mais consistentes e realistas, permitindo que o cliente analise a narrativa de forma distanciada. A leitura das narrativas ajuda o cliente a considerá-las sobre novas perspectivas, refazendo a leitura das suas próprias narrativas. Nesta fase o cliente é questionado sobre o abandono de determinadas opções, sonhos, ou limitações das escolhas. Ao questionar-se sobre estes projetos não concretizados abre-se a possibilidade de recontar ou experimentar essas narrativas, reorganizando-as e revitalizando-as. A quarta fase passa por localizar o problema nessa nova história, o qual é colocado numa nova perspectiva. Levando o cliente a pensar sobre si a partir de uma forma identitária nova. A mudança e a resolução do problema dá-se quando o cliente perspectiva e antecipa esses novos possíveis “eus”, que antes da intervenção não eram claros para o mesmo. Esta fase termina quando o cliente integra o velho e o novo “eu” e possibilidades, assumindo um compromisso com o seu novo papel e identidade. A quinta fase consiste em ajudar o cliente a envolver-se em atividades relacionadas com o seu novo/possível “eu” e que traduzam a sua identidade renovada, que faz parte, agora, da sua narrativa. O cliente é aliciado a criar um plano em ação, que descreve como envolver-se em novas atividades. Tal plano deve enumerar atividades que movam o cliente a experimentar. No plano devem ser equacionadas estratégias para lidar com possíveis barreiras existentes e, preparar o cliente para contar a sua nova história de vida a outros significativos, como pais,

parceiros, amigos. Este plano intencional de ação deve ser verificado pelo conselheiro no sentido de averiguar se este aborda o problema que o cliente trouxe ao aconselhamento. Nesta etapa é importante ajudar o cliente a estruturar ideias chave envolvidas na mudança. Nesse sentido, pode ajudar-se a fazer uma síntese dos ganhos bem como a elaborar a sua fórmula de sucesso. Neste caso, a fazer uma síntese de como implementar o conceito de si nos diferentes papéis da carreira. A última etapa consiste no follow-up a curto e a longo prazo, para garantir a qualidade dos resultados do aconselhamento e propor consultas adicionais.

No âmbito das intervenções da construção da carreira existe um conjunto significativo de abordagens e técnicas que são úteis no processo de aconselhamento de carreira. As abordagens são de natureza narrativa, qualitativa e ideográfica, que podem ser agrupadas de acordo com o tipo das procedimentos utilizadas- faladas ou escritas, procedimentos visuais e ou espaciais (McILveen & Patton, 2007).

O Career Style Interview (CSI) (Savickas, 1998) é uma dessas práticas. Consiste numa entrevista semiestruturada, em que são colocadas um conjunto de questões evocadoras de opiniões e experiências relevantes para as escolhas da carreira (Savickas, 1995). Abordam-se nove tópicos: 1) modelos de papel; 2) livros; 3) revistas; 4) programa de televisão; 5) atividades de tempos livres; 6) conteúdos académicos; 7) lema de vida; 8) ambições; e 9) decisões. A partir das respostas é possível, num processo de autoexploração, ajudar o indivíduo a construir uma narrativa que expressa o problema central da sua vida, sintetizando as suas necessidades e a resolução das mesmas, através da formulação de objetivos e dos meios para os atingir.

4.2 A investigação sobre o aconselhamento para a construção da carreira

A análise à literatura científica sobre o processo de aconselhamento de carreira ao longo dos últimos anos indica-nos a existência de duas linhas de investigação nesse domínio: pesquisas sobre o resultado e pesquisas sobre o processo de aconselhamento de carreira. Os estudos de resultado referem-se às mudanças imediatas ou a longo prazo resultantes de um processo de aconselhamento, enquanto os estudos de processo referem-se à análise do que acontece nas sessões de aconselhamento ou de psicoterapia (Hill & Lambert, 2004).

As investigações sobre o resultado têm-se direcionado a comprovar a eficácia do aconselhamento de carreira. Um dado assente entre vários investigadores é a eficácia do aconselhamento de carreira (Brown et al., 2003; Heppner & Heppner, 2003;

Whiston, 2002). A comprovar a sua eficácia encontramos quatro meta-análises que abrangeram diversos tipos de intervenção de carreira (cf. Brown & Krane, 2000; Oliver & Spokane, 1988; Spokane & Oliver, 1983; Whiston, Sexton & Lasoff, 1998).

Ao considerar que as intervenções de aconselhamento de carreira têm resultados positivos na resolução deste tipo de problemas, os estudos de processo procuram verificar o que contribui para esse sucesso. Nesse sentido, Brown e Krane (2000) constataram, por exemplo, que os aspetos das intervenções que produzem mais efeitos são: exercícios escritos, interpretação, avaliação individualizada e feedback de resultados; informações atualizadas sobre o mundo do trabalho, estratégias de suporte.

Spokane e Oliver (1983) avaliaram 52 de 90 estudos sobre os resultados das intervenções vocacionais, publicados entre 1950 e 1980, envolvendo um total de 6700 participantes. Incluíram estudos com três tipos de modalidades de intervenção vocacional: consulta psicológica vocacional individual, em grupo e intervenções alternativas (intervenções através de computador). Estabeleceram como critérios de seleção dos estudos: a existência de grupos de controlo e de pelo menos um grupo experimental; o recurso a estatística (médias e desvios padrão) para se medir o contraste entre grupos. Apesar das limitações desta meta-análise como: - o reduzido número de sessões (1 ou 2), população dos estudos limitadas a estudantes universitários e do secundário, falta de avaliação do número de sessões e do total de horas de intervenção - este estudo concluiu que em geral as intervenções vocacionais têm efeitos positivos (Faria, 2008).

Em 1998, Oliver e Spokane efetuaram uma nova meta-análise, aumentando o número de estudos de 52 para 58, publicados entre 1950 e 1982, com um total de 7,311 participantes, realizando 240 comparações entre o grupo de controlo e o grupo experimental. Incluíram estudos com seis tipos de modalidade: consulta psicológica vocacional individual e em grupo, seminários de desenvolvimento da carreira, educação para a carreira; intervenção vocacional por computador e intervenções autodirigidas. Avaliaram a variação da magnitude do efeito em função de três variáveis: os cuidados estatísticos aplicados; a modalidade de intervenção e; as variáveis de intensidade da intervenção, tais como a média de sessões e a média de horas de intervenção, o número médio de clientes atendidos e os custos resultantes por cliente. Verificaram que as modalidades de intervenção foram por ordem de eficácia: a educação para a carreira em turmas de alunos, as modalidades de seminários de desenvolvimento da carreira, a consulta psicológica vocacional individual, a consulta psicológica vocacional em grupo, a intervenção vocacional baseada em computador e, por fim, as intervenções autodirigidas (Faria, 2008).

Whiston e colaboradores (1998) atualizaram a meta-análise de Spokane e Oliver (1998) incluindo estudos publicados entre 1983 e 1995, aplicando os mesmos critérios de seleção de estudos. Analisaram 47 estudos com um total de 4660 participantes e efetuaram 268 comparações entre grupo experimental e grupo de controlo. Concluíram que à semelhança dos estudos anteriores, embora com valores inferiores, que as intervenções vocacionais são eficazes. Verificaram também que a consulta psicológica vocacional individual apresenta resultados positivos e que as intervenções de educação para a carreira com turmas de alunos parecem ser as menos eficazes.

Ryan (1999) realizou uma meta-análise de 62 estudos sobre intervenção carreira que englobou um total de 7725 participantes. Selecionou estudos centrados nos resultados da escolha de carreira cujas variáveis englobavam, decisão, certeza vocacional, satisfação e indecisão. Entre outras variáveis relacionadas com a tomada de decisão como: crenças de autoeficácia; maturidade vocacional e; identidade vocacional. Para apurar a existência de uma variância significativa em termos de efeito, para além das características dos estudos, como data de publicação, metodologia, participantes, tipo de intervenção, selecionaram estudos com a presença ou ausência de 19 componentes de intervenção como: instrumentos de autorrelato, livros, exercícios escritos, procura de informações ocupacionais. Os resultados sugeriram que existem cinco tipos de ingredientes críticos que parecem ter impacto no resultado da escolha de carreira, independentemente da forma como o estudo foi realizado.

De seguida, Brown, Ryan e Krane (2000) numa meta análise subsequente à de Ryan (1999), concluiu que a eficácia das intervenções ao nível da escolha de carreira apresentava mais variações com a presença dos cinco ingredientes críticos do que pelo formato da intervenção. O que revela que os ingredientes críticos são mais importantes nos resultados do cliente e na melhoria da eficácia do que os formatos da intervenção.

Whiston (2002) num estudo às meta-análises anteriores, a partir dos Princípios da Intervenção Empiricamente Suportada (*“Principles of Empirically Supported Interventions to the research related to career counseling and interventions”*), menciona que, apesar da constatação empírica da eficácia das intervenções de carreira, estes resultados variam de acordo com as abordagens de intervenção. Neste mesmo sentido, Silva (2004) refere que as intervenções vocacionais não produzem um efeito uniforme, pela existência de diversas modalidades de intervenção que produzem resultados variados.

Os designs de investigação mais utilizados nos estudos de resultado são os estudos experimentais ou quasi-experimentais, recorrendo a grupos controlo, e à metodologia quantitativa. Ao nível dos instrumentos utilizados para analisar os resultados das intervenções a maioria das investigações recorre a instrumentos padronizados, como medidas de certeza vocacional, maturidade de carreira e identidade vocacional (Rosa & Taveira, 2011; Whiston, 2002).

Quanto aos estudos sobre o processo, a literatura revista refere que existe uma falta de estudos neste domínio (Heppner & Heppner, 2003; Brown et al., 2003; Whiston & Rahardja, 2008; Faria, 2008; Faria & Taveira, 2011). A este propósito, Heppner e Heppner (2003) referem que estes resultados contrastam com o elevado número de investigações levadas a cabo noutros domínios da intervenção psicológica, como é o caso dos estudos do processo psicoterapêutico. Segundo estes autores o reduzido número de estudos sobre o processo deve-se ao facto de o aconselhamento de carreira ter sido dissociado do aconselhamento psicológico, sendo considerado como uma intervenção breve, baseada num processo racional centrado no fornecimento de informação e na aplicação de testes. Justificam, também, o escasso número de estudos pela exigência inerente a investigações desta natureza que desmotiva os profissionais da psicologia a realizar tais tipo de estudos.

No entanto, há cada vez mais sustentação empírica sobre a natureza psicológica do aconselhamento de carreira, cujas intervenções incluem elementos de natureza pessoal e emocional (e.g. Blustein & Spengler, 1995; Gysbers et al., 2003; Swanson, 1995; Swanson & Fouad, 1999; Faria, 2008; Faria & Taveira, 2011).

Têm sido levadas a cabo investigações com diferentes metodologias para compreender a complexidade do processo de aconselhamento de carreira (Faria, 2008; Faria & Taveira, 2011; Heppner et al. 2003; Kirschner et al., 1994; Rosa, 2008). Nos estudos de processo os modelos de investigação mais utilizados são os métodos qualitativos recorrendo a estudos de caso.

Os primeiros estudos realizados dedicados ao processo de intervenção na carreira centraram-se no estudo das variáveis de processo comuns à consulta psicológica pessoal (Kirschner, Hoffman & Hill, 1994; Heppner & Hendricks, 1995; Faria, 2008; Faria & Taveira, 2011).

Neste caso encontramos o estudo de Bacorn e Dixon (1984) que estudaram a variável toque físico no aconselhamento vocacional em mulheres com indecisão de carreira, que revelou a importância do toque no conforto vivenciado pelas participantes. Miller (1992), por sua vez, estudou o efeito da tomada de notas no aconselhamento psicológico vocacional. Kirschner, Hoffman e Hill (1994) estudaram as variáveis de aconselhamento que tiveram mais impacto num processo de

aconselhamento de carreira numa cliente com 43 anos, sendo o *insight* e o desafio as variáveis mais significativas.

O estudo de Multon e colaboradores (2003) analisou, ainda, o tipo de resposta dos psicólogos no aconselhamento vocacional e o seu impacto na relação terapêutica. As respostas mais prevalentes dos psicólogos foram a informação, paráfrase ou questões fechadas.

Com a adoção do paradigma construtivista ao aconselhamento de carreira começam a surgir estudos neste domínio. Os estudos ao nível deste paradigma centram-se num conjunto diverso de abordagens e técnicas narrativas do processo de aconselhamento de carreira (McMahon et al.2006). Tais estudos são recentes e de natureza exploratória.

Elley & Margaret (2011) realizaram um estudo qualitativo em que analisaram o percurso de carreira de uma mulher da Nova Zelândia, através de uma abordagem narrativa. O estudo demonstrou o papel da narrativa no percurso dessa mulher em direção a uma maior autenticidade e realização espiritual e na concretização de metas. Indicou, ainda, como os temas da vida dão significado ao comportamento profissional e como o trabalho pode ser visto como uma forma de autorrealização.

McMahon, Watson, Chetty e Hoelson (2012) analisaram o processo de construção de significado recorrendo a uma técnica de *storytelling*. Analisaram os cinco processos de construção de significado subjacentes: reflexão, conexão, criação de significado, aprendizagem e agência. Apresentam um estudo de caso exploratório de uma jovem estudante universitária, sul-africana, em que é exemplificado um processo de uma abordagem narrativa ao aconselhamento de carreira e demonstrado exemplos de como se podem facilitar o processo de construção: conexão, reflexão, construção de significado, a aprendizagem e a agência.

Cardoso, Taveira, Biscaia e Santos (2012), recentemente, estudaram o processo de aconselhamento de carreira a partir da análise dos dilemas vividos pelos psicólogos nesta prática. A multiplicidade de dilemas vividos pelos participantes (neutralidade, avaliação, dupla lealdade, conflito de papéis) evidenciou a natureza intersubjetiva do processo de aconselhamento de carreira. Os resultados obtidos permitiram analisar este processo em diferentes perspetivas tais como a aliança terapêutica, a coconstrução de significado e os desafios éticos que aí se colocam e, deste modo, permitiram aprofundar a reflexão sobre o processo aconselhamento de carreira como experiência intersubjetiva.

Meijers e Reinekke (2012) expõem um modelo de transformação pela escrita para mostrar o processo de aprendizagem decorrente da utilização de narrativas na construção de histórias de carreira. Propõem que a transformação pela escrita é feita

mediante quatro processos cognitivos: “*sensing*”, “*sifting*”, “*focusing*”, e “*understanding*”. O progresso perante estas fases passa pelo diálogo interno (consigo próprio) e externo (com outros relevantes). Este processo é demonstrado num estudo de caso de uma mulher desempregada e mostra como as narrativas podem ser criadas através da escrita reflexiva e expressiva.

As metodologias de avaliação dos estudos sobre o impacto e processo com abordagens construtivistas de carreira são um aspeto referenciado como limitados na literatura (McMahon & Patton, 2006; Rehfuss, 2009). As teorias e as intervenções não fornecem instrumentos para medir a mudança narrativa. Dado que a narrativa é de natureza qualitativa devem ser usadas medidas qualitativas para avaliar as mudanças nas narrativas. Uma característica importante da abordagem narrativa é que os seus procedimentos de avaliação em geral são qualitativos (McMahon & Patton, 2006). Para responder a esta necessidade, Rehfuss (2009) levou a cabo um estudo exploratório com o objetivo de avaliar a eficácia de uma técnica de avaliação narrativa o Future Career Autobiography (FCA). O FCA é uma ferramenta concebida para identificar mudanças nas narrativas ocupacionais ao longo do tempo. Esta ferramenta foi aplicada junto de uma população universitária com dúvidas acerca do seu projeto de vida futuro, mais especificamente ao nível dos desejos ocupacionais e na identificação de mudanças a longo do tempo. Apesar das limitações do estudo, verificou-se algumas mudanças após a aplicação desta medida qualitativa. Esta investigação sugere que as teorias e as intervenções não fornecem instrumentos para medir a mudança narrativa.

A revisão dos estudos existentes sobre o CSI, uma das metodologias da abordagem narrativa de carreira, a qual utilizamos neste estudo, mostra que ainda se encontra numa fase embrionária, existindo poucos estudos (Cardoso, 2012; Rehfuss et al., 2011; Rehfuss, Cosio & Del Corso, 2011; Soares, Cardoso & Duarte, 2009).

Da literatura revista, a investigação realizada sobre esta técnica de intervenção de carreira, tem-se debruçado sobre o impacto do CSI em indivíduos com preocupações de carreira (Rehfuss et al. 2011a); a perspetiva dos conselheiros sobre o CSI (Rehfuss et al. 2011b) e a importância do uso de abordagens narrativas na promoção do bem-estar (Hartung, Taber & Brian, 2008). Encontramos, ainda, num contexto nacional, os estudos de Cardoso (2012) onde se estuda o impacto do CSI ao nível dos esquemas não adaptativos e na influência parental na carreira dos filhos

Rehfuss e colaboradores (2011a) num estudo exploratório avaliaram o impacto do CSI em indivíduos com preocupações de carreira numa amostra de 18 participantes. O CSI foi usado por 19 conselheiros de diferentes áreas de formação e com diversos níveis de experiência que foram previamente treinados na técnica. A

aplicação do CSI decorreu em dois dias. Para avaliar a eficácia do CSI recorreram a três medidas qualitativas: uma entrevista semiestruturada para avaliar a experiência dos participantes com o CSI, aplicadas duas semanas depois da aplicação do CSI; o *The Future Career Autobiography* (FCA) para identificar a existência ou não de mudanças na narrativa ocupacional e de vida ao longo do tempo. O FCA foi aplicado antes e após a realização do CSI. Por fim os aplicadores realizaram relatórios para cada um dos participantes duas semanas antes da entrevista de follow-up. Este relatório incluía dados sobre as respostas dos participantes ao CSI; a preocupação de carreira, o perfil de interesses de acordo como código de Holland, o desenvolvimento da “Minha Fórmula de Sucesso”, a identificação dos temas de vida, o nível de adaptabilidade de carreira, uma descrição detalhada de como foram conduzidas as sessões e a interpretação dos dados para cada um dos participantes. Para a avaliação do impacto do CSI ao nível da preocupação de carreira, recorreram ao método Consensual Qualitative Research (CQR) para analisar as narrativas de follow-up. Os resultados do estudo mostraram a eficácia do CSI ao nível das preocupações de carreira, sendo os temas mais identificados: autoconhecimento, autoconfiança, direção, sentido de confirmação, encorajamento, clarificação, conexão e descoberta. Ao nível do FCA 83% dos participantes registaram mudanças nas narrativas de carreira.

Rehuss e colaboradores (2011b) desenvolveram, também, uma investigação sobre o CSI centrada na perspetiva dos conselheiros. Esta investigação teve como objetivos: descrever as experiências dos conselheiros com o CSI no geral e especificamente o que os conselheiros consideram ser os benefícios e os desafios do CSI, através de uma análise qualitativa e quantitativa. Participaram 34 conselheiros com diferentes áreas de formação experientes na aplicação do CSI. Para obter a impressão dos conselheiros sobre o CSI foi construído um questionário com 31 itens e 6 questões abertas. A análise dos dados foi feita mediante metodologia quantitativa e qualitativa, esta última através do método Consensual Qualitative Research. Este estudo descreveu o CSI como um instrumento útil quer para clientes como para os conselheiros. Propõem mais investigação com o CSI, pois os resultados mostraram que o CSI é útil para os clientes que lidam com problemas de carreira. Os conselheiros indicaram que o CSI é mais efetivo ao ajudar os clientes na identificação de temas de vida como história, e como poderão usar o trabalho para criar significado. Este estudo representa o início da exploração das perspetivas dos conselheiros em relação ao CSI.

A nível nacional os estudos da construção de carreira, recorrendo a abordagens narrativas são ainda escassos à semelhança do que se sucede no âmbito

internacional. No panorama nacional encontramos os estudos de Soares e colaboradores (2009) e o de Cardoso (2012).

Soares e colaboradores (2009) apresentam um estudo de caso em que analisam a influência parental e familiar na construção da carreira e da vida. Com o recurso ao Career Style Interview e à modificação da técnica Life Style Inventory (LSI). Realizaram um estudo de caso de uma mulher de 55 anos de idade, através de uma entrevista com a duração de 1h40min. A metodologia qualitativa utilizada neste estudo de caso permitiu a identificação dos fatores fundamentais da narrativa do sujeito, em especial os processos de influência parental e de outros adultos significativos na construção do projeto de vida e a disponibilização de dados importantes ao processo de aconselhamento / reestruturação narrativa.

Cardoso (2012) dá um contributo à Teoria da Construção de Carreira ao integrar o conceito de esquemas não adaptativos na teoria e prática do Aconselhamento de Carreira. Através de um estudo de caso com mulher de 38 anos com problemas de indecisão de carreira, utilizou o CSI. Este estudo mostrou que a compreensão das dinâmicas do *self* nas dificuldades de decisão de carreira abrem uma nova forma de compreensão dos dilemas de decisão de carreira, bem como abre novas perspectivas de intervenção neste tipo de problemáticas.

Em suma, apesar do reduzido número de investigações, os resultados dos estudos têm vindo a comprovar a importância prática que o CSI tem em diversos contextos de aplicação. Quanto às metodologias no âmbito do CSI, a maioria dos estudos identificados recorreram a metodologias qualitativas de análise de dados. Rehfuss e colaboradores (2011) sugerem que serão necessários realizar estudos com a aplicação de metodologias quantitativas. Estes estudos recorrem a metodologias de investigação qualitativa, de natureza exploratória, centrando-se essencialmente em estudos de caso. São portanto estudo com limitações ao nível da generalização dos dados.

Parte Empírica

5. Estudo do processo de aconselhamento de carreira em população toxicodependente

5.1. Fundamentação e objetivos da investigação

Os toxicodependentes enfrentam inúmeras dificuldades na integração socioprofissional, tal como evidenciou a revisão de literatura anteriormente apresentada. Apesar dos esforços existentes na integração social e profissional ao nível da Região Autónoma dos Açores, com a promoção de um Plano Regional de Prevenção e Combate às Dependências, ainda não existe, nenhuma medida que contemple a construção de projetos de vida centrados nos indivíduos que promovam a sua satisfação com o trabalho. O trabalho desenvolvido pelas entidades regionais ao nível da toxicodependência não engloba o aconselhamento de carreira nos seus projetos de reabilitação. Faz-se uma reabilitação integrada, contemplando as várias dimensões do indivíduo, desde a reabilitação física, psicológica e social. Embora se procure promover competências pessoais e sociais, integrando os toxicodependentes no mercado de trabalho através de respostas específicas (e.g. PROSA). Essa integração social e profissional não contempla as várias dimensões da vida.

Como evidência o estudo de Peixoto (2010) a percentagem de toxicodependentes insatisfeitos com a sua vida profissional e escolar é significativo, sendo o consumo mais elevado entre os insatisfeitos.

O aconselhamento de carreira, surge, assim como uma medida que poderia ser englobada no âmbito de programas de inserção laboral, dentro das várias entidades que estão habilitadas a promover a reabilitação e a reinserção dos toxicodependentes.

O Modelo da Construção de Vida, que inicia uma nova fase no Aconselhamento de Carreira, ao contrário do aconselhamento tradicional, apresenta uma abordagem mais abrangente do aconselhamento. O aconselhamento centra-se na perspetiva subjetiva do cliente, ajudando os indivíduos a reconstruírem-se em torno de um projeto de vida que envolva as várias dimensões da vida. Passa a favorecer o poder de agir da pessoa e a promover uma adaptação mais flexível. A teoria da construção de carreira de Savickas (2005) é, assim o modelo que se recorre para se estudar o processo de aconselhamento numa população toxicodependente, através da técnica CSI. Como refere Savickas:

“O progresso das histórias dão esperança e segurança para muitas pessoas. No entanto (...). [e]m vez de progresso, algumas pessoas encontram barreiras que os forcem a regredir, à deriva (...), estagnar ou parar impossíveis de avançar com um

plano de carreira, eles deixam-se para trás, desviam-se, tomam-se presos em direção a um beco sem saída, ou cair no esquecimento (Savickas, 2005, p. 50)”.

Como é o caso dos toxicodependentes, cujas histórias de vida são marcadas pelo consumo e passados dolorosos. Neste sentido, um dos grandes objetivos da presente investigação é o de explorar a adequação destas práticas do Aconselhamento de Carreira a esta população. O objetivo geral é assim, o de estudar adequabilidade da técnica Career Style Interview no aconselhamento de carreira da população toxicodependente. Este objetivo geral desdobra-se em dois objetivos mais específicos:

1.º- Analisar em população toxicodependente a eficácia do processo de aconselhamento de carreira que integra o Career Style Interview;

2.º- Analisar o processo de mudança em aconselhamento de carreira em população toxicodependente.

6. Plano de investigação

A presente investigação decorreu em duas fases distintas, precedida de uma fase preliminar como representado no quadro seguinte.

Quadro 2 – Fases do processo de desenho, implementação, e avaliação

Fase preliminar: familiarização e treino da investigadora com o CSI

Fase I

Estudo Piloto: Construção do processo de aconselhamento com população toxicodependente

- Desenho e planeamento da versão preliminar do processo de intervenção;
- Definição do racional, objetivos, conteúdos, atividades;
- Formulação do design e definição procedimentos de avaliação;
- Administração do CSI a um grupo piloto (n=5);
- Elaboração da versão definitiva do programa;

Fase II

Estudo Principal: Estudo do CSI em população toxicodependente

- Estudo da eficácia/resultado do CSI num estudo com design pré-pós-teste (n=4)
 - Análise do processo de aconselhamento de carreira;
-

Numa fase preliminar à investigação realizou-se um treino sistemático de competências ao nível do modelo de entrevista a ser aplicado, o Career Style Interview (CSI). Esta fase visou tornar o investigador o mais hábil no âmbito da técnica a ser estudada. Segundo a experiência de Hill, Thompson e Williams (1997) estudantes de graduação com pouca prática clínica na condução de entrevistas devem submeter-se a um treino e prática em ferramentas de entrevista.

O treino prévio decorreu em três momentos distintos. O primeiro momento decorreu entre Outubro e Dezembro de 2011 e, consistiu na leitura de bibliografia relativa à Teoria da Construção de Carreira, que sustenta a metodologia a ser aplicada (Savickas, 1989, 1995, 2005) e à visualização do vídeo produzido por Savickas (2006), em que o autor faz uma demonstração do processo de aconselhamento com o CSI.

O segundo consistiu no treino da aplicação do CSI em indivíduos diferenciados, tendo decorrido no mês de Novembro de 2010. Para o efeito solicitou-se a colaboração de voluntários. Foram realizadas entrevistas de aplicação do CSI a 5 indivíduos, 1 do sexo masculino e 4 do sexo feminino (n=5). Este processo foi, posteriormente, debatido com o orientador, em que se discutiu os diversos aspetos da entrevista, dificuldades sentidas e alternativas de abordagem. Taber et al. (2011) sugerem que o aplicador inexperiente nas abordagens construtivistas de carreira deve socorrer-se da supervisão de peritos.

O estudo piloto decorreu nos meses de Janeiro e Fevereiro de 2011 e teve como objetivo familiarizar a investigadora com o CSI e analisar a possibilidade de adequação do CSI às especificidades da população-alvo da intervenção. Visou, ainda, estruturar o protocolo de intervenção. Hill, Thompson e Williams, (1997) referem que as entrevistas piloto ajudam os entrevistadores a determinar possíveis problemas. A segunda fase constou do estudo principal que decorreu entre os meses de Março e Setembro de 2011, em que se realizou o processo de aconselhamento junto dos participantes.

7. Contexto da investigação

A investigação realizou-se numa Instituição Particular de Solidariedade Social, protocolada financeiramente pelo IAS (Instituto de Ação Social) – DPA, mediante Acordo de Cooperação/ Funcionamento, regendo-se pelos estatutos criados a 15 de Janeiro de 2007 (Estatutos da ARRISCA). Faz parte do Pólo Operacional da Exclusão Social Grave da Rede de Suporte Sócio Cultural à Mobilidade Humana, a qual integra ainda a Casa de Saúde de São Miguel (CSSM), Cáritas de São Miguel, a Associação Novo Dia, a Direção Geral de Reinserção Social (DGRS) e o Instituto de Ação Social (IAS).

Objetivos da instituição

A associação desenvolve o seu trabalho no sentido de dar respostas a um público excluído socialmente. Neste sentido tem como objetivos:

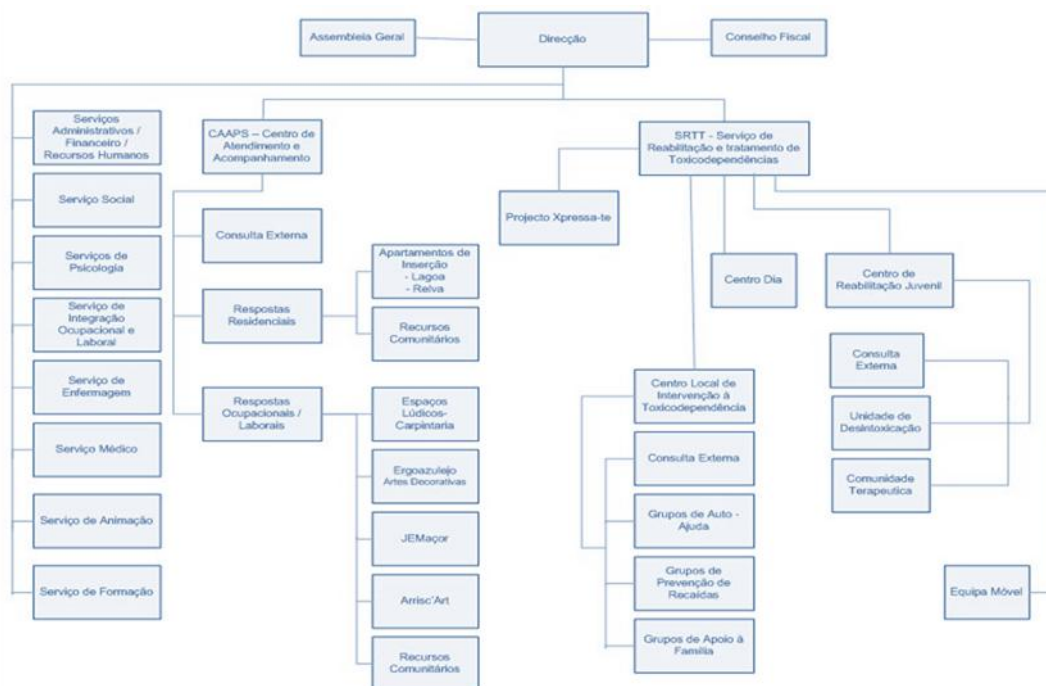
- Promover a saúde mental e prevenir comportamentos de risco na comunidade em geral;
- Promover a reabilitação e a integração pessoal, familiar, social e cultural em problemáticas de exclusão social em crianças/adolescentes, jovens e adultos através de uma intervenção biopsicossocial articulada e adequada às necessidades do público-alvo;
- Promover o aperfeiçoamento científico-cultural, técnico, organizativo, ético e humano da prática em reabilitação psicossocial e integração sociocultural.

Público-alvo de intervenção

A associação tem como público-alvo todos os cidadãos que se encontram em situação de exclusão social grave. Mais especificamente, cidadãos com idades superiores a doze anos, famílias e envolvente comunitária no âmbito da reabilitação e reintegração psicossocial nas seguintes áreas:

- Psiquiatria e saúde mental; Alcoologia; Toxicodependência; Sem-abrigo; Criminalidade; Cidadãos em mobilidade geográfica (deportados);
- Técnicos de reabilitação e integração social, bem como, a comunidade em geral (Estatutos da Arrisca).

Figura 1- Organograma da Instituição



Fonte: ARRISCA (Documento Interno)

Em termos de estrutura e funcionamento, a instituição está estruturada em torno de dois serviços centrais, o CAAPS (Centro de Atendimento e Acompanhamento Psicossocial) e o SRTT (Serviço de Reabilitação e Tratamento das Toxicodependências), nos quais se enquadram os restantes serviços que trabalham de uma forma integrada e multidisciplinar.

Deste modo, o seu âmbito de intervenção encontra-se organizado em três níveis assistenciais: primário, secundário e terciário, com respostas específicas nesse sentido.

Ao nível da prevenção (atuação primária) efetua ações de Promoção e Educação para a Saúde, Prevenção Primária através do Programa XPRESSA-TE. Quanto à remediação (atuação secundária) apresenta como resposta o Serviço de Reabilitação e Tratamento das Toxicodependências (SRTT) dentro dos quais se encontram Centro Local de Intervenção à Toxicodependência (CLIT), o Centro de Dia e o Programa de Manutenção por Substituição Opiácea – equipa móvel de baixo limiar. O CLIT é uma unidade prestadora de cuidados compreensivos e globais, em regime ambulatorio, a toxicodependentes que procuram tratamento e suas famílias, individualmente ou em grupo, de acordo com o pedido de integração terapêutica.

O Centro de Dia é um espaço com capacidade para 30 utentes que visa ser uma alternativa a outros recursos do programa livre de drogas, prevenção de recaídas

e motivação para o tratamento, sendo um instrumento que ajuda a modificar comportamentos de risco, melhorando as expectativas e qualidade de vida.

O Programa de manutenção por substituição opiácea – equipa móvel de baixo limiar: “*Nova Meta...Vida Nova*” visa promover respostas a uma faixa significativa da população toxicodependente, que não adere aos programas de tratamento em Instituições específicas para o efeito. E que por persistirem no consumo patológico, assumem uma degradação biopsicossocial com danos para o próprio e para o meio envolvente. O serviço desenvolve a sensibilização e acompanhamento clínico, individualizado e personalizado, aos utentes e respetivos familiares. Esta intervenção faz-se através da articulação com os restantes profissionais de várias áreas, constituintes da Equipa Inter e multidisciplinar.

Ao nível da reinserção e reintegração sociofamiliar existe o centro de atendimento e acompanhamento psicossocial (CAAPS), dentro do qual se encontram as respostas residenciais, o serviço de integração ocupacional e os espaços ergoterápicos. O Serviço de Integração Ocupacional e Laboral promove a integração profissional dos utentes nos Programas Ocupacionais (como o PROSA, na própria instituição, nos seus Espaços Ergoterápicos e na comunidade em geral) ou no mercado normal de trabalho (Relatório Anual de Atividades de 2009).

8. Estudo Piloto: Construção do processo de aconselhamento com população toxicodependente

8.1 Objetivos

Como referido, o estudo piloto decorreu nos meses de Janeiro e Fevereiro de 2011 e teve os seguintes objetivos:

- 1) Familiarizar a investigadora com o CSI;
- 2) Analisar a possibilidade de adequação do CSI às especificidades da população-alvo da intervenção;
- 3) Estruturar o protocolo de intervenção.

8.2. Participantes

A seleção dos participantes seguiu critérios de intencionalidade, tendo em conta a natureza e os objetivos desta investigação. Assim, para além de terem que cumprir um conjunto de critérios específicos, tinham que estar disponíveis e motivados a participar. Consideraram-se como critérios para seleção dos participantes:

- Serem toxicodependentes a realizar tratamento por substituição opiácea num período mínimo de 2 meses;
- Aceitarem participar no estudo de forma voluntária perante a sugestão de participação;
- Aceitarem as condições de participação, como ter disponibilidade para deslocar-se ao espaço físico da associação para realizar as 4 sessões de intervenção propostas;
- Que apresentassem dúvidas acerca dos seus projetos de vida.

Na seleção dos participantes optou-se por considerar o dobro dos participantes previstos para o estudo piloto (n=4), antevendo-se a possibilidade de desistências ao longo do processo. Assim, foram selecionados 8 participantes dos quais só 4 concluíram o estudo piloto. Os restantes desistiram e um abandonou porque foi integrado numa comunidade terapêutica

Quanto aos participantes três eram do sexo masculino e um do sexo feminino. Os participantes tinham idades compreendidas entre os 23 e os 40, fazendo uma média de idades de 25. Todos os participantes estavam a realizar tratamento por substituição opiácea na instituição onde se levou a cabo o estudo. Quanto à situação profissional encontravam-se todos em situação de desemprego, manifestando dúvidas acerca do seu projeto de vida

8.3 Instrumentos

CAREER STYLE INTERVIEW—(CSI) (Savickas, 1989, 2006) A entrevista de estilo da carreira consiste num conjunto de perguntas estímulo para perceber experiências relevantes nas escolhas da carreira. As perguntas estímulo são sequenciadas numa entrevista semiestruturada sobre estilo de carreira. Os temas fluem suavemente e mantêm os clientes a participarem ativamente na sua autoexploração, enquanto se descrevem para o conselheiro. A CSI foi apurada ao longo dos últimos 20 anos (Savickas, 1989, 1998, 2002, 2005) e está demonstrada numa gravação audiovisual (Savickas, 2006). O CSI (Savickas, 1989, 1998) permite colher dados através das histórias do cliente que revelam a estrutura de vida (papéis), as estratégias de adaptabilidade, mudanças, esforços e estilo de personalidade.

O CSI ao ser uma entrevista semiestruturada, usada em Portugal na prática do aconselhamento de carreira optámos por manter essa formulação original das

questões pois tem-se revelado adequada à prática da intervenção psicológica com população portuguesa (Cardoso, 2012).

Na entrevista inicial, o conselheiro ouve atentamente o cliente em busca de pistas sobre a importância do trabalho em relação a outros papéis de vida e noutras áreas (como: estudo, casa, família, comunidade e lazer) (Taber et al., 2011). O conselheiro à medida que vai fazendo as questões, ouve atentamente o cliente, faz questões de esclarecimento e regista as respostas para depois interpretá-las em conjunto com o cliente. São abordados os nove tópicos: 1) modelos de papel; 2) livros; 3) revistas; 4) programa de televisão; 5) atividades de tempos livres; 6) conteúdos académicos; 7) mote de vida; 8) ambições; e 9) decisões como demonstrado no Quadro 3.

Quadro 3 – Perguntas do Career Style Interview

Tópicos	Questões semifechadas
Modelos de papel	1. Quem é que admirava quando era criança? Diga-me três heróis ou modelos? a) O que é que admirava em cada um desses modelos?
Livros	2. Diga-me o Livro que mais gostou de ler? Gosto de explorar duas coisas: a) Qual o tema do livro? b) Qual a personagem que mais gostava? c) Qual é a saga da personagem?
Revistas	3. Lê regularmente alguma revista? Qual? É assinante de alguma revista? Porque gosta dessas revistas? Quais os programas de televisão que gosta de ver? Porquê?
Atividades de lazer	4. O que gosta de fazer no seu tempo livre? Quais são os seus hobbies? O que gosta nesses hobbies?
Disciplinas Escolares	5. Quais as disciplinas preferidas? Em que disciplinas tem melhores notas? E as que tem piores notas?
Lema de vida	6. Qual é o seu mote/ lema de vida?
Decisões	7. Descreva uma decisão importante que tomou e como a tomou?
Histórias de vida	8. Lembra-se da primeira história que lhe aconteceu na vida. Quer contá-la? Pode contar-me mais duas por ordem cronológica? Dê título a cada uma das histórias de vida?

Para evocar os modelos de papel inicia-se com a questão: “*Quem admirava quando era criança?*”. Solicita-se que o cliente nomeie 3 modelos. Após nomear os três modelos, o conselheiro solicita para cada modelo “*O que admira nesta pessoa?*”. As perguntas sobre os modelos revelam o ego ideal do cliente e indicam os objetivos de centrais de vida, fornecendo soluções viáveis para o problema de vida do cliente. De seguida, pede-se aos clientes para descreverem os seus livros favoritos. Os livros revelam um personagem principal que enfrenta o problema do cliente e mostra como

aquele personagem resolve com sucesso o seu problema. Para explorar este tópico recorre-se às seguintes perguntas de exploração: *“Diga-me o livro que mais gostou de ler?”*. Enfatizando-se, depois, que nos livros se gosta de explorar duas coisas. Com as seguintes observações e questões: *“Gosto de explorar duas coisas: Qual o tema do livro?”, “Qual o personagem que mais gostou”, “Qual é a saga deste personagem?”*. Seguem-se questões relativas às revistas de preferência do cliente. As revistas e os programas de televisão revelam os ambientes em que se encaixa o estilo de vida do cliente. Este ponto é explorado pelas questões: *“Lê regularmente alguma revista? Qual? É assinante de alguma revista? Porque gosta dessas revistas? Quais os programas de televisão que gosta de ver? Porquê?”*. As atividades de lazer revelam os interesses do cliente. Colocando-se as seguintes questões *“O que gosta de fazer no seu tempo livre?”; “Quais são os seus hobbies?”; “O que gosta nesses hobbies?”*. Os conteúdos académicos são explorados através das seguintes questões: *“Quais as disciplinas preferidas? Em que disciplinas tem melhores notas? E as que tem piores notas?”*. As disciplinas favoritas indicam o tipo de ambiente de trabalho preferido. Posteriormente questiona-se sobre o lema de vida do cliente: *“Qual é o seu mote/lema de vida?”*. O ditado favorito ou lema de vida fornece um título à história de vida. Exploram-se as decisões mais importantes do cliente através da seguinte pergunta: *“Descreva uma decisão importante que tomou na sua vida e como a tomou?”*. Por fim questiona-se sobre histórias de vida do cliente: As histórias precoces de vida revelam os interesses ou preocupações centrais que dominam as lutas atuais do cliente. Para tal questiona-se o cliente *“Lembra-se da primeira história que lhe aconteceu na vida. Quer contá-la? Pode contar-me mais duas por ordem cronológica? Dê um título a cada uma das histórias?”*.

A avaliação do CSI é feita mediante um processo de 7 etapas, como sugerido por Savickas (1989). Primeiro revê-se as respostas relativas aos modelos de papel. Ao analisar as respostas, os conselheiros acedem ao problema central do cliente e aos interesses que poderão ser úteis para resolver o problema. Os interesses são descortinados através das respostas relativas às atividades de lazer, identificando as funções, papéis e recompensas que atraem o cliente. Em terceiro lugar analisa-se as respostas sobre as revistas, para determinar as coisas, ideias e os ambientes preferenciais do cliente. Em quarto lugar analisa-se as respostas relativas às disciplinas escolares perceber como o cliente reage em diferentes ambientes de trabalho e analisar as experiências de sucesso e satisfação e as de insucesso e insatisfação. Em quinto lugar revê-se as estratégias de tomada de decisão, que permitem aceder a como os clientes escolhem uma profissão e como a lógica privada afeta a tomada de decisões. Em sexto lugar os conselheiros relacionam o estilo de

carreira com a escolha de carreira. Identificando-se as ocupações que o cliente considerou na fase inicial do CSI. Essas ocupações são pontos de referência do pensamento do cliente e devem ser discutidas com o mesmo. Depois de analisadas as ocupações referidas pelo cliente, os conselheiros podem usar a intuição para criar uma lista de profissões. Por último, após uma abordagem informal para identificar profissões adequadas ao cliente, o conselheiro pode recorrer a um procedimento mais formal, nomeadamente a Tipologia de Holland (1985) para aceder à personalidade vocacional. Com a Tipologia de Holland, o conselheiro atribui um código para cada tipo de hobby, revista, disciplina escolar, adjetivo descrito do cliente mencionado durante o CSI. Após a atribuição de um código de três letras, o conselheiro através do raciocínio soma os resultados para determinar o tipo de profissão recorrendo ao Dicionário de profissões de Holland.

8.4 Procedimentos

Na instituição onde se efetuou o estudo, foi pedido autorização por escrito à direção para a realização da investigação (ver anexo I). Concedida a autorização, iniciou-se o processo de seleção dos participantes. Nesse sentido, envolveram-se informadores-privilegiados que eram profissionais ligados à recuperação terapêutica e, por isso, conhecedoras das necessidades dos utentes. Tratava-se de técnicos da instituição (psicólogos, enfermeiros, assistentes sociais e técnicos de inserção laboral) que acompanham os utentes ao longo do tratamento.

Numa reunião com os técnicos apresentaram-se os objetivos da investigação e os critérios de seleção dos participantes. Cada técnico perante um possível caso de inclusão sugeria a sua participação no estudo. Mediante o interesse do utente era agendado um primeiro atendimento com a investigadora sem compromisso.

No 1º atendimento explicava-se que estava a ser desenvolvido um estudo sobre um processo de aconselhamento para ajuda à construção de projetos de vida. Também era explicado que iriam participar na primeira fase do estudo visando a estruturação do processo de intervenção. Cada participante leu, ou no caso de dificuldades de leitura foi lido, o consentimento informado e, finalmente, com o investigador, os interessados em participar assinavam-no (ver anexo II). Foi garantido a confidencialidade dos dados, podendo os participantes escolherem serem filmados com identidade revelada, ou omitida, ou apenas gravação áudio. O processo de intervenção do estudo piloto decorreu ao longo de 8 semanas. Foi marcada uma hora com cada participante. As quatro sessões decorreram em dias seguidos. Foi preparada uma sala para o efeito, com duas cadeiras e uma mesa de apoio onde era

colocado o computador. No início da 1ª sessão era novamente explicado o intuito da investigação e assinado o consentimento informado pelos participantes, cumprindo os parâmetros éticos da investigação. Foi solicitado, também, aos participantes para explicarem o que tinham que fazer durante as 4 sessões que iriam realizar, de forma a verificar se tinham compreendido os procedimentos.

8.5 Versão preliminar do processo de intervenção

O CSI foi integrado num modelo de intervenção adaptado à população toxicodependente. As sessões de aconselhamento de carreira foram construídas com base na revisão da literatura (Savickas, 1989, 1995, 2005; Amuduson, et al., 2005) e em parceria com o orientador. Este processo permitiu organizar quatro sessões, das quais três eram de aconselhamento de carreira (ver Quadro 4).

Quadro 4 – Estrutura das sessões do estudo piloto

Sessões	Objetivos das sessões
Sessão 1	Estabelecer uma relação terapêutica; História de vida e definição dos problemas de carreira;
Sessão 2	Aplicação do CSI;
Sessão 3	Devolução dos resultados do CSI;
Sessão 4	Visualização dos vídeos das sessões e comentários críticos;

A 1.ª sessão tinha como objetivo o estabelecimento de uma relação terapêutica através da exploração da história de vida e da definição dos problemas de carreira. A exploração da história de vida era realizada através de uma questão semiaberta *“Gostava que me falasse um bocadinho sobre a sua história de vida, onde nasceu, percurso escolar, início dos consumos e como chegou até esta fase do tratamento”*. Foi dada total liberdade de expressão aos participantes, apenas o investigador interferia quando eram necessários esclarecimentos ou para realizar reformulações. Para a definição dos problemas de carreira explorava-se os projetos que se proponham alcançar, os problemas na sua concretização e o que já tinham feito para os concretizar, bem como conhecimento acerca dos projetos. No caso de os participantes não saberem que tipo de projetos, explorava-se projetos antigos e os motivos para a sua não concretização.

A 2.ª sessão visava a aplicação do CSI. A 3.ª sessão era dedicada à devolução dos resultados do CSI e à coconstrução de uma nova narrativa identitária que permitisse projetar novos planos de carreira. A 4.ª sessão visava a observação de todo

o processo de aconselhamento e os comentários críticos dos participantes em relação ao mesmo.

8.6 Conclusões

O estudo piloto permitiu tirar algumas conclusões acerca do processo de intervenção de forma a se reestruturar o protocolo de intervenção no estudo principal.

A nível do processo, a 1ª sessão, dedicada ao estabelecimento da relação terapêutica em que se explorava a história de vida e definia-se os problemas de carreira, verificou-se que havia uma necessidade de os participantes partilharem as suas histórias de vida. Nesse sentido, optou-se por dedicar duas sessões à história de vida no estudo principal, caso os participantes verbalizassem essa necessidade.

Em relação às sessões 2 e 3 dedicadas à aplicação e devolução de resultados dos CSI, optou-se por enquadrá-las numa só sessão. Esta decisão, prendeu-se com as dificuldades da investigadora na conceptualização do caso a partir dos dados do CSI. Dado que as sessões haviam sido gravadas em vídeo, a análise do processo com o orientador levou a decidir-se por fazer a devolução dos resultados a seguir à aplicação do CSI e num tempo que não deveria exceder os 25 minutos.

A dificuldade da investigadora na construção do projeto de vida a partir da identificação dos núcleos temáticos na narrativa dos clientes, levou à introdução de uma sessão que consolidasse essa dificuldade. Introduzindo-se, mais uma sessão, com a aplicação da técnica a “Minha Fórmula de Sucesso” que permite identificar os tipos de interesses de acordo com o modelo tipológico de Holland. Tal facilita ajudar o participante a integrar os seus interesses vocacionais no tema de vida.

A sessão 4, relativa à visualização integral do processo de intervenção e comentários críticos aos mesmos, implicava muitas horas de visualização, que excediam uma sessão. Deste modo, cingiu-se a visualização do processo somente ao CSI.

O estudo piloto permitiu identificar, ainda, dificuldades técnicas e logísticas, nomeadamente ao nível do *setting* terapêutico, que não era o mais adequado em termos de acústica, optando-se, assim, por incluir no estudo principal um micro para a captação de som e uma câmara com definições HD já que a captação de imagens não era nítida.

À medida que o estudo piloto foi sendo realizado, sentiu-se a necessidade de se incluir uma amostra de participantes mais heterogénea, que incluísse indivíduos de diferentes sexos, idades, escolaridade e com estatuto socioeconómico diferenciado. Uma vez que o tipo de feedback a este tipo de intervenção parecia diferenciar-se de

acordo com essas variáveis. Devido à instabilidade característica dos toxicod dependentes, cujo processo de reabilitação é marcado pelo retrocesso, recaídas e incumprimentos, torna-se difícil cumprir o timing pré-estabelecido das sessões. Este aspeto preparou-nos para um eventual dificuldade em cumprir os *timings* da investigação.

Todo o processo de intervenção foi visionado pelo orientador que teceu críticas construtivas à investigadora no sentido de melhor adequar a sua intervenção.

A reflexão anteriormente apresentada permitiu a reformulação do processo de intervenção na estrutura que abaixo se apresenta. As sessões foram formuladas para uma intervenção individual.

Quadro 5- Estrutura das Sessões do Estudo Principal

Sessões	Objetivos Gerais	Duração
Pré-teste	Aplicação dos instrumentos de avaliação das variáveis critério (pré-teste);	40 min.
Sessão 1	Estabelecer a relação de ajuda e definição do problema;	60 min.
Sessão 2	História de Vida;	60 min.
Sessão 3	História de Vida (cont.);	30 a 60min.
Sessão 4	Aplicação do Career Sytle Interview (CSI) e devolução dos resultados;	60 min.
Sessão 5	Análise das dimensões críticas da sessão nº4, em que se aplicou o CSI, a partir da visualização do vídeo;	60 min.
Sessão 6 e 7	Explorar alternativas e a implementação dos projetos;	60 min.
Sessão pós-teste	Aplicação dos instrumentos de avaliação das variáveis critério (pós-teste);	60 min.

A sessão de pré-teste é uma sessão inicial cuja preocupação se centra no acolhimento e início de uma relação terapêutica, empática, entre participantes e investigadora. Com duração de 40 minutos prevê-se nesta sessão dar o racional do processo de intervenção e aplicar os instrumentos que constituem o pré-teste. Nomeadamente: A Minha Situação Vocacional; Escala de Certeza Vocacional, Inventário sobre adaptabilidade (versão internacional) e ainda a aplicação do Questionário de dados sociodemográficos e situação de carreira. No sentido de aumentar a confiança entre participantes e a investigadora, é questionado no final se recordam de todos os procedimentos que irão se submeter, esclarecendo-se dúvidas. A sessão termina com a programação das próximas sessões.

A 1ª sessão, com uma duração prevista de 60 minutos, tem como objetivo principal definir o problema de carreira do participante e situá-lo na sua história de vida. Nesse sentido, recorre-se ao seguinte racional de exploração: *“Como lhe posso ajudar/ ser útil?”*; *“O que gostava de alcançar com a nossa conversa?”*; *“Podemos trabalhar nessa direção?”*; *“Quais os seus problemas?”*, *“Quais os seus interesses?”*; *“O que já pensou?”*; *“Como já resolveu?”*; *“O que já se informou sobre isso?”*;*“O quanto está informado sobre os seus projetos?”*;*“Porque quer ser isso e porque é que isso tem a ver consigo?”*. Para se criar uma relação empática, segura e colaborativa com o participante e se compreender como integrar os problemas de carreira na sua história de vida, explora-se alguns aspetos da história de vida, mais especificamente infância, adolescência, início dos consumos e fase do tratamento. Nesse sentido é feita a seguinte questão semiaberta *“Agora gostaria de explorar um bocadinho sobre a sua história de vida. Gostaria que me falasse sobre a sua infância, onde cresceu, os seus pais, percurso escolar, amizades, Início dos consumos e como chegou até aqui (tratamento)*. É dada a total liberdade ao participante para se expressar acerca da sua história de vida. O investigador só interfere para realizar eventuais esclarecimentos ou reformulações.

Uma 3ª sessão é prevista para os casos em que o participante sinta necessidade de continuar a expressar-se sobre a sua história de vida. Esta sessão pode ter uma duração de 30 minutos a 60 minutos. A sessão inicia-se com o resumo da sessão anterior, situando o participante na fase da história em que se encontrava.

A 4ª sessão visa a aplicação do CSI e devolução dos resultados. Tem uma duração prevista de 60 minutos, 35 minutos para a aplicação do CSI e 15 a 20 minutos para a devolução dos resultados. A aplicação do CSI inicia-se com a seguinte racional de exploração *“Hoje vou-lhe fazer um conjunto de perguntas sobre a sua vida. A história de vida diz-nos muito sobre os nossos projetos, para onde queremos caminhar”*. Vamos começar por uma pergunta que gosto de colocar às pessoas”, seguindo-se as restantes perguntas do CSI. Na devolução dos resultados deve alertar-se os participantes que um dos objetivos da intervenção pode ser ampliar as alternativas para além do projeto definido de modo a facilitar a gestão do seu percurso. Nesta fase é importante também facilitar a estruturação da identidade das pessoas, ajudando-as a perceber a relação entre os problemas centrais da sua vida e as soluções que têm procurado para os mesmos, nos diferentes papéis, nomeadamente no de trabalhador. A devolução dos resultados é feita num processo de co construção de significado.

A 5ª sessão tem como objetivo analisar, na perspetiva do cliente, as dimensões críticas da sessão nº4, em que se aplicou o CSI. Nesse sentido, até 48 depois da

sessão, o participante visualizava o vídeo da mesma. Era-lhe pedido que “*Sempre que houver algo que ocorreu e que foi significativo para si, pela positiva ou pela negativa, peça para parar e falaremos sobre esse momento da sessão. Com isto procuraremos entender o que foi positivo ou negativo na sessão e não tanto voltar a falar de temas já abordados na sessão. Volte a lembrar que vamos analisar apenas aqueles momentos que foram sentidos como positivos e negativos*”. Sempre que se sentiram sinais de momentos críticos de sessão, por exemplo, através de expressões emocionais o investigador interrompe o vídeo e explora a experiência do momento face à visualização do vídeo. A exploração dos incidentes críticos faz-se através da pergunta aberta: “*Em que é que este momento foi significativo para si*” “*Em que é que o/a ajudou ou não? Que aspetos da sessão foram positivos ou negativos par si*”. Nesta fase deve-se procurar que o participante não se iniba de dizer algo que não tenha gostado para evitar enviesamentos de resultados pelo efeito de resposta socialmente desejável. Caso o participante não tivesse observações a fazer, no final pede-se que realize um balanço do que foi positivo ou negativo, através da seguinte questão: “*No global da sessão o que foi positivo e negativo?*”

A sessão 6 visa explorar alternativas e a implementação dos projetos. No sentido de se esclarecer os interesses e integrar de forma mais clara os objetivos na narrativa de vida recorre-se aos seguintes instrumentos: *Minha Fórmula de sucesso*. Esta sessão pode-se estender a uma 7 e 8 sessão.

A sessão pós-teste visa aplicar os instrumentos que avaliam as variáveis critério consideradas no estudo do resultado da intervenção.

9. Estudo Principal: Estudo do processo de aconselhamento de carreira em população toxicodependente

9.1. Participantes

9.1.1. Seleção dos participantes

A seleção dos participantes do estudo experimental seguiu critérios semelhantes aos do estudo piloto. A seleção da amostra de participantes fez-se segundo critérios de intencionalidade, isto é procurou-se incluir pessoas que obedecessem aos critérios definidores do tipo de informação e conteúdo (Polkinghorne, 2005). Definiu-se como critério principal a disponibilidade e mostrar vontade em perceber o projeto, bem como cumprir um conjunto de características específicas. Atendendo às conclusões do estudo piloto, onde se verificou diferenças

quanto à aderência e aos resultados do CSI, procurou-se integrar no estudo principal, uma amostra de participantes mais heterogénea, que incluísse pessoas de diferentes sexos, idades, escolaridade e com estatuto socioeconómico diferenciado.

Para facilitar o acesso à amostra fizeram-se ligeiras alterações aos critérios de seleção dos participantes, sendo a mais significativa alteração a que se prendeu com a inclusão de participantes polidependentes. Assim, foram considerados os seguintes critérios:

- 1) Pessoas voluntárias, com problemas de toxicodependência, a realizar tratamento por substituição ou privação há pelo menos um mês na instituição em estudo;
- 2) A realizar tratamento por alcoolismo (desabituação alcoólica)
- 3) Polidependentes
- 4) Com dificuldades de construção de carreira, isto é que estivessem indecisos sobre que direção dar ao seu futuro, estando ou não em situação profissional, mas que pretendessem mudar de área profissional, com problemas de ajustamento à atividade que realizam.

Na seleção dos participantes optou-se -se por considerar o dobro do participantes previstos para o estudo piloto (n=4), antevendo-se a possibilidade de desistências ao longo do processo. Assim, foram selecionados no total 8 participantes (n=8). Desses 8, um era do sexo feminino e desistiu por impossibilidade de comparecer às sessões, avisando antecipadamente. Outro dos participantes, apesar de verbalizar vontade em participar, deixou de comparecer às sessões, mesmo após contatos telefónicos e presenciais. Outro dos participantes, aquando da 2.^a sessão, entrou numa situação crítica de vida, tendo-se cessado a sua participação no estudo para assegurar a sua integridade emocional.

9.1.2. Caraterização dos participantes

Participaram no estudo principal 5 indivíduos (n=5) do sexo masculino com idades compreendidas entre os 21 e os 57 (M=36,8). Como se pode observar no quadro 6, 3 tinham o 1º ciclo e 2, um curso profissional. Quanto à situação profissional 3 dos indivíduos encontravam-se em situação de desemprego e 2 estavam empregados.

Dos 5 participantes, o participante (P1) não concluiu a sessão pós-teste por ter sido expulso da instituição. Optou-se por incluí-lo no estudo principal pois concluiu

o processo de intervenção até à sessão nº 6, sendo por isso possível incluir os dados relativos à análise das dimensões críticas.

Quadro 6 - Caracterização Sociodemográfica dos participantes

Participantes	Sexo	Idade	Estado civil	Habilitações Literárias	Situação profissional
P1	M	57	Divorciado	1º ciclo	Desempregado
P2	M	21	Solteiro	Curso profissional	Desempregado
P3	M	27	Solteiro	Curso profissional	Empregado
P4	M	39	Solteiro	1º ciclo	Empregado
P5	M	40	Divorciado	1º ciclo	Desempregado
Media		36,8			

9.2. Instrumentos

Questionário DE DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS E SITUAÇÃO DE CARREIRA. Para a recolha de dados sobre a situação sociodemográfica e de carreira dos participantes foi construída uma ficha para o efeito. (ver anexo III). É constituída por 3 partes. A primeira parte reporta-se aos dados de identificação do participante, nomeadamente nome, código do participante, sexo, idade, estado civil, habilitações literárias. Uma segunda parte é relativa ao percurso na toxicodependência, onde se especifica o início dos consumos e sua evolução, o número de anos de consumo, os tratamentos efetuados e percurso até à associação onde se efetuou o estudo. A terceira parte diz respeito à situação de carreira, mais especificamente situação profissional, emprego, desemprego, função ocupada e grau de satisfação, razões dessa satisfação, possibilidade de mudar de área laboral, motivos para essa possibilidade; e, no caso de estar desempregado, se beneficia de algum programa ocupacional. Uma quarta parte refere-se à forma como o participante se projeta no futuro, mais especificamente, se já pensou sobre o que quer fazer no futuro, se sim o que acha que necessita de fazer para o concretizar, e projetos futuros num prazo de dois anos, e por fim, o tipo de ajuda que gostava de beneficiar ao nível dos seus projetos de vida.

A MY VOCATIONAL SITUATION (MVS) em português *A minha Situação Vocacional (MSV)* foi desenvolvida por Holland e colaboradores (1980) para avaliar a identidade vocacional. Esta medida avalia os problemas de desenvolvimento de carreira em três áreas: 1) identidade vocacional; 2) informação para a carreira e 3)

barreiras da carreira (Holland, Daiger, & Power, 1980). A identidade vocacional refere-se a “possuir uma visão clara e estável dos seus objetivos, interesses, características da personalidade e capacidades” (p.1). O My Vocational Situation foi adotado para a população portuguesa por Silva (1997), mantendo a mesma estrutura do original no que se refere às instruções de resposta, número e ordem de apresentação dos itens (Silva, 1997). É, assim, constituída por 18 itens respondidos em termos de verdadeiro ou falso. Um resultado de 18 significa um forte sentido de identidade vocacional. As escalas de Informação e de Barreiras são constituídas por 4 itens cada, de resposta sim-não. Os itens da escala de informação avaliam necessidades de informação profissional que o participante necessita, enquanto a escala de barreiras avalia as barreiras esperadas ao seu desenvolvimento de carreira. A adaptação à população portuguesa foi administrada a estudantes do 9º ano de Escolas Secundárias da cidade de Coimbra e de duas turmas do Instituto Pedro Hispano (situado na periferia de Coimbra), que no total contemplou uma amostra de 231 (98 do sexo masculino e 133 do sexo feminino), com idades compreendidas entre os 12 e 19 anos. Na sua adaptação à população portuguesa adotou-se como ponte de corte o valor de 7, valor abaixo do qual se considera que os indivíduos têm dificuldades ao nível de definição da sua identidade vocacional (ver anexo IV).

Escala de CERTEZA VOCACIONAL (ECVO) O nível de certeza vocacional dos participantes foi avaliado com uma escala de 4 itens (ver anexo V). Este instrumento corresponde ao desenvolvimento de um outro instrumento similar, mas mais reduzido (Santos, 1997), tendo sido baseado noutras subescalas de certeza vocacional (Savickas, Carden, Toman, & Jarjoura, 1992) Utiliza uma escala de tipo Likert de 6 pontos (1 = discordo inteiramente, 6 = concordo inteiramente), com resultados mais elevados a indicarem um maior nível de certeza vocacional. Num estudo com população portuguesa a escala evidenciou consistência interna (*alpha* de Cronbach) de .85.

Inventário sobre ADAPTABILIDADE (versão internacional) O Career Adapt-Abilities Inventory CAAS- versão Internacional – é uma adaptação da versão internacional, CAAS-International Form 20, que avalia a adaptabilidade de carreira ao nível da gestão de transições ocupacionais, tarefas de desenvolvimento, e traumas de trabalho. A versão experimental do CAAS foi desenvolvida por um equipa internacional no âmbito do projeto *Career Adaptability Research Team*, que reuniu representantes de 18 países, coordenada por Mark Savickas. Entre os quais Portugal, coordenada por Maria Eduarda Duarte. O projeto visava criar uma medida internacional que medisse o

constructo de adaptabilidade (Savickas & Porfeli, 2012). A versão portuguesa, CAAS-Portugal, utilizada neste estudo é composta por 28 itens, que estão divididos em 4 subescalas que medem os recursos de adaptabilidade: preocupação, controlo, curiosidade e confiança, cuja combinação dos resultados indica adaptabilidade de carreira (ver anexo VI). A resposta a cada item vai de 1 (muito pouco) a 5 (muito). A pontuação total da CAAS-Portugal tem uma confiabilidade de 0,90, que é maior do que a subescala de preocupação (0,76), controle (0,69), curiosidade (0,78) e de confiança. Valores que são mais baixos na amostra internacional (Duarte et al., 2012).

CAREER STYLE INTERVIEW (CSI)—(Savickas, 1989) é descrito no ponto 8.3 (cf. p. 51).

9.3 Materiais

Neste estudo recorreu-se a um computador portátil com câmara de filmar HD sistema de captação de som, com um micro. Recorreu-se ao programa *Office OneNote 2007* para registo audiovisual das sessões. Foi preparada uma sala com duas cadeiras e uma mesa de apoio para o computador. No sentido de se visualizarem as sessões recorreu-se a duas colunas e ao computador portátil.

9.4 Procedimentos

Após a seleção dos participantes foi agendado uma data, para a assinatura do consentimento informado (ver anexo VII). As sessões foram realizadas em gabinetes na instituição onde decorreu o estudo. No caso do participante (P4) este foi realizado na casa onde se encontra institucionalizado pertencente à associação, num local que assegurava as condições de confidencialidade e sonoridade.

No primeiro contato, cada participante foi informado sobre os objetivos da investigação e dos procedimentos a que teriam que se submeter, nomeadamente, que as sessões seriam vídeo gravadas. Para assegurar que os participantes compreenderam o processo, foi solicitado que explicassem o que tinham compreendido, sendo esclarecidas todas as dúvidas. Após a assinatura do consentimento informado, aplicou-se o questionário sociodemográfico e agendaram-se as datas e hora das próximas sessões.

A cada participante foi entregue um cartão com a data, hora da sessão, sendo combinadas as mesmas de acordo com a disponibilidade de cada participante. Cada sessão foi agendada com uma semana de intervalo, com exceção da sessão nº6

relativa à visualização da sessão nº 5 que visava a aplicação do CSI e devolução de resultados. Alertou-se também os participantes para importância do cumprimento das datas previstas e que avisassem com antecedência quando não pudessem comparecer.

Antes de se dar início a cada sessão, a sala era preparada no sentido de poder filmar ou gravar a sessão, sendo testado o material previamente.

Antes de dar início à sessão nº 1 e para se quebrar o gelo e um possível constrangimento de serem filmados ou gravados o material era testado em frente aos participantes, pedindo-se a sua colaboração nesse sentido. Após o teste do material era realizada uma revisão dos objetivos do estudo, dos procedimentos das sessões e estabelecido o acordo sobre as tarefas a serem realizadas. Para dar continuidade às sessões anteriores, a partir das respostas dadas pelos participantes à última parte do questionário sócio demográfico, relativa aos projetos de vida e ao tipo de ajuda que gostariam de beneficiar explorava-se com mais profundidade os mesmos.

Após a exploração era solicitado ao participante que falasse da sua história de vida, seguindo o racional de exploração, deixando-se total liberdade de resposta aos participantes, intervindo apenas o investigador, para fazer reformulações e esclarecimentos. Os participantes 1 e 5 manifestaram vontade em continuar a relatar a sua história de vida tendo sido agendada uma sessão nesse sentido. A sessão nº3 iniciou-se com a revisão da sessão anterior e questionado os participantes acerca do que se lembravam que iriam realizar nessa sessão. Após o esclarecimento das dúvidas realizou-se uma introdução à entrevista a ser realizada, através do racional de exploração do CSI. Imediatamente após a coleta de informações do CSI era co-construída a história de vida com o participante. No final da sessão era agendada a sessão nº 5, enfatizando-se a necessidade da mesma ser realizada no dia seguinte ou dois dias após a mesma. No entanto esta exigência não foi cumprida, uma vez que a maioria dos participantes não compareceram no dia agendado, ou manifestaram aquando do agendamento da sessão a impossibilidade de comparecer nos dias após. Assim, do total dos 5 participantes, 3 dos participantes (P1 e P3, P5) compareceram no dia da sessão programada, ou seja num espaço não superior a 48 horas. Os restantes participantes visualizaram a sessão do CSI, com intervalos de 2 a 3 meses (P2, P4,). A sessão 5 e 6 não foram registadas em material áudio-visual, pois não constituíam o foco da análise do estudo.

9.4.1.Registo e transcrição do processo de intervenção

O processo de aconselhamento foi filmado em suporte digital mediante gravação áudio/vídeo, recorrendo-se a um computador portátil, com câmara embutida

e um sistema de captação de som para o efeito. Apenas foram filmadas/gravadas as sessões de 2, 3 e 4, por serem o foco de análise neste estudo. O facto de se ter recorrido a um computador para registar o processo de intervenção, parece ter tornado o processo menos constrangedor para os participantes.

O processo de transcrição das sessões foi feito *ipsis verbis*, respeitando o discurso natural dos participantes. Foram transcritas pausas, expressões típicas dos participantes e estrangeirismos. Posteriormente foi realizada uma revisão das transcrições de modo a certificar a sua real transcrição. A cada participante foi atribuído um número de acordo com a ordem de participação no estudo. Numa segunda fase todas as transcrições foram relidas de modo a eliminar nomes próprios, lugares ou qualquer material que pudesse identificar os participantes, para garantir a confidencialidade dos participantes (Hill, Thompson., Williams, 1997). No total foram transcritas 27 sessões.

9.5 Análise dos dados

Este estudo de natureza exploratória seguiu uma metodologia mista, quantitativa e qualitativa, para se analisar o processo de aconselhamento numa população toxicodependente, recorrendo à técnica CSI, centrado em dois objetivos fundamentais: a eficácia do processo de aconselhamento e a análise dos momentos inovadores na perspetiva dos participantes.

9.5.1 Procedimentos de análise da eficácia do Career Style Interview (CSI)

A análise do processo de intervenção fez-se com a avaliação pré-teste e pós-teste da intervenção. Os dados quantitativos foram processados através do software estatístico SPSS (Statistical Program for Social Sciences para Windows - versão 15.0). Tendo em conta o reduzido número de participantes a análise dos resultados apenas considerou estatística descritiva, através do cálculo da média de cada uma das medidas na primeira e segunda aplicação.

No caso do CAAS (Inventário sobre adaptabilidade- versão internacional), na primeira aplicação, foram eliminados os dados dos participantes 2, 4 e 5, por falhas de preenchimento. Na aplicação pós-teste foi eliminado os resultados do participante 3 pelo mesmo motivo.

9.5.2 Procedimentos de análise das dimensões críticas do processo de aconselhamento

Para o segundo objetivo, a análise do processo de mudança em aconselhamento de carreira seguiu-se uma metodologia qualitativa. Nesse sentido, para a análise das dimensões críticas do processo de aconselhamento fez-se uma análise de conteúdo, através da adaptação do método qualitativo Sistema de Codificação de Momentos de Inovação (SCMI, versão 7.1). O SCMI é um método de análise qualitativa de dados que foi construído por Gonçalves e colaboradores (2011) para estudar a mudança em psicoterapia (Meira, 2009).

Foi construído com o intuito de padronizar e sistematizar os procedimentos de codificação de momentos de inovação. Ela pode ser aplicada aos dados qualitativos, ou seja, discurso ou conversa, como sessões terapêuticas, entrevistas qualitativas e em profundidade, e biografias, predominantemente em vídeo /áudio ou sistemas de apoio transcrição (Gonçalves, Matos & Santos, 2009; Meira, 2009). Segundo os seus autores, Gonçalves e colaboradores (2011) este instrumento de análise foi construído para poder ser aplicado por diversas orientações terapêuticas. Este método parece adequar-se à análise do processo de intervenção a partir de uma abordagem construtivista da carreira que recorre à linguagem e ao discurso para reconstruir e dar significado às decisões de carreira.

Os Momentos de Inovação (MI) consistem em perspetivas alternativas em relação aos problemas apresentados no início do processo de intervenção. Os momentos de inovação são novidades que surgem em contraste com uma autonarrativa problemática do cliente expressa na terapia (Gonçalves et al., 2011). Estes momentos de inovação podem surgir sob a forma de sentimentos, pensamentos, episódios ou projetos que marcam uma nova forma de se posicionar face às problemáticas inicialmente apresentadas (Ribeiro, Bento, Salgado, Stiles & Gonçalves, 2010; Gonçalves, Mendes, Ribeiro, Angus, Greenberg, 2010; Gonçalves, et al., 2009). Estes materiais podem estar transcritos, gravados em formato áudio ou em formato vídeo/DVD (Gonçalves, et al., 2011).

Os momentos de inovação são tipificados em: Ação (A), Reflexão (R), Protesto (P), Reconceptualização (RC) e Desempenho da mudança (DM) (Gonçalves et al., 2011), como descritos no Quadro 7.

Quadro 7 – Tipos e Subtipos de momentos de inovação

Tipos de momento de inovação	Subtipos	Exemplos
<p>Ação (A) Ações e comportamentos específicos que combatem o problema.</p>		<p>Novos comportamentos de <i>coping</i>; Resolução efetiva de problemas não resolvidos; Exploração ativa de soluções; Restauração da autonomia e do autocontrole; Procurar informação sobre o problema;</p>
<p>Reflexão (R) Processo de pensamento que indica uma compreensão nova de algo que torna o problema ilegítimo (pensamento, intensões, interrogações, dúvidas);</p>	<p>Tipo 1 (1) Cria distância em relação ao problema</p> <p>Tipo 2 (2) Centrado na mudança contraste entre passado e presente</p>	<p>Compreensão-reconsidera a causa dos problemas ou toma consciência dos seus efeitos; Formulação de novos problemas Autoinstruções e pensamentos adaptativos; Intenção de combater os problemas, exigência Referência de auto preocupação ou sentimentos de bem estar; Reflexão sobre o processo terapêutico; Processo de mudança-considerar os problemas e as estratégias para implementar a resolução de problemas- referências a auto preocupação, bem-estar, como consequência da mudança; Novas posições: referencias a uma nova identidade emergente do problema;</p>
<p>Protesto Momentos críticos que envolvem algum tipo de confrontação (diretamente ou em relação às outras versões do ser. Incluem comportamento, pensamento, sentimentos atuais ou planejados</p>	<p>Tipo 1 (1) Críticas ao problema</p> <p>Tipo 2 (2) Emergência de novas posições</p>	<p>Posição crítica em relação a um problema e a tudo o que suporta o problema; A internalização de um novo self</p> <p>Posições assertivas e de <i>empowerment</i>; Reposição do self em relação ao problema;</p>
<p>Reconceptualização Processo de descrição num nível metacognitivo (o cliente não só manifesta pensamentos e comportamentos fora do problema dominantes na história, mas também compreende o processo que está envolvido.</p>		<p>Envolve duas posições:</p> <ol style="list-style-type: none"> Descrição da mudança em relação ao antes e ao agora; Compreensão do que esteve na base da mudança;
<p>Desempenho de mudança Referencias a novos objetivos experiências, projetos antecipados ou ações consequências da mudança</p>		<p>Generalização em direção ao futuro ou outras dimensões de vida Experiências problemáticas com o recurso a novas situações; Investimento em novos projetos como resultados da mudança; Investimento em novas relações como resultados da mudança Performance da mudança- novas ferramentas, habilidades Reemergência ou negligência de</p>

Nota: adaptado de "Tracking novelties in psychotherapy process: *The innovative moments coding system*" por Gonçalves, M. M., Ribeiro, A. P. Mendes, I., Matos, M., & Santos, A, 2011,. *Psychotherapy Research*, 21, 497-509.

Os MI de **Ação (A)** correspondem a ações e comportamentos específicos que combatem o problema e /ou que não são congruentes com o padrão problemático da auto-narrativa. Essas ações têm a capacidade de criar novos significados em relação à problemática inicial. Um exemplo de uma vinheta clínica *Cliente "(C): Ontem, fui ao cinema pela primeira vez em meses!"*. Esta ação é percebida pelo cliente como uma nova ação, diferente do que ocorre quando o padrão problemático é dominante. Cada vez que a novidade que emerge é percebida pelo cliente é codificada como um MI. Mesmo que a novidade se repita (por exemplo, o cliente continua a ir ao cinema), ainda é codificado como um MI, se o cliente percebe como algo que trouxe novas mudanças. Se o cliente não percebe a repetição, não é codificado como um MI.

Os MI de **Reflexão (R)** consistem no aparecimento de novos entendimentos ou pensamentos que não suportam o problema ou não são congruentes com o padrão problemático. Existem dois tipos de reflexão, a de Subtipo I e a de Subtipo II. As de **Subtipo I** são MI em que o problema é desafiado e o cliente pensa de uma maneira diferente em relação ao mesmo. Um exemplo de uma vinheta clínica: "*C: Eu percebo que quanto mais eu me isolar, mais a depressão se torna esmagadora* (subtipo I)". Esta nova forma de pensar é diferente do padrão anterior de funcionamento em que o cliente via o isolamento como uma proteção contra os outros e a única maneira de lidar com a depressão. O **subtipo II** são MI centrados no processo de mudança. Eles podem descrever um contraste entre o passado (problemático) e o presente (não-problemático) ou, centrado nos processos que facilitam as transformações que vêm ocorrendo. Um exemplo de uma vinheta clínica: "*C: Eu acredito que as nossas conversas e as nossas sessões têm-se mostrado frutíferas, eu senti-me a voltar um pouco aos tempos antigos, era bom, senti-me bem, senti que valeu a pena.*" Neste caso, o cliente elabora sobre como ele se está a sentir agora, pois a mudança começa a se desenvolver, criando um contraste entre o "agora" e os "velhos tempos" (sem depressão).

Os MI de **Protesto (P)** são momentos de confronto e desafio em relação ao padrão problemático. Estes podem envolver ações, pensamentos e sentimentos. E implicam a presença de duas posições. Uma que suporta o problema (desencadeada por outras pessoas e/ou uma posição internalizada de si), que pode estar implícita e, outra que desafia ou confronta o primeiro. Estas novas posições envolvem a proatividade e a agência pessoal por parte do cliente que assume uma posição forte e

uma atitude de rejeição do padrão problemático. Tal como nos momentos de inovação de Reflexão, os Momentos de Inovação de Protesto também podem envolver pensamentos ou sentimentos. No entanto, eles representam uma forma de reposicionar o ego através de um processo proactivo, afirmativo, ou assertivo, como evidência o exemplo seguinte: *"Eu acho que nada pode justificar isso, eu decidi que eu não vou permitir que o medo interfira na minha vida por mais tempo"*). Os MI de protesto envolvem um reposicionamento em relação ao problema e aos seus efeitos nos outros que podem ser contrariar o padrão problemático. Como mostra o seguinte exemplo: *"Eu disse à minha mãe que eu não vou aceitar as suas ideias sobre o meu casamento!"*. Como ilustra o exemplo anterior, o protesto também pode envolver ações, mas que marcam uma posição de rejeição em relação à problemática inicial. A presença da rejeição do funcionamento anterior é o elemento chave que diferencia o protesto da ação da reflexão.

Existem dois subtipos de Momentos de Inovação de Protesto. Os de **Subtipo I** representam uma crítica a uma posição que apoia o problema, como no exemplo seguinte: *"Não é justo que as pessoas estejam à espera que eu seja X"*, sendo X um componente do padrão problemático anterior. O de **Subtipo I** está centrado nas necessidades do eu que, resultam da rejeição do problema, por exemplo, *"Como eu rejeito X, é cada vez mais claro para mim o que mereço na minha vida"*. Um exemplo de uma vinheta clínica é a que se apresenta: *"C: O meu medo de julgamentos dos outros foi-me mantendo num mundo à parte. Esta foi a forma mais segura, mas estava-me deixando pior com o passar do tempo. Eu não vou deixar o meu medo dos outros destruir a minha vida (Subtipo I)*. Este exemplo envolve uma nova maneira de pensar, que transmite um MI de Reflexão, no entanto a forte rejeição emocional do padrão problemático anterior transforma-se num MI de protesto, em que há uma rejeição clara da forma como funcionava antes.

O **protesto de subtipo II** envolve também a rejeição do padrão problemático anterior, no entanto vai mais além do que isso, ao desenvolver as suas necessidades. Por exemplo *"Eu quero estar no comando da minha vida"*, que foram escondidos pelo funcionamento anterior, *"C: Estou-me sentindo mais forte agora, e não vou deixar a depressão governar mais a minha vida! Quero experimentar a vida, eu quero crescer e é bom estar no comando da minha própria vida novamente"*. (Subtipo II).

Os MI de **Reconceptualização (R)** implicam uma espécie de meta-reflexão, em que a pessoa não só compreende o que é diferente em si mesmo, mas também é capaz de descrever os processos envolvidos na transformação. Esta posição permite a passagem de uma autonarrativa problemática para uma narrativa autoemergente, bem como a descrição dos processos que permitiu a transformação do passado para o

presente. Nos MI de Reconceptualização são narrados a percepção da transformação, o processo que esteve envolvido na sua emergência e o contraste entre aquele momento e a condição anteriormente problemática. O contraste entre passado e o novo padrão emergente pode aparecer de forma implícita como no exemplo, *"Eu sou mais responsável [do que no passado]"*. No entanto, para que seja codificado como reconceptualização é necessário que esteja presente um conhecimento sobre o processo que esteve subjacente à transformação. Ou seja, deve haver marcas do discurso que exemplifiquem os motivos dessa mudança. Como ilustra o seguinte caso: *"Eu sou mais responsável [do que no passado], porque comecei a apreciar mais o relacionamento com meu filho e, ao ser irresponsável estava matando todos os laços que tenho com ele "*.

O MI de **Desempenho de mudança (DP)** refere-se à antecipação ou planeamento de novas experiências, projetos ou atividades a nível pessoal, profissional e relacional. Podem também refletir a aquisição de novas habilidades que se assemelham ao novo padrão emergente, como é o caso de novos projetos resultantes da nova versão narrativa. No desempenho de mudança os clientes descrevem as consequências do processo de mudança desenvolvido até ao momento. Como, por exemplo, a aquisição de novos conhecimentos ou habilidades, vistos como úteis para o futuro, que foi adquirida depois de superar a experiência problemática. Para a codificação deste tipo de MI é necessário que haja a presença de um marcador de mudança, ou seja tem que relatar alguma transformação significativa. Como ilustrado na vinheta seguinte: *"C: Eu quero fazer todas as coisas que eram impossíveis de fazer enquanto eu estava dominado pela depressão. Eu quero voltar a trabalhar e ter tempo para gozar a minha vida com meus filhos. Eu quero ter amigos novamente. A perda de todas as amizades do passado é algo que ainda me dói muito profundamente. Eu quero ter amigos novamente, ter pessoas para conversar, partilhar experiências e sentir a cumplicidade na minha vida novamente.* Neste exemplo, o cliente expressa vários projetos que tem para o futuro e como houve uma transição do padrão problemático anterior a partir da sua revisão. Neste caso, na frase o cliente indica que ele vê o processo de mudança, que já ocorreu ou está para acontecer. A mudança é a projeção para o futuro a partir das mudanças alcançadas até agora (Gonçalves Matos & Santos, 2009; Gonçalves, Mendes, Ribeiro, Angus, Greenberg, 2010; Ribeiro, Bento, Salgado, Stiles, Gonçalves, 2010; Meira, 2009).

Nesta investigação não se seguiram todos os procedimentos sugeridos por Gonçalves e colaboradores (2011) para o processo de codificação dos momentos de inovação. Tal deveu-se às insuficiências de treino de codificação de um dos investigadores que apenas pôde estudar a fundamentação teórica do modelo e das

suas categorias de análise. A segunda razão prendeu-se com o fato da análise se ter focado nos comentários à visualização das imagens de uma das sessões e não na análise das sessões, como habitualmente se faz.

Assim, os procedimentos de análise foram os seguintes: Identificação dos Momentos de Inovação que emergiram ao longo das sessões de aplicação do CSI, na devolução dos resultados e reconstrução da história de vida e na sessão de visualização das sessões. Cada juiz individualmente identificou os problemas dos participantes. Após identificados os problemas dos clientes foram identificados de forma independente os Momentos de Inovação para cada um dos participantes. Os juízes reuniram-se, posteriormente, no sentido de verificarem a concordância entre os MI identificados. Após consenso entre os dois juízes, contabilizou-se a frequência dos momentos de inovação (MI): Ação (A), Reflexão (R) (subtipos 1 e 2), de protesto (P) (subtipos 1 e 2), reconceptualização (RC) e desempenho de mudança (DM).

10. Resultados

Os resultados são apresentados seguindo a sequência dos dois grandes objetivos de investigação: (1) na população toxicodependente analisar a eficácia do processo de aconselhamento de carreira usando o Career Style Interview e; (2) analisar o processo de mudança, considerando a perspectiva dos participantes.

10.1 Estudo de resultado

Os resultados que se apresentam têm a ver a eficácia de aconselhamento de carreira numa intervenção com toxicodependentes em que foi usado o Career Style Interview. A eficácia foi avaliada através de pré-teste e pós teste considerando as seguintes variáveis critério: Identidade Vocacional (Holland, Daiger, & Power, 1980); Certeza Vocacional (Santos, 1997), Adaptabilidade na Carreira (Duarte et al., 2012). No quadro 8 apresentam-se os dados relativos à média de resultados das variáveis estudadas para cada um dos participantes no pré e pós teste.

Quadro 8 - Médias dos resultados das variáveis estudadas no pré-teste e no pós-teste

P	Identidade Vocacional		Certeza Vocacional		Adaptabilidade	
	1	2	1	2	1	2
P1	1,72	-	5,50	-	3,71	-
P2	1,17	1,28	3,50	3,50	-	3,57

P3	1,17	1,39	3,00	3,25	3,18	-
P4	1,22	-	6,00	5,75	-	4,46
P5	1,61	1,61	6,00	5,00	-	3,50

Legenda: P – participantes; 1- Pré teste; 2- Pós teste;

A análise do quadro 8 permite-nos constatar que não se verificaram grandes diferenças entre as médias de resultados entre os dois momentos de avaliação. Não foi possível fazer um cálculo sobre o significado estatístico destas diferenças porque as lacunas na avaliação dos poucos participantes não o permitiram. No entanto, na análise dos resultados verifica-se que no primeiro momento de aplicação todos os participantes apresentaram um baixo índice de identidade vocacional.

10.2 Estudo de processo

O objetivo do estudo do processo foi o de analisar os momentos de inovação no aconselhamento de carreira, na perspetiva dos participantes. Nesse sentido, os elementos narrativos das entrevistas foram convertidos em dados quantitativos. Da análise dos dados resultaram como medidas a frequência e a percentagem para cada tipo de MI: Ação (A), Reflexão (R) (subtipos 1 e 2), de Protesto (subtipos 1 e 2), reconceptualização (RC) e desempenho de mudança (DM), de cada um dos participantes que emergiram ao longo do processo de visualização/audição do CSI. O quadro 9 apresenta a frequência e a percentagem de cada tipo de Momentos de Inovação por participante. Com este quadro pretende-se identificar comparar e caracterizar os padrões de emergência de MI.

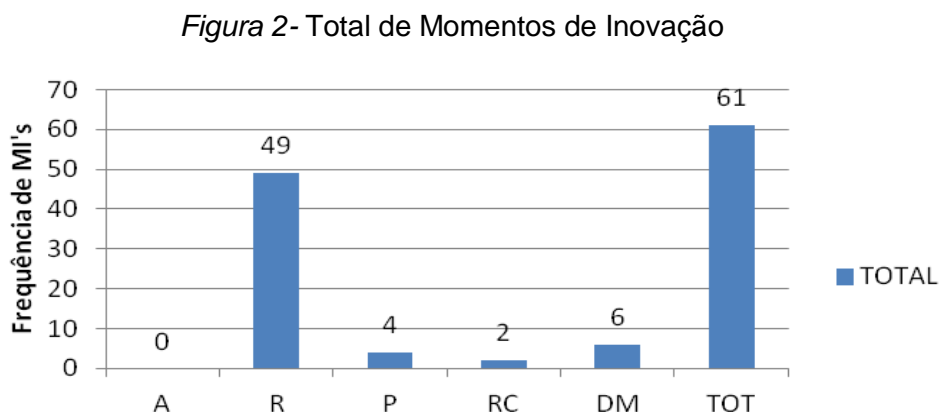
Quadro 9– Frequência de Momentos de Inovação por participante

Tipo de MI	P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL	% MI
Ação	0	0	0	0	0	0	0,0
Reflexão 1	14	3	6	1	3	27	85,7
Reflexão 2	11	2	9	0	0	22	71,4
Protesto 1	4	0	0	0	0	4	42,8%
Protesto 2	0	0	0	0	0	0	0,0%
Reconceptualização	1	1	0	0	0	2	28,5%
Desempenho de Mudança	6	0	0	0	0	6	57,1%
TOTAL MI	36	6	15	1	3	61	100,00
% de MI	80,00%	40,00%	60,00%	0,00%	20,0	100,00%	

Legenda: MI - Momentos de Inovação; P- Participantes

Da análise do quadro verifica-se que à exceção da categoria Ação e Protesto subtipo 2 os restantes tipos de MI's se manifestaram.

A figura 2 representa o total de momentos de inovação que emergiram no conjunto de participantes.



No conjunto dos participantes emergiram um total de 61 momentos de inovação, sendo a reflexão a que surgiu com mais frequência, com um total de 49 momentos de inovação.

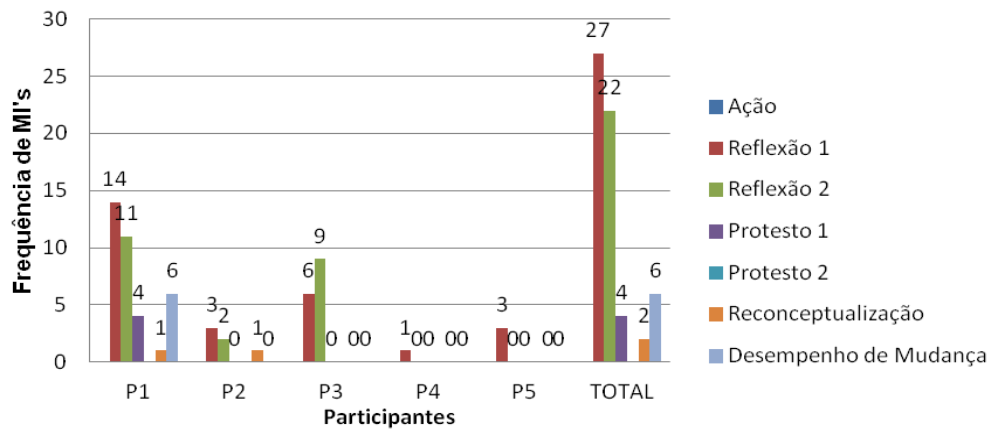
Da leitura do quadro 9 verifica-se que todos os participantes apresentaram momentos reflexivos. A Reflexão subtipo 1 emergiu em todos os participantes, tanto em termos de frequência (22) como em relação ao tipo de Momentos de Inovação (85,7%). Seguindo-se, a reflexão tipo 2 que emergiu nos participantes 1, 2 e 3, perfazendo um total de 22 momentos de inovação, representando um total de 71,4% do total dos momentos de inovação.

O protesto tipo 1 e o Desempenho de Mudança emergiram apenas no participante 1, o que diminui a sua importância percentual na globalidade dos participantes.

A reconceptualização, embora represente uma percentagem mais baixa (28,5%) em relação aos momentos de protesto tipo 1 (42,8%) e de desempenho de mudança (57,1%), este tipo de momento de inovação emergiu em dois participantes (1 e 2).

No sentido de se analisar a emergência dos tipos de momentos de inovação, a figura 3 apresenta a distribuição da frequência de momentos de Inovação por participante.

Figura 3- Distribuição da frequência de Momentos de Inovação por participante



Da leitura da figura 3 com o quadro 9 podemos verificar que a frequência de momentos de inovação variou de acordo com os participantes. Do conjunto de participantes aqueles que apresentaram maior número de momentos de inovação foram o participante 1 e o participante 3.

O participante 1 apresentou um maior número e variedade de momentos de inovação, registrando um total de 36 MI (80%). O total de momentos de inovação do participante 1 distribui-se em 14 momentos de reflexão tipo 1, 11 de reflexão tipo 2, seguindo-se 6 momentos de desempenho de mudança, 4 de protesto tipo 1. O participante 3 apresentou um total de 15 momentos de inovação, dos quais 6 de reflexão tipo 1 e 9 de tipo 2.

O participante 2 apresentou apenas momentos reflexivos de tipo 1 e 2. Os participantes 4 e 5 apresentaram o menor número de momentos de inovação, com a emergência apenas de reflexão subtipo 1.

11. Discussão e conclusões gerais

Um dos grandes objetivos da presente investigação foi o de explorar a adequação das abordagens construtivistas de Aconselhamento de Carreira numa população toxicodependente. O objetivo geral foi, assim, o de estudar adequabilidade da técnica Career Style Interview no aconselhamento de carreira da população toxicodependente. Este objetivo geral desdobrou-se em dois objetivos mais específicos: 1º- Analisar em população toxicodependente a eficácia do processo de aconselhamento de carreira que integra o Career Style Interview; 2º - Analisar o processo de mudança em aconselhamento de carreira em população toxicodependente. Estes objetivos e outras questões servem de orientação à discussão de resultados.

Em relação ao primeiro objetivo, analisar a eficácia do processo de aconselhamento recorrendo ao CSI ao nível das variáveis estudadas – Identidade Vocacional, Certeza Vocacional e Adaptabilidade, este estudo não permitiu verificar diferenças entre os pré e o pós teste. A amostra reduzida e o facto de nem todos os participantes terem completado o preenchimento dos instrumentos condicionaram a análise de resultados. Apesar de não se ter conseguido compreender se este tipo de processo de aconselhamento de carreira tem impacto ao nível da identidade vocacional, da certeza vocacional e do aumento da adaptabilidade de carreira nos participantes, dado às limitações na aplicação dos instrumentos, estas medidas poderão constituir um ponto de partida para a avaliação da eficácia do CSI junto desta população e de outras, recorrendo ao mesmo modelo de intervenção proposto.

Apesar disso, alguns autores como Whiston (2002) e Silva (2004) mencionam que os resultados sobre a eficácia do aconselhamento de carreira são relativos, variando de acordo com as abordagens de intervenção. Apesar de em termos de eficácia esta investigação não ter permitido analisar o impacto do CSI, ainda assim, abre pistas para futuras investigações, que se dediquem a analisar o impacto do CSI.

O recurso à análise da emergência dos momentos de inovação ao nível do processo de aconselhamento sob a perspectiva dos participantes trouxe resultados interessantes nesta investigação. Os dados deste estudo permitem-nos constatar que todos os participantes manifestaram momentos de inovação - isto é, apresentaram perspectivas alternativas após a visualização do CSI em relação aos problemas apresentados inicialmente. Permite-nos verificar, também, que os momentos reflexivos foram predominantes entre os participantes e os restantes tipos e subtipos de momentos inovadores. Tal aspeto indica-nos que o CSI potencia a reflexão nos participantes.

O terceiro componente da Teoria da Construção de Carreira, os temas de vida, que são trabalhados no CSI ao recorrer-se aos modelos e às histórias de passado. Segundo Savickas (2005) as histórias revelam a dinâmica que esteve subjacente à construção da carreira, desde as tarefas, os traumas e as transições com que os indivíduos foram confrontados. A emergência de momentos reflexivos entre a maioria dos participantes, evidência que os participantes, no seu global, colocaram sob uma nova perspectiva os seus problemas de vida, ou temas de vida. Este aspeto vai de encontro aos resultados obtidos pelo estudo de Rehfuss et al. (2011b), cujos dados indicaram que na perspectiva dos conselheiros, o CSI ajuda os clientes na identificação de temas de vida e na forma como poderão usar o trabalho para criar significado às suas histórias de vida. A ação e o protesto tipo 2 não emergiram entre os participantes. A ação ao contemplar ações e comportamentos específicos que

combatem problema inicial e o protesto de subtipo II que consiste não só na rejeição do padrão problemático anterior mas no desenvolvimento das necessidades dos indivíduos poderiam ter surgido numa fase posterior à aplicação do CSI. Como sugere a TCC é ao reconstruir e ao dar um significado ao trauma pessoal que o sujeito se orienta em relação ao futuro, levando-o à ação.

Outro aspeto a salientar é que a emergência de Momentos de Inovação não se distribui de forma igual entre os participantes, sendo mais significativa no participante (P1). Este resultado pode, à semelhança de outros estudos, como o de Meira (2009) sobre processos de inovação pessoal nos problemas de vida, ser resultado de este participante ter refletido, em fases anteriores ao processo de aconselhamento de carreira, alguns dos seus problemas. Este participante, já vinha sendo acompanhado em termos de psicologia pela investigadora. Talvez por este facto tenha sido o único a apresentar Protesto e Desempenho de Mudança. O participante (P2) e (P3) também apresentaram comparativamente aos participantes (P4) e (P5) maior número de momentos de inovação, sobretudo momentos reflexivos.

Tal aspeto sugere que o recurso aos momentos de inovação pode ser um instrumento de análise do impacto do CSI ao nível da resolução de problemas relacionados com os projetos de vida. Este tipo de análise parece indicar também a profundidade da mudança resultante do processo de aconselhamento de carreira implementado. Tais resultados vão de encontro aos estudos que avaliaram a eficácia ao nível das preocupações de carreira desenvolvidos por Rehfuss (2011a). Cujos resultados mostraram a eficácia do CSI em indivíduos com preocupações de carreira, sobretudo ao nível do autoconhecimento, autoconfiança, direção, sentido de confirmação, encorajamento, clarificação conexão e descoberta e na mudança de narrativa ao nível do *The Future Career Autobiography*.

Quanto ao objetivo geral que norteou esta investigação, explorar a adequação das práticas construtivistas do aconselhamento de carreira, o presente estudo, apesar das limitações que lhe estiveram inerentes, mostram que esta modalidade de aconselhamento pode adequar-se a populações toxicod dependentes. Os cinco participantes, se bem que, de forma distinta mostraram responder de forma positiva ao processo de aconselhamento, como nos mostra a emergência dos momentos de inovação, nomeadamente ao nível dos momentos reflexivos.

Limitações e direções futuras

Este estudo foi conduzido sob várias limitações que condicionam a leitura dos resultados e a generalização dos mesmos.

O *design* de investigação constituiu por ele só um elemento limitador dos resultados. A ausência de um grupo de controlo não permitiu verificar o impacto do CSI nos participantes e realizar um estudo quantitativo com controlo das variáveis. Ainda que não fosse o propósito desta investigação, o número de participantes de que dispusemos não foi o suficiente para se generalizar os resultados. As competências da investigadora ao dominar a teoria e a prática do aconselhamento podem também ter condicionado os resultados deste estudo. Este aspeto é referido na literatura como uma das variáveis que condicionam os resultados da intervenção terapêutica (Heppner & Heppner, 2003).

A análise e a codificação dos momentos de inovação na perspetiva dos participantes foram condicionadas por vários fatores. Em primeiro lugar, um dos codificadores não teve o treino na codificação dos Momentos de Inovação, como sugerido pelo Sistema de Codificação dos Momentos de Inovação (SCMI) (Gonçalves et al. 2011). Por outro lado, não se seguiram os procedimentos habituais da codificação. Como seja o tipo de Momentos de Inovação por sessão e a sua duração (medida em segundos) ao longo das entrevistas. A análise dos momentos de inovação centrou-se nos comentários dos participantes à visualização de imagens de uma das sessões, a do CSI. Não foi feito o cálculo do consenso inter-codificadores tal como previsto no SCMI.

Ao considerar-se os resultados desta investigação e, tendo em conta a natureza exploratória da mesma, este estudo deixa em aberto questões de investigação. Como direções futuras ao estudo do processo de aconselhamento de carreira junto de população toxicodependente, sugere-se a reformulação do *design* de investigação. Realizar um estudo experimental, através da criação de grupos aleatórios de sujeitos para cada uma das condições (presença de intervenção e ausência de intervenção).

No caso da análise dos momentos de inovação na perspetiva dos participantes, sugere-se a análise dos momentos de inovação por sessão e a sua duração (medida em segundos) ao longo das entrevistas. A realização de um estudo de *follow up* poderia constituir uma proposta para perceber implicações do processo de aconselhamento a longo prazo, recorrendo à análise das dimensões críticas.

Implicações para a prática:

O recurso à utilização dos momentos de inovação na análise dos resultados em psicoterapia tem sido utilizado em diversas abordagens terapêuticas. Encontramos a sua aplicação na terapia focada nas emoções (Gonçalves et al., 2010), na resolução de problemas (Meira, 2009). No entanto, até ao momento da realização da presente

investigação, não há estudos que recorram à análise do processo de aconselhamento construtivista na perspectiva dos participantes através de momentos de inovação. Os resultados desta investigação, ainda que com as limitações inerentes – não se ter seguido os procedimentos de codificação dos Momentos de Inovação sugeridos pelo SMCI, indicam que a nível metodológico, os momentos de inovação podem constituir um ponto de partida para a análise quer dos estudos de resultados quer de estudos de processo das abordagens narrativas de carreira. Este estudo abre assim uma possibilidade de se averiguar a mudança terapêutica no aconselhamento de carreira de natureza construtivista. O recurso aos Momentos de Inovação nos estudos do processo de aconselhamento de carreira, em vez dos tradicionais métodos de análise de conteúdo abre uma nova metodologia de análise de dados, indo de encontro às críticas de McMahon e Patton (2006) e Rehfuss (2009) que referem a inexistência de medidas qualitativas a serem usadas na avaliação.

Este estudo constitui também um contributo sobre a investigação ao nível de populações socialmente excluídas, como é o caso dos toxicodependentes. Apesar das limitações, este estudo mostra a pertinência e a necessidade de englobar na reabilitação dos toxicodependentes um processo de aconselhamento de carreira, assente nas atuais abordagens construtivistas. Que se foque numa abordagem holista ao considerar o indivíduo como um todo, não se limitando aos tradicionais métodos de aconselhamento de carreira ou orientação vocacional. Dado os resultados obtidos, o CSI pode ser um contributo para ajudar os toxicodependentes, cuja história de vida é marcada pelo consumo (passado doloroso) a realizar uma transição para uma nova fase da existência.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ali, S. R., Liu, W. M., Mahmood, A., & Arguello, J. (2008). Social justice and applied psychology: Practical ideas for training the next generation of psychologists. *Journal for Social Action in Counseling and Psychology*, 1(2), 1-13.
- Almeida, S. L., & Freire, T. (2003). *Metodologia da Investigação em Psicologia e Educação*. Braga: Psiquilíbrios.
- American Psychiatric Association (2006). *DSM-IV-TR: Manual de diagnóstico e estatística das perturbações mentais*. (4.^a ed., texto revisto, J. N. Almeida, trad.). Lisboa: Climepsi Editores.
- Amudson, N. E., Harris-Bowlsbey & Niles, S. G. (2005). Negotiating the career counseling relationship. *Essential elements of career counseling: Processes and techniques* (2nd. ed., pp. 41-51). Upper Saddle: New Jersey.
- Angel, P., Richard, D., Valleur. M. (2002) *Toxicomanias*. Lisboa: Climepsi Editores (Tradução do original em Francês *Toxicomanies*. Paris: Masson, 2000).
- Bacorn, C. N., Dixon, D. N. (1984). The effects of touch on depressed and vocationally undecided clients. *Journal of Counseling Psychology*, 31, 488-496.
- Betz, N. E., & Fitzgerald, L. F. (1995). Career assessment and intervention with racial and ethnic minorities. In Leong, F. T. L. (Ed.), *Career development and vocational behavior of racial and ethnic minorities* (pp. 263–280). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Blustein, D. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling and public policy*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Blustein, D. L. (1987). Integrating career counseling and psychotherapy: a comprehensive treatment strategy. *Career Counseling and Psychotherapy*. 24(4), 794-799.

- Blustein, D. L., & Spengler, P. M. (1995). Personal adjustment: Career counseling and psychotherapy. Em Walsh, W., & Osipow, S. (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology: Theory, Research, and practice* (2nd. ed., pp, 295-328). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Branco, A. (2000). Promoção da autonomia e inserção social. Uma experiência de reinserção sócio-laboral de toxicodependentes. *Toxicodependências*. 6 (1), 67-70.
- Brinson, J. A., Brew, L., & Denby, R. (2008). Real scenarios and complementary lectures: A classroom training approach to increase counselor awareness, knowledge, and skill. *Journal of Counseling & Development*, 86(1), 11-17. doi: 10.1002/j.1556-6678.2008.tb00620
- Brown, S D., Krane, N. E. R, Brecheisen, J., Castelino, P., Budisin, I., Miller M. & Edens, L., et al. (2003). Critical ingredients of career choice interventions: More analyses and new hypotheses. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 411-428. doi:10.1016/S0001-8791(02)00052-0
- Brown, S. D., & Krane, N. E. R. (2000). Four (or five) sessions and a cloud of dust: Old assumptions and new observations about career counseling. In S.D. Brown & R.W. Lent (Eds.), *Handbook of Counseling Psychology* (3rd. ed., pp. 740-766). New York: Wiley.
- Budge, S. L., Tebbe, E. N., & Howard, K. A. S. (2010). The work experiences of transgender individuals: Negotiating the transition and career decision- making processes. *Journal of Counseling Psychology*, 57, 377-393. doi: 10.1037/a0020472
- Capucha, L. (Ed.) (1998), *Grupos Desfavorecidos face ao Emprego: Tipologias e Quadros Básicos de Médias Recomendáveis*. Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional.
- Capuzzi, D., Stauffer, M. D. (2012). *Career counseling: foundations, perspectives, and applications*. New York: Taylor & Francis Group, LLC.

- Cardoso, P. (2012). Maladaptive repetition and career construction. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 364–369. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.09.003>
- Cardoso, P., & Marques, J. (2008). Perception of career barriers: The importance of gender and ethnic variables. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8(1), 49-61. doi: 10.1007/s10775-008-9135-y
- Cardoso, P., Taveira, M., Biscaia, C., & Santos, G. (2012). Psychologists' dilemmas in career counseling practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 12(1), 225-241. doi: 10.1007/s10775-012-9232-9
- Chamó, L (1997). Enfoque ecosistemico de las drogadicciones. *Toxicodependências*. 3 (3), 9-16.
- Chung, Y. B. (2001). Work discrimination and coping strategies: Conceptual frameworks for counseling lesbian, gay, and bisexual clients. *Career Development Quarterly*, 50, 33–44. doi: 10.1002/j.2161-0045.2001.tb00887
- Chung, Y. B. (1995). Career decision making of lesbian, gay, and bisexual individuals. *Career Development Quarterly*, 44, 178–190. doi: 10.1002/j.2161-0045.1995.tb00684.x
- D'Andrea, M., & Heckman, E. F. (2008). Contributing to the ongoing evolution of the multicultural counseling movement: An introduction to the special issue. *Journal of Counseling & Development*, 86(3), 259-260. doi: 10.1002/j.1556-6678.2008.tb00507
- David, S, Shen-Miller, E., Hawley, M & Bartone A. S. (2012). Historical Influences on the Evolution of Vocational Counseling. In Capuzzi, D., Stauffer, M. D (2012). *Career counseling: foundations, perspectives, and applications*. New York: Taylor & Francis Group, LLC.
- Diemer, M. A., & Ali, S. R. (2009). Integrating social class into vocational psychology. Theory and practice implications. *Journal of Career Assessment*, 17, 247-265. doi: 10.1177/1069072708330462

- Direção Regional de Prevenção e Combate às Dependências (2010). *Plano Regional de Prevenção e Combate às Dependências 2010-2012*. Retirado de <http://www.azores.gov.pt/NR/rdonlyres/5214C26A-F180-40F8-A7CE-CDB8649916B9/496189/PLanoregional1.pdf>
- Duarte, M. E., Soares, M. C, Fraga S., Rafael, M., Lima, M.R., Paredes, et al. (2012). Career Adapt-Abilities Scale–Portugal Form: Psychometric properties and relationships to employment status. *Journal of Vocational Behavior*. 80, 725 – 729. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.019
- Elley, B., Margaret, J. (2011). The significance of career narrative in examining a high-achieving woman's career. (Report). *Australian Journal of Career Development*, Spring, 20(3), 18(6). Retirado de <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03069885.2011.646949>
- Faria L. C., Taveira, M. C. (2011). Avaliação do Processo de Aconselhamento Vocacional: Revisão da Literatura. *Psicologia: Teoria e Psiquiatria*. 27 (1) 93-101.
- Faria, L. C. (2008). *A eficácia da consulta psicológica vocacional de jovens. Estudo do impacto de uma intervenção*. Tese de Doutoramento apresentada à Universidade do Minho. Braga: Universidade do Minho. Retirado de <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/8502/1/Tese%2520de%2520Liliana%2520da%2520Costa%2520Faria.pdf>
- Faupel, C.E. (1991). *Les mondes de la drogue. Usages et trafics dans les quartier*. Paris: O. Jacob.
- Ferreira, J. (2001) Serviço social e toxicodependência. *Revista Toxicodependências*. Lisboa. 7 (2), 51-58.
- Frate, C. (2001). *O acto do consumo e o gesto que consome. "Risco relacional e consumo de drogas no início da adolescência?* Coimbra: Quarteto Editora.
- Gonçalves, M. M., Mendes, I., Ribeiro, A. P. Angus, L. E., Greenberg, L. S. (2010). 'Innovative Moments and Change in Emotion-Focused Therapy: The Case of Lisa', *Journal of Constructivist Psychology*, 23(4), 267-294. doi: 10.1080/10720537.2010.489758

- Gonçalves, M. M. , Ribeiro, A. P. , Stiles, W. B. , Conde, T. , Matos, M. , Martins, C., Santos, A. (2010). 'The role of mutual in-feeding in maintaining problematic self-narratives: Exploring one path to therapeutic failure'. *Psychotherapy Research*, First published on: 27 October 2010 (iFirst).
- Gonçalves, M. M., Matos, M., & Santos, A. (2009). Narrative therapy and the nature of “innovative moments” in the construction of change. *Journal of Constructivist Psychology*, 22 (1), 1-23.
- Gonçalves, M. M., Matos, M., & Santos, A. (2009). Narrative therapy and the nature of “innovative moments” in the construction of change. *Journal of Constructivist Psychology*, 22(1), 1-23.
- Gonçalves, M. M., Ribeiro, A. P., Matos, M., Mendes, I. (2009). INNOVATIVE MOMENTS CODING SYSTEM. University of Minho, January. Version 7.2.
- Gonçalves, M. M., Ribeiro, A. P. Mendes, I., Matos, M., & Santos, A. (2011). Tracking novelties in psychotherapy process: The innovative moments coding system. , *Psychotherapy Research*, 21, 497-509. doi: 10.1080/10503307.2011.560207
- Guichard, J. (2005) Life-Long Self-Construction. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 5, 111–124. doi: 10.1007/s10775-005-8789-y
- Gysbers, N. C., Heppner, M. J., & Johnston, J. A. (2003). *Career counseling: Process, issues, and techniques* (2nd th ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Hansenne, M. (2004). *Psicologia da Personalidade*. Lisboa: Climepsi Editores.
- Hapetian, I. (2003). *Famílias: Entender a toxicodependência*. Lisboa/São Paulo: Editorial Verbo.
- Hartung, P. J., Taber, B. J. (2008). Career Construction and Subjective Well-Being. *Journal of Career Assessment*. 16(1), 75-85. Retirado de <http://jca.sagepub.com/content/16/1/75.short>

- Heppner, M. J., & Heppner, P. P. (2003). Identifying process variables in career counseling: A research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 429-452. doi:10.1016/S0001-8791(02)00053-2
- Heppner, M. J., & Hendricks, F. (1995). A process and outcome study examining career indecision and indecisiveness. *Journal of Counseling and Development*, 73, 426-437. doi: 10.1002/j.1556-6676.1995.tb01776
- Heppner, M. J. , Multon, K. D., Gysbers, N. C., Ellis, C. A., & Zook, C. E. (1998). The Relationship of Trainee Self-Efficacy to the Process and Outcome of Career Counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 45(4), 393-402.
- Hill, C. E. & Lambert, M. (2004). Methodological issues in studying psychotherapy processes and outcomes. In A. E., Bergin & S. L., Garfield Bergin and Garfield's *Handbook of Psychotherapy and Behavior Change* (ed. M. J. Lambert pp. 84–135). New York: John Wiley & Sons.
- Hill, C. E., Thompson, B. J., Williams, E. N. (1997). Major Contribution. A guide to Conducting Consensual Qualitative Research. *The Counseling Psychologist*. 25(4) 517-572.
- Holland, J. L., Daiger, D. C., & Power, P. G. (1980). *Description of an experimental diagnostic form for the selection of vocational assistance*. Palo Alto, California: Consulting Psychologist Press.
- Imbimbo, P. V. (1994). Integrating Personal and Career Counseling: A Challenge for Counselors. *Journal of employment counseling*. 31, 50-59.
- Krischner, T., Hoffman, M., & Hill, C. (1994). Case study of the process and outcomes of career counseling. *Journal of Counseling. Psychology*, 41(2), 216-226. doi:10.1037/0022-0167.41.2.216
- Leitão, L. M. & Paixão, M. P. (2008). Consulta psicológica vocacional para jovens e adultos. Em M. C., Taveira & J. T., Silva. *Psicologia Vocacional: Perspectivas para a intervenção*. (pp.13-27). Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.

- Ló, A. (2011). Integração social e estratégias de mediação. *Toxicodependências*. 17 (1), 53-60.
- Ló, A. B. (2007). Contextos de trabalho e processos de integração de toxicodependentes., Lisboa: Instituto da Droga e da Toxicodependência. Retirado de http://www.idt.pt/PT/Investigacao/Documents/monografia/AlcinaLo_2005.pdf
- Loureiro, C., André, M. C.; Lopes, R., C. (2000). Ética e toxicodependência. *Informar*. Porto.6 (22-23), 84-88.
- Marllat, G. A., Baer, J. S., Donovan, D. M., Kivlahan, D. R. (1988). Addictive behaviors: etiology and treatment. *Annual Review of Psychology*. 39, 223-252.
- McAdams, D. P, (1995). What do we now when we know a person? *Journal of Personality*. 63(3), 365-395.
- McAdams, D. P. & Pals, J. L. (2006). A new Big Five: fundamental principles for an integrative science of personality. *American Psychologist*, 61, 204-217. doi: 10.1037/0003-066X.61.3.204.
- McLveen, M., Patton, W. (2007). Narrative career counseling: Theory and exemplars of practice. *Australian Psychologist*. 42(3), 226-235. doi: 10.1080/00050060701405592
- McMahon, M., Patton, W. (eds.). (2006). *Career Counseling. Constructivist Approaches*. New York: Routledge.
- McMahon, M., Watson M., Chetty, C. & Hoelson, C. N. (2012). Examining process constructs of narrative career counseling: and exploratory case study. *British Journal of Guidance & Counseling*, 40 (2), 127-141. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/03069885.2011.646949>
- Meijers, F, Reinekke, L., Engelle, R. (2012). Narratives at Work: The Development of Career Identity. *British Journal of Guidance & Counseling*. 40(2), p.157-176.

<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03069885.2012.665159>

- Meira, L., M., A. (2009). *Mudança narrativa: Estudo sobre os processos de inovação pessoal na resolução de problemas de vida*. Tese apresentada à Universidade do Minho, Minho. Retirado de <http://hdl.handle.net/1822/10472>
- Mendes, F., Manita, C. (2006). Vivências da abstinência: as significações do consumo de drogas ao longo da trajetória de ex-consumidores de drogas duras. *Toxicodependências*. 12 (3), 37-48.
- Miller, M. J. (1992). Effects of note-taking on perceived counselor social influence during a career counseling session. *Journal of Counseling Psychology*. 39, 317-320.
- Miller, W. R. (1983). The addictive behaviors. In Miller, W. R. (Ed.). *The addictive Behaviors. Treatment of Alcoholism, Drug Abuse, Smoking and Obesity*. (pp.3-5).Oxford: Pergamon Press.
- Morel, A., Hervé, F, Fontaine, B. (1998). *Cuidados ao Toxicodependente*. Lisboa: Climepsi Editores. (Tradução do original em Francês *Soigner les Toxicomanies*. Paris: Dunod, 1997).
- Multon, K. D., Ellis-Kalton, C.A., Heppner, M.J., & Gysbers, N.C (2003). The relationship between counselor verbal response modes and the working alliance in career counseling. *The Career Development Quarterly*, 51(3), 259-273. doi: 10.1002/j.2161-0045.2003.tb00606
- Nathan, P. E. (1988). The addictive pPersonality is the behavior of the addict. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 56 (2), 183-1188.
- Oliver, L. W., Spokane, A. R. (1988). Career-intervention outcome: What contributes to client gain? *Journal of Counseling Psychology*, 35, 447-462.
- Pagès-Berthier, J. (2002). Personalidade e toxicomania: abordagem psicanalítica.a questão da estrutura. In Angel, P., Richard, D., Valleur, M. *Toxicomanias* (pp.

179-185). Lisboa: Climepsi Editores (Tradução do original em Francês *Toxicomanies*. Paris: Masson, 2000).

Patrício, L. (2006). *Droga: Aprender para Prevenir*. Lisboa: Edição Dias Patrício, Psiquiatria e Medicina, Lda.

Patrício, L. (2002). *Droga para que se saiba*. Lisboa: Figueirinhas.

Patrício, L.D (1989), «Toxicodependência: Doença ou Delinquência», in Taipas, Colectânea de Textos I,

Patton, W. A., McIlveen, P. (2009) Annual Review: practice and research in career counseling and development – 2008. *The Career Development Quarterly*. 58 (2), 118-161. doi: 10.1002/j.2161-0045.2009.tb00052

Patton, W., McMahon, M., (2006). Constructivism. What does it mean for career counseling. In McMahon, M., Patton, W. (Eds.). *Career Counseling. Constructivist Approaches* (pp.3-29). New York: Routledge.

Peixoto, A. (2010). *Dependências e outras violências... Estudo comparado 2004-2009*. Ponta Delgada: Edições Macaronésia.

Perry, J. C. (2008). School engagement among urban youth of color: Criterion pattern effects of vocational exploration and racial identity. *Journal of Career Development*, 34(4), 397-422. doi: 10.1177/0894845308316293

Polkinghorne, D. E. (2005). Language and meaning: Data collection in qualitative research. *Journal of Counseling Psychology*, 52(2), 137-145. doi:10.1037/0022-0167.52.2.137

Reh fuss M. C. (2009). Effective Techniques. The Future Career Autobiography: A Narrative Measure of Career Intervention Effectiveness. *The Career Development Quarterly*, 58, 82-90.

Reh fuss, M. C, Del Corso, J., Galvin, K. & Wykes, S. (2011)a. 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., Cosio, S., & Del Corso, J. (2011)b. Counselors' perspectives on Using the career Style interview with Clients. *The Career Development Quarterly*, 59, 208-218.
- Reynolds-Dobbs, W., Thomas, K. M., & Harrison, M. S. (2008). From mammy to superwoman: Images that hinder black women's career development. *Journal of Career Development*, 35(2), 129-150. doi: 10.1177/0894845308325645
- Ribeiro, A., P., Bento, T., Salgado, J., Stiles, W., B., Gonçalves, M., M. (2010). 'A dynamic look at narrative change in psychotherapy: A case study tracking innovative moments and protonarratives using state space grids', *Psychotherapy Research*, 1-16. doi: 10.1080/10503307.2010.504241
- Ribeiro, J. S. (1995). Dependência ou dependências? Incidências históricas na formalização de conceitos. *Toxicodependências*.3, 5-16.
- Richardson, M. S. (1993). Work in people's lives: A location for counseling psychologists. *Journal of Counseling Psychology*, 40, 425-433.
- Robinson, T.E, Berridge, K. C. (2001). Modelos animais na investigação da ansiedade. A psicologia e a neurobiologia da toxicodependência; uma teoria de incentivo-sensibilização. *Toxicodependências*. 7 (1), 57-82.
- Rosa, A, S., Gomes, J. C., Carvalho, M. D (2000). *Toxicodependência. A arte de Cuidar*. Coimbra: Formasau.
- Ryan R. M., Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*. 55 (1), 68-78. doi: 10.1037110003-066X.55.1.68
- Santos, P. J. (2007). *Dificuldades de escolha vocacional*. Coimbra: Almedina
- Santos, P. J. (1997). *Adolescência e indecisão vocacional*. Dissertação de Mestrado não publicada. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto.

- Savickas, M. L. (2006). *Career counseling* [DVD]. Washington, DC: American Psychological Association.] Disponível em <http://www.apa.org/pubs/videos/4310737.aspx>
- Savickas, L., M. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In Brown, S. D. & Lent, W. L. (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). New York: John Wiley.
- Savickas, M. L. (2003). Advancing the career counseling profession: Objectives and strategies for the next decade. *Career Development Quarterly*, 52, 87–96.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (4th. ed., pp. 149-205). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (1998). Career style assessment. In T. J., Sweeney, *Adlerian Counseling: A practitioner's guide* (4th. ed, pp. 329-359). Muncie, IN: Accelerated Assessment
- Savickas, M. L. (1995). Uma nova epistemologia para a psicologia vocacional [A new epistemology for vocational psychology]. *Cadernos de Psicologia Educacional, nº 1. Lisboa: Edições Universitárias Lusófonas.*
- Savickas, L., M. (1995). Examining the personal Meaning of Inventoried Interests During Career Counseling. *Journal Career Assessment*. 3 (2), 188-201.
- Savickas, M. L. (1989) Career style Assessment and counseling. *In the Sweeney* (Ed.). *Alderian counseling: A practical approach for new decade. In Accelerated Development.*(3 rd. ed.) Muncie. 289-320.
- Savickas, M. L., Carden, A. D., Toman, S., & Jarjoura, D. (1992). Dimensions of career decidedness. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 25, 102-112.
- Savickas, M., L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, Jean-Pierre, Duarte, M., Guichard, J., et al. (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

- Savickas, M. L., Porfeli, E., J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior* 80, 661–673. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Scholl, M. B. Cascone, J.(2010). The Constructivist Résumé: Promoting the Career Adaptability of Graduate Students in Counseling Programs. *The Career Development Quarterly*. 59, 180-191.
- Sharf, R. S (2002). *Applying career development theory to counseling*. Brooks/Cole.USA:
- Shen-Miller, D. S., McWhirter, E. H., Bartone, A. S. (2012). Historical Influences on the Evolution of Vocational Counseling. In Capuzzi, D., Stauffer, M. D (2012). *Career counseling: foundations, perspectives, and applications* (2nd. ed.) (pp. 3-42). New York: Taylor & Francis Group, LLC.
- Silva, J. A. (2001). As redes sociais e o percurso na toxicodependência. O tratamento como instrumento de reinserção. *Toxicodependências*. 7 (1), 23-34.
- Silva, J. T. (2004). A eficácia da intervenção vocacional em análise: implicações para a prática psicológica. In M. C Taveira (Ed.), *Desenvolvimento vocacional ao longo da vida. Fundamentos, princípios e orientações* (pp. 95-125).Coimbra: Editorial Almedina.
- Silva, J. T. (1997). *Dimensões da indecisão na carreira: investigação com adolescentes*. Dissertação de Doutoramento não publicada. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade de Coimbra.
- Soares, C. M., Cardoso, P. & Duarte, M. E. (2009). *Contributos da abordagem construtivista para o estudo dos processos de influência parental na carreira dos filhos*, Atas da V Conferência Desenvolvimento Vocacional: Processos de ajustamento e integração, Braga.

- Sommer, M. (2004). *Carreiras de saída da toxicodependência. Estratégias de Mudança de Identidade*. Lisboa: Climepsi Editores.
- Spokane, A. R. & Oliver, L. W. (1983). The outcomes of vocational intervention. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (pp.99-126). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Stauffer, M. D (2012). *Career counseling: foundations, perspectives, and applications*. New York: Taylor & Francis Group, LLC.
- Swanson, J. L. (1995). The Process and Outcomes oh Career Counseling. In S.H., Osipow & W. B. Walsh (Eds.). *Handbook of Vocational Psychology, Theory Research, and practice*. (2nd. ed., pp. 217-260). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Swanson, J. L., & Fouad, N. (1999). *Career theory and practice. Learning Through case studies*. SAGE Publications, Inc. California
- Scholl, M. B. Cascone, J.(2010). The Constructivist Résumé: Promoting the Career Adaptability of Graduate Students in Counseling Programs. *The Career Development Quarterly*. 59, 180-191.
- Sharf, R., S (2002). *Applying career development theory to counseling*. Brooks/Cole.USA:
- Taber, B. J., Härtung, P. J., Briddick, H., Briddick, W., C., Rehfuss, M., C. (2011). Career Style Interview: A contextualized Approach to Career Counseling. *The Career Development Quarterly*, 59, 274-287.
- Tang, M. (2003). Career counseling in the future: Constructing, collaborating, advocating. *Career Development Quarterly*, 52, 61–69. doi: 10.1002/j.2161-0045.2003.tb00628.x
- Taveira, M. C. (2005). Comportamento e desenvolvimento vocacional na adolescência. In Taveira, M. C. (cord.). *Psicologia escolar: Uma proposta científico-pedagógica*. (pp.143-177). Coimbra: Quarteto.

- Teixeira, J. M. (1998). Factores biológicos no âmbito da neurobiologia das drogas. *Toxicodependências*. 4 (3), 3-26.
- Toporek, R. L. (2005). An integrative approach for competencies: Career counseling, social justice advocacy, and the multicultural counseling competencies. *Career Planning and Adult Development Journal*, 21(40), 34–50.
- Whiston, S. C. (2003). Career counseling: 90 years old yet still healthy and vital. *Career Development Quarterly*, 52, 35-42. doi:10.1002/j.2161-0045.2003.tb00625
- Whiston S. C. (2002). Application of the Principles: career Counseling and Interventions. *The Counseling Psychologist*, 30 (2), 218-237. doi: 10.1177/0011000002302002.
- Whiston, S. C., Brecheisen, B. K., & Stephens, J. (2003). Does treatment modality affect career counseling effectiveness? *Journal of Vocational Behavior*, 62, 390–410. doi:10.1016/S0001-8791(02)00050-7
- Whiston, S. C., Lindeman, D., Rahardja, D., & Reed, J. H. (2005). Career Counseling Process: A Qualitative Analysis of Experts' Cases. *Journal of Career Assessment*, 13; 16913 (2), 169-187. doi:10.1177/1069072704273126
- Whiston, S. C., Rahardja, D. (2008). Vocational Counseling Process and Outcome Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (pp.462–480). New York, NY: Wiley.
- 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, 150-165.
- Widiger, T. A., Smith, G. (1996). Perturbação pela utilização de substâncias. Abuso. Dependência e descontrolo. *Toxicodependências*. 2 (2), 69-87.
- Wood, C., Cato, S. C (2012). Career Counseling and Lifestyle Planning for Clients With Addictive Behaviors. In Capuzzi, D., Stauffer, M. D (Eds.2012). *Career*

counseling: foundations, perspectives, and applications. New York: Taylor & Francis Group, LLC.

Young R. A, Collin, A. (2004). Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field. *Journal of Vocational Behavior* 64, 373–388.
doi:10.1016/j.jvb.2003.12.005