



Universidade de Évora - Escola de Ciências Sociais

Mestrado em Psicologia

Área de especialização | Psicologia Clínica

Dissertação

**Momentos significativos no processo de aconselhamento de
carreira: A perspetiva dos clientes**

Nicole Furtado da Silva

Orientador(es) | Paulo Miguel Cardoso

Évora 2021



Universidade de Évora - Escola de Ciências Sociais

Mestrado em Psicologia

Área de especialização | Psicologia Clínica

Dissertação

**Momentos significativos no processo de aconselhamento de
carreira: A perspetiva dos clientes**

Nicole Furtado da Silva

Orientador(es) | Paulo Miguel Cardoso

Évora 2021



A dissertação foi objeto de apreciação e discussão pública pelo seguinte júri nomeado pelo Diretor da Escola de Ciências Sociais:

Presidente | Constança Biscaia (Universidade de Évora)

Vogais | Isabel Nunes Janeiro (Universidade de Lisboa) (Arguente)
Paulo Miguel Cardoso (Universidade de Évora) (Orientador)

Agradecimentos

Ao professor Paulo Cardoso, pela sua, incansável vontade de me ver crescer. Pela sua disponibilidade e dedicação com que me presenteava em todos os encontros. Pelos momentos de aprendizagem e reflexão que me proporcionou, que foram muito além deste projeto e que levarei comigo.

À Dr^a Cláudia Sampaio, por me ter recebido no seu projeto, com a sua boa disposição e simpatia, que conforta qualquer um. Pelas suas contribuições, sem as quais este trabalho não seria possível.

Aos meus pais, que me ensinaram a nunca desistir e que, no meio de tanta adversidade, fizeram os possíveis para que este sonho se tornasse realidade. Agradeço, especialmente, pelo amor incondicional demonstrado ao longo de toda a minha vida e, também, pelos grandes valores que me transmitiram, e que faço questão de os ter sempre comigo.

Às minhas irmãs, Filipa e Catarina, por, desde que me lembro de ser gente, as ter ao meu lado, em todos os sucessos e insucessos. Por me lembrarem que a caminhada da vida tem muito mais encanto quando se faz acompanhada por elas. E nos momentos frios sem motivação, agradeço por me darem força para continuar.

À minha avó, por me mostrar a força que uma mulher pode ter. Por todas as vezes que me recebia com a felicidade estampada na cara, depois de um semestre longe do ninho. E por todos os rissóis que preparara com todo o carinho, que me aconchegavam nos dias em que a saudade de casa era maior que o sonho.

À Daniela, irmã de coração, por ter impulsionado esta viagem. Por acreditar em mim desde o início. Por, longe ou perto, partilhar comigo um constante questionar da vida.

À Inês que, ao longo dos últimos cinco anos, se tornou uma pessoa fundamental nesta caminhada. Que me ensinou que a felicidade só é real quando partilhada. Grata por me mostrares que é possível ter mais que um lar. Que partilhemos mais mesas rodeadas de conquistas e desafios.

À Linda, com quem partilhei tantos momentos, que levarei na memória. Que, por meio da sua genuinidade e escuta ativa, estava lá em todos os momentos de queda para me fazer levantar. Companheira de trabalho. Com quem o impossível, se torna possível.

Ao Tomás, por me segurar as mãos quando a ansiedade ganhava força. E por suportar os devaneios de qualquer hora.

Momentos significativos no processo de aconselhamento de carreira: A perspetiva dos clientes

Resumo

O Aconselhamento para a Construção de Carreira é um meio facilitador da construção de carreira. Analisar os seus Momentos Significativos, da perspetiva dos/as clientes, pode contribuir para eficácia desta prática. O objetivo desta investigação foi compreender quais os Momentos Significativos, em cada uma das fases do Aconselhamento para a Construção de Carreira, e qual o seu impacto na construção de significado ou mudança dos/as clientes, numa amostra de 24 adultos/as. Utilizou-se a metodologia qualitativa consensual para analisar as entrevistas provenientes do formulário Aspectos Úteis da Terapia. Os resultados revelaram um conjunto de 11 tipos de momentos significativos úteis, Exploração da Experiência Pessoal, Nova Perspetiva de si e/ou do contexto, Laço Interpessoal, Possibilidades de Carreira, Formulação do Problema, Alívio, Empoderamento, Material Psicoeducacional, Intenção de Mudar, Mudança Comportamental, Envolvimento do Cliente. O mesmo conjunto se aplica aos impactos. Destaca-se a estreita relação entre a perspetiva do/a cliente, as tarefas e as ações do/a psicólogo/a de Aconselhamento para a Construção de Carreira. Algumas limitações, implicações práticas e direções para estudos futuros, são discutidas.

Palavras-Chave: Construção de Carreira; Narrativa; Perspetiva do/a cliente; Momentos Significativos; Impacto; Útil; Mudança.

Significant moments in career counseling: Clientes's perspective

Abstract

Career construction counseling is a process of career construction. Analyzing significant moments from the perspective of clients can contribute to the effectiveness of this practice. The objective of this investigation was to understand which significant moments are in each phase of career construction counseling and what is their impact on the construction of meaning or change of clients in a sample of 24 adults. The consensual qualitative methodology was used to analyze the interviews from the Helpful Aspects of Therapy form. The results revealed a set of 11 types of useful significant moments, Exploration of Personal Experience, New Perspective of Self and/or Context, Interpersonal Bond, Career Possibilities, Problem Formulation, Relief, Empowerment, Psychoeducational Material, Intention to Change, Behavioral Change, Customer Engagement it was the same set for impacts. The close relationship between client's perspective, tasks and actions of the psychologist is highlighted. Some limitations practical implications and directions for future studies are discussed.

Keywords: Career Construction; Narrative; Clients perspective; Significant Moments; Impact; Useful; Change.

Índice

| | |
|---|----|
| Enquadramento Teórico | 5 |
| Teoria da Construção de Carreira | 5 |
| Aconselhamento para a Construção de Carreira | 8 |
| Aconselhamento para a Construção de Carreira: Investigação | 11 |
| <i>Resultado</i> | 11 |
| <i>Processo</i> | 12 |
| Momentos significativos | 13 |
| Momentos significativos em Aconselhamento de Carreira | 15 |
| Objetivos do estudo | 18 |
| Método | 18 |
| Participantes | 18 |
| <i>Clientes</i> | 18 |
| <i>Psicólogos/as e seu treino</i> | 19 |
| Instrumentos | 19 |
| Procedimentos de intervenção e de recolha de dados | 20 |
| Investigadores/as | 20 |
| Análise de dados | 20 |
| Resultados | 22 |
| Discussão | 32 |
| <i>Limitações e implicações para a investigação</i> | 36 |
| <i>Implicações práticas</i> | 36 |
| Conclusões | 37 |
| Referências bibliográficas | 38 |

Enquadramento Teórico

O Aconselhamento para a Construção de Carreira (ACC; Savickas, 2019) é uma abordagem narrativa ao aconselhamento de carreira. Nesta perspetiva, a carreira dos indivíduos é considerada como a grande narrativa da sua vida (Savickas, 2019). Assim, os/as psicólogos/as que intervêm nesta perspetiva estão interessados/as nas significações atribuídas pelos indivíduos a essa trajetória, ao qual inclui não só o papel de trabalhador/a, mas também os restantes papéis, tais como os de estudante, familiar, tempos livres ou de cidadania (Savickas, 2002).

Esta prática de aconselhamento de carreira também se fundamenta numa visão narrativa da dinâmica do *self*, descrita na Teoria de Construção de Carreira (TCC; Savickas, 2020). Nesta teoria, são explicados os processos inerentes ao desenvolvimento do sentido de carreira. A TCC tem como alicerces o paradigma contextualista e construtivista. Considera a carreira como um processo de construção pessoal e social que se fundamenta nos significados conferidos às escolhas profissionais efetuadas. Ou seja, é uma construção subjetiva, assente na dinâmica entre fatores pessoais e contextuais. Este paradigma, que considera a mudança como elemento fundamental da sua compreensão, também pressupõe que os indivíduos são ativos na criação destes significados. Visto que o desenvolvimento de carreira se relaciona fortemente com os significados que os indivíduos dão às suas experiências, as narrativas individuais assumem, assim, um papel elementar na compreensão dos significados atribuídos à carreira.

Teoria da Construção de Carreira

A fim de compreender o processo que envolve as narrativas e os seus componentes, Savickas (2020) propõe um entendimento narrativo do *self*, fundamentado na perspetiva integrativa da personalidade de McAdams (2013). O construcionismo inerente à TCC exige uma capacidade de autoconhecimento. Destacando-se, assim, os processos que, de forma dinâmica, tratam a informação pelos quais os indivíduos trilham a sua carreira: o processo de *auto-organização*, em que o *self* tem a função de *ator social*; o processo de *autorregulação*, em que o *self* assume o papel de *agente motivado*; e o processo de *autoconceção*, no qual o *self* torna-se *autor autobiográfico*, sendo que este último permite a composição histórica de carreira. Estes processos mentais são inatos e interdependentes e, de acordo com o contexto e a finalidade, há um dos três que se destaca

dos restantes. Para além disso, à medida que o indivíduo reconhece semelhanças entre experiências, estes processos dão origem a esquemas cognitivos que se tornam padrões de processamento mental. Os esquemas, por sua vez, que têm como função interpretar situações sociais, dão origem a estratégias de desempenho. (Savikas, 2019)

Na primeira infância, o processo de *Auto-organização* assume real destaque. É através deste processo que o indivíduo se torna ciente de si, ao integrar os seus conhecimentos, competências, crenças e experiências, isto é, constrói um *self* psicológico como *Ator Social*. Neste momento, a construção do *self* está assente nas relações. Em primeiro lugar, nas relações com os pais que, de forma intersubjetiva, dotam o indivíduo de guias e modelos de comportamento. Estas relações primárias irão promover a formulação de *Esquemas de Vinculação* ou, por outras palavras, a organização consistente de representações mentais, como forma primária de pensar o mundo social. Quando se depara com problemas de vinculação, dificuldades e conflitos, o indivíduo, em processo de autoconstrução, faz pela primeira vez uma escolha sobre os modelos a seguir. Acaba por adotar as características dos modelos escolhidos, até que se tornem suas – Identificações incorporadas – e se cristalizem numa *Estratégia Disposicional*. Esta estratégia reflete o modo como o indivíduo leva tais características para as relações interpessoais e o seu contexto. (McAdams, 2013; Savickas, 2020)

Após uma consolidação do indivíduo enquanto ator social, no final da infância, eis que a *Autorregulação* começa a liderar o processo de autoconstrução. Neste momento, dá-se um ganho de controlo sobre si, por meio da autodireção (estabelecimento de metas), da autogestão (orientação do comportamento) e da automonitorização (avaliação do progresso). Isto é, o ator social, de forma propositada, estende o *self* para outros contextos além do familiar (para a escola e comunidade), fá-lo como um *Agente Motivado* que procura objetivos para as suas escolhas. No momento, em que as características pessoais estão previamente estabelecidas, o indivíduo dá início ao processo pelo qual estabelece os motivos que explicam os esforços realizados. Assim, em conformidade com o esquema de vinculação, molda o *Esquema Motivacional*. Neste esquema o comportamento do indivíduo varia conforme o foco, em que, por um lado, se o foco for *promocional*, há uma orientação do seu comportamento para o desejo e para o crescimento pessoal, e por outro lado, se o foco for *preventivo*, o comportamento vai em conformidade com o dever, a fim de evitar o fracasso e a dor psicológica. A regulação deste esquema direciona a abordagem deste indivíduo para uma estratégia de adaptação (Savickas, 2020).

A *Estratégia de Adaptabilidade* procura, essencialmente, o equilíbrio entre necessidades internas e oportunidades externas. As mudanças e os desafios encontrados nas posições sociais são o forte desestabilizador deste equilíbrio e podem relacionar-se com: *Tarefas de desenvolvimento vocacional*, que estão associadas às expectativas face ao futuro profissional; *Transições ocupacionais*, que passa pelo movimento de um emprego para o outro; e *Problemas de trabalho*, que compreendem os eventos inesperados e indesejados. Estes desafios atuam sobre a adaptação do indivíduo, que será tão bem-sucedida quanto maior for a sua vontade de mudar (*Prontidão adaptativa*) e a sua capacidade, no sentido de estratégias psicossociais (*Recursos de adaptabilidade* – preocupação, controlo curiosidade e confiança sobre a carreira), para implementar comportamentos de enfrentamento (*Resposta de adaptação* – orientação, exploração, decisão, planeamento, resolução de problemas) que atendam às mudanças apresentadas, ou seja, que provoquem o desenvolvimento vocacional e construam a carreira. Assim, o agente motivado dispõe do esquema motivacional, bem como da estratégia respeitante para selecionar metas e fazer planos.

A escolha dessas metas e planos está dependente dos processos de autorregulação, onde os *Interesses* desempenham um papel relevante. Eles facilitam a conexão entre necessidades pessoais e objetivos (Savickas, 2014). Isto é, os objetivos definidos pelo agente motivado têm em vista as necessidades psicológicas e as oportunidades sociais para atender essas necessidades (Savickas 1995).

Por último, quando o indivíduo se organiza e regula, normalmente na adolescência ou início da idade adulta, surge uma necessidade de dar um sentido ao que foi criado. O processo de *Autoconceção* vem dar resposta a essa necessidade. Consiste na composição de representações simbólicas que dão um sentido a si mesmo/a, aos papéis sociais e ao mundo. Nesta fase de construção de *self*, o ator agente passa a ser representado pelo *Autor Autobiográfico* que, ao integrar as influências parentais e identificações de modelos, concede uma identidade vocacional e compõe uma história de carreira coerente e confiável, que é revista sucessivamente. Esta narrativa de identidade revela a singularidade do indivíduo no seu contexto e, conseqüentemente, dá um significado ao comportamento vocacional. A revisão sucessiva da narrativa provém de alterações na rotina que exigem uma deliberação sobre a identidade e história de carreira, que só é possível através dos *Esquemas Reflexivos*. Este processo de deliberação passa por dois momentos: (1) *Reflexão retrospectiva*, que se traduz na lembrança passiva de momentos

que promovem a aprendizagem sobre si mesmo/a; (2) *Reflexividade prospetiva*, que tem em vista a mudança ativa. Os esquemas reflexivos produzem *Estratégias de Identidade* para lidar com a formação e funcionamento da identidade vocacional e preocupações de carreira (Savickas, 2020).

Um entendimento aprofundado sobre o processo de autoconstrução descrito acima é a base para uma intervenção de aconselhamento de carreira, que visa auxiliar os indivíduos a traçar a sua história de carreira. O ACC consiste na prática narrativa que se sustenta na TCC.

Aconselhamento para a Construção de Carreira

O ACC parte do pressuposto de que o procedimento de narrar motiva a organização da vida interna, tal como da relação com o seu contexto de vida (Savickas, 2011). A narrativa de vida, de qualquer pessoa, centra-se em volta de temas, ou seja, de problemas centrais na sua vida e das soluções procuradas para os mesmos (Csikszentmihalyi & Beattie, 1979). Parte do pressuposto de que, no comportamento vocacional, esses temas revelam-se na estreita relação entre necessidades, interesses e objetivos. Essas problemáticas surgem por meio de *necessidades* primárias, sobre as quais o indivíduo determina *objetivos* que podem ser concretizáveis por intermédio dos seus *interesses*. Assim, o gosto por determinadas atividades (interesses) funciona como um instrumento que os indivíduos usam para atingir objetivos que permitem a resolução das suas necessidades (Cardoso, 2012; Savickas, 1995). Neste sentido, o conceito de temas de vida é central na prática do ACC, pois é a identificação desses mesmos temas que permite aos/às clientes organizarem a narrativa de vida com continuidade e coerência, isto é, reescreverem a sua identidade narrativa (McAdams, 1993).

Desta conceção narrativa do *self* e da prática psicológica, decorre uma conceção narrativa das dificuldades de construção de carreira. Segundo Cardoso (2012), a dificuldade de tomada de decisão prende-se com a incapacidade da pessoa se projetar no futuro, devido à inabilidade de criar uma narrativa contínua e coerente que, consequentemente, permita a elaboração de planos de carreira. Neste sentido, e de um modo geral, no decorrer deste processo de intervenção o/a cliente torna-se capaz de construir, desconstruir, reconstruir e co-construir a sua história de carreira (Savickas, 2013).

Tendo em vista a realização dos objetivos acima propostos, a prática de ACC, como resposta à dificuldade de tomada de decisão, desenvolve-se ao longo de três fases que, em regra geral, coincide com três sessões. No primeiro momento – *Construção da história com micronarrativas* – há o estabelecimento de uma aliança de trabalho, por meio da definição, em conjunto, do problema do/a cliente, dos seus desejos face à intervenção em questão, da avaliação dos seus recursos de adaptabilidade, bem como da exploração de episódios da sua história de vida. Na primeira fase da intervenção, é utilizado um guia de entrevista semiestruturada que se designa por Entrevista de Construção de Carreira (ECC; Savickas, 2011), a qual coloca algumas questões com finalidades específicas que são descritas abaixo.

Heróis – É solicitado ao/a cliente que nomeie três personalidades admiradas no passado. Isto permitirá explorar o seu autoconceito (*self* ator), bem como revelar o tipo de pessoa que o/a mesmo/a deseja vir a ser

História preferida – O/A cliente é incitado/a a nomear e a falar sobre o seu livro ou filme preferido, algo que irá clarificar os problemas centrais que o/a cliente sente e as soluções que normalmente procura para os mesmos. De certa forma, avalia o modo como o *self* se construiu enquanto autor autobiográfico;

Tempos livres – Quando interrogado/a sobre as suas preferências de programas de TV, revistas, *websites* ou jornais, vemos revelados os interesses manifestos do/a cliente, ou, por outras palavras, temos a análise do *self* como agente motivado;

Lema de vida – A fim de apurar as soluções que o/a cliente procura para os seus problemas, ou seja, as suas estratégias de adaptabilidade, solicita-se que revele a frase que motiva o enfrentamento dos seus problemas;

Três histórias de infância – Neste momento, o/a cliente é incentivado/a a evocar as suas primeiras três memórias de vida que, conseqüentemente, convidam à exploração e análise de necessidades.

O conjunto destas micronarrativas apresentadas nesta primeira fase, são a abertura para uma análise inicial dos interesses profissionais, valores de trabalho e objetivos de carreira. Esta análise reflexiva, realizada em parceria com o/a psicólogo/a, exprime

narrativas mais profundas a respeito de experiências passadas e preocupações atuais (Savickas, 2015; 2020).

A segunda fase do aconselhamento – *Reconstrução da grande narrativa da carreira* – tem o seu foco na mudança e resume-se à criação de uma representação integrada do significado das micro-histórias relatadas na entrevista. Nesse sentido, o/a psicólogo/a apoia o/a cliente na exploração do significado contido nas respostas à ECC, facilitando a construção de um sentido único a todos os factos narrados por meio de quatro tarefas. A primeira (“*Quem sou eu? Em quem me estou a tornar?*”), relaciona-se com a nomeação das personalidades admiradas, em que é feita uma síntese sobre a pessoa que o/a cliente idealiza ser. A tarefa seguinte (“*Onde gostaria de estar?*”), prende-se com a identificação dos seus interesses. A terceira tarefa, tem por base as sínteses anteriores e sobre as quais o/a cliente irá reescrever a sua história de vida, considerando a relação entre as necessidades precocemente estruturadas, os objetivos, os interesses e planos de carreira. Na última tarefa desta fase (“*Explorar as atividades profissionais*”), são exploradas as atividades profissionais que se adequam ao perfil do/a cliente. Estas tarefas procuram desconstruir as micronarrativas precedentes e reconstruí-las numa macronarrativa da história de carreira, com vista a uma maior autocompreensão do/a cliente e, à vista disso, elaborar uma nova perspetiva da própria narrativa. É a partir desta nova perspetiva narrativa que ambos/as, cliente e psicólogo/a, dão início à conceção de novos planos de carreira. Importa realçar que esta conceção só é possível pelo facto de que a macronarrativa oferece uma melhor perceção quanto às intenções do/a cliente, ao mesmo tempo que define as prioridades das suas escolhas e projeta-se no futuro para a próxima etapa da sua história de carreira (Savickas, 2015; 2020). Finalmente, podemos dar esta etapa por concluída quando se verifica um comprometimento, por parte do/a cliente, de que o/a mesmo/a irá colocar em prática os planos estabelecidos que permitem a passagem da situação presente para a situação que ambiciona.

Na terceira e última fase desta intervenção – *Consolidação da mudança* – as atividades são direcionadas para a implementação dos planos de carreira previamente elaborados. O foco está na transformação e, por este motivo, o propósito desta fase é sobrepor uma narrativa nova à narrativa antiga. O/A psicólogo/a ao incentivar a reflexão do/a cliente, no sentido de identificar as mudanças ocorridas, bem como os seus fatores, permite uma consolidação do *self* que dará, inevitavelmente, uma maior coerência e continuidade à narrativa de vida (Savickas, 2015). Podemos dar a intervenção por

concluída e bem-sucedida quando o/a cliente constata que, para além de ator neste processo, também é o autor da sua história e que, dessa maneira, concede motivos para a ação enquanto agente (Savickas, 2020).

As abordagens ao aconselhamento de carreira, fundamentadas na epistemologia construtivista, enfatizam a construção de significado para facilitar o desenvolvimento de carreira dos indivíduos (Cardoso & Sales, 2019b). Se pudéssemos reduzir este processo de construção e desenvolvimento a uma única palavra, talvez “*mudança*” seria a mais indicada. De um modo geral, mais do que reduzir sintomas, procuramos transformar o indivíduo. E neste processo de transformação, os mecanismos específicos responsáveis pela mudança do/a cliente em aconselhamento de carreira merecem ser alvos de atenção, pois podemos pensar que a transformação do indivíduo ocorre ao mesmo tempo que ocorre mudança ao nível dos significados (Gonçalves, & Silva, 2014; Hermans & Hermans Jansen, 1995; McAdams, 1993; Sarbin, 1986; White & Epston, 1990).

A investigação sobre a eficácia do ACC identifica as mudanças que a intervenção provoca e, por outro lado, a investigação no âmbito do processo de ACC permite uma descrição evolutiva sobre a transformação narrativa do/a cliente no decorrer da intervenção de ACC.

Aconselhamento para a Construção de Carreira: Investigação

Resultado

Ainda que em processo de evolução, a pesquisa sobre o ACC mostra evidências relativas à sua eficácia, tanto em intervenções individualizadas (Obi, 2015; Rehfuss *et al.*, 2011), como de grupo (Cardoso *et al.*, 2017; Di Fabio & Maree, 2011; Santilli *et al.*, 2019).

Cardoso e colaboradores/as (2017), através do seu estudo, quase experimental, analisaram em que medida os níveis de adaptabilidade na carreira, autoeficácia na carreira e certeza vocacional podem aumentar em intervenções de ACC com adolescentes. O estudo mostrou um aumento significativo na certeza vocacional e na tomada de decisões de carreira. Não foi possível obter conclusões significativas sobre a adaptabilidade. No entanto, Santilli e colegas (2019) procuraram estudar a promoção de recursos de adaptabilidade de carreira, identificados como úteis para a gestão de transições de carreira

em estudantes italianos/as. E verificaram níveis elevados de adaptabilidade de carreira, em particular nos recursos de adaptação à carreira de preocupação e controlo. No mesmo domínio, Di Fabio e Maree (2011) examinaram a eficácia do ACC com grupos de empresários/as italianos/as, dos setores agrícola e comercial. E constataram uma diminuição nas dificuldades de tomada de decisão de carreira e um aumento na autoeficácia na tomada de decisão de carreira. De um modo geral, os estudos mencionados mostraram, claramente, que a intervenção de ACC, no contexto grupal, é eficaz, pois há um aumento significativo na certeza vocacional, da autoeficácia na tomada de decisões de carreira e adaptabilidade na carreira.

No âmbito do comportamento psicossocial, a questão sobre a eficácia mantém-se. Obi (2015) procurou perceber de que modo uma intervenção, no âmbito do ACC, provoca melhorias nas decisões de escolha de carreira, diminuição de ansiedade face à instabilidade na carreira, aumento de certeza sobre o emprego futuro e aumento de segurança financeira futura. De facto, foi possível verificar reduções significativas na indecisão, ansiedade, incerteza e insegurança, ou seja, um aumento significativo na certeza vocacional. Assim, torna-se evidente que a intervenção de ACC é eficaz, mas também é essencial entender como é que esta eficácia se sucede.

Processo

A pesquisa no âmbito do processo de ACC tem analisado a evolução do processo de construção de significado ao longo da intervenção (Cardoso *et al.*, 2014a, 2014b; Cardoso *et al.*, 2016). Nesse sentido, fundamentaram-se numa conceção narrativa da mudança, isto é, a perspetiva dos momentos de inovação (Gonçalves *et al.*, 2009). Nesta perspetiva, considera-se que a mudança ocorre quando, no diálogo com o/a psicólogo/a, o/a cliente elabora uma narrativa que contrasta com a narrativa dominante e problemática, isto é, modos não adaptativos de sentir, pensar e agir (Cardoso, 2012). Tais momentos são designados de *Inovação* (MI; Gonçalves *et al.*, 2011; Gonçalves & Silva, 2014).

A aplicação da perspetiva dos momentos de inovação ao ACC permitiu identificar um padrão de mudança que evolui da elaboração narrativa, e que permite aos/às clientes distanciarem-se, progressivamente, dos seus problemas através da formulação dos mesmos, da análise de necessidades, interesses, capacidades e objetivos. Posteriormente, evoluem para elaboração narrativa mais complexa, em que ligam, entre si, as significações previamente elaboradas, de modo a construírem uma narrativa com

continuidade e coerência sobre a sua história de vida. Finalmente, elaboram novos planos de carreira e são capazes de, reflexivamente, elaborar uma representação sobre os ganhos conseguidos e sobre os fatores subjacentes às mudanças alcançadas (Cardoso *et al.*, 2019).

Todavia, para que haja um aprofundamento no entendimento do processo de mudança, estudar os determinantes da mudança em aconselhamento de carreira é fundamental. Nesse sentido, a investigação sobre momentos significativos tem sido relevante.

Momentos significativos

Se pensarmos num acontecimento caracterizado como marcante, crítico e decisivo no processo de aconselhamento, que denota uma importância particularmente positiva ou negativa para o/a cliente, estamos perante um *Momento Significativo* (MS; Pivolusková *et al.*, 2019). Estes momentos são considerados importantes por proporcionarem a mudança psicológica do indivíduo (Elliott, 1983). O tipo de acontecimento está normalmente associado ao impacto que o mesmo teve no/a cliente (Timulak, 2010). No caso de acontecimentos de natureza positiva, deparamo-nos com momentos de trabalho terapêutico frutífero (Timulak, 2007). Por sua vez, os eventos sentidos como negativos são caracterizados como pontos problemáticos e que dificultam o processo terapêutico (Grafanaki & McLeod, 1999). O paradigma de pesquisa de MS assume que existe uma ligação entre MS e o resultado da intervenção psicológica.

O estudo de MS teve início na década de oitenta, por meio das múltiplas pesquisas de Robert Elliott (Elliott, 1983-1985; Elliott, *et al.*, 1985). Estes estudos visam analisar os processos que ocorrem durante a terapia e que influenciam significativamente o trabalho e o resultado da mesma, por outras palavras os MS. Contudo, a análise de MS na terapia pode se mostrar mais complexa do que aparenta. Compreender um único evento na terapia pode se tornar numa tarefa árdua, pela multiplicidade de fatores primários dentro e fora da terapia, pelos seus processos indiretos e dissimulados e, por fim, devido à avaliação dos seus impactos e resultados (Elliott, 1989). Ainda assim, é um trabalho essencial, dado que, analisar os MS é analisar o processo terapêutico/aconselhamento e o processo de mudança.

De facto, os estudos sobre MS têm a vantagem de dar voz aos/às clientes sobre o que foi ou não relevante no processo de intervenção, permitindo aproximar os resultados

da investigação da prática psicológica (Boswell *et al.*, 2015). Quem intervém, ao compreender, da forma mais fidedigna possível, a perspetiva dos/as clientes será mais capaz de tomar as decisões com vista a facilitar a mudança. O dar voz aos/às clientes sobre a sua perceção do processo terapêutico ou de aconselhamento, consiste no tipo de abordagem metodológica que se designa por Abordagem de *Feedback*. Este é um tipo de pesquisa qualitativa que, muitas vezes, usa a transcrição do evento real, bem como as reflexões dos/as clientes e dos/as psicólogos/as sobre o evento (Burke *et al.*, 2019; Elliott, 1985).

A análise de MS mediante a abordagem de *feedback* pode tomar diferentes rumos. Em alguns estudos, os/as clientes são solicitados a identificar MS que ocorreram durante todo o processo de intervenção, outros estudos, têm de se concentrar numa única sessão. Os estudos também diferem quanto ao que os/as clientes são solicitados a focalizar. Em alguns, têm de identificar e discutir experiências corretivas em psicoterapia/aconselhamento, e em outros eles são solicitados a identificar e discutir MS úteis e dificultadores. As diferenças também estão nos métodos de recolha de dados qualitativos, em que em alguns estudos é utilizado um papel com espaço aberto para os/as clientes escreverem uma resposta, e outros estudos recolhem os dados através de uma entrevista. (Quick *et al.*, 2018; Timulak 2010)

Uma das grandes pesquisas no âmbito dos MS é a metanálise de Timulak (2007), que analisou e avaliou um total de sete estudos sobre MS em psicoterapia, com vista à criação de uma base orientadora da intervenção. Tendo em mente que uma taxonomia de MS favorecia a investigação e a prática, o seu trabalho teve como objetivo elementar identificar categorias de impacto que seriam nomeadas pelo/a cliente. Foi possível identificar um conjunto de nove categorias de impactos de MS, as quais podem ser organizadas em dois grandes domínios:

(1) Domínio da *Relação – Garantia/Apoio/Segurança* – em que o/a cliente vivencia uma garantia e aceitação concebida pelo/a psicólogo/a; *Compreensão/Empatia* – o/a cliente sente-se profundamente entendido/a, acabando por vivenciar uma experiência interpessoal única; *Envolvimento do Cliente* – a situação faz com que o/a cliente se envolva de forma ativa no processo terapêutico; *Contacto Pessoal* – o/a cliente sente o/a terapeuta como um ser humano próximo.

(2) Domínio de *Resultado – Consciência/Insight/Autoentendimento* – dá-se uma tomada de consciência dos aspetos de uma experiência ou situação amplamente definida para uma compreensão contextual mais profunda de uma experiência ou situação singular; *Mudança Comportamental/Solução de Problemas* – o/a cliente desenvolve uma nova estratégia para atingir os objetivos desejados; *Exploração de sentimentos/Experiências emocionais* – o/a cliente experiencia emoções, possivelmente, de uma nova forma; *Empoderamento* – o/a cliente vivencia uma força pessoal para lidar com problemas, autopercepções e dificuldades interpessoais, sentindo um desenvolvimento pessoal, experienciando uma validação interpessoal ou, até mesmo, um reconhecimento de desenvolvimento pessoal; *Alívio* – inclui a experiência de relaxamento que resulta da experiência interpessoal de segurança com o/a terapeuta.

De um modo geral, e tal como Swift e colegas (2017) concluíram no seu estudo, em que procuraram compreender as percepções dos/as clientes sobre momentos úteis e dificultadores em psicoterapia, os/as clientes percebem os momentos de forma muito individual. O que para um/a cliente pode ser útil pra outro/a pode ser exatamente o oposto, dificultador. E, neste sentido, os/as autores/as apelam a uma especial atenção do/a psicólogo/a à individualidade de cada um/a.

Momentos significativos em Aconselhamento de Carreira

No que diz respeito às intervenções no âmbito da carreira, o panorama não é muito distinto. As incalculáveis formas de mudança dos indivíduos também estão presentes nestas intervenções, e entender estas diferenças é algo que a prática destas intervenções pode beneficiar.

A literatura existente sobre o processo do aconselhamento de carreira analisa as respostas dos/as participantes quanto à utilidade da sua experiência nesta intervenção. Partindo deste princípio, Holland e colaboradores/as (1981) relataram que os resultados positivos do aconselhamento de carreira relacionam-se com os ensaios cognitivos sobre a própria aspiração de carreira dos/as clientes, ao fornecimento de informações ocupacionais, de apoio social e estrutura cognitiva. Heppner e colaboradores/as (1998) descrevem uma relação positiva entre a confiança do/a profissional em estabelecer relacionamentos terapêuticos e a confiança do/a cliente em lidar com as transições de carreira. No estudo de Anderson e Niles (2000), os/as autores/as procuraram entender

quais são os aspetos, no aconselhamento de carreira, que o/a cliente e psicólogo/a identificam como mais e menos úteis. Tentaram, também, perceber de que forma a perspectiva de cliente e psicólogo/a se relacionam. Concluíram que existe uma grande semelhança entre as perspectivas de ambos/as. De um modo geral, entenderam que o apoio emocional é um dos aspetos mais importantes que prevê o sucesso do aconselhamento, mais importante se mostra quando sustentado por uma forte aliança terapêutica. No sentido contrário, as atividades estruturadas foram identificadas como menos úteis. O que indica que o aconselhamento de carreira bem-sucedido requer um ambiente colaborativo, em que o/a psicólogo/a é conhecedor/a das necessidades e desejos do/a cliente.

Inicialmente, pensava-se que a mudança do/a cliente ocorria em função das características dos métodos de intervenção ou do processo de intervenção. Mais tarde, verificou-se que os MS se traduzem, de igual forma, em sequências de ação tanto do/a cliente como do/a psicólogo/a (Elliott, 1985; Timulak, 2007). Neste sentido, Tia e colaboradores/as (2020), no âmbito da intervenção de ACC, admitem que há determinadas ações do/a psicólogo/a que podem facilitar o movimento do/a cliente por entre as várias fases de mudança. Na primeira fase, o/a cliente pode não reconhecer, de forma espontânea, os reais temas de carreira. É neste sentido que o/a psicólogo/a, ao identificar essas situações, reafirma esses mesmos temas, facilitando assim o movimento do/a cliente para a fase seguinte. Na segunda fase, depois de identificados os temas, por vezes os/as clientes ficam presos/as nesses mesmos temas. O/A psicólogo/a pode ajudar o/a cliente a passar à fase seguinte ao motivá-lo/a a pensar sobre as conexões entre as construções de carreira anteriores e as questões atuais de carreira. Por fim, o/a psicólogo/a incentiva o/a cliente a pensar sobre como as suas novas construções de carreira podem contribuir para os seus objetivos futuros. Este processo pode estimular a reflexividade dos/as clientes na última fase.

Para além do/a profissional, existem outros fatores que incitam a reflexividade e a mudança no aconselhamento de carreira. Hartung e Vess (2016) fizeram um estudo cujo objetivo passou por identificar momentos e mecanismos críticos no processo de ACC que promovem resultados significativos para o/a cliente. Os resultados indicaram cinco temas principais promovedores de reflexividade e mudança, que são: (a) a questão sobre os modelos, que estimula a reflexão sobre a identidade, dado que, ao descrever os seus modelos, os/as clientes se descrevem a si próprios/as (Savickas, 2011); (b) as primeiras lembranças, que promovem a coesão. Isto porque as memórias iniciais são pensadas para

fornecer a indicação mais precisa e clara da perspectiva do/a cliente sobre seu problema atual (Savickas, 2011). E conhecer a origem da perspectiva da problemática possibilita o ganho de uma nova perspectiva sobre os problemas de carreira e, conseqüentemente, um movimento em direção à mudança; (c) as perguntas de acompanhamento e complementaridade acrescentam profundidade à história; (d) o facto do/a psicólogo/a assumir o papel de público, fornece clareza e validação; (e) e, por último, as perguntas da ECC, iluminam a perspectiva e a necessidade de ação.

Ainda no âmbito do ACC, Cardoso e colaboradores/as (2016), através da abordagem aos momentos significativos, analisaram as operações que os/as clientes usam para construir significado. Os resultados deste estudo permitiram analisar o que marca o pensamento e elaboração do/a cliente, mas que não é, claramente expresso na relação. Por meio da análise da segunda sessão, concluíram que a construção de significado implica um conjunto de quatro tipos de operações que evoluem num processo que tem início na *Representação Simbólica da Experiência*, em que os/as participantes usam processos cognitivos e afetivos para simbolizar narrativamente a sua experiência. A operação seguinte designa-se por *Autoexame Reflexivo*, em que se dá a vinculação de eventos, comportamentos e sentimentos, atuais e passados. Para além disso, é onde a pessoa faz uma avaliação de prós e contras do próprio comportamento. Estes dois primeiros momentos fornecem uma compreensão base das particularidades das experiências internas e externas que irão abrir portas para níveis mais elevados de continuidade e coerência da narrativa de si. A terceira fase do processo de construção de significado é a elaboração de *Novas Realizações*, em que os/as participantes identificam padrões de funcionamento por meio da ligação entre os temas de vida e as experiências atuais. É neste ponto que se dá a elaboração de novas posições de si. A última fase deste processo, da *Autorrevisão*, revela-se por meio da construção de um senso de propósito que vai além dos papéis de trabalho. Esta fase é acompanhada por sentimentos de autodeterminação e esperança que revelam a expressão afetiva da transformação do/a participante, bem como o papel de fortalecimento emocional no processo de mudança.

A construção de significados traduz-se num processo dinâmico que articula e conecta a multiplicidade de experiências de vida da pessoa. É importante referir que este processo não é linear. No caso em que momentos significativos revelam que as primeiras duas fases não estão devidamente elaboradas, o/a cliente pode regredir de fase a fim de consolidar essas bases que permitem sustentar elaboração narrativa mais complexa. Deste

modo, a prática de ACC deve se focar em tarefas que auxiliem o/a cliente na exploração das suas experiências emocionais, que irão facilitar a representação simbólica, sendo esta uma operação significativa para a construção de significado. Para além disso, tarefas que ajudem os/as clientes a conectar sentimentos, comportamentos e episódios de vida são importantes para promover uma maior compreensão das causas dos problemas, algo que estimula as operações reflexivas que são essenciais à construção da narrativa coerente e contínua. (Cardoso *et al.*, 2016)

Em suma, considerando o processo de ACC descrito anteriormente, podemos perceber que a análise de MS oferece um conjunto de, por um lado, erros que devem ser evitados, ou, por outro lado, tipos específicos de intervenção que devem ser promovidos, a fim de facilitar ou suprimir tipos específicos de mudança no/a cliente.

Objetivos do estudo

Dando continuidade à investigação sobre momentos significativos no aconselhamento de carreira, este estudo vai procurar responder às seguintes questões de investigação: (1) *Quais os momentos significativos em cada uma das fases do aconselhamento para a construção de carreira?* (2) *Qual o impacto de tais acontecimentos na construção de significado/mudança dos/as clientes?* Deste modo, queremos acrescentar às investigações, previamente realizadas sobre esta prática de aconselhamento de carreira, a análise de todo o processo numa amostra maior. Uma vez que, os anteriores estudos restringiram-se a analisar, por um lado, o processo nas três fases do ACC, mas com apenas um caso (Hartung e Vess, 2016) e, por outro lado, analisaram quatro casos, mas numa única fase do processo (Cardoso, 2016).

Método

Participantes

Clientes

A amostra é constituída por 24 participantes adultos/as com idades compreendidas entre 18 e 57 anos ($M= 26,5$; $DP= 9.5$), sendo predominantemente feminina (66,7%). Os/As participantes foram clientes do serviço de psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Estes/as eram convidados/as a participar no estudo, no qual

explicavam-se os objetivos e procedimentos do mesmo. Por fim, aqueles/as que aceitavam participar, assinavam um documento de consentimento informado.

Psicólogos/as e seu treino

Participaram neste estudo 11 psicólogos/as com, pelo menos, um ano de experiência em aconselhamento de carreira. Todos/as estavam vinculados/as ao serviço de orientação de carreira universitário onde foi conduzida a intervenção e pesquisa. Receberam um treino prévio para conhecerem a teoria e a prática do modelo de aconselhamento de carreira utilizado neste estudo. Além disso, tiveram supervisão semanal com profissionais especialistas na área. Cada psicólogo/a atendeu de um a três casos.

Instrumentos

A avaliação dos Momentos Significativos fez-se com a utilização do formulário *Aspetos Úteis da Terapia* (AUT; Elliott, 1993; versão portuguesa adaptada por Sales *et al.*, 2007). O AUT é uma medida de autorrelato semiestruturada de questões semiabertas. Tem como objetivo aceder às experiências dos/as clientes sobre o(s) momento(s) que percebem como sendo significativo(s) para o processo de mudança.

Os/As clientes são solicitados/as a preencher o questionário, imediatamente após cada sessão. Através de uma questão de resposta aberta, é pedido que identifiquem e descrevam, com base na sua perspectiva, o evento mais importante e/ou útil que aconteceu durante a sessão. A segunda pergunta-chave do formulário pede que os/as clientes descrevam de que forma o acontecimento lhe foi útil. Esta questão clarifica o impacto resultante do MS. Mais tarde, os/as clientes classificam, numa escala de tipo Likert que varia entre 1- “nada importante” e 5- “extremamente importante”, em que medida esse evento ajudou. No sentido contrário, os/as clientes são interrogados/as sobre a possibilidade de ter acontecido algo negativo ou que tenha funcionado como obstáculo ao funcionamento e desenvolvimento do processo. Se responderem que sim, é pedido que identifiquem e descrevam o acontecimento. Do mesmo modo, são incitados a classificar o acontecimento numa escala tipo Likert, que oscila entre 1- “nada negativo” e 5- “extremamente negativo”. As respostas relatadas neste formulário permitem, posteriormente, identificar na sessão, contextualizar e mapear o acontecimento útil de

mudança, que podem ser analisados através de uma abordagem mais indutiva de análise de conteúdo das descrições, procurando identificar o que emerge delas (Anexo A).

Procedimentos de intervenção e de recolha de dados

A intervenção ocorreu de acordo com a abordagem narrativa do ACC, tal como descrita anteriormente. O processo envolveu entre três e quatro sessões semanais de, aproximadamente, sessenta minutos cada. No final de cada sessão, os/as participantes responderam ao AUT. Todos os procedimentos estiveram de acordo com as recomendações éticas da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP/MS), da Associação Psicológica Americana e da Sociedade Suíça de Psicologia.

Investigadores/as

A equipa de investigação foi constituída pela aluna de mestrado em psicologia clínica. Pelo orientador de investigação, professor universitário, psicoterapeuta e especialista no comportamento vocacional e desenvolvimento da carreira. Por último, mas não menos importante, pela coordenadora da recolha de dados, Doutora em Psicologia com experiência em aconselhamento e desenvolvimento de carreira, que assumiu o papel de auditora.

Análise de dados

Pelo interesse em compreender as perspetivas dos/as clientes sobre eventos úteis e dificultadores, bem como os impactos da intervenção, foi utilizado o método de análise qualitativa de natureza descritiva e interpretativa (Elliott & Timulak, 2005). Trata-se de um método que é indutivo e possibilita o alcance de uma descrição detalhada das experiências internas dos/as participantes. Uma vez escolhida a fonte de acesso à experiência dos/as clientes (AUT), é importante lembrar que, para que possa ser medido, o processo de aconselhamento deverá ser dividido em Unidades de Significado (US; Rennie *et al.*, 1988; Wertz, 1983). A US representa alguma parte dos dados que, quando fora do seu contexto, ainda mantém o seu significado. Esta divisão deve eliminar as redundâncias, mas com o devido cuidado, pois a US deve ter o comprimento apropriado para avaliar o pretendido. Assim, as informações recolhidas no AUT foram,

primeiramente, transcritas para um arquivo Excel que garantiu o anonimato dos participantes. Estes dados foram submetidos a uma análise por parte de uma equipa de investigadores/as que procurou que todas as decisões fossem consensuais.

Em primeiro lugar, a equipa de dois/duas investigadores/as analisou e codificou, de forma independente, as US que surgiam regularmente nas respostas dos/as 24 participantes. A análise das US fez emergir temas que levaram à elaboração das categorias. Cada categoria foi definida para refletir o conteúdo dos dados, garantindo que cada US fosse suficientemente representada pela definição da categoria à qual foi atribuída. Na designação das categorias, foi tida em conta a categorização de MS que emergiu da metanálise de Timulak (2007), a qual foi descrita no enquadramento teórico deste trabalho.

Após a análise individual para definição das categorias, os/as dois/duas juízes/as reuniram-se e discutiram as suas considerações individuais a fim de obter um consenso. Chegado o consenso, a análise foi enviada à auditora que reviu todas as categorias e forneceu *feedback* sobre as mesmas.

Este processo seguiu uma dinâmica interativa *bottom-up* e *top-down*, na qual as categorias eram formuladas e reformuladas consoantes as US. Este processo foi repetido várias vezes, de modo a garantir uma melhor precisão. Assim que os membros da equipa chegaram a um consenso sobre a lista de ideias principais, o consenso resultante passou por uma auditoria cuidadosa.

Deste processo, resultaram 11 categorias finais, cuja sua elaboração tinha como propósito subsequente a exclusividade de cada uma. Testámos, então, a consistência destas categorias através de um processo de contínua comparação dos seus significados fenomenológicos e limites conceptuais. Procurámos, também, atenuar os efeitos de enviesamento confirmatório através da procura de exemplos contraditórios nos dados. Mais uma vez, este último procedimento foi enviado à auditoria, que procurou completar e reformular, quando necessário, um processo que contribuiu para a validade da análise. Todas as alterações sugeridas pela auditora foram discutidas e, de forma consentida, incorporadas à análise final, levando a uma análise revisada.

Resultados

Ao analisar os contributos dos/as participantes, foi possível obter um total de 307 unidades de significado. Tal como podemos verificar na tabela 1, dividem-se entre dois ramos centrais, os Momentos Significativos (n=139) e os impactos de tais acontecimentos (n=168). Na primeira fase da intervenção, ocorreram 112 MS e impactos, na segunda fase ocorreram 117 e na terceira fase tais acontecimentos foram 78.

Tabela 1

Unidades de significado em cada fase do aconselhamento (n=24)

| Unidades de significado | Fase 1 | Fase 2 | Fase 3 | Total |
|--------------------------------|---------------|---------------|---------------|--------------|
| Momentos | 50 | 54 | 35 | 139 |
| Impactos | 62 | 63 | 43 | 168 |
| Total | 112 | 117 | 78 | 307 |

A análise de dados resultou na definição total de onze tipos de MS: (1) Exploração da Experiência Pessoal; (2) Laço Interpessoal; (3) Intenção de Mudar; (4) Mudança Comportamental; (5) Nova Perspetiva de si ou do contexto; (6) Envolvimento do/a Cliente; (7) Formulação do Problema; (8) Empoderamento; (9) Alívio; (10) Possibilidades de Carreira; (11) Material Psicoeducacional. Não foram encontrados relatos de MS ou impactos dificultadores. Na tabela 2 são apresentadas as definições de cada tipo de MS.

Tabela 2

Definição de cada categoria

| Categoria | Definição |
|-----------------------------------|--|
| Exploração da Experiência Pessoal | O/A cliente fala, explora e/ou reflete sobre sentimentos, pensamentos ou comportamentos relativos à experiência interna ou a episódios de vida (e.g., “Falar sobre a falta de apoio da família”). Estão incluídas experiências relativas à carreira (e.g., “Pensar/refletir sobre os meus valores relativos ao trabalho”). |
| Laço Interpessoal | O/A cliente sente que é compreendido/a (e.g., “Ela é muito compreensiva”), validado/a na sua experiência (e.g., “Ratificar que eu ainda não sei o que me faz ter ‘sangue nos olhos’ para trabalhar”), apoiado/a (e.g., “Senti-me acolhida e muito grata”), |

| | | |
|--------------------------------------|----|---|
| | | seguro/a e livre para se expressar (e.g., “Pude falar sobre o que me incomoda”). |
| Intensão de Mudar | | O/A cliente tenciona desenvolver estratégias e comportamentos para lidar com os desafios que se colocam (e.g., “pensar em meios de reconstruir as minhas experiências de modo mais positivo”). Pode incluir sugestões ou instruções do/a psicólogo/a sobre atitudes e comportamentos a mudar/adotar (e.g., "Não toma nenhuma decisão nos próximos dias.”) |
| Mudança Comportamental | | Referência a mudanças comportamentais que resultam da intervenção (e.g., “A minha terapeuta que disse que eu estou menos preocupado e mais aberto e eu realmente sinto-me assim”). |
| Nova Perspetiva de si ou do contexto | | O/A cliente constrói um novo entendimento de si (e.g., “A atividade proposta trouxe-me lembranças que são vistas de outra forma”) ou aprofunda o entendimento contextualizado (causas e consequências) de uma experiência singular ou situação de vida (e.g., “Dizer que eventos do meu passado que eu nem imagino podem influenciar o que sou hoje”). |
| Envolvimento do Cliente | do | O envolvimento no processo de aconselhamento expressa-se em referências ao valor das tarefas de aconselhamento (e.g., “A técnica utilizada me envolveu muito” ou “Gosto muito da forma que ela me instiga a pensar”), à motivação para o processo (e.g., “Encorajamento para procurar mais sobre a profissão”), a expectativas positivas face ao processo (e.g., “Vejo um caminho para desenvolver cada questão”) ou negociação de tarefas de aconselhamento (e.g., “Depois a terapeuta explicou-me como funcionam os atendimentos”). |
| Formulação do Problema | do | O/A cliente clarifica os problemas de carreira (e.g., “Descrever os problemas e classificá-los em ordem de preocupação e prioridades”) e estabelece objetivos de intervenção (e.g., “A definição dos pontos a trabalhar”; “o que percebia na minha fala”). |

| | |
|----------------------------|---|
| Empoderamento | O/A cliente: (a) experimenta uma nova sensação de força pessoal para lidar com desafios e problemas (e.g., “Sinto-me confiante”; “Sinto-me otimista”); (b) sensação de desenvolvimento pessoal (e.g., “a lembrança da história fortalece-me e mostra que estou no caminho certo”); e (c) auto valorização (e.g., “Me provocou uma "autovalorização”). |
| Alívio | Experiência de redução de ansiedade, relaxamento, pacificação resultante de novas significações (e.g., “o direcionamento deixa-me um pouco menos ansiosa”) ou da relação de ajuda (e.g., “A comunicação é algo importante e que me deixa calmo”). |
| Possibilidades de Carreira | Momentos que envolvem a descrição (e.g., “Descrição das oportunidades da minha área”), avaliação (e.g., “Realizar uma pesquisa sobre carreira”) e definição de novas possibilidades de construção de carreira (e.g., “Foi importante ler diferentes atividades de atuação e escolher quais são essenciais para mim”). |
| Material Psicoeducacional | O/A cliente refere a utilidade de ferramentas usadas na intervenção, tais como material de avaliação psicológica (e.g., “Quando o psicólogo apresentou um gráfico do RIASEC onde eu consegui me ver nos meus interesses”), de informação para a carreira (e.g., “Minha psicóloga passou-me materiais para estudar as minhas opções) ou exercícios escritos (e.g., “Gosto de ter materiais para trabalhar e ler, pois ajudam-me a refletir de maneira direcionada”). |

As tabelas 3, 4 e 5 evidenciam o número de participantes, no conjunto de 24 (n=24), que referiram cada momento significativo na respetiva fase da intervenção. Também se descreve o tipo de impactos que cada tipo de momento significativo teve nos/as participantes. A frequência de cada impacto também é reportada. Portanto, os momentos e seus impactos associados e descritos referem-se a todas as sessões realizadas em cada uma das fases do ACC. O foco da seguinte descrição é, fundamentalmente, nos MS com maior frequência.

Momentos significativos e seus impactos em cada fase da intervenção

Na primeira fase (Tabela 3), o MS predominante foi a Exploração da Experiência Pessoal (n=15/24). De facto, estes tipos de acontecimentos envolvem exploração e/ou reflexão, verbal ou escrita, de sentimentos e emoções derivados de experiências de carácter pessoal, vividas tanto no passado como no presente, bem como da análise do comportamento vocacional (e.g. interesses, recursos de adaptabilidade, capacidades, valores, objetivos e planos para o futuro profissional). São ilustrativas as palavras de um/a dos/as participantes: *Quando o orientador me pediu para relatar factos/pessoas importantes do meu período de infância, proporcionando uma reflexão de como eu olho para as “coisas”*.

O segundo lugar de predominância está ocupado por três tipos de MS: o Laço Interpessoal (n=7/24), que consiste no momento em que há uma demonstração de interesse por parte do/a psicólogo/a (e.g. *Senti um real interesse na conversa*), pelo que o/a mesmo/a fornece de forma verbal ou não verbal (e.g. *Anotações, tanto minhas quanto do orientador, assim como a conversa*), o apoio e segurança para que o/a cliente sinta que aquilo que está a vivenciar é válido (e.g. *Também a forma que a terapeuta ouviu quando eu expliquei as situações que me afligiam*). Ou seja, é criado um ambiente onde o/a cliente se sente acolhido/a e, por isso, mais confiante para se expressar, tal como o/a participante que relata: *A preocupação do terapeuta em relação à mudança de curso*. Estes aspetos, mais uma vez, promovem a aliança de trabalho, tal como é pretendido nesta fase, esta aliança é também motivada pelo estabelecimento de objetivos.

Outro MS frequente foi relativo à Formulação do Problema (n=7/24), que se pode justificar, nesta fase da intervenção, pelo apoio à formulação do problema ser uma tarefa de aconselhamento crucial. Dado que corresponde ao momento em que o/a cliente alcança uma definição mais clara sobre o que o trouxe à terapia ou sobre o que deve ser trabalhado na mesma, tal como declara um/a dos/as participantes: *Foi de muita ajuda listar e dar uma nota de prioridade para as questões que tenho que trabalhar nesse atendimento*. De certo modo, o propósito desta fase é alcançado por meio da clarificação, tanto de objetivos, recursos, tal como de episódios de vida. Em função disto a Nova Perspetiva (n=7/24) também se evidenciou, principalmente, na esfera dos impactos.

O principal impacto, nesta fase, teve a ver com o desenvolvimento de uma Nova Perspetiva de si e/ou do contexto, estando associado maioritariamente ao MS de

Exploração da Experiência Pessoal. Isto acontece devido aos aspetos da experiência pessoal, que foram explorados, se tornarem conscientes, ou seja, uma experiência ou situação de vida singular e amplamente definida se torna numa compreensão contextual mais profunda e clara. Como por exemplo, quando a participante revela que o seu sentimento de frustração prevalecia, percebendo que isto acontecia porque sempre procurou ser a protagonista das suas vivências (*Sempre procurei ser a protagonista das minhas vivências, e quando não era, o sentimento de frustração prevalecia*). Para além de situações de vida, neste domínio também podemos encontrar momentos de *insight* de autoconhecimento como gostos e valores, tais como nos relata o seguinte participante: *Tomar conhecimento para mim próprio sobre minhas habilidades*. Estas noções podem ser esclarecedoras dos recursos que exige a intervenção em questão.

Tabela 3

Momentos significativos e seus impactos em cada fase de ACC

| Fase 1 | | | | | |
|--------------------------------------|----------|--------------------------------------|----|--|--|
| Momentos Significativos | P | Impacto | | | |
| Exploração da experiência pessoal | 15/24 | Exploração da experiência pessoal | 4 | | |
| | | Nova Perspetiva de si ou do contexto | 13 | | |
| | | Laço interpessoal | 1 | | |
| | | Possibilidades de carreira | 1 | | |
| Laço interpessoal | 7/24 | Exploração da experiência pessoal | 1 | | |
| | | Envolvimento do/a Cliente | 1 | | |
| | | Empoderamento | 2 | | |
| | | Formulação do Problema | 2 | | |
| | | Nova Perspetiva de si ou do contexto | 1 | | |
| | | Material Psicoeducacional | 1 | | |
| | | Laço interpessoal | 1 | | |
| Intensão de mudar | 1/24 | Envolvimento do/a Cliente | 1 | | |
| Mudança comportamental | 0/24 | | 0 | | |
| Nova Perspetiva de si ou do contexto | 7/24 | Nova Perspetiva de si ou do contexto | 5 | | |
| | | Laço interpessoal | 1 | | |
| | | Envolvimento do/a Cliente | 1 | | |
| | | Formulação do Problema | 1 | | |
| Envolvimento do/a Cliente | 4/24 | Envolvimento do/a Cliente | 1 | | |
| | | Nova Perspetiva de si ou do contexto | 1 | | |
| | | Material Psicoeducacional | 1 | | |
| | | Empoderamento | 1 | | |
| | | Laço interpessoal | 1 | | |

| | | | |
|----------------------------|------|--------------------------------------|---|
| Formulação do Problema | 7/24 | Formulação do Problema | 3 |
| | | Nova Perspetiva de si ou do contexto | 2 |
| | | Envolvimento do/a Cliente | 1 |
| | | Empoderamento | 1 |
| | | Material Psicoeducacional | 1 |
| | | Laço interpessoal | 1 |
| Empoderamento | 0/24 | | 0 |
| Alívio | 0/24 | | 0 |
| Possibilidades de carreira | 5/24 | Alívio | 1 |
| | | Intensão de mudar | 1 |
| | | Laço interpessoal | 2 |
| | | Envolvimento do/a Cliente | 1 |
| | | Exploração da experiência pessoal | 1 |
| | | Mudança comportamental | 1 |
| Material Psicoeducacional | 4/24 | Formulação do Problema | 2 |
| | | Laço interpessoal | 1 |
| | | Exploração da experiência pessoal | 1 |

Nota. P – Número de participantes cujas respostas exibiram dados associados ao momento ou impacto apresentado.

A segunda fase (Tabela 4), tem como finalidade a exploração das respostas concedidas à ECC, a fim de facilitar a reescrita da identidade narrativa e a elaboração de novos planos de carreira. Neste sentido, os resultados mostraram que a Exploração da Experiência Pessoal (n=20/24) voltou a ser o momento significativo mais frequente. De facto, a primeira tarefa desta etapa procura conhecer a pessoa que o/a cliente idealiza ser, com efeito, um/a dos/as participantes declara que a questão sobre as três personalidades admiradas no passado foi o momento mais importante da sessão (*Revisão das pessoas que são minhas referências na minha infância*). De outro modo, o/a participante que admite que o momento mais importante da sessão foi aquele em que *lembrou das atividades que eu gostava de fazer na minha infância*, no fundo está a dar resposta à segunda tarefa desta fase, cujo propósito é identificar os seus interesses. Quando o/a participante constata que a análise das três histórias da infância foi o que mais o marcou naquela sessão (*Quando ela analisou as três cenas que foram marcantes na minha infância*), está a identificar as suas necessidades e abrindo portas para a terceira tarefa, que relaciona essas necessidades com os seus interesses e objetivos. Por último, esta fase embarca a tarefa de explorar as atividades que se adequam à pessoa (*Pensar nas minhas habilidades antes de pensar no curso*).

Logo de seguida, surgem, notáveis, os MS de Nova Perspetiva (n=12/24), correlacionados à intenção de conceder uma nova perspetiva à narrativa (e.g. *Entender que eu não estar trabalhando não é tão urgente assim*) que, conseqüentemente, dará um novo plano de carreira. Efetivamente, nesta fase ainda se realçaram os MS de Possibilidades de Carreira (n=10/24). Estes que se referem ao momento em que aspetos relacionados com a carreira são abordados (e.g. *Conversamos sobre duas opções de curso*). É feita uma descrição e avaliação de novas possibilidades, bem como a definição de novos planos de carreira (e.g. *Mapear e escrever os pontos positivos ou negativos das minhas possibilidades de trabalho/carreira*). Aqui, encontra-se a definição e clareza de objetivos, tal como descreve o/a seguinte participante: *O que foi mais importante foi a correlação das informações ditas na semana passada (sessão passada) com a de hoje chegando a conclusões sobre os meus objetivos*.

Tal como na primeira fase, a Nova Perspetiva ganhou destaque no âmbito dos impactos. Principalmente quando relacionada aos MS de Exploração da Experiência Pessoal (n=12/20), como por exemplo o participante que afirma que esta exploração *ajudou a construir uma imagem melhor de mim mesmo*. Também se relacionaram fortemente aos MS de Nova perspetiva (n=8/12), como exemplo, quando o participante admite que *neste momento eu entendi que muitas vezes as nossas escolhas podem ser através de outros fatores*.

Tabela 4

Momentos significativos e seus impactos em cada fase de ACC

| Fase 2 | | | |
|-----------------------------------|----------|--------------------------------------|----|
| Momentos Significativos | P | Impacto | |
| Exploração da experiência pessoal | 20/24 | Nova Perspetiva de si ou do contexto | 12 |
| | | Possibilidades de carreira | 4 |
| | | Exploração da experiência pessoal | 5 |
| | | Intensão de mudar | 1 |
| | | Alívio | 1 |
| Laço interpessoal | 2/24 | Nova Perspetiva de si ou do contexto | 1 |
| | | Alívio | 1 |
| Intensão de mudar | 3/24 | Intensão de mudar | 1 |
| | | Possibilidades de carreira | 2 |
| Mudança comportamental | 2/24 | Nova Perspetiva de si ou do contexto | 2 |

| | | | |
|--------------------------------------|-------|--------------------------------------|---|
| Nova Perspetiva de si ou do contexto | 12/24 | Nova Perspetiva de si ou do contexto | 8 |
| | | Possibilidades de carreira | 1 |
| | | Empoderamento | 3 |
| | | Exploração da experiência pessoal | 1 |
| | | Alívio | 1 |
| | | Mudança comportamental | 1 |
| Envolvimento do/a Cliente | 1/24 | Possibilidades de carreira | 1 |
| Formulação do Problema | 1/24 | Possibilidades de carreira | 1 |
| Empoderamento | 1/24 | Intensão de mudar | 1 |
| Alívio | 0/24 | | 0 |
| Possibilidades de Carreira | 10/24 | Possibilidades de carreira | 6 |
| | | Nova Perspetiva de si ou do contexto | 3 |
| | | Empoderamento | 3 |
| | | Intenção de mudar | 1 |
| Material Psicoeducacional | 2/24 | Possibilidades de carreira | 1 |
| | | Nova Perspetiva de si ou do contexto | 1 |

Nota. P – Número de participantes cujas respostas exibiram dados associados ao momento ou impacto apresentado.

O propósito da terceira fase (Tabela 5), tem por base facilitar a implementação dos planos de carreira, e é neste sentido que o MS preponderante é a Possibilidade de Carreira (n=9/24), e que o/a seguinte participante identificou o *planeamento do que vou fazer depois de mestrado* como momento significativo. Ainda nesta fase, a Nova Perspetiva, com uma diferença ínfima (n=8/24), bem como a Exploração da Experiência Pessoal (n=6/24), se realçaram. A Mudança Comportamental (n=6/24) também ganhou destaque nesta etapa. A identificação das mudanças ocorridas é o meio pelo qual se implementam, efetivamente, os planos de carreira, previamente elaborados. Neste seguimento, um/a dos/as participantes indica que rever *quais eram minhas preocupações há seis meses atrás e perceber que não eram uma coisa sem solução* foi um momento marcante naquela sessão. Fundamentalmente relacionado com MS que envolvem a análise e exploração de Possibilidade de Carreira (e.g. *Definir objetivo de carreira e área a seguir*), o impacto mais frequente foi relativo à construção de novas Possibilidades de Carreira (n=7/9) (e.g. *Poder visualizar e compreender melhor a área de atuação que me interessa para passar para o próximo passo de buscar os objetivos com os estudos*).

Tabela 5*Momentos significativos e seus impactos em cada fase de ACC*

| Fase 3 | | | |
|--------------------------------------|----------|--------------------------------------|---|
| Momentos Significativos | P | Impacto | |
| Exploração da experiência pessoal | 6/24 | Nova Perspetiva de si ou do contexto | 4 |
| | | Intensão de mudar | 1 |
| | | Exploração da experiência pessoal | 1 |
| Laço interpessoal | 0/24 | | |
| Intensão de mudar | 3/24 | Intensão de mudar | 1 |
| | | Nova Perspetiva de si ou do contexto | 2 |
| | | Mudança comportamental | 1 |
| Mudança comportamental | 6/24 | Mudança comportamental | 2 |
| | | Empoderamento | 2 |
| | | Envolvimento do/a Cliente | 1 |
| | | Exploração da experiência pessoal | 1 |
| | | Nova Perspetiva de si ou do contexto | 1 |
| Nova Perspetiva de si ou do contexto | 8/24 | Nova Perspetiva de si ou do contexto | 4 |
| | | Mudança comportamental | 2 |
| | | Possibilidades de carreira | 2 |
| Envolvimento do/a Cliente | 1/24 | Laço interpessoal | 1 |
| Formulação do Problema | 0/24 | Formulação do Problema | |
| Empoderamento | 2/24 | Nova Perspetiva de si ou do contexto | 1 |
| | | Mudança comportamental | 1 |
| | | Envolvimento do/a Cliente | 1 |
| Alívio | 0/24 | | 0 |
| Possibilidades de carreira | 9/24 | Nova Perspetiva de si ou do contexto | 4 |
| | | Possibilidades de carreira | 7 |
| | | Mudança comportamental | 1 |
| | | Intensão de mudar | 1 |
| | | Exploração da experiência pessoal | 1 |
| Material Psicoeducacional | 0/24 | | 0 |

Nota. P – Número de participantes cujas respostas exibiram dados associados ao momento ou impacto apresentado.

Diferenças na ocorrência de momentos significativos em cada fase da intervenção

De um modo geral (Tabela 6), na primeira fase, o MS predominante foi a Exploração da Experiência Pessoal (n=15/24). O segundo lugar de predominância está

ocupado pelo Laço Interpessoal (n=7/24), a Formulação do Problema (n=7/24) e a Nova Perspetiva (n=7/24). Ainda na primeira fase, verificou-se que não foram nomeados MS de Mudança Comportamental (n=0/15), Empoderamento (n=0/15) nem de Alívio (n=0/15). Na segunda fase, foram também os MS de Exploração da Experiência Pessoal que prevaleceram (n=20/24). Nesta fase, ainda se realçaram os MS de Possibilidades de Carreira (n=10/24). Por fim, na terceira fase, o MS preponderante é a Possibilidade de Carreira (n=9/24), surgiu logo de seguida a Nova Perspetiva (n=8/24). Nesta última fase, são inexistentes os MS de Laço Interpessoal (n=0/24), Formulação do Problema (n=0/24), Alívio (n=0/24) e Material Psicoeducacional (n=0/24).

Tabela 6

Momentos Significativos e respetivas fases de intervenção

| Momentos Significativos | Fase 1 | Fase 2 | Fase 3 | Total |
|--------------------------------------|---------------|---------------|---------------|--------------|
| Exploração da Experiência Pessoal | 15 | 20 | 6 | 41 |
| Laço Interpessoal | 7 | 2 | 0 | 9 |
| Intensão de Mudar | 1 | 3 | 3 | 7 |
| Mudança Comportamental | 0 | 2 | 6 | 8 |
| Nova Perspetiva de si ou do contexto | 7 | 12 | 8 | 27 |
| Envolvimento do Cliente | 4 | 1 | 1 | 6 |
| Formulação do Problema | 7 | 1 | 0 | 8 |
| Empoderamento | 0 | 1 | 2 | 3 |
| Alívio | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Possibilidades de Carreira | 5 | 10 | 9 | 24 |
| Material Psicoeducacional | 4 | 2 | 0 | 6 |
| Total | 50 | 54 | 35 | 139 |

Discussão

As intervenções no âmbito do aconselhamento para a construção de carreira têm sido alvo de alguns estudos. No entanto, limitaram-se a estudar o processo nas três fases do ACC, mas com apenas um caso (Hartung & Vess, 2016) ou analisaram quatro casos, mas numa única fase do processo (Cardoso, 2016). O presente estudo teve como principal objetivo ampliar a pesquisa sobre o ACC, por meio da análise dos momentos significativos em todas as fases do aconselhamento para a construção de carreira. Nomeadamente, identificar os eventos significativamente úteis e dificultadores da intervenção de ACC, bem como os seus potenciais impactos, na construção de significado/mudança.

Os resultados deste estudo revelam que momentos de Exploração da Experiência Pessoal, bem como de Nova Perspetiva de si ou do Contexto, Formulação do Problema e Laço Interpessoal se destacaram dos demais, na primeira fase. Os momentos de Exploração da Experiência Pessoal tiveram, fundamentalmente, impacto na construção de uma nova perspetiva de si ou do contexto, em que as pessoas constroem a sua carreira. Este resultado é consistente com o facto de os/as participantes também terem referido, frequentemente, a construção de Nova Perspetiva de Si e do Contexto como momentos significativos. Isto é, se a construção de Nova Perspetiva de Si e do Contexto foi, por um lado, experienciada como consequência de momentos de Exploração da Experiência Pessoal, por outro lado, também foi vivida como MS. Este resultado reforça, empiricamente, a ideia de que o ACC é uma prática focada na construção de significado.

É possível que, nesta fase, as novas significações sobre si e o contexto estejam muito associadas ao aprofundamento dos problemas de carreira. Esta hipótese explicativa fundamenta-se em dois tipos de dados empíricos. Por um lado, a investigação sobre a evolução da transformação narrativa dos/as clientes, que evidencia que a primeira fase da intervenção é muito marcada pelo entendimento das causas e consequências dos problemas de carreira, bem como pela exploração inicial de necessidades, interesses, capacidades e objetivos de carreira (Cardoso et al, 2019). Por outro lado, os resultados deste estudo evidenciam que MS que envolvem o apoio à Formulação do Problema também surgem com frequência elevada. Isto reforça a hipótese de que, nesta fase, muitas das novas significações dos/as clientes têm a ver com o aprofundamento do entendimento dos problemas de carreira.

A possibilidade das novas significações estarem muito associadas à formulação do problema, não são alheias às tarefas de aconselhamento desta fase. Por um lado, essas tarefas envolvem o apoio à formulação do problema e, por outro, envolvem a utilização da entrevista de construção de carreira para evocar episódios da história de vida dos/as clientes. A experiência prática revela que a evocação de tais episódios faz emergir novos entendimentos, que favorecem o entendimento de si mesmo/a e do contexto em que a carreira é construída.

Os elementos centrais do ACC são a reflexão e a construção de significado, suportados por um relacionamento colaborativo entre psicólogo/a e o/a cliente. O/A cliente é o/a maior especialista da sua história de vida, e o/a psicólogo/a o/a especialista no processo de aconselhamento, daí o interesse mútuo na complementaridade. Assim, estes três MS são uma mais-valia para o estabelecimento da relação colaborativa, entre psicólogo/a e cliente. Alguns/Algumas participantes relataram que o elemento relacional desenvolvido por meio das atitudes do/a psicólogo/a permitiu que se sentissem confiantes, validados/as e apoiados/as, e que, conseqüentemente, se sentissem seguros/as o suficiente para narrar e refletir sobre as suas histórias. As evidências sugerem que quando o apoio emocional se associa à aliança de trabalho, promove, fortemente, o sucesso da intervenção (Anderson e Niles, 2000), o que pode explicar a elevada frequência de MS relacionados ao Laço Interpessoal.

Os resultados alusivos à segunda fase da intervenção evidenciaram que os momentos de Exploração da Experiência Pessoal, de Nova Perspetiva de si ou do contexto e de Possibilidades de Carreira foram os mais frequentemente mencionados pelos/as participantes. Do mesmo modo que na primeira fase, aqui, os momentos de Exploração da Experiência Pessoal tiveram impacto, sobretudo na construção de uma Nova Perspetiva de si ou do contexto. Para além de reforçar o foco na construção de significado, nesta fase, estes resultados apoiam a associação entre o aprofundamento da compreensão dos construtos de carreira e a nova identidade vocacional. O facto de os momentos de Exploração da Experiência Pessoal terem como principal efeito o desenvolvimento de uma Nova Perspetiva de Si e do Contexto, não invalidou que esta também tenha sido vivida como MS. A circularidade deste processo revela a construção de significado em aconselhamento de carreira como um processo não linear e singular. Isto é, determinados eventos podem ser vividos como causa e/ou consequência das mudanças, o que depende da experiência singular de cada cliente no momento do processo de aconselhamento. O

foco no futuro, presente nesta fase, revela o processo de reflexão que marca a origem das novas maneiras de pensar, sentir e compreender os problemas. Daí surgem os primeiros pensamentos acerca dos novos planos de carreira, reforçados pelos dados do estudo, que evidenciam a alta frequência de MS de Possibilidades de Carreira, dado que o sentido/propósito, procedentes da conceção de um plano de carreira, consolida e elabora as novas possibilidades de construção de carreira.

No seu conjunto, os resultados desta fase voltam a evidenciar a estreita relação entre as tarefas de aconselhamento, MS e os seus impactos. De facto, estas tarefas compreendem a reconstrução de uma macronarrativa da carreira através da reorganização das micronarrativas das histórias de carreira, e também abrangem a mudança de perspetiva, assim como a elaboração de planos de carreira. É na reorganização das micronarrativas que se reformulam significações passadas, ou seja, criam-se novas perspetivas de si ou do contexto vocacional, a partir das quais começam a surgir novas possibilidades de cenários de carreira.

Por fim, no que diz respeito à terceira fase do processo de ACC, os resultados mostraram que MS de Possibilidades de Carreira, Nova Perspetiva de Si e do Contexto, Exploração da Experiência Pessoal e de Mudança Comportamental prevaleceram. Os impactos destes MS foram, maioritariamente, sobre a construção de Possibilidades de Carreira, especialmente associados ao MS de Possibilidades de Carreira. Isto é congruente com o facto de muitos/as dos/as participantes terem vivenciado a Possibilidade de Carreira, por um lado, como momento significativo e, por outro, como impacto. Este resultado está de acordo com o propósito desta fase do processo, que passa pela implementação dos planos de carreira, anteriormente ponderados. A elaboração narrativa sobre o processo de mudança, característico desta etapa, explica estes resultados, na medida em que, efetivar a mudança passa, primeiramente, pela identificação da mesma.

Mais uma vez, estes resultados são um reflexo da interação entre as tarefas de aconselhamento, MS e respetivos impactos. Uma revisão dos resultados, referentes ao envolvimento nas novas atividades, é integrada. A segunda tarefa, e talvez a mais importante no que diz respeito ao desenvolvimento de MS relacionados à construção de planos de carreira, é a reflexão e identificação das mudanças sucedidas, assim como dos seus fatores. Ou seja, o/a psicólogo/a ao pedir ao/à cliente que narre o que mudou e como mudou, faz com que se expanda a coerência e continuidade narrativa. Consequentemente,

o/a cliente alcança um sentido de agência pessoal sobre os seus desafios de carreira. Por último, são igualmente estimuladas as ações futuras no sentido de fortalecimento das mudanças.

Teoricamente, as evidências deste estudo reforçam o pensar a mudança na sua forte amplitude de formas. Os fatores inerentes ao processo de transformação são incalculáveis, assim como previsto na revisão de literatura desta pesquisa. Tal como expectável, o apoio emocional associado à aliança de trabalho facilita o processo e o sucesso do mesmo (Anderson e Niles, 2000). Foi possível acrescentar, à literatura existente, que esta coligação se desenrola, sobretudo, na primeira fase do processo de ACC, que visa o estabelecimento da aliança terapêutica. Também no âmbito da relação, os resultados estão de acordo com Tia e colaboradores/as (2020), que colocaram a ênfase nas ações do/a psicólogo/a. O laço interpessoal, frequentemente mencionado pelos/as participantes, e referente a ações específicas do/a psicólogo/a que geraram *insight* ou reflexões, confirma que o sucesso da intervenção não depende exclusivamente das características dos métodos ou do processo. A pessoa que intervém, nas suas atitudes, tem a sua influência na intervenção, podendo facilitar ou não o movimento do/a cliente por entre as várias operações de construção de significado.

Os resultados sobre a segunda fase da intervenção evidenciaram a importância das tarefas subjacentes, dado que mostraram uma relação entre o MS da Exploração da Experiência Pessoal e as questões da entrevista de construção de carreira. Nomeadamente, com a questão dos *Heróis*, bem como com a das *Três histórias de infância*, isto vem corroborar as conclusões de Hartung e Vess (2016) sobre os principais temas que facilitam a reflexividade e mudança. As questões da entrevista foram, frequentemente, nomeadas como MS por se constituírem como um suporte na construção de um sentido. Estimulam a autorreflexão do/a cliente por meio de uma análise mais profunda das suas experiências anteriores e preocupações atuais.

Por último, Cardoso e colaboradores/as (2016), do ponto de vista das operações dos/as clientes para a construção de significado, também obtiveram resultados que evidenciaram o processo de construção como sendo dinâmico e não linear. Estes relatos estão em concordância com os resultados deste estudo, e podem explicar o facto de, ao longo das três fases deste estudo, determinados MS, em determinadas circunstâncias, serem experienciados como impactos e vice-versa.

Limitações e implicações para a investigação

O presente estudo apresenta algumas limitações, nomeadamente a taxonomia, que foi concebida para os MS, ter sido a mesma para o conjunto de impactos. Também o facto de os resultados não terem expressado momentos significativamente dificultadores constituem-se como limitação. É possível que, o facto de os/as participantes entregarem a avaliação ao/à psicólogo/a que os/as acompanhava tivesse contribuído para que alguns/algumas não expressassem MS negativos. Assim, é importante que estudos futuros possam usar um procedimento diferente, que permita que a avaliação das sessões seja feita por um/a investigador/a diferente, que não acompanha os/as participantes.

Embora a dimensão da amostra seja aceitável, esta pode não ser suficientemente representativa da população em geral, por ser particularmente uma amostra homogénea em termos culturais. Isto limita a possibilidade de transferir algumas das conclusões do estudo a indivíduos de outras nacionalidades/culturas. Assim, para compreender até que ponto os resultados obtidos no presente estudo são generalizáveis, seria importante replicá-lo utilizando outras metodologias de amostragem, nomeadamente com a população portuguesa, compreendendo as suas perspetivas sobre a intervenção de ACC. Capturar a diversidade de experiências e significados é essencial à compreensão holística do processo.

Este estudo não permitiu compreender em que medida os MS se relacionam com o resultado final, positivo ou negativo, do processo de aconselhamento para a construção de carreira. Neste sentido, uma possibilidade de investigação futura será a de analisar em que medida os MS são preditores do sucesso das intervenções.

Implicações práticas

Apesar das limitações mencionadas, os resultados deste estudo contribuem para a lista crescente de estudos que avaliam as intervenções no âmbito do aconselhamento para a construção de carreira. É um estudo pioneiro no que diz respeito à análise da perspetiva dos/as clientes sobre os momentos significativos durante o aconselhamento para a construção de carreira, em cada uma das três fases da intervenção. Este estudo esclarece quais são os momentos significativos que promovem determinados impactos que levam

à mudança e que, neste sentido, devem ser tidos em consideração durante o diálogo, a fim de procurar alcançar a transformação do indivíduo.

A eficácia desta abordagem ao aconselhamento de carreira prende-se com o processo de três etapas que o/a cliente deve passar, a fim de facilitar a mudança no ACC, que o/a tornará mais hábil a enfrentar as exigências vocacionais pelas quais está a passar. Neste sentido, os resultados obtidos apresentam algumas implicações para a prática, sendo que demonstram a importância de serem considerados aspetos da experiência do/a cliente para a intervenção em questão.

Numa primeira fase do processo, este estudo mostrou que, o/a psicólogo que intervém no âmbito do aconselhamento para a construção de carreira, deve manter o seu foco na exploração das experiências do/a cliente, bem como no esclarecimento das problemáticas e objetivos do/a mesmo/a, preparando o/a cliente para o segundo passo, a autorreflexão destes momentos. Consciencializado sobre a sua história, as suas capacidades e objetivos, o/a cliente está preparado/a para elaborar e concretizar novos planos de carreira, que serão mais adequados às suas demandas. Os resultados reforçam a importância das práticas focadas no apoio à exploração da experiência subjetiva. Deste modo, facilitando a nova perspetiva de si, fundamental para a elaboração de novos planos de carreira.

Finalmente, os resultados obtidos também sugerem a importância de os/as práticos/as atenderem não só ao papel das tarefas de aconselhamento para a mudança dos/as clientes, mas também considerarem a qualidade da relação de ajuda como a grande base, na qual assenta todo o processo que permite a exploração das experiências pessoais, a construção de uma nova representação de si e, assim, facilitar a projeção de si no futuro através de novos planos de carreira.

Conclusões

Em jeito de conclusão, e apesar das limitações delineadas anteriormente, este estudo destaca uma característica interessante do ponto de vista dos momentos significativos, em relação à perspetiva do/a cliente, às tarefas e às ações do/a psicólogo/a de aconselhamento para a construção de carreira. Os resultados parecem indicar uma interdependência entre estas três dimensões. Por um lado, podem desmistificar a ideia de

que o sucesso do aconselhamento depende, exclusivamente, de um destes fatores. Por outro lado, suportam a suposição inicial do paradigma de MS na pesquisa de ACC, em que estes são, realmente, pertinentes. Atendendo ao propósito central e transversal aos estudos nesta área, ou seja, a promoção de melhores indicadores de uma prática de aconselhamento eficaz, na ótica da transformação, este aspeto deve ser considerado, tanto em investigações futuras, como na prática da intervenção.

Referências bibliográficas

- Anderson Jr, W. P., & Niles, S. G. (2000). Important events in career counseling: Client and counselor descriptions. *The career development quarterly*, 48(3), 251-263. <https://doi.org/10.1037/14438-003>
- Boswell, J. F., Kraus, D. R., Miller, S. D., & Lambert, M. J. (2015). Implementing routine outcome monitoring in clinical practice: Benefits, challenges, and solutions. *Psychotherapy Research*, 25(1), 6–19. <https://doi.org/10.1080/10503307.2013.817696>
- Burke, J., Richards, D., & Timulak, L. (2019). Helpful and hindering events in internet-delivered cognitive behavioural treatment for generalized anxiety. *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 47(3), 386-399. <https://doi.org/10.1017/S1352465818000504>
- Cardoso, P. (2012). Maladaptive repetition and career construction. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 364–369. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.09.003>.
- Cardoso, P., Duarte, M. E., Gaspar, R., Bernardo, F., Janeiro, I. N., & Santos, G. (2016). Life Design Counseling: A study on client's operations for meaning construction. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 13-21. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.007>
- Cardoso, P., Gonçalves, M. M., Duarte, M. E., Silva, J., & Alves, D. (2016). Life design counseling process and outcome: A case study with an adolescent. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 58–66. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.01.002>
- Cardoso, P., Janeiro, I., & Duarte, M. (2017). Life design counseling group intervention with portuguese adolescents: A process and outcome study. *Journal of Career Development*, 44, 1–14. <https://doi.org/10.1177/0894845316687668>

- Cardoso, P., Savickas, M. L., & Gonçalves, M. M. (2019). Innovative moments in career construction counseling: Proposal for an integrative model. *The Career Development Quarterly*, 67(3), 188-204. <https://doi.org/10.1002/cdq.12190>
- Cardoso, P., Silva, J. R., Gonçalves, M. M., & Duarte, M. E. (2014a). Innovative moments and change in career construction counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 11-20. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.10.001>
- Cardoso, P., Silva, J. R., Gonçalves, M. M., & Duarte, M. E. (2014b). Narrative innovation in life design counseling: The case of Ryan. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 276-286. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.001>
- Csikszentmihalyi, M., & Beattie, O. V. (1979). Life themes: A theoretical and empirical exploration of their origins and effects. *Journal of Humanistic Psychology*, 19(1), 45-63. <https://doi.org/10.1177/002216787901900105>
- Di Fabio, A., & Maree, J. G. (2011). Group-based life design counseling in an Italian context. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 100–107. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.06.001>
- Elliott, R. (1983). Fitting process research to the practicing psychotherapist. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 20(1), 47–55. <https://doi.org/10.1037/h0088478>
- Elliott, R. (1985). Helpful and nonhelpful events in brief counseling interviews: an empirical taxonomy. *Journal of Counseling Psychology*, 32(3), 307–322. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.32.3.307>
- Elliott, R. (1989). Comprehensive process analysis: Understanding the change process in significant therapy events. In M. J. Packer & R. B. Addison (Eds.), *Entering the circle: Hermeneutic investigation in psychology* (pp. 165–184). Albany, NY: State University of New York Press.
- Elliott, R., James, E., Reimschuessel, C., Cislo, D. and Sack, N. (1985). Significant events and the analysis of immediate therapeutic impacts. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 22(3), 620. <https://doi.org/10.1037/h0085548>
- Gonçalves, M. M., & Silva, J. R. (2014). Momentos de inovação em psicoterapia: Das narrativas aos processos dialógicos. *Análise Psicológica*, 32(1), 27-43. <https://doi.org/10.14417/ap.837>

- 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. <http://dx.doi.org/10.1080/10720530802500748>
- Gonçalves, M. M., Ribeiro, A., Mendes, I., Matos, M., & Santos, A. (2011). Tracking novelties in psychotherapy process research: The Innovative Moments Coding System. *Psychotherapy Research*, 21(5), 497–509. <https://doi.org/10.1080/10503307.2011.560207>
- Grafanaki, S., & McLeod, J. (1999). Narrative processes in the construction of helpful and hindering events in experiential psychotherapy. *Psychotherapy Research*, 9(3), 289-303. <https://doi.org/10.1080/10503309912331332771>
- Hartung, P. J., & Vess, L. (2016). Critical moments in career construction counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 31-39. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.014>
- 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. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.45.4.393>
- Hermans, H. J. M., & Hermans-Jansen, E. (1995). *Self-narratives: The construction of meaning in psychotherapy*. New York: Guilford.
- Holland, J. L., Magoon, T. M., & Spokane, A. R. (1981). Counseling psychology: Career interventions, research, and theory. *Annual review of psychology*, 32(1), 279-305. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.32.020181.001431>
- Kirschner, T., Hoffman, M. A., & Hill, C. E. (1994). Case study of the process and outcome of career counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 41(2), 216. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.41.2.216>
- McAdams, D. P. (1993). *The stories we live by*. New York: Guilford Press.
- McAdams, D. P. (2013). The psychological self as actor, agent, and author. *Perspectives on Psychological Science*, 8(3), 272-295. <https://doi.org/10.1177/1745691612464657>
- Obi, O. P. (2015). Constructionist career counseling of undergraduate students: An experimental evaluation. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 215–219. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.201503.009>

- Pivolusková, H., Řiháček, T., Čevelíček, M., & Ukropová, L. (2021). Are client-and therapist-identified significant events related to outcome?: a systematic review. *Counselling Psychology Quarterly*, 34(1), 1-20. <https://doi.org/10.1080/09515070.2019.1642851>
- Quick, E. L., Dowd, C., & Spong, S. (2018). Revisiting a meta-analysis of helpful aspects of therapy in a community counselling service. *British Journal of Guidance & Counselling*, 46(2), 148-159. <https://doi.org/10.1080/03069885.2017.1340582>
- Reh fuss, M. C., DelCorso, J., Glavin, K., & Wykes, S. (2011). Impact of the Career Style Interview on individuals with career concerns. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 405–419. <http://dx.doi.org/10.1177/1069072711409711>
- Rennie, D. L., Phillips, J. R., Quartaro, G. K. (1988). Grounded theory: A promising approach to conceptualization in psychology? *Canadian Psychology*, 29(2), 139–150. <https://doi.org/10.1037/h0079765>
- Sales, C., Gonçalves, S., Fernandes, E., Sousa, D., Silva, I., Duarte, J., & Elliott, R. (2007). Formulário–Aspectos Úteis da Terapia (HAT). *Lisboa, Portugal: Universidade Autónoma de Lisboa.*
- Santilli, S., Nota, L., & Hartung, P. J. (2019). Efficacy of a group career construction intervention with early adolescent youth. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 49–58. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.007>
- Sarbin, T. R. (1986). The narrative and the root metaphor for psychology. In T. R. Sarbin (Ed.), *Narrative psychology: The storied nature of human conduct* (pp. 3–21). New York: Praeger.
- Savickas, M. L. (1995). Examining the personal meaning of inventoried interests during career counselling. *Journal of Career Assessment*, 3(2), 188-201. <https://doi.org/10.1177/106907279500300206>
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown, & Associates (Eds.), *Career choice and development*. (4th ed., pp. 149-205). San Francisco: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2011). *Career counseling*. Washington, DC: American Psychological Association.

- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 147-183). Hoboken, NJ: Wiley
- Savickas, M. L. (2014). Work values: A career construction elaboration. In M. Pope, L. Flores, & P. Rottinghaus (Eds.). *Values in vocational psychology*. Charlotte, NC: Information Age Publishing.
- Savickas, M. L. (2015). *Life-design counseling manual*. Mark L. Savickas.
- Savickas, M.L. (2019). *Career Construction Counseling Manual*. Vocopher.
- Savickas, M.L. (2020). Career construction theory and counseling model. In S.D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting theory and research to work* (3th ed., pp. 165-199). New York: John Wiley.
- Swift, J. K., Tompkins, K. A., & Parkin, S. R. (2017). Understanding the client's perspective of helpful and hindering events in psychotherapy sessions: A micro-process approach. *Journal of clinical psychology*, 73(11), 1543-1555. <https://doi.org/10.1002/jclp.22531>
- Tian, X., Hou, Z. J., Wang, D., Savickas, S., Chang, X., Cao, Y., & Jia, Y. (2020). Counselor Actions to Facilitate Client Change During Life-Design Counseling. *The Career Development Quarterly*, 68(1), 48-62. <https://doi.org/10.1002/cdq.12212>
- Timulak, L. (2007). Identifying core categories of client-identified impact of helpful events in psychotherapy: A qualitative meta-analysis. *Psychotherapy research*, 17(3), 305-314. <https://doi.org/10.1080/10503300600608116>
- Timulak, L. (2010). Significant events in psychotherapy: an update of research findings. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 83(4), 421-447. <https://doi.org/10.1348/147608310X499404>
- Wertz, F. J. (1983). From everyday to psychological description: Analyzing the moments of a qualitative data analysis. *Journal of Phenomenological Psychology*, 14(2), 197-241. <https://doi.org/10.1163/156916283X00108>
- White, M., & Epston, D. (1990). *Narrative means to therapeutic ends*. New York: W.W. Norton.