



Universidade de Évora - Escola de Ciências Sociais

Mestrado em Psicologia

Área de especialização | Psicologia da Educação

Dissertação

**Perceção de psicólogos(as) sobre as suas competências
multiculturais em aconselhamento de carreira**

Joana Margarida Fadigas Perestrelo

Orientador(es) | Paulo Miguel Cardoso

Évora 2025



Universidade de Évora - Escola de Ciências Sociais

Mestrado em Psicologia

Área de especialização | Psicologia da Educação

Dissertação

**Perceção de psicólogos(as) sobre as suas competências
multiculturais em aconselhamento de carreira**

Joana Margarida Fadigas Perestrelo

Orientador(es) | Paulo Miguel Cardoso

Évora 2025



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

Presidente | João Nuno Ribeiro Viseu (Universidade de Évora)

Vogais | Ana Daniela dos Santos Cruzinha Soares da Silva (Universidade do Minho)
(Arguente)
Paulo Miguel Cardoso (Universidade de Évora) (Orientador)

“O que põe os mundos em movimento é a interação das diferenças, as suas atrações e repulsões. A vida é pluralidade, a morte é uniformidade. Ao suprimir diferenças e peculiaridades, ao eliminar diferentes civilizações e culturas, o progresso enfraquece a vida e favorece a morte.”

Octavio Paz

Agradecimentos

Quero começar por agradecer ao Professor Doutor Paulo Cardoso pelo acompanhamento e orientação que me proporcionou, e pela curiosidade e apreciação pela área vocacional que despertou em mim.

De seguida, quero agradecer aos meus amigos. A minha segunda família. Obrigada por me acompanharem nas mais variadas fases da minha vida, com respeito, carinho e compreensão, ensinando-me que a família não é só aquela que nascemos com.

À minha família, serei eternamente grata. À minha mãe por me ensinar a ser forte e destemida porque “não é preciso ser grande, para ser uma grande mulher”. Ao meu pai pelas gargalhadas, leveza e sabedoria inacabável que me fez perceber melhor o mundo à minha volta. Ao meu irmão pelos debates à mesa de jantar onde podia partilhar esta mesma dissertação e pela minha infância, que foi tão bonita.

Grata pelos abraços, pelas lágrimas, pelos desafios, pelos confrontos que me permitiram crescer e explorar quem sou e quem quero ser no meu percurso, quer seja académico, profissional ou pessoal.

Finalmente quero agradecer ao *Sammy* por me ensinar a amar incondicionalmente, e por ser um grande apoio sem nunca precisar de dizer nada.

Percepção de Psicólogos(as) sobre as suas Competências Multiculturais em Aconselhamento de Carreira

Resumo

O aconselhamento de carreira contribui para a igualdade de oportunidades e, conseqüentemente, para a integração socioprofissional das populações. Numa sociedade cada vez mais diversa culturalmente, esta prática psicológica é desafiada a inovar-se de modo a responder às necessidades de desenvolvimento de carreira dessas populações. O objetivo deste estudo foi o de analisar desafios de psicólogos/as em aconselhamento de carreira quando atuam com populações culturalmente diversas. As respostas de 14 participantes a uma entrevista semiestruturada foram analisadas usando o método de análise temática. Os resultados evidenciam que, para uma atuação culturalmente sensível, os/as psicólogos/as lidam com desafios associados à interferência dos valores familiares nos planos de carreira dos seus clientes, a limitações linguísticas, à avaliação psicológica e à qualidade da relação terapêutica. Este conjunto de resultados é discutido tendo em conta as suas implicações para a investigação e prática do aconselhamento de carreira.

Palavras-Chave: Aconselhamento de carreira; Multiculturalidade; Competências multiculturais; Desenvolvimento vocacional; Psicologia.

Psychologists' Perception of their Multicultural Skills in Career Counseling

Abstract

Career counseling contributes to equal opportunities and, consequently, to the socio-professional integration of populations. In an increasingly culturally diverse society, this psychological practice is challenged to innovate in order to respond to the career development needs of these populations. The aim of this study was to analyze the challenges of career counseling psychologists when working with culturally diverse populations. The responses of 14 participants to a semi-structured interview were analyzed using the thematic analysis method. The results show that, in order to act in a culturally sensitive way, psychologists deal with challenges associated with the interference of family values in their clients' career plans, language limitations, psychological assessment and the quality of the therapeutic relationship. These results are discussed with a view to their implications for career counseling research and practice.

Palavras-Chave: Career counseling; Multiculturalism; Multicultural competencies; Vocational development; Psychology.

Índice

Introdução	1
1. Enquadramento teórico	3
O conceito de cultura	4
Limitações dos modelos tradicionais de aconselhamento de carreira	5
Teorias do aconselhamento multicultural	7
Modelos teóricos emergentes	7
Competências de Aconselhamento Multicultural: a perspectiva de Sue et al. (1982)..	10
A investigação	10
A investigação sobre competências multiculturais na perspectiva de Sue.....	10
Multiculturalidade e aconselhamento de carreira.....	12
Desafios/resistências dos/as psicólogos/as na multiculturalidade	14
Objetivos do estudo	16
2. Método	16
Participantes.....	16
Investigadores	17
Protocolo de entrevista.....	17
3. Procedimentos	18
Recolha dos dados	18
Análise dos dados	18
4. Resultados	19
5. Discussão.....	32
Limitações do estudo	40
Implicações para a investigação	40
Implicações para a prática.....	40
Conclusão	43
Referências bibliográficas	44
Anexos.....	56
Anexo A.	56

Índice de tabelas

Tabela 1. Determinantes do processo: Variáveis do/a psicólogo/a.....	20
Tabela 2. Determinantes do processo: Variáveis do cliente.....	20
Tabela 3. Determinantes do processo: Variáveis do contexto.....	20
Tabela 4. Variáveis do processo.....	21

Introdução

Uma sociedade globalizada é uma sociedade marcada pela mobilidade de populações e, consequentemente, pelo aparecimento de mais espaços multiculturais. A realidade portuguesa não é diferente. Dados da Pordata (2023) indicam que a população estrangeira residente em Portugal tem vindo a aumentar de forma sustentada. Entre 2018 e 2019, registou-se um crescimento superior a 110 mil estrangeiros, evidenciando a dinâmica migratória do país. Atualmente, por cada dez estrangeiros residentes, dois são provenientes de Estados-Membros da União Europeia (UE), e oito provêm de países extracomunitários (Pordata, 2023), facto que acarreta desafios adicionais em termos de integração sociocultural. Comparativamente a outros Estados-Membros da UE, os dados demonstram que, entre 2012 e 2021, Portugal destacou-se como um dos países onde o número de imigrantes, em relação à população residente, mais aumentou (Pordata, 2023).

No contexto laboral, os trabalhadores estrangeiros em Portugal enfrentam taxas de desemprego e condições de trabalho mais precárias. De acordo com dados da Eurostat, 31% dos estrangeiros residentes em Portugal encontram-se em situação de pobreza ou exclusão social, sendo este fenómeno mais acentuado entre os migrantes de países extracomunitários (34%) quando comparados com os provenientes da UE (17%). Estas disparidades refletem desigualdades estruturais que comprometem a plena integração económica e social desta população.

A crescente diversidade cultural da sociedade portuguesa coloca desafios significativos às práticas de aconselhamento, particularmente no âmbito do aconselhamento de carreira. A intervenção psicológica junto de indivíduos de contextos culturais distintos requer que os/as psicólogos/as desenvolvam competências de atuação multiculturais, de forma a responder adequadamente às necessidades desta população. As competências multiculturais em aconselhamento englobam três dimensões fundamentais: a consciência dos/as psicólogos/as sobre os seus próprios vieses culturais e preconceitos; o conhecimento acerca das especificidades culturais das populações-alvo da intervenção; e o desenvolvimento de competências técnicas específicas para uma prática de aconselhamento culturalmente sensível (Vespia et al., 2010). Estas competências tornam-se particularmente relevantes no atual contexto socioeconómico, marcado por transformações rápidas e constantes, onde o trabalho continua a constituir um fator central para o bem-estar dos indivíduos (Blustein, 2006). Assim, os/as profissionais especializados/as em comportamento vocacional desempenham um papel fundamental na

orientação e apoio à gestão de carreiras, contribuindo para a inclusão profissional e social dos migrantes.

Apesar da crescente importância do aconselhamento de carreira multicultural, verifica-se uma escassez de literatura, tanto a nível nacional como internacional, que explore de forma aprofundada os desafios enfrentados pelos/as psicólogos/as na sua prática profissional. Neste contexto, a presente dissertação tem como objetivo analisar os desafios que emergem no aconselhamento de carreira de populações culturalmente diversas. O estudo visa contribuir para a teorização do processo de aconselhamento de carreira, bem como para a identificação de indicadores práticos que promovam uma intervenção culturalmente sensível.

A estrutura da dissertação organiza-se em cinco grandes capítulos. No primeiro capítulo, procede-se à revisão de literatura, abordando o conceito de cultura, as limitações dos modelos tradicionais de aconselhamento e os modelos teóricos emergentes na área do aconselhamento multicultural, com especial atenção para as Competências de Aconselhamento Multicultural propostas por Sue et al. (1982; 2022). Conclui-se este capítulo com uma síntese da investigação existente sobre aconselhamento de carreira multicultural. O segundo capítulo descreve a metodologia do estudo, descrevendo os investigadores, a amostra e o protocolo de entrevista utilizado. Em seguida, são apresentados os procedimentos adotados para a recolha e análise dos dados. Os últimos dois capítulos são dedicados à apresentação e discussão dos resultados à luz da literatura existente, bem como à exploração das limitações do estudo, implicações para a prática profissional e sugestões para investigações futuras.

1. Enquadramento teórico

Blustein (2006) argumentou que em todas as culturas, o trabalho é um fator primário no bem-estar das pessoas. Os profissionais que atuam no comportamento vocacional desempenham um papel fulcral para ajudar as pessoas a gerirem a carreira no atual contexto de grande mudança.

O aconselhamento de carreira é uma modalidade de intervenção que visa promover o desenvolvimento vocacional ou facilitar a tomada de decisões vocacionais (Faria & Loureiro, 2015), com foco primário no papel de trabalhador, e na sua interação com os outros papéis de vida (Swanson, 1995). Esta prática difere de outros tipos de aconselhamento porque se foca em questões relacionadas com o trabalho ou com a carreira sendo que os procedimentos de informações e de avaliação quantitativa são utilizados com mais frequência (Cardoso et al., 2012). É assim uma modalidade de ajuda psicológica que visa ajudar as pessoas a lidarem com os desafios do seu desenvolvimento de carreira. O processo de aconselhamento, presente em várias modalidades de intervenção, é um processo que se refere a pensamentos, sentimentos e comportamentos explícitos e implícitos dos clientes e do/a psicólogo/a durante as sessões. Envolve ainda todas as dimensões que caracterizam a qualidade da relação. O processo pode ser influenciado por variáveis *input*, eventos que ocorrem fora do aconselhamento e os resultados. As variáveis *self* envolvem as características dos clientes e dos/as psicólogos/as (e.g., personalidade, dados demográficos, expectativas, orientação teórica/visão do mundo) e o contexto (e.g., disposição física da sala, etc.). Os acontecimentos que ocorrem fora das sessões de aconselhamento também podem ajudar ou dificultar o processo terapêutico, como a existência de um bom sistema de apoio ou a morte de um familiar (Hill & Williams, 2000). Os resultados referem-se a mudanças que ocorrem direta ou indiretamente como resultado da intervenção. Estas mudanças são medidas em termos de efeitos imediatos (e.g., resposta do cliente a intervenções específicas do/a psicólogo/a), efeitos intermédios (e.g., mudança que ocorre como resultado de um evento ou sessão terapêutica), ou efeitos diários (mudança que ocorre como resultado de um tratamento completo).

Psicólogos/as culturalmente competentes estão numa posição importante de prestar apoio no sentido de ajudar os clientes a encontrar e manter um trabalho satisfatório (Vespi et al., 2010), e ajudar as minorias raciais e étnicas a integrarem-se nas escolas e locais de trabalho, que durante muito tempo as discriminaram (Flores & Heppner, 2002).

Deste modo, providenciam ainda ferramentas para lidar com problemas como discriminação e racismo (Vespia et al., 2010). Uma vez que o aconselhamento de carreira acontece num espaço cultural, torna-se importante que os profissionais desenvolvam práticas culturalmente sensíveis.

1.1. O conceito de cultura

A definição de cultura é complexa e varia conforme os autores. Heine (2020) afirma que cultura se refere a padrões socialmente transmitidos de significados, valores, crenças e práticas que moldam os comportamentos, experiências e percepções dos membros de uma comunidade. Esta visão salienta o papel da cultura na formação da identidade e nas interações sociais, bem como a sua transmissão e modificação ao longo do tempo. Ou seja, pode-se compreender a cultura como o conjunto de práticas, crenças, valores, normas, costumes, instituições, e símbolos que caracterizam uma sociedade ou grupo social. A cultura é aprendida e partilhada dentro de uma comunidade, sendo transmitida de geração em geração e moldada pelas interações sociais.

A cultura é uma dimensão essencial na compreensão da vida e das dinâmicas das organizações, havendo uma grande probabilidade de o/a psicólogo/a e de o cliente pertencerem a diferentes contextos culturais, cada qual influenciado e guiado pelas suas próprias crenças e orientações para o trabalho e para a carreira (Faria & Loureiro, 2015).

Assim, a eficácia do aconselhamento de carreira poderá ser maior quando as ideias e os conceitos que estão por detrás de uma intervenção vocacional são coerentes com a história, os valores e as crenças de uma determinada comunidade junto da qual se intervém. Investigadores no âmbito do comportamento vocacional e desenvolvimento de carreira (Fouad & Bingham, 1995) comentam que o aconselhamento de carreira foi desenvolvido por académicos de etnia caucasiana, baseado num quadro de valores masculinos e da europa, com foco no indivíduo. Tais práticas valorizam a autodeterminação, a centralidade do trabalho, a separação entre trabalho e família e o processo de desenvolvimento de carreira como ocorrendo de forma linear (Cook et al., 2002). De facto, tal pode ser irrelevante para um cliente de outra cultura ou até, entrar em conflito com os valores dos clientes que não pertencem a este grupo dominante (Vespia et al., 2010). Assim, há necessidade de realizar intervenções sensíveis ao contexto cultural do cliente. A investigação indica uma maior probabilidade de abandono após apenas uma sessão por parte destas minorias, o que se pode dever à falta de psicólogos/as

culturalmente sensíveis e/ou à formação insuficiente (Flores & Heppner, 2002). Assim, têm vindo a ser desenvolvidos modelos que atentam a um enquadramento mais cultural, promovendo um aconselhamento culturalmente adequado (Warwar & Greenberg, 2000).

1.2.Limitações dos modelos tradicionais de aconselhamento de carreira

Na década de 1970, começaram a surgir críticas sobre o modo como os/as psicólogos/as vocacionais perpetuavam as desigualdades raciais no emprego ao não responderem adequadamente às necessidades dos indivíduos negros. O artigo “Is career counseling for Black people?” de Ford e Ford (1978) é um exemplo onde profissionais de orientação vocacional foram incitados a desenvolver uma orientação específica para clientes negros, de modo que estes pudessem assegurar um emprego estável e ganhar melhores salários. A partir daqui, surge uma maior atenção para as formas como o aconselhamento de carreira e o desenvolvimento de carreira poderiam divergir tendo em conta os grupos raciais/étnicos.

Uma grande fragilidade da maioria das teorias e dos modelos existentes no que diz respeito a questões da cultura, é que estas são elaboradas por autores ocidentais, principalmente dos EUA, ou seja, baseiam-se em visões ocidentais sobre o trabalho, sendo possivelmente não aplicáveis a outras realidades (Arulmani, 2011). Hofstede (1984) e Hofstede e MCrae (2004), em estudos transculturais, identificaram, por exemplo, que os EUA, a Austrália e alguns países da Europa, tal como Itália e França, têm uma orientação cultural individualista na adoção de valores de trabalho, ao contrário de Taiwan, Hong Kong e Espanha, cuja orientação é coletiva. A premissa de individualismo na carreira pode prejudicar a eficácia do aconselhamento multicultural, na medida em que não tem em conta as variáveis macro-ambientais que condicionam o desenvolvimento ótimo da carreira de muitas pessoas (Fitzgerald & Betz, 1994). Estas variáveis macro-ambientais operam através de uma estrutura de oportunidades sociais que leva muitos percursos a basearem-se no género, raça e etnia (Savickas, 2001). A existência de teorias e modelos que incluam variáveis culturais é então insuficiente. Assim, deve colocar-se a questão de como podemos aplicá-los em países com culturas tão diferentes, especialmente no que concerne ao trabalho.

Nesse sentido, a investigação vocacional multicultural deve transcender as diferenças demográficas, concentrando-se na identidade racial e nas identidades que se cruzam, bem como ter uma base teórica sólida e considerar as barreiras ambientais e contextuais

específicas enfrentadas por pessoas de cor (Fouad & Kantamneni, 2008) e outros grupos minoritários. É essencial que as teorias não reflitam apenas a influência dos fatores sociais e ambientais no processo de tomada de decisão, mas também explorar, nomeadamente, de que forma o sentimento de pertença e a identificação com a origem cultural influenciam as escolhas vocacionais e, em situações de identidades múltiplas, quais as identidades que se destacam como mais relevantes para as decisões profissionais (Kantamneni & Fouad, 2023). Se os/as psicólogos/as valorizarem apenas elementos estruturais superficiais como a etnia (“raça”) ao discutir questões birraciais/multirraciais ignorando uma análise estrutural mais profunda de outros fatores culturais (e.g., questões religiosas/espirituais, socioeconómicas, sexuais e a identidade de indivíduos com múltiplas heranças culturais), não terão uma compreensão completa e necessária para lidar eficazmente com aspetos mais diversos e complexos do desenvolvimento destas pessoas (Arredondo et al., 2008).

Outro aspeto relevante reside no facto de os/as psicólogos/as necessitarem de competências tanto genéricas como específicas no domínio do multiculturalismo bem como de conhecimentos sobre economia e mercado laboral. Tal é essencial dado que muitos clientes orientam as suas escolhas com base em fatores de natureza económica (Arthur & Collins, 2011; Arulmani, 2009; Collins, et al., 2014). Assim, no âmbito da formação de psicólogos/as, não é suficiente desenvolver a compreensão dos pontos fortes e das limitações das diferentes teorias, com o objetivo de aplicar aquela que seja mais adequada a uma cultura específica. É essencial, acima de tudo, preparar estes profissionais para responderem às transformações do ambiente, avaliando o significado do trabalho na vida das pessoas, considerando as suas particularidades culturais (Faria & Loureiro, 2015).

É ainda de importante menção que Worthington et al. (2007) realizaram uma análise de conteúdo de todo o campo de investigação empírica sobre as competências de aconselhamento multicultural que produziu vários resultados, um especificamente sobre a falta de investigação sobre o processo e os resultados do aconselhamento de carreira multicultural com clientes reais, o que, continua a ser uma realidade na atualidade portuguesa, confirmando assim a pertinência e necessidade deste estudo.

1.3. Teorias do aconselhamento multicultural

A relevância do aconselhamento multicultural tem levado a diferentes concepções sobre este tipo de práticas. Cinco modelos mais recentes não têm sido alvo de muita investigação por contraste com os dois modelos teóricos mais estudados são o Modelo de Desenvolvimento de Identidade Racial de Helms (1995) e o Modelo de Competências de Aconselhamento Multicultural de Sue et al. (1982).

1.3.1. Modelos teóricos emergentes

O Modelo de Aculturação, Locus da Etiologia do Problema e Objetivos do Modelo de Aconselhamento (Atkinson, 1993) apresenta um modelo tridimensional que envolve os conceitos de (1) aculturação (baixo a alto), (2) objetivo do aconselhamento (prevenção a remediativo) e (3) locus da etiologia do problema (interno a externo). Nesta perspectiva, a aculturação envolve o grau em que o cliente adotou as crenças, valores, costumes e instituições da cultura dominante. O locus da etiologia do problema pode ser interno ou externo. Dentro deste modelo, os objetivos do aconselhamento podem incluir a prevenção de problemas ou a remediação de problemas. O modelo foca-se em como o/a psicólogo/a deve assumir diferentes “papéis” consoante a posição do cliente em relação aos três conceitos acima mencionados.

O Modelo da Visão do Mundo e Mudança de Trevino (1996) conceptualiza o processo de mudança dos clientes no aconselhamento multicultural, através das percepções e compreensões básicas do mundo de cada um. Trevino define que a visão do mundo de um indivíduo representa um sistema interno coerente que deriva da cultura e da experiência pessoal assim diferindo da visão de outras pessoas. O processo de aconselhamento é conceptualizado como consistindo em dois níveis e duas fases correspondentes. Primeiro, a congruência ou semelhança entre o psicólogo/a e o cliente em termos de percepções gerais, valores e atitudes sobre o mundo fortalece a relação terapêutica porque essa congruência aumenta a comunicação, bem como a credibilidade e a empatia do/a psicólogo/a. Para isso, durante a fase inicial do aconselhamento, o psicólogo/a deve fazer um esforço ativo por aumentar a sua compreensão da visão do mundo e das preocupações do cliente. Em segundo lugar, a dissemelhança ou discrepância num nível de conteúdo cognitivo específico ou num ponto de vista pode provocar mudanças porque essa diferença leva o cliente a considerar perspectivas e soluções alternativas em relação às preocupações ou problemas apresentados. O/A psicólogo/a,

nesta segunda fase intervenção, deve concentrar-se na identificação de estratégias que possam ajudar o cliente a explorar formas alternativas de concetualizar problemas e soluções

O Modelo de Esquemas Percetivos de Sensibilidade Cultural (Ridley et al., 1994, p.131) é fundamentado na teoria do processamento de informação. Define a sensibilidade cultural como um esquema percetivo distinto que impulsiona o/a "psicólogo/a para as variáveis culturais no contexto do aconselhamento, organiza os estímulos culturais de forma significativa e canaliza adequadamente esta informação para iniciar algum tipo de ação culturalmente responsiva". Este modelo foca-se na sensibilidade cultural do/a psicólogo/a e como esta pode melhorar o aconselhamento de carreira. A sensibilidade cultural pode ser influenciada, segundo os autores, por cinco subprocessos específicos nomeadamente: (1) processamento do *self* que envolve o grau em que o/a psicólogo/a está aberto/a e ativo/a na análise das suas experiências pessoais, crenças, valores e expectativas, (2) aplicar os seus esquemas culturais com propósito; (3) manter plasticidade/flexibilidade no funcionamento dos seus esquemas culturais de modo a evitar impor estereótipos, (4) atenção ativa-seletiva para prestar atenção a aspetos seleccionados do material de estímulo cultural e (5) motivação para se envolver nos subprocessos anteriores. Baseando-se na ideia de que todo o aconselhamento é contextualizado culturalmente, estes autores valorizaram a sensibilidade cultural como um meio vital para compreender a singularidade da experiência do cliente.

O Modelo Integrativo de Aconselhamento Transcultural (Leong, 1996), refere que uma teoria de aconselhamento multicultural dever ser integrativa, sequencial e dinâmica. Como base do modelo de Leong está o modelo da personalidade tripartido de Kluchohn e Murray (1950) que define a personalidade em três níveis: universal, grupal e individual. A concetualização teórica de Leong pode ter um carácter abrangente e reflete a complexidade da experiência humana, a qual pode ser universal, específica de um grupo ou individual. As formulações de Leong reconhecem a complexidade da experiência humana, particularmente no âmbito do aconselhamento multicultural.

A Perspetiva dos Fatores Comuns (Fischer et al., 1998) considera a cultura no aconselhamento na matriz do quadro já estabelecido de fatores comuns em psicoterapia e a resolução dos problemas como um fenómeno universal. Os autores acreditam que será melhor, tanto para os/as psicólogos/as como para os clientes, se os investigadores isolarem os fatores terapêuticos comuns à prática psicológica. Depois, complementar esta

perspetiva com o necessário conhecimento contextual e específico da cultura. Os fatores comuns selecionados, por estes autores, são: a relação terapêutica; uma partilhada visão do mundo entre psicólogo/a e cliente; ir de encontro às expectativas dos clientes; uso de uma intervenção percebida como apropriada tanto pelo psicólogo/a como pelo cliente. Esta perspetiva que os fatores comuns são aditivos, construindo-se uns sobre os outros.

Como mencionado, o modelo de Desenvolvimento da Identidade Racial de Helms (1995) é dos mais estudados. Foca-se no efeito da etnia e da identidade racial (associadas a diversas variáveis psicológicas, comportamentais, sociais, culturais e profissionais que se manifestam em atitudes, sentimentos e percepções) no processo e nos resultados do aconselhamento. A teoria sobre desenvolvimento de identidade racial sugere que as noções de identidade afetam diretamente o desenvolvimento de atitudes e comportamentos intersociais e sociais.

Helms identifica “estados de ego”, afirmando que todos os indivíduos se encontram num. Estes são: *Contacto* (o/a psicólogo/a está inconsciente ao racismo subtil do dia-a-dia, geral desconhecimento de problemas e preocupações raciais); *Desintegração* (o/a psicólogo/a experiencia ansiedade, confusão, desorientação e conflito em relação à raça e injustiça racial entre o seu grupo racial e outro); *Reintegração* (idealização e crença em superioridade branca em relação a outros grupos raciais); *Pseudoindependência* (compromisso com o próprio grupo racial e falsa tolerância a pessoas de cor); *Imersão-emersão* (o/a psicólogo/a procura por uma compreensão do próprio significado de racismo e examina o que significa ser branco num contexto histórico e social); *Autonomia* (o/a psicólogo/a tem empenho em problemas de justiça social com um estilo cognitivo flexível e complexo). No entanto, estes estados não são construtos mutuamente exclusivos, sendo que um indivíduo pode exibir atitudes, comportamentos e emoções características de mais do que um estado. Esta noção, permite a crença de que a identidade de um indivíduo está predominantemente ancorada num estatuto (condição, posição dentro de um grupo social). Comenta que a relação terapêutica entre psicólogos/as e clientes pode ser influenciada pelos estados de ego em que cada um se encontra, principalmente se forem diferentes.

1.4.Competências de Aconselhamento Multicultural: a perspectiva de Sue et al. (1982)

O segundo modelo mais estudado, o Modelo de Competências de Aconselhamento Multicultural de D.W. Sue et al. (1982; 2022), apresenta 34 competências específicas que o/a psicólogo/a deve ter para trabalhar com sensibilidade à cultura dos clientes. Estas competências estão organizadas em três categorias:

- 1) Consciência do/a psicólogo/a das Suas Próprias Assunções, Valores e Viés que envolve estar consciente dos seus próprios valores, crenças e visões do mundo, e das limitações que podem afetar o seu trabalho com um cliente culturalmente diferente; prestar especial atenção ao impacto que o etnocentrismo pode ter no seu trabalho com clientes racialmente, etnicamente e culturalmente diferentes;
- 2) Compreender a Visão do Mundo do Cliente com Diferente Cultura, o que implica fazer um esforço genuíno para compreender os valores, crenças e visões do mundo do cliente, e como estes afetam a sua vida. O/A psicólogo/a aborda isto de uma forma aceitante das visões do mundo do cliente como um modo de vida válido;
- 3) Desenvolver Estratégias e Técnicas de Intervenção Adequadas, ou seja, possuir as competências e intervenções necessárias para trabalhar com o cliente culturalmente diferente, bem como praticá-las no seu trabalho com o cliente em particular.

1.5.A investigação

1.5.1. A investigação sobre competências multiculturais na perspectiva de Sue

Uma das linhas de investigação sobre competências multiculturais teve a ver com a operacionalização do construto através de estudos que permitiram validar medidas de competências multiculturais (Ponterotto, et al. 2000). Este tipo de estudos permitiu desenvolver quatro instrumentos concebidos para operacionalizar este modelo.

O Cross-Cultural Counseling Inventory-Revised (CCCI-R) (LaFromboise et al., 1991), concebido como um instrumento de autoavaliação é uma medida composta por 20 itens que organizados em três dimensões gerais: Consciência; Conhecimento; Competências. É um instrumento que permite avaliar um/uma psicólogo/a que trabalha com um cliente de uma origem racial/étnica diferente.

O Multicultural Awareness-Knowledge-Skills (MAKSS) (D'Andrea et al., 1991) é uma medida de autorrelato composta por um total de 60 itens, igualmente divididos em três subescalas: Consciência; Conhecimento; Competências. Integra ainda oito itens adicionais que abrangem informações demográficas.

O Multicultural Counseling Inventory (MCI) (Sodowsky et al., 1994) é uma medida de autorrelato constituída por 40 itens distribuídos em quatro subescalas principais: Competências de Aconselhamento Multicultural; Consciência Multicultural; Relação de Aconselhamento Multicultural; Conhecimento de Aconselhamento Multicultural.

O Multicultural Counseling Knowledge and Awareness Scale (MCKAS) (Ponterotto et al., 1999) é uma medida composta por 32 itens organizados em duas subescalas principais: Conhecimento Multicultural e Consciência Multicultural.

As últimas três medidas, são instrumentos de autorrelato que permitem medir as percepções e atitudes dos/as psicólogos/as em relação a clientes culturalmente diversos, dentro dos três domínios identificados por Sue et al. (1982).

Outra linha de investigação foca-se na avaliação dos efeitos da promoção de competências multiculturais no desenvolvimento dos clientes. Muitas das competências do modelo de Sue referem-se à capacidade de resposta cultural do/a psicólogo/a, esta aludindo às respostas do/a psicólogo/a que reconhecem a existência, mostram interesse, demonstram conhecimento e expressam apreço pela etnia e cultura do cliente, colocando o problema do cliente num contexto cultural. Os estudos de Atkinson e Lowe (1995), concluem que a capacidade de resposta cultural é uma boa estratégia de aconselhamento pois permite construir credibilidade com clientes de minorias étnicas. Existe também evidência de que o aconselhamento com psicólogos/as com capacidade de resposta cultural resulta numa maior vontade de voltar/ continuar o aconselhamento, maior satisfação com o aconselhamento e um autoconceito mais clarificado (Warwar & Greenberg, 2000). Neste sentido, o estudo de Worthington, et al. (2007) sobre o processo/resultado das competências multiculturais demonstrou de forma consistente que os/as psicólogos/as que possuem estas competências tendem a evidenciar melhores processos e resultados de aconselhamento com os clientes, independentemente das diferenças raciais e étnicas.

1.5.2. Multiculturalidade e aconselhamento de carreira

Um estudo realizado com jovens americano-asiáticos revelou que estes estudantes universitários apresentam atributos de desenvolvimento de carreira distintos em comparação com os caucasianos, demonstrando uma maior tendência para depender de terceiros na tomada de decisões e obtendo pontuações inferiores em medidas tradicionais de avaliação da maturidade (Leong, 1985; Leong et al., 2010). Tang, Fouad e Smith (1999) observaram que este grupo de jovens adota uma abordagem mais restrita à escolha de carreira, optando por um leque mais limitado de profissões em comparação com os americanos não asiáticos. Por sua vez, Evanoski e Wu Tse (1989) destacaram, em estudos com jovens coreanos e mulheres chinesas, questões como o isolamento cultural ou social, conflitos entre interesses pessoais e responsabilidades familiares, e o estigma associado ao sucesso comunitário, que frequentemente não abrange todos os membros da comunidade.

Sue e Sue (2008), refletindo sobre clientes hispânicos, salientaram o papel central das famílias, geralmente de estrutura patriarcal, onde a lealdade e o respeito para com os membros familiares têm grande importância. Neste contexto, é recomendável incluir a família no processo de intervenção, refletir sobre papéis de gênero não tradicionais e, sempre que possível, alinhar a cultura e a etnia do cliente com a do/a psicólogo/a, como sugerem Rodriguez e Blocher (1988) num estudo com estudantes porto-riquenhos. Alguns estudos, em relação a nativos americanos, identificaram mitos e estereótipos negativos que os aproximam da cultura dominante, mas que ignoram as diferenças significativas entre as diversas tribos. Estas diferenças incluem uma maior valorização da família, da comunidade e da reserva, em detrimento do trabalho, algo que deve ser tido em conta para um aconselhamento culturalmente adequado (Rea-Poteat & Martin, 1991). Tal como nos casos de clientes hispânicos, a inclusão da família no processo de intervenção pode ser benéfica (Zunker, 1990).

Fouad e Byars-Winston (2005), numa meta-análise de 16 estudos envolvendo mais de 19.000 participantes, analisaram diferenças raciais e étnicas em variáveis relacionadas com as escolhas de carreira. Os resultados indicaram que, embora não existam diferenças significativas nas aspirações de carreira entre grupos raciais/étnicos, as minorias consideram que enfrentam menos oportunidades de carreira e mais obstáculos em comparação com os seus colegas brancos/europeus. Estes desafios externos percebidos pelas minorias raciais e étnicas contrastam com as experiências dos membros

de culturas majoritárias, evidenciando que o desconhecimento ou a desvalorização dos constrangimentos reais ou percebidos pode levar à formulação de soluções simplificadas ou prematuras no aconselhamento multicultural (Pedersen, 1990). A compreensão profunda dos contextos culturais e a empatia para com as experiências vividas pelos clientes são, por isso, fundamentais para melhorar a competência multicultural dos/as psicólogos/as (Byars-Winston & Fouad, 2006).

Outros estudos de importante menção passam também por compreender o impacto que o género, a orientação sexual e a identidade religiosas podem ter no aconselhamento de carreira e na tomada de decisão profissional. A discriminação com base no género é uma grande preocupação no âmbito do desenvolvimento e aconselhamento de carreira (Abel & Meltzer, 2007; Hogue, et al., 2007; Schmader, et al., 2007). Apesar da existência de legislações destinadas a proteger grupos desfavorecidos, como mulheres, minorias étnicas e sexuais, contra a discriminação no contexto laboral, esta continua a manifestar-se em diversos ambientes profissionais. Nas últimas décadas, inúmeros estudos sobre questões relacionadas com carreira, emprego e desenvolvimento profissional indicaram que as populações lésbicas, gays e bissexuais (LGB) enfrentam discriminação no local de trabalho e nos processos de recrutamento (Anastas, 1998; Badgett, et al., 2007; Chung, 1995, 2003; Croteau, 1996; Hebl, et al., 2002; Irwin, 2002).

Um inquérito de opinião pública - The Center for American Progress the State of LGBTQ Community em 2020 (Gruberg et al., 2020), demonstrou que 36% de adultos pertencentes à comunidade LGBTQ experienciaram alguma forma de discriminação baseada na sua orientação sexual e identidade de género. Este número foi maior em pessoas de cor pertencentes à comunidade LGBTQ (43%), crescendo ainda mais para pessoas de género não-binário (69%). Estes adultos foram principalmente discriminados em espaços públicos, nomeadamente no trabalho ou na escola, sendo que cerca de dois terços da amostra indicaram que estas experiências afetaram o seu bem-estar psicológico.

Estas questões revelam outros desafios relacionados com indivíduos transgénero e as suas necessidades específicas no que diz respeito ao aconselhamento de carreira, nomeadamente, as complexidades associadas ao ajustamento no local de trabalho durante o processo de transição de género (Sangganjanavanich, 2009). No entanto, verifica-se que muitos profissionais de desenvolvimento de carreira não possuem a preparação nem as competências necessárias para apoiar pessoas transgénero em questões relacionadas com o emprego e a carreira (Chung, 2003; Pepper & Lorah, 2008).

Os antecedentes religiosos tem despertado um interesse crescente entre psicólogos/as, à medida que a diversidade de tradições religiosas aumenta devido à imigração e outros fatores que intensificam a pluralidade da vida religiosa. Nos Estados Unidos, por exemplo, existem atualmente mais de 160 denominações, maioritariamente cristãs, e mais de 700 grupos não cristãos, como judeus, muçulmanos, budistas e hindus (Richards & Bergin, 2000), sendo assim previsível que os/as psicólogos/as intervenham com uma ampla diversidade de clientes provenientes de variados contextos espirituais e religiosos ao longo das suas carreiras. A investigação sobre competências multiculturais sublinha o que diversos teóricos têm vindo a afirmar: a religião ou espiritualidade constitui uma dimensão integral da identidade racial e cultural de muitos indivíduos, influenciando a sua visão do mundo e a perceção de si mesmos (Cross, 1995; Harry, 1992; Leong et al., 1995; Smart & Smart, 1992). Alguns autores defendem até, que, para muitas pessoas, a afiliação espiritual ou religiosa pode ser uma maior influência do que a cor da pele, a herança cultural ou o género (Shafranske & Malony, 1996). No caso de alguns grupos marginalizados, como os afro-americanos, a espiritualidade e a religião têm sido reconhecidas como importantes fontes de força e resiliência apesar de ainda ser escassa formação de profissionais que inclui a espiritualidade e religiosidade (Boyd-Franklin & Lockwood, 1999; Mattis, 2002). Essa preparação é considerada essencial para promover modelos e competências profissionais que respeitem a diversidade espiritual e religiosa (Hage, et al., 2006).

1.6.Desafios/resistências dos/as psicólogos/as na multiculturalidade

Na formação de psicólogos/as, fala-se frequentemente sobre como lidar com clientes resistentes ao processo de aconselhamento. O estudo de Arredondo et al. (2008) analisa os contextos históricos e sociopolíticos das competências multiculturais e os desafios que um/uma psicólogo/a culturalmente competente se confronta com, dedicando um capítulo a algumas resistências multiculturais dos/as psicólogos/as. Neste, são destacados os conceitos de xenofobia, privilégio não analisado e resistência pseudointelectual (dependência de explicações científicas).

Em 2007, o debate nacional sobre imigração nos Estados Unidos ressurgiu com retratos altamente negativos dos imigrantes sem documentos. As imagens negativas dos *media* não só promovem uma xenofobia crescente na sociedade contemporânea, como também desafiam os valores, pressupostos e preconceitos de muitos/as psicólogos/as sobre os imigrantes em geral e sobre os imigrantes indocumentados em particular (Chung et al.,

2008). O pensamento desinformado resulta, por vezes, no desenvolvimento de medos infundados e irracionais sobre estas populações, com base na premissa de que são desobedientes à lei, estão a “roubar” empregos e a esgotar os recursos da comunidade. Outra questão relaciona-se com a vilanização de todo um grupo baseado na fé como resultado da perceção generalizada de um grupo, como, por exemplo, de que as pessoas que são muçulmanas são terroristas. O desenvolvimento das competências multiculturais tem um papel essencial no questionamento destes pensamentos automáticos que são normalmente gerados sobre determinados grupos como resultado das mensagens negativas e estereótipos que são promovidos pelos meios de comunicação social e outras influências sociais sobre estes indivíduos (Chung et al., 2008).

A falta de experiência ou de conhecimento sobre pessoas culturalmente diferentes dos/as psicólogos/as não pode ser uma razão para não intervir com esses indivíduos ou para não os encaminhar para outros prestadores de serviços humanos. Assim, surge a questão de se este preconceito está relacionado com receios sobre a própria falta de competência para trabalhar de forma adequada com estes grupos ou se se relaciona com privilégios não examinados do/a psicólogo/a (Arredondo et al., 2008). De facto, os/as psicólogos/as usufruem de determinados privilégios decorrentes da sua formação académica avançada que lhes confere acesso a ocupações profissionais específicas e a diversos benefícios associados. No entanto, tanto estudantes como profissionais de psicologia podem experienciar o fenómeno do “privilégio não examinado”. Este ocorre quando os indivíduos não refletem sobre as oportunidades que lhes foram concedidas em função da sua herança cultural, estatuto profissional, género ou outras características identitárias que implicam poder e privilégio no contexto em que vivem. Este privilégio, não analisado, pode frequentemente contribuir, ainda que de forma não intencional, para a manifestação de comportamentos classistas, racistas e sexistas (Sue et al., 2008). O primeiro domínio das competências multiculturais, a consciência do/a psicólogo/a acerca dos seus preconceitos e pressupostos, destaca a importância de os/as psicólogos/as brancos examinarem o seu “privilégio branco” e outros preconceitos não analisados. Este processo é essencial para promover uma maior consciência sobre o impacto social das suas atitudes e ações nos outros.

Outra forma de resistência ao multiculturalismo assenta frequentemente em perspetivas pseudo-intelectuais, descontextualizadas e culturalmente desinformadas sobre o desenvolvimento humano e as práticas de aconselhamento. Esta resistência

manifesta-se, por exemplo, através de investigações e práticas fundamentadas em heurísticas. As heurísticas, enquanto regras empíricas derivadas da experiência, são frequentemente utilizadas como atalhos cognitivos que facilitam a tomada de decisões ou a resolução de problemas. Contudo, estas heurísticas não contemplam, necessariamente, perspectivas multiculturais. As suposições heurísticas formuladas numa fase inicial influenciam inevitavelmente as conceptualizações elaboradas pelos/as psicólogos/as e em contextos de aconselhamento multicultural, estas suposições manifestam-se frequentemente sob a forma de generalizações ou pressupostos universais sobre questões relacionadas com deficiência, raça, etnia, estatuto socioeconómico, orientação sexual, entre outros, desconsiderando a diversidade e a heterogeneidade dos clientes culturalmente distintos (Arredondo, 2008).

Atualmente, os/as psicólogos/as culturalmente competentes enfrentam desafios significativos, incluindo questões relacionadas com populações de herança múltipla, religião, espiritualidade e imigração global. Outros desafios emergem de fenómenos como a catástrofes naturais, aquecimento global e alterações económicas, sendo que a magnitude destas questões impacta de maneira distinta pessoas de diferentes origens e contextos culturais, sendo crucial que os/as psicólogos/as estejam preparados para abordar tais desafios de forma culturalmente sensível e competente.

1.7. Objetivos do estudo

A ausência de estudos nacionais e internacionais focados na identificação dos desafios multiculturais que se colocam aos/as psicólogos/as durante o aconselhamento de carreira levam a que não sejam colocadas hipóteses a testar no presente estudo. Assim, esta investigação é guiada pela seguinte questão:

Quais os desafios com que os/as psicólogos/as se confrontam durante práticas de aconselhamento de carreira ao atuar com pessoas de cultura diversa?

Os resultados deste estudo darão um contributo para teorizar o processo de aconselhamento de carreira bem como indicadores para práticas sensíveis às diferenças culturais durante práticas de aconselhamento de carreira.

2. Método

2.1.Participantes

Os participantes deste estudo são 14 psicólogos/as que trabalham ou já trabalharam no âmbito do desenvolvimento vocacional/carreira. Desta amostra, 12 (85.7%) são mulheres e dois (14.3%) são homens. Os participantes tinham uma idade média de aproximadamente 47 anos ($M = 46.79$, $DP = 12.735$, $Moda = 61$, $Mediana = 46$) num intervalo de idades entre os 26 anos e 62 anos.

O tempo de serviço dos participantes varia entre dois anos e os 38 anos, com uma média de aproximadamente 23 anos ($M = 22.86$, $DP = 12.322$, $Moda = 27$, $Mediana = 23.50$). Todos os participantes são de etnia caucasiana, dois com nacionalidade brasileira (14.3%) e 12 com nacionalidade portuguesa (85.7%).

Relativamente à formação dos/as psicólogos/as, 10 são formados em Psicologia Educacional e quatro em Psicologia Clínica. Dois atuam no contexto de escola básica, um numa escola profissional, seis em escolas secundárias, um numa escola secundária e no privado, dois em contexto universitário e no privado, um em contexto de empresa, e um numa instituição de apoio a população em risco de sem-abrigo. Assim, destes, seis psicólogos intervêm com adultos (dois destes também intervêm com jovens adultos, universitários), seis psicólogos intervêm com adolescentes (um destes também intervêm com crianças) e dois psicólogos com crianças.

2.2. Investigadores

A equipa de investigadores é constituída por duas pessoas, a autora e o orientador. Ambos realizaram as entrevistas e a análise dos dados. Os entrevistadores são uma mulher de etnia caucasiana, aluna do mestrado de Psicologia de Educação, sem experiência na área de psicologia vocacional bem como o seu orientador de mestrado, o qual tem larga experiência em aconselhamento de carreira e investigação qualitativa. Estas características são importantes para ajudar os/as psicólogos/as a explorar os desafios ao trabalhar na área do aconselhamento de carreira.

2.3. Protocolo de entrevista

A entrevista semi-estruturada foi elaborada pelos investigadores tendo como referência os objetivos do estudo. Foram elaboradas perguntas abertas por permitirem explorar as respostas dos participantes. As principais questões da entrevista semi-estruturada são:

1. Qual a população culturalmente diversa com que habitualmente atua?

2. Gostaria que relatasse uma experiência de aconselhamento de carreira, individual ou em grupo, que exigiu uma atuação ajustada à especificidade cultural da população com que atua.
3. Que desafios/dilemas se colocaram associados à condição cultural do cliente?
4. Que valores, crenças e conhecimentos eram diversos do/a cliente, colocando em risco uma atuação adequada?
5. Como adquiriu preparação para atuar de modo sensível à diversidade cultural da população com que trabalha?
6. Sente necessidade de formação específica neste âmbito?

3. Procedimentos

3.1.Recolha dos dados

Inicialmente, os psicólogos e psicólogas foram contactados/as via *e-mail*. No segundo contacto, eram explicados os objetivos do estudo, procedimentos de recolha dos dados e procedimentos para garantir a confidencialidade dos participantes. Caso aceitassem participar, assinavam o documento de consentimento informado. Finalmente, era combinada data e hora para realização de uma entrevista via Zoom ou pessoalmente consoante a disponibilidade dos/as psicólogos/as. As entrevistas com os/as psicólogos/as/as foram gravadas e posteriormente transcritas na íntegra.

3.2.Análise dos dados

No presente estudo foi utilizado o método de análise temática às respostas dos participantes. O método foi escolhido por permitir identificar e analisar padrões (temas) nos dados analisados (Braun & Clarke, 2006). A informação foi analisada pelos dois investigadores que, consensualmente, chegaram à formulação final dos temas emergentes. Uma vez que se procurou o consenso entre os dois juizes para se chegar à definição dos temas, os dois juizes dialogaram sobre a relação de poder desigual durante o processo de obtenção de acordo. A autora desta dissertação ficou sensibilizada para a importância de fazer ouvir a sua perspetiva e evitarem-se resultados que só refletiam a perspetiva do orientador. Após este tipo de clarificação e diálogo sobre possíveis estereótipos dos avaliadores, a análise dos dados iniciou-se.

Num primeiro momento, a autora deste trabalho identificou desafios culturais confrontados na prática do aconselhamento e as estratégias usadas para lidar com os

mesmos. Num segundo momento, estas análises eram revistas, de modo independente, pelo segundo investigador. Sempre que havia desacordo, os investigadores reuniam para chegar a um consenso relativamente aos temas identificados. Num terceiro momento foi elaborada, pelos investigadores, uma tabela com os temas e subtemas dos desafios.

Inicialmente, a tabela continha subtemas muito específicos, o que resultava da disseminação de muitos dos desafios. Tal, exigiu reformulação e redefinição de temas e subtemas de modo a garantir a que não havia sobreposições. Uma vez mais, os dois investigadores, através do debate, procuraram o consenso. Para chegar a consenso ambos os investigadores opinaram sobre os subtemas em questão, argumentando o porquê de os agrupar a outros, ou não. Como exemplo desta dinâmica, o desafio que envolvia diferenças de idioma entre psicólogo e cliente aparecia como tendo impacto significativo na relação de ajuda e na avaliação psicológica. Inicialmente, desafios relacionados com o idioma estavam disseminados em diferentes subtemas, sendo depois agrupados no tema “Idioma” e num subtema referente à “Relação de aconselhamento”. Outro exemplo da dinâmica ocorrida durante o processo de análise dos dados emerge da procura de consenso na organização dos resultados. O aspeto crítico envolveu situar algumas variáveis demográficas no processo de aconselhamento. A dúvida envolveu decidir se variáveis do cliente que afetam a relação fariam parte dos temas da relação ou dos temas relativos a variáveis do cliente. Tendo por base a definição de Clara Hill sobre o que são variáveis de resultado e variáveis de processo optamos por situá-las como variáveis do cliente que afetam a relação. Por sua vez, no domínio da relação apenas ficarem desafios específicos à relação (e.g., aceitação do outro, gestão das emoções, gestão do poder).

4. Resultados

A análise temática às respostas dos participantes permitiu identificar os vários desafios com que os/as psicólogos/as entrevistados se depararam ao trabalhar com população culturalmente diversa. Para situar o desafio no âmbito do processo de aconselhamento de carreira, os resultados foram organizados em relação às variáveis influentes do processo de aconselhamento: variáveis do cliente, variáveis do/a psicólogo/a, variáveis do contexto e variáveis do processo. A informação é apresentada nas tabelas 1 a 4.

Tabela 1*Determinantes do processo: Variáveis do/a psicólogo/a*

Tema	Subtema
Conhecer a cultura	Conhecimento e respeito da diversidade cultural
Idade	Relação de aconselhamento

Tabela 2*Determinantes do processo: Variáveis do cliente*

Tema	Subtema
Nível socioeconómico	Níveis de aspiração dos clientes Relação de aconselhamento
Idioma	Utilização de normas na avaliação psicológica Uso de materiais aferidos Integração profissional Relação de aconselhamento
Valores culturais	Integração na escola Integração na sociedade Choque com a família Relação de aconselhamento
Identidade de género	Escolha profissional

Tabela 3*Determinantes do processo: Variáveis do contexto*

Tema	Subtema
Família e desenvolvimento de carreira	Pressão no percurso profissional Valores sobre o papel da mulher
Limites à contratação	Formação deficiente no país de origem Discriminação étnica
Diferenças no Sistema educativo	Expectativas irrealistas Insucesso académico Equivalências

Estereótipos de género	Circunscrição de alternativas de carreira
Falta de recursos	Programas sobre estereótipos de género em rapazes Informação Formação limitada do pessoal não docente

Tabela 4

Variáveis do processo

Tema	Subtema
Relação de aconselhamento	Gestão das emoções Gestão as dinâmicas de poder Gestão da discriminação no grupo de intervencionados/participantes Aceitação do outro Resistência do cliente ou da família Confidencialidade
Tarefas de aconselhamento	Avaliação servir os interesses dos pais Ajustar a intervenção às especificidades culturais Lidar com a perceção de barreiras internas e externas; Dúvida sobre intervir em problemas de carreira e psicossociais

A partir da análise dos dados foram definidos, no total, 13 temas desafiantes durante o processo de aconselhamento de carreira. Cada tema é caracterizado por subtemas, os quais revelam as diferentes facetas dos grandes desafios de aconselhamento multicultural enfrentados pelos participantes no processo de aconselhamento.

Relativamente às variáveis do/a psicólogo/a, o tema “Conhecer a cultura” emergiu. Neste âmbito, o desafio envolve o “Conhecimento e respeito da diversidade cultural”, evidenciando a necessidade de conhecer e respeitar a diversidade cultural do cliente. São ilustrativas as palavras de um dos participantes:

“Pessoa reconhecer e respeitar as diversas culturas e *backgrounds* dos estudantes imigrantes. Isso implica, por exemplo, ter alguma sensibilidade para perceber quando é que determinados temas podem ser ou não abordados com todos os alunos que nós temos à nossa frente.” (participante # 4)

Surge ainda um desafio relacionado com a dificuldade dos participantes em empatizar com clientes de idade diferente da sua, o que tem um impacto na relação de aconselhamento, ao que um dos participantes comenta:

“A primeira diferença grande que eu senti foi ao atender pessoas muito mais velhas do que eu, e aí o atravessamento da idade, não é, pesava um pouco porque as pessoas tinham toda uma história que eu sequer ainda nem tinha imaginado passar...” (participante # 7)

Quanto às variáveis do cliente, os participantes identificam quatro temas: “Nível socioeconómico”; “Idioma”; “Valores culturais”; “Identidade de género”. O nível socioeconómico dos clientes é desafiante por limitar os seus níveis de aspiração. Em tom de exemplo, um dos participantes comenta:

“...tem algumas expectativas de ir para a universidade, mas depois ao longo do percurso: *“Se calhar é melhor ficar no profissional porque eu preciso de trabalhar, já tenho dezasseis anos, eu preciso de trabalhar e assim é um curso que é mais na prática, não há tanta exigência de estudos”*. (...) Eles acabam por se acomodar para gerir estes objetivos e necessidades.” (participante # 12)

Por sua vez, o tema “Idioma” é desafiante pois exige a utilização de materiais aferidos (e.g., instrumentos de avaliação psicológica e normas para a população culturalmente diversa). A respeito deste desafio, dois dos participantes referem:

“E enquanto psicóloga, sinto que nós realmente não temos aquela... Os instrumentos necessários também para poder fazer estas avaliações, não é.” (participante # 10)

“Sim, por exemplo houve um aluno que uma professora de português achou que ele podia ter dislexia.... Mas o miúdo é iraniano e a língua que ele fala para além de árabe é francês. Como é que eu ia avaliar se o miúdo poderia ou não ter dislexia, não é que isso fosse muito relevante, mas enfim, achámos que podia ser relevante, numa situação destas?” (participante # 1)

Ainda, o idioma do cliente está associado à dificuldade na integração profissional, ilustrado por dois participantes:

“...questão linguística, que dificulta muito a procura de trabalho.” (participante # 15)

“Nos adultos, a barreira da língua para a integração na Madeira, mesmo sendo uma língua tão parecida como o português e o espanhol, isso por vezes é, sim, uma barreira. Porque o português entende, entende o venezuelano, mas o venezuelano acha que muitas vezes está a falar português e não está. E já tive alguns relatos de alunos que não foram contratados por isso.” (participante # 8)

Os participantes também identificam o idioma como tendo um impacto na relação de aconselhamento pois a diferença linguística dificulta a comunicação entre cliente e psicólogo/a durante a intervenção. Em tom de exemplo, surgem as seguintes palavras:

“As línguas que nós usamos inicialmente para comunicar com eles, de uma forma minimamente eficaz, também não são muitas vezes um veículo que possa ser usado com todas as famílias”; (participante # 4)

“...trabalhar na área da psicologia, ou seja, na área social de uma forma geral, tentares encaminhar uma pessoa a fazer um trabalho terapêutico, algo que se pareça com uma pessoa que fala somente árabe, é impossível.” (participante # 14)

O tema “Valores culturais” refere-se a valores da cultura dos clientes que são desafiantes por levarem a dificuldades emocionais com impacto na integração social e escolar. Ilustrando as situações acima, surgem os seguintes comentários por parte dos participantes:

“Há uma cultura e valores familiares e há uma cultura e valores da escola, da escola e da sociedade portuguesa, lisboeta, onde eles estão inseridos, e depois muitas vezes aquilo dentro deles também.... tem ali divisões... Sim, com os valores familiares muito fortes e tradicionalistas.” (participante #1)

“E dificuldades ao nível de aprendizagem. De aprendizagens e, depois, produz mal-estar e, depois, também dificuldades de adaptação.” (participante # 9)

Os valores culturais dos clientes, resultantes do seu processo de aculturação, também são geradores de conflito com os dos valores da família. Tal contribui para problemas que se tornam, também, da intervenção de aconselhamento de carreira:

“...ela pela família era controlada no sentido de fora da escola não conviver com os colegas. E quando ela começou a aderir a novos valores, pior ainda. Por exemplo, o maquilhar-se, percebes o vestir não sei o quê. O querer sair com os amigos, o querer sair... O estar com outras pessoas que não eram as pessoas da

igreja e do grupo. Porque o que eu percebi, o que ela me transmitiu, é que um jovem brasileiro, naquela comunidade religiosa, só convivia com as pessoas da comunidade. E, portanto, havia todo um controle para ela não falar com outras pessoas, para ela não se dar com outras pessoas, para ela não frequentar outros meios, para ela não conhecer outras coisas.” (participante # 9)

Os valores culturais do cliente podem também afetar a qualidade da relação de aconselhamento, nomeadamente quando o género do/a psicólogo/a é limitativo da sua ação ou quando os valores do cliente influenciam a perspetiva do/a psicólogo/a como pessoa. Em tom de exemplo surgem os seguintes comentários:

“O estagiário era rapaz, enquanto ele lá esteve, a senhora esteve de burca, mas isso é outra marca da cultura. Ele saiu da sala, como o único homem que estava presente, era o filho dela, ela tirou a burca e começou a falar connosco de cara, pronto, descoberta, tanto...” (participante # 3)

“...população que tem uma cultura que é muito machista e é muito pouco virada para aquilo que são os direitos das mulheres, nós enfrentamos logo uma barreira que é, quando o utente tem que se deparar com uma mulher, está a prestar auxílio a um homem (...) uma barreira muito grande que nós enfrentamos que é, conseguirmos que o utente respeite aquilo que é o trabalho e a competência da pessoa, que neste caso será uma colega minha, que é do sexo feminino.” (participante # 14)

Ilustrando a segunda situação, o participante comenta ao descrever uma intervenção com jovens de etnia cigana:

“...as perspetivas que eu vou ouvindo deles em sessão, por exemplo. Eles acham que eu com 26 anos já sou muito velho. Estranham muito eu não ter filhos (...) Para eles estou muito velho e já devia estar casado, já devia ter filhos e, portanto, a essa pergunta diretamente não tive contato. Mas sei que para eles é um bocado estranho da minha parte eu ainda não estar casado ou ter filhos.” (participante # 13)

Finalmente, o tema “Identidade de género” evidencia desafios relacionados com a construção de identidade de género e a sua influência na escolha profissional. No

exemplo que se segue o psicólogo descreve uma situação onde o desenvolvimento da identidade transgénero é fator condicionante do desenvolvimento de carreira:

“mas quando ela queria fazer esse recorte ela tinha algumas inclinações de interesses, de curiosidades, de vontade de aprender algumas coisas, de trabalhar em certos espaços com certos conteúdos, e depois quando ela pensava “Mas eu não sei, mas depende de como eu vou estar ou... quando eu efetivamente entrar no mundo do trabalho já vão ter decorrido aí três, quatro, cinco anos, e eu não sei se naquela altura eu vou pensar da mesma forma porque eu ainda estou completamente indefinida aqui.”. (participante # 7)

Nas variáveis do contexto, o tema “Família e desenvolvimento de carreira” integra desafios que se prendem com as pressões implícitas e explícitas da família sobre o tipo de percurso profissional que os jovens devem seguir, por exemplo, pressionando para seguir o modelo de negócio da família ou outros projetos vocacionais, em geral e escolhas vocacionais tradicionais no género feminino. Seguem-se alguns relatos:

“os alunos sabem que chegando a um determinado nível de escolaridade que irão trabalhar, por exemplo, na loja da família.” (participante # 4) ; “...por questões culturais, havia ali, do que eu consegui perceber, uma certa inclinação para puxá-lo para uma determinada área...” (participante # 11)

“...confrontada com os limites que a família coloca nas escolhas vocacionais da jovem.” ; “Mas que ainda há muitos jovens que estão limitados ou pelo país que nascem, ou pela cultura de onde vêm, e que não é assim tão fácil fazer escolhas quando há estes limites.” (participante # 2)

Ilustrando a pressão associada ao género, um dos participantes comentou:

“Aí para de trabalhar. O casar e o ter filhos é praticamente o fim da vida profissional, percebido para algumas mulheres. “Mas e se eu voltar para África?”, isso aparece muito, “Se eu voltar para África eu vou trabalhar e tal, até casar e ter filhos”, porque depois essa é a responsabilidade do marido, seja porque ele vai impor esta responsabilidade, seja porque ela também vê como prioridade, daí um certo momento o cuidar da casa do que ser mais responsável pela vida profissional.” (participante # 7)

O contexto também é desafiante pelos "Limites à Contratação", resultantes de discriminação étnica em contexto profissional ou formação deficiente no país de origem relativamente ao exigido em Portugal. Ilustrando as situações descritas, os participantes comentam, respetivamente:

“...uma das primeiras dificuldades é que no mundo do trabalho aceitem alunos de etnia cigana.” (participante # 9)

“...temos um sistema de ensino que é reconhecido por todo o mundo, o sistema universitário português, principalmente, em qualquer lado do mundo, praticamente, se nós tivermos o curso tirado em Portugal da área da saúde, por exemplo, nós somos reconhecidos como excelentes técnicos. E, portanto, isso é indiscutível e há uma disparidade muito grande em relação a estes países que, muitas das vezes, nem têm, para já, muito poucas pessoas vão para o sistema universitário, não é? Porque é complicado. E aqueles que vão têm um sistema universitário que é muito deficiente, não é?” (participante # 14)

O sistema educativo português apresenta desafios ao processo de aconselhamento de carreira, especialmente devido às diferenças em relação a sistemas educacionais de outros países. Essas discrepâncias impactam a gestão das expectativas irrealistas de alunos migrantes:

“Expectativas que às vezes são... Irrealistas. Irrealistas. E isto é um problema. Têm assim uma visão que parece um pouco mágica das coisas, quer dizer...” ; “...o problema que eu tenho mais, às vezes, a nível da orientação escolar e cruzando até para a educação inclusiva, que eu trabalho muito, é o ajuste entre as expectativas e a realidade. Ou são muito abaixo, e aquilo, bater certo é complicado.” (participante # 5)

O sistema educativo português, pela maior exigência e diferente organização relativamente ao sistema de ensino dos países de origem dos migrantes também é fator de insucesso académico:

“Eles sentem uma grande dificuldade ao nível da exigência académica aqui, eles dizem que, por exemplo, não tiveram determinadas disciplinas. Por exemplo: não tiveram físico-química, não tiveram história, a história era outra (...) *“Ah isto aqui é mesmo difícil, lá era muito mais fácil, lá eu tinha boas notas aqui não consigo.”*

Falam muito da exigência, como dos conteúdos, das aprendizagens, que aqui é uma maior exigência.” (participante # 12)

“...chegam em alturas do ano letivo que não corresponde ao início do nosso ano, é porque eles acabam em fevereiro e, portanto, temos ou jovens que começam o ano em setembro e, portanto, estão de fevereiro até setembro em casa sem fazer nada e depois vêm em setembro ou então entram a meio do ano que também é uma grande confusão.” ; “...eles têm um sistema de ensino diferente, eles têm programas e conteúdos diferentes e, portanto, chegam cá e isto é como se começassem tudo do princípio. Quando, por exemplo, uma disciplina, sei lá, como a matemática ou como o português, portanto, têm pré-requisitos...” (participante # 9)

O sistema de equivalências não favorece a transição do sistema educativo de origem para o sistema educativo português, o que também desafia o processo de aconselhamento. Em tom de exemplo, o participante # 9 comenta:

“Condicionado em primeiro lugar, por exemplo, porque o processo de equivalências se calhar não é o mais correto.”; “...têm um sistema de equivalências direto, portanto o aluno já vem com uma equivalência a um ano de escolaridade e normalmente essa equivalência tem a ver um bocado com a idade do aluno. Se é um jovem com 15 anos, deve ter equivalência ao 9º ano e, portanto, virá para um 10º do ano. O que é que acontece? Acontece frequentemente insucesso, desmotivação, dificuldades de adaptação, problemas de compreensão e comunicação, embora falem português do Brasil...”.

Os estereótipos de género são um tema que também surge como variável do contexto impactante no processo de aconselhamento, pois circunscrevem as alternativas de carreira. Eis um comentário ilustrativo:

“...as questões de género, desde o pré-escolar até mais tarde, e é incrível ver como essa perceção está muito... Esse estereótipo, essa ideia do que é mais adequado para rapazes e rapariga está completamente integrado nas suas ideias. Não é que isso tenha um problema em si, o problema é que limita as escolhas, condiciona as escolhas e até empurra e orienta para escolhas que se calhar não seriam as mais indicadas.” (participante # 9)

A “Falta de recursos” é identificada pelos participantes como um tema influente do processo de aconselhamento. Envolve a falta de programas sobre estereótipos de género em rapazes, falta de informação (e.g., falta de dados de investigação, falta de informação sobre o cliente e o seu percurso escolar) e formação limitada do pessoal não docente para responder às necessidades dos alunos migrantes. Em relação ao primeiro, o participante # 5 refere:

“Mas já há muita preocupação. O que me parece haver é que há aqui um enviesamento. E os rapazes nas profissões do cuidado? Onde é que há os programas? Na sua área de maior sensibilidade. Não podem desenvolvê-la?”; “...não há programas específicos (...) Ao contrário, nesta outra perspetiva... Existe pouco. Há pouco material, o que torna por vezes mais difícil a intervenção, porque não é só eu falar, se recebemos algum material de suporte fica mais fácil dar força a essa ideia.”

Relativamente à informação surgem vários comentários que ilustram as diferentes situações acima mencionadas:

“...acho que por exemplo em termos de desafios eu acho que está cada vez mais presente, pelo menos pela minha experiência, a questão de género e a questão racial. Acho que as pessoas estão muito cientes da sobreposição das coisas com o trabalho, e isso cria algumas dificuldades, claro para nós orientadores. Eu acho que as nossas teorias ainda são um pouco tímidas, ao contemplarem especificamente estas questões, claro que há autores dedicados especificamente a uma coisa ou outra, mas eu ainda tenho algumas dificuldades em conseguir efetivamente colocar no processo de atendimento, e aí o nosso trabalho sobrepor ali uma perspetiva e conseguir incluir essas coisas. Acho que é um desafio ainda.”
(participante # 7)

“Essa barreira linguística que muitas das vezes vem associada à falta de documentação. Ou seja, são pessoas que vêm com uma mão à frente e outra atrás, como se costuma dizer, vêm de barco, vêm de autocarros, vêm em carros, vêm de todas as formas que tu podes imaginar, ilegais, como é óbvio, e chegam a Portugal muitas das vezes sem um passaporte sequer. Ou seja, é impossível identificá-los.”
(participante # 14)

Finalmente, no que concerne à formação do pessoal não docente, um dos participantes partilha:

“...as pessoas que os recebem na secretaria não estão informadas de que deviam dizer a estes alunos que há esta possibilidade e que eles deviam recorrer a estas ajudas.” (participante # 9)

Se as variáveis dos/as psicólogos/as, dos participantes e do contexto são externas ao processo, mas com impacto no que acontece durante a intervenção, as variáveis do processo referem-se aquelas que emergem no momento a momento da intervenção. Temas desafiantes do processo são os que envolvem a relação de aconselhamento. Neste âmbito surgem desafios relacionados com (a) gestão das emoções, (b) dinâmicas de poder e (c) discriminação do grupo de pessoas com quem os participantes intervêm. Ilustrando cada um destes desafios seguem-se os exemplos:

- (a) “Tu não consegues entrar no papel e desligar que és um ser humano e que tens experiências e muitas das vezes vais te relacionar com experiências do utente, com vivências do utente, vais-te sentir emocionado com coisas das quais tu te possas identificar enquanto pessoa.” (participante # 14)
- (b) “...se nós vamos partir numa posição de superioridade de terapeuta ou técnico para utente, não vamos conseguir trabalhar com eles, porque eles já estão habituados a isto, já têm defesas em relação a isto. E vão-se tornar resistentes tanto à terapia como à ajuda que nós podemos dar e não vamos conseguir ter um progresso para o utente.” (participante # 14)
- (c) “Eles sentem essas diferenças e às vezes alguns comentários menos positivos de que os venezuelanos, ou os venezuelanos não querem trabalho e que vieram para cá para tirar trabalho a quem já cá estava. E isso por vezes criava ali uma certa tensão dentro da turma.” (participante # 8)

Também a aceitação dos clientes desafia a relação de ajuda. É o caso de um cliente que é muito informal o que provoca desconforto na psicóloga, levando-a a questionar-se sobre os limites da relação:

“Um dos desafios que eu tive, sobretudo no início, quando não conhecia algumas das diferenças culturais, foi entender, compreender que o povo venezuelano é um povo muito mais informal do que o português (...) Eu recebi com estranheza.” (participante # 8)

Muitos dos participantes mencionaram ainda a resistência do cliente ou da família como um desafio com impacto no processo de aconselhamento. Neste sentido, surgem alguns comentários ilustrativos:

“...o ano passado disse-lhe, “atenção, que o seu filho está a apresentar sintomas e sinais de depressão, de uma tristeza profunda, de um isolamento, de uma autodepreciação”, portanto ele dizia, “eu não presto para nada, eu não sirvo para nada, eu não sei nada” (...) “Ela não aceitou, portanto achou que não, não, lá na igreja o pastor fala muito com ele e há uma pessoa da igreja que até é capaz de o ajudar, que ela não explicou muito bem se era psicólogo, se não era, mas não devia ser. Provavelmente não, mas, portanto, uma rejeição a uma ajuda exterior a mexer em coisas...” (participante # 9)

“...eu não sinto que tenha conseguido estabelecer ali uma relação, porque acho que a própria conselheira não permitiu que estabelecêssemos muito esta relação, a questão do não haver muito contacto visual, para mim foi uma enorme barreira...” (participante # 11)

Os participantes identificam também desafios relacionados com a confidencialidade. Neste sentido, no exemplo que se segue, a psicóloga refere-se a clientes que receiam revelar os seus planos de carreira para que não haja interferências externas nos mesmos:

“Quando eu tento perceber se eles pretendem um ensino superior ou se pretendem uma entrada mais breve no mercado de trabalho “não sei, não sei”. E depois, pronto, nós já temos experiência em que há miúdos que ficam dois, três meses na escola e depois são transferidos, desaparecem, alguns desaparecem mesmo. E nós muitas vezes percebemos que a permanência deles aqui em Portugal é para obter um visto para se irem embora e, portanto, de maneira nenhuma a prioridade deles é estarem centrados em fazer uma escolha de um percurso escolar e penso eu que muitas vezes também são instruídos pela família para não revelarem estas situações.” (participante # 3)

Finalmente, os desafios ao processo de aconselhamento também envolvem a implementação das “Tarefas de aconselhamento”, nomeadamente, a dúvida sobre se a avaliação psicológica serve os interesses dos pais, isto é, se reforça o que os pais consideram ser o percurso adequado para o filho:

“E ali a minha questão foi que, por exemplo, se eu pudesse transpor aquele caso para uma situação aqui em Portugal, eu creio que teria sido possível explorar mais, ou seja, desafiar mais esta conselheira a puxar mais pelo cliente no sentido de *“então, mas será que é possível falar sobre isto com os pais ou tentar negociar mais com os pais determinado tipo de coisas?”*. E aqui eu sinto que não conseguia fazer isso porque já estava muito estipulado e é curioso porque embora o pedido destes pais tenha sido vamos lá ver por onde é que há aptidão, parecia que era como se, *“não o que eu quero é que me confirme que a aptidão é aquela!”* Portanto que não houvesse verdadeiramente nenhum caso de exploração.” (participante #11)

Outro desafio envolve ajustar a intervenção às especificidades culturais. Ilustrando, o participante # 14, que intervém com crianças de etnia cigana, comenta:

“...esta cultura tem características, anda muito ao ar livre, brincam livremente, não estou a querer dizer que sejam todos, mas a grande maioria tem uma liberdade maior em certos sentidos e às vezes é difícil nós conduzirmos uma sessão de apoio psicopedagógico igual a de outras culturas, não é?” (participante # 13)

A cultura de pertença também faz emergir percepção de barreiras internas (e.g., falta de competência/ inalcançável; visão determinista do futuro por crença religiosa) e externas (e.g., falta de oportunidades), aspetos a ter em conta durante o processo de aconselhamento. Seguem-se alguns exemplos:

“...origem africana é uma construção de falta de competência. De uma construção de que é tudo muito difícil para eles, é tudo muito inalcançável, muito impossível, porque temos este destino, temos aquele destino, não tivemos aquilo, não tivemos oportunidade daquilo. Essa narrativa do: *“O máximo que eu posso alvejar é A, B ou C.”* (participante # 7)

“...gênero, origem cultural e ser emigrante, estar longe, criam aqui uma barreira percebida, que às vezes não é só percebida, não é, veja lá, mas que é uma barreira percebida muito grande para a construção de projetos futuros que envolvam mudança social, que envolvam mudança de estado social, que envolva uma capacidade de conseguir superar a trajetória anterior e a história anterior da família” (participante # 7)

“...mas um fatalismo, a ser o que Deus quiser, é um perigo da minha ação, da minha reflexão, fica-se assim um bocado naquela... E portanto, tomar, tomar decisões, refletir sobre o seu futuro, pensar, parece assim uma coisa... Podem estar a ofender de Deus, não é? Porque Deus deve ter um plano para eles, é melhor deixar Deus agir.” (participante # 5)

As tarefas de aconselhamento também são desafiantes quando emerge a dúvida dos participantes sobre intervir em problemas de carreira e psicossociais (e.g., identidade de género, características psicossociais). Em tom de exemplo surgem os comentários do participante # 7):

“Para mim como... como orientadora, não é, como mediadora dessa reflexão, eu tinha muita dúvida se eu estava efetivamente a conseguir ajudá-la no âmbito profissional, e se eu tava a conseguir ajudá-la a integrar as diferentes dimensões ali para que ela pudesse pensar nas coisas como... como um todo, e não... e não fazer essa cisão...” ; “...em particular, era que eles precisavam separar as coisas e depois era difícil juntar as coisas que eles precisavam ser “não eu tenho que pensar só profissionalmente, isso aqui é... isso aqui é outra coisa”... o meu género, se eu vou ser homem, se eu vou ser mulher, se eu vou ser mais outgoing que eu vou ser menos outgoing, o que é que vai acontecer aqui, se eu vou precisar me esconder, ou vou conseguir ser eu mesmo no trabalho, se eu vou sofrer preconceito, se eu não vou sofrer preconceito (...) eles queriam eliminar essa dimensão do processo de escolha, e para mim o desafio era sempre tentar perceber se eu estava a conseguir transmitir a ideia de que não se elimina, não é. De que a pessoa tem que pensar nas coisas como um todo. Isso para mim era muito, era muito.”; “O meu desafio era sempre tentar criar estratégias que pudessem colar de novo as duas coisas...”

5. Discussão

O objetivo do presente estudo foi analisar os desafios que os/as psicólogos/as enfrentam quando, em aconselhamento de carreira, atuam com pessoas de cultura diversa. A fim de contribuir para teorizar o processo de aconselhamento de carreira, os resultados foram organizados em relação às variáveis influentes do processo de

aconselhamento: variáveis do cliente, variáveis do/a psicólogo/a, variáveis do contexto e variáveis do processo.

Os resultados obtidos evidenciam dois tipos de desafios referentes às variáveis do/a psicólogo/a. O primeiro - *conhecimento e respeito da diversidade cultural* - sugere a importância que os práticos atribuem a essa competência, possivelmente por ser uma nova realidade com que se confrontam. Em acordo com Sue et al. (2022), estes resultados sugerem a importância de os práticos compreenderem a visão do mundo dos/as clientes com uma cultura diferente, sem julgamentos, com respeito e apreciação. Outra variável do/a psicólogo/a influente do processo de aconselhamento é a sua idade em comparação com a do/a cliente. Embora não tenhamos encontrado estudos analisando o efeito da idade no processo de aconselhamento é, possível, como refere um dos participantes que essa variável possa influenciar a capacidade de responder empaticamente à experiência do outro.

Relativamente às variáveis do cliente, emergiu o nível socioeconómico com impacto nos níveis de aspiração e na relação de ajuda. De facto, dados da investigação sugerem que níveis socioeconómicos mais baixos se associam a níveis de aspiração mais baixos (Blustein et al., 2015; Guo et al., 2022). Por sua vez, o desafio gerado pelas diferenças de nível socioeconómico na relação pode resultar de quem intervém não estar consciente dos fatores de *stress* associados à pobreza e à estigmatização social, o que pode levar a riscos de uma relação de ajuda estigmatizante (Smith & Redington, 2010; Sue et al., 2022).

O idioma dos clientes desafia o processo de aconselhamento por limitar a avaliação padronizada ajustada à realidade cultural dos clientes. De facto, a falta de validade transcultural pode levar a interpretações equivocadas e resultados distorcidos (Hambleton & Patsula, 1998). Acrescente-se que o idioma também pode levar que os/as clientes tenham dificuldade em utilizar toda a complexidade da linguagem para descrever os seus pensamentos, sentimentos e comportamentos (Arredondo et al., 2014; Ling et al., 2021; Schweitzer et al., 2015).

O idioma dos/as clientes também lhes dificulta o processo de integração profissional, resultado em acordo com dados da investigação (Ghio et al., 2023; Holler & Soto, 2023). A ausência de um processo educativo de ensino-aprendizagem da língua para esta população interfere diretamente na sua integração profissional,

limitando trabalho ajustado à qualificação dos clientes. Consequentemente, muitos acabam por aceitar trabalhos de baixa remuneração e abaixo do seu nível de competência (Ghio et al., 2023). Acrescente-se que a experiência prática evidencia que este tipo de desafio é mais saliente quando se apoiam os indivíduos ao nível da sua colocação profissional, isto é, em fases avançadas do processo de aconselhamento de carreira.

Ainda, as diferenças entre os valores culturais do cliente e o contexto social surgem como uma variável do cliente dificultando a integração escolar, no trabalho e na sociedade em geral. Neste sentido, a literatura sugere que a persistência dos valores culturais dos migrantes moldam comportamentos, atitudes e decisões em diversas esferas da vida, como o trabalho (Guiso, et al., 2006; Laurentsyeve & Venturini, 2017). Por exemplo, Alesina e Giuliano (2010), Blau et al. (2011) e Fernández e Fogli (2009) mostram que as mulheres provenientes de países com baixa mão de obra feminina têm também menos probabilidades de trabalhar nos países de destino. Outro estudo refere que os imigrantes provenientes de países com laços familiares tradicionalmente mais próximos, baixa confiança generalizada e baixa participação social e política são também menos ativos política e socialmente nos seus países de destino (Alesina & Giuliano, 2011). Os valores culturais dos jovens clientes tendem a alterar-se, resultado do processo de aculturação, o que constitui fonte de conflito com os valores da família (Birman & Poff, 2011). Esta situação é por vezes descrita como “aculturação dissonante”, ou seja, quando a aquisição por parte dos jovens da língua e da cultura de acolhimento e a perda simultânea da cultura de origem ultrapassa o processo de aculturação dos pais. Uma vez que as famílias de imigrantes se dividem em duas culturas, podem então surgir tensões e conflitos (McQueen et al., 2003).

A influência dos valores culturais do/a cliente e/ou da sua família no processo de aconselhamento de carreira também é evidente com clientes muçulmanos onde o género do/a psicólogo/a é limitativo da sua ação. Muitos atributos culturais tradicionais continuam a influenciar os migrantes muçulmanos, incluindo, segundo Abudabbeh (1998):

Uma ênfase em papéis de género bem delineados, padrões patriarcais de autoridade, padrões sexuais conservadores, a importância do autossacrifício para o bem maior da família e a importância da honra e da vergonha como reguladores das normas morais e das emoções (p. 115).

O aconselhamento de mulheres muçulmanas exige uma compreensão dos valores culturais e religiosos, incluindo considerações relacionadas com a modéstia, as interações entre os sexos e a eventual necessidade da presença masculina durante as sessões. Este tipo de experiências relatadas no presente estudo também é relatado por profissionais de saúde (Attum et al., 2018), os quais sugerem a importância de minimizar o contacto visual e físico entre um profissional de saúde e um cliente do sexo oposto, sempre que possível. Além disso, os profissionais de saúde do sexo masculino podem ter de comunicar através do cônjuge se o cliente for do sexo feminino. Por exemplo, se um profissional de saúde do sexo masculino estiver a falar ou a fazer perguntas a uma cliente do sexo feminino enquanto o seu parceiro estiver na sala, mas a pessoa não responder, o profissional de saúde deve perguntar se esta prefere que ele fale com o parceiro (Attum et al., 2018).

Ainda ao nível das variáveis dos/as clientes, os resultados evidenciaram a identidade de género influenciando a escolha profissional. Um inquérito de opinião pública (Gruberg et al., 2020) evidenciou que a discriminação baseada na identidade de género e orientação sexual pode ter um impacto significativo na trajetória profissional e no bem-estar psicológico das pessoas LGBTQ.

Entre as variáveis do contexto que desafiam o processo de aconselhamento surge a influência familiar no projeto de carreira, seja através de pressão para seguir o mesmo percurso profissional dos pais ou para seguir o que percebem como melhor para os filhos. A literatura no âmbito da carreira evidencia que a influência da família é múltipla. Ocorre desde cedo através da comunicação de valores, estereótipos, significados atribuídos ao trabalho e ao que são trajetórias de carreira bem-sucedidas (Gonçalves & Coimbra, 2007). No caso de filhos de migrantes o efeito dos valores familiares na tomada de decisões de carreira pode ser ainda mais acentuado, dado que, muitas vezes, estes jovens enfrentam um duplo desafio: por um lado, sentem a pressão internalizada para corresponder às expectativas familiares, que podem estar enraizadas em valores culturais, por outro, deparam-se com as oportunidades e normas do país de acolhimento que podem contrastar com as tradições parentais (Guan et al., 2016).

A influência da família no projeto de carreira emerge associada aos papéis de género. Este dado é explicado pelo efeito das expectativas específicas em relação aos papéis de género (e.g., os homens como protetores e provedores e as mulheres como cuidadoras) veiculados pela família (Sue et al., 2022). Tal mostra-se como uma

variável impactante no processo de aconselhamento pois os conflitos entre os membros da família estão, frequentemente, associados a diferenças de aculturação e pontos de vista contraditórios sobre os papéis e as expectativas dos membros da família, bem como conflitos entre os valores culturais e as expectativas sociais dominantes por parte dos pais e dos filhos (Baumann et al., 2010).

Outro tema relativo ao contexto é a limitação à contratação, quando a formação no país de origem é insuficiente para responder às exigências do mercado de trabalho português. Neste sentido, Marques e Góis (2012) destacam que, além dos desafios no reconhecimento de diplomas, a formação académica dos imigrantes pode não corresponder às necessidades específicas do mercado português, resultando em dificuldades de inserção profissional.

A discriminação étnica é outro tema que emerge no processo de aconselhamento por limitar a contratação profissional. Este resultado, em acordo com os obtidos por Quillian e Lee (2023) evidenciam que apesar da existência de leis antidiscriminação e políticas de diversidade, a discriminação persiste devido a estereótipos, preconceitos e ideologias racistas. Isto é, a desigualdade na contratação permanece, independentemente da evolução da diversidade populacional. Um estudo de Cardoso e Ferreira Marques (2008) evidencia que a perceção de discriminação étnica na carreira já está presente entre jovens que frequentam o ensino básico e secundário, limitando as perspetivas de desenvolvimento de carreira.

O sistema educativo português é uma variável do contexto que emerge no aconselhamento de carreira associada à construção de expectativas irrealistas, a experiências de insucesso académico, quando o sistema educativo de origem não permite a formação necessária a sustentar o sucesso académico. Essa história educativa leva também a expectativas irrealista relativamente à nova realidade educativa. Na revisão de literatura não verificámos esta associação pelo que este resultado constitui um novo dado a considerar em medidas que ultrapassam o contexto de intervenção. No entanto, trata-se de um tema a considerar no processo de aconselhamento para facilitar a construção de planos de carreira realistas. O sistema de equivalências do ensino português é considerado uma variável com impacto no processo de aconselhamento pois o tipo de ensino é diferente em todos os países.

Os estereótipos de género são outra variável do contexto que ocorre no processo de aconselhamento. Este resultado está em acordo com a literatura evidenciando a importância deste tipo de crenças na circunscrição dos planos de carreira dos indivíduos. Por exemplo, Gottfredson (1996) sugere que este processo começa a evidenciar-se desde muito cedo, quando pelos 8 anos de idade já é possível observar como muitas crianças preferem atividades profissionais tradicionalmente exercidas por pessoas do seu género. A circunscrição baseada no género faz com que meninas e meninos excluam carreiras percebidas como tipicamente masculinas ou femininas, antes mesmo de considerarem interesses e capacidades na sua avaliação dos seus planos de carreira.

Finalmente, como variável do contexto que impacta o processo de aconselhamento os participantes referiram a falta de recursos tais como a ausência de programas que consideram estereótipos de género em rapazes. Neste sentido, Jensen (2004) discute a importância de promover oportunidades iguais entre homens e mulheres no que se refere à conciliação entre emprego e responsabilidades familiares. A autora destaca a necessidade de iniciativas que incentivem a maior participação masculina no cuidado e educação de crianças, tanto no âmbito familiar quanto profissional. A promoção da participação masculina em profissões de cuidado requer a implementação de programas específicos que desafiem estereótipos de género e incentivem os homens a considerar carreiras nessas áreas e abordagens que promovam a equidade de género no mercado de trabalho valorizando as profissões do cuidado, independentemente do sexo.

A falta de recursos também se evidencia pela falta de informação relativa ao percurso escolar dos clientes. Este é um problema que tende a ser mais saliente com migrantes não documentados levando a sentimentos de vulnerabilidade (e.g., medo de deportação, separação familiar, vitimização) com impacto no processo de aconselhamento (Garcini et al., 2017). A falta de recursos também se manifesta na escassez de dados de investigação sobre aconselhamento de carreira e diversidade cultural. Este resultado pode explicar-se pela escassez de literatura em relação à sobreposição das questões raciais e de género no desenvolvimento de carreira bem como à dificuldade de muitos práticos acederem a formação neste âmbito. Em acordo, Ribeiro et al. (2021) argumentam que as práticas tradicionais de desenvolvimento de

carreira tendem a negligenciar as complexas interações entre género, raça e classe social, o que pode limitar a eficácia das intervenções.

A última variável do contexto identificada como impactante do processo de aconselhamento passa pela falta de formação do pessoal não docente para lidar com a população migrante no contexto escolar. Este resultado sugere a importância da formação destes profissionais pois a falta de qualificação adequada pode dificultar o encaminhamento eficaz dos jovens migrantes para os serviços especializados que promovem a sua integração escolar.

No que diz respeito às variáveis do processo, a relação de aconselhamento é desafiada ao nível da gestão das próprias emoções, das dinâmicas de poder e da aceitação do outro. Em acordo com Sue (1982; 2022), estes resultados sugerem a importância dos/as psicólogos/as, estarem consciente dos seus próprios valores, crenças e visões do mundo para melhorarem a qualidade da relação de ajuda. No entanto, a relação de ajuda também é desafiada quando, em intervenções de grupo, há que gerir comportamento discriminatório dos participantes. Este tipo de cuidados também é relatado por Cardoso (2020) quando alerta para a necessidade de regular expressões de discriminação e preconceito como forma de maximizar a aceitação e, consequentemente, a livre expressão das experiências pessoais.

A confidencialidade é outro desafio multicultural com impacto no processo de aconselhamento pois a população migrante pode não revelar os seus planos de carreira por medo de interferências externas. O receio de que informações partilhadas durante o aconselhamento possam ser usadas contra si, especialmente em contextos de imigração irregular, leva muitos migrantes a ocultar detalhes importantes. Estudos apontam que o medo de deportação e outras consequências legais desencoraja a plena abertura durante as sessões de aconselhamento, comprometendo a qualidade do aconselhamento (Garcini et al., 2022).

Finalmente, a resistência do cliente e da família é outra variável desafiante do processo de aconselhamento, refletindo-se, entre outros, na recusa a ajudas exteriores à comunidade pertencente. Aguilera et al. (2010), identificou no seu estudo com populações latinas que a forte relação familiar tem implicações na procura de ajuda exterior, pois só acontece quando todos os recursos da família e amigos se esgotam.

Contudo, as obrigações com familiares e amigos pode ser vista como uma fonte de *stress* quando as decisões tomadas pelo grupo afetam negativamente o indivíduo.

As tarefas de aconselhamento são desafiadas quando há dúvidas sobre se essa avaliação está a servir os interesses dos pais e, deste modo, reforça o percurso que a família considera adequado para o/a jovem. Este desafio é outra expressão da pressão familiar influenciando a construção do projeto vocacional, evidenciando que os temas aqui descritos ocorrem num contexto dinâmico onde variáveis do contexto do cliente e do/a psicólogo/a emergem em estreita relação ao longo do processo de aconselhamento.

Apoiar os clientes a gerirem as barreiras da carreira (internas e externas) é outra tarefa que é desafiante no processo de aconselhamento. As barreiras internas passam pela perceção de falta de competência do próprio e uma visão determinista do futuro devido a crenças religiosas. As barreiras externas referem-se a fatores externos aos indivíduos que limitam o seu desenvolvimento de carreira (Swanson & Tokar, 1991). A investigação é pródiga evidenciando que as minorias étnicas vivem múltiplas barreiras (Anita, 2022; Cardoso & Ferreira Marques, 2008). Investigação no EUA revelou que muitos estudantes afro-americanos e hispânicos com baixos rendimentos, quando confrontados com um acesso limitado ao sucesso escolar e à escolha profissional, desenvolvem crenças compensatórias sobre o valor do esforço e do desempenho académicos acreditando que o esforço e o desempenho académicos não lhes valerão a pena (Graham et al., 1998; Ogbu, 1989). Além das barreiras sistémicas, estas crenças podem limitar ainda mais o sucesso escolar e profissional (Arbona, 2000; Constantine et al., 1998).

Finalmente, a dúvida por parte do/a psicólogo/a sobre intervir também em problemas psicossociais que vão para além dos problemas de carreira é um tema recorrente nas práticas de carreira. Neste sentido, o estudo de Cardoso et al. (2012) evidenciou que a dúvida entre intervir ou não intervir em problemas emocionais associados aos problemas de carreira é um dilema frequente nesta prática. O facto, evidencia o aconselhamento de carreira como prática onde os problemas de carreira surgem em estreita relação com outros temas problemáticos na vida das pessoas pelo que é ilusória a separação rígida entre aconselhamento de carreira e aconselhamento psicológico em geral.

5.1. Limitações do estudo

A principal limitação do estudo prende-se com a amostra ser de apenas 14 participantes os quais são na generalidade mulheres. É possível que um maior número de participantes do sexo masculino pudesse fazer emergir outros desafios. Esta possibilidade fundamenta-se no facto de o género ser uma variável que surge, frequentemente, associado a especificidades culturais das populações. No entanto, esta característica da amostra decorre do facto de a profissão de psicólogo em Portugal estar a tornar-se uma profissão tradicionalmente feminina, isto é, uma atividade em que cerca de 75% das pessoas são mulheres.

5.2. Implicações para a investigação

Da limitação referida surge a necessidade de futuros estudos considerarem amostras mais amplas com um número mais equilibrado quanto ao género dos participantes. Também será importante dar continuidade à investigação sobre desafios culturais dos/as psicólogos/as durante a prática do aconselhamento de carreira de modo a obter mais dados que contribuam para a teoria do processo de aconselhamento e para o desenho de formação em competências multiculturais com conteúdos próximos dos desafios vividos pelos práticos.

Para melhorar a qualidade da formação dos/as psicólogos/as no âmbito das competências multiculturais também são desejáveis dois outros tipos de estudos. Por um lado, investigação que possibilite o desenvolvimento ou adaptação de medidas de avaliação de competências multiculturais dos/as psicólogos/as. Por outro lado, investigação que analise o processo e o resultado de intervenções visando a promoção de competências multiculturais daqueles que atuam no terreno. Este tipo de estudos pode beneficiar dos resultados obtidos pelos dois tipos de estudos referidos, quer para a definição de conteúdos de formação em estreita relação com os desafios enfrentados pelos profissionais quer através da utilização de medidas de competências multiculturais na avaliação dos programas de intervenção.

5.3. Implicações para a prática

A primeira implicação para a prática tem a ver com o facto de os resultados deste estudo permitirem o desenho de programas de formação que visem a promoção de competências multiculturais. De facto, os desafios identificados permitem a construção de conteúdos programáticos que considerem essas situações enfrentadas

pelos/as psicólogos/as durante o aconselhamento de carreira. Estes exercícios ajudarão a promover a consciência dos profissionais sobre crenças que vão influenciar o processo de aconselhamento bem como podem ampliar o seu conhecimento sobre as singularidades culturais das populações com que trabalham (Sue, et al., 2022). Nesta linha de práticas, os resultados deste estudo também sugerem a importância de, nas escolas, ser dada formação neste âmbito ao pessoal não docente para que também tenham uma atuação facilitadora da inclusão social de pessoas culturalmente diversas bem como a sensibilidade necessária para encaminhar para os serviços de psicologia quando se confrontam com situações que impliquem uma atuação especializada.

O outro tipo de implicações envolve o aqui e agora do processo de aconselhamento de carreira. A informação deste estudo dá alguns indicadores que os/as psicólogos/as se tornem mais sensíveis a marcadores do processo que podem colocar em risco a qualidade da relação tais como diferenças de idade bem como as dimensões que envolvem a aliança terapêutica (aceitação, empatia, genuinidade e confidencialidade). Os resultados obtidos também podem contribuir para o desenvolvimento de um posicionamento crítico sobre a aplicabilidade às populações culturalmente diversas das teorias e práticas que habitualmente usam (Flores & Heppner, 2002). Isto é, reconhecer as desigualdades sociais, políticas e económicas para uma ação ajustada às singularidades das populações com quem se trabalha. Trata-se de manter um posicionamento de “incerteza criativa” dando voz aos clientes para relatarem como a sua carreira é influenciada pela cultura de pertença (Flores & Heppner, 2002). Por exemplo, explorando como o racismo, o sexismo e a pobreza influenciam as suas expectativas de autoeficácia face ao estudo e ao trabalho, analisando o significado do trabalho (e.g., expectativas face ao trabalho, o que valoriza ou desvaloriza) para essas pessoas ou avaliando se os planos de carreira são diversificados ou circunscritos por razões de ordem cultural.

Os desafios associados ao idioma também apontam para práticas que considerem modalidades de avaliação e intervenção que mais facilmente possam ser aplicados a populações culturalmente diversas. Por exemplo, modalidades de avaliação qualitativa e programas de intervenção fundamentados em conceções narrativas do funcionamento humano são pertinentes pois a não utilização de medidas estandardizadas levam que tais programas sejam aplicados a qualquer pessoa,

independentemente da sua cultura (Cardoso, 2020). De facto, todas as pessoas têm uma história de vida para contar.

Conclusão

A presente dissertação teve como objetivo analisar os desafios enfrentados pelos/as psicólogos/as no aconselhamento de carreira em contextos multiculturais, considerando as implicações dessa prática para a inclusão socioprofissional de populações culturalmente diversas. A investigação evidenciou que a crescente diversidade cultural da sociedade portuguesa impõe novas exigências aos/às profissionais de psicologia, requerendo um aprofundamento das suas competências multiculturais e uma reflexão crítica sobre os modelos teóricos tradicionais de aconselhamento de carreira.

Os resultados obtidos corroboram a importância das competências multiculturais no aconselhamento de carreira, conforme proposto por Sue et al. (1982; 2022), nomeadamente no que se refere à consciência dos próprios vieses culturais, ao conhecimento das especificidades culturais das populações-alvo e ao desenvolvimento de competências técnicas específicas.

Neste sentido, a presente dissertação contribui para a compreensão dos desafios enfrentados pelos/as psicólogos/as no aconselhamento de carreira multicultural, oferecendo uma reflexão crítica sobre a necessidade de uma intervenção mais adaptada à diversidade cultural. Os resultados deste estudo sublinham ainda a importância da formação contínua dos/as profissionais nesta área, bem como a implementação de políticas públicas que promovam uma maior inclusão das populações migrantes no sistema educativo e no mercado de trabalho.

Assim, reforça-se a necessidade de um aconselhamento de carreira que reconheça a complexidade da experiência migratória e a heterogeneidade das trajetórias profissionais, promovendo um acompanhamento que valorize a diversidade cultural e contribua para a inclusão social e económica das populações migrantes. Apenas através de uma abordagem sensível às diferenças culturais será possível garantir um aconselhamento de carreira eficaz, equitativo e ajustado às exigências da contemporaneidade.

Referências bibliográficas

- Abel, M. H., et Meltzer, A. L. (2007). Student ratings of a male and female professors' lecture on sex discrimination in the workforce. *Sex Roles: A Journal of Research*, 57, 173–180.
- Abudabbeh, N. (1998). Counseling Arab-American families. In A. L. Comunian (Ed.), *The family and family therapy in international perspective* (pp. 115-126). Edizioni Lint Trieste.
- Aguilera, A., Garza, M. J., & Muñoz, R. F. (2010). Group cognitive-behavioral therapy for depression in Spanish: Culture-sensitive manualized treatment in practice. *Journal of Clinical Psychology: In Session*, 66(8), 857–867.
- Alesina, A., & Giuliano, P. (2010). The power of the family. *Journal of Economic Growth*, 15(2), 93–125. <https://doi.org/10.1007/s10887-010-9052-z>
- Alesina, A., & Giuliano, P. (2011). Family ties and political participation. *Journal of the European Economic Association*, 9(5), 817–839. <https://doi.org/10.1111/j.1542-4774.2011.01024.x>
- Anastas, J. W. (1998). Working against discrimination: Gay, lesbian and bisexual people on the job. *Journal of Gay and Lesbian Social Services*, 8, 83–98.
- Anita, C. (2022). Barriers to career advancement among skilled immigrants in the US. *Ballard Brief*, 2022(3), 9.
- Arbona, C. (2000). The development of academic achievement in school aged children: Precursors to career development. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (pp. 270-309). Wiley.
- Arredondo, P., Gallardo-Cooper, M., Delgado-Romero, E. A., & Zapata, A. L. (2014). *Culturally responsive counseling with Latinas/os*. John Wiley & Sons.
- Arredondo, P., Tovar-Blank, Z. G., & Parham, T. A. (2008). Challenges and promises of becoming a culturally competent counselor in a sociopolitical era of change and empowerment. *Journal of Counseling & Development*, 86(3), 261-268.
- Arthur, N., & Collins, S. (2011). Infusing culture in career counselling. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 47-49. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb01098.x>

- Arulmani, G. (2009). The internationalization of career counselling: Bridging cultural processes and labour market demands in India. *Asian Journal of Counselling*, 16, 149-170.
- Arulmani, G. (2011). Striking the right note: the cultural preparedness approach to developing resonant career guidance programmes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 11, 79-93. <https://doi.org/10.1007/s10775-011-9199-y>
- Atkinson, D.R., & Lowe, S.M. (1995). The role of ethnicity, cultural knowledge, and conventional techniques in counselling and psychotherapy. In J.G. Ponterotto, J.M. Casas, L.A. Suzuki, & C.M. Alexander (Eds.), *Handbook of multicultural counselling* (pp. 387-414). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Atkinson, D.R., Thompson, C.E., & Grant, S.K. (1993). A three-dimensional model for counselling racial/ethnic minorities. *Counseling Psychologist*, 21, 257-277.
- Attum, B., Hafiz, S., Malik, A., & Shamooun, Z. (2018). Cultural competence in the care of Muslim patients and their families.
- Badgett, M. V. L., Lau, H., Sears, B., & Ho, D. (2007). Bias in the workplace: Consistent evidence of sexual orientation and gender identity discrimination. The Williams Institute.
- Baumann, A. A., Kuhlberg, J. A., & Zayas, L. H. (2010). Familism, mother-daughter mutuality, and suicide attempts of adolescent Latinas. *Journal of Family Psychology*, 24, 616–624.
- Birman, D., & Poff, M. (2011). Intergenerational differences in acculturation. *Encyclopedia on early childhood development*, 11, 1-8.
- Blau, F.D., Kahn, L.M., & Papps, K.L. (2011). Gender, Source Country Characteristics, and Labor Market Assimilation among Immigrants. *Review of Economics and Statistics*, 93(1), 43-58.
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Erlbaum.
- Blustein, D. L., Murphy, K. A., Kenny, M. E., Jernigan, M., Pérez-Gualdrón, L., Castañeda, T., Koepke, M., Land, M., Urbano, A., & Davis, O. (2010). Exploring

- urban students' constructions about school, work, race, and ethnicity. *Journal of Counseling Psychology*, 57(2), 248–254. <https://doi-org.libproxy.unl.edu/10.1037/a0018939>
- Boyd-Franklin, N., & Lockwood, T. W. (1999). Spirituality and religion: Implications for psychotherapy with African American clients and families. In F. Walsh (Ed.), *Spirituality resources in family therapy* (pp. 90-103). Guilford Press.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Byars-Winston, A. M., & Fouad, N. A. (2006). Metacognition and Multicultural Competence: Expanding the Culturally Appropriate Career Counseling Model. *The Career Development Quarterly*, 54(3), 187–201. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00151.x>
- Byars-Winston, A., Fouad, N., & Wen, Y. (2015). Race/ethnicity and sex in U.S. Occupations, 1970–2010: Implications for research, practice, and policy. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 54–70. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.12.003>
- Cardoso, P. (2020). Quem sou e para onde vou: programa de desenvolvimento vocacional de adolescentes. Associação Portuguesa de Desenvolvimento de Carreira.
- Cardoso, P., & Ferreira Marques, J. (2008). Perception of career barriers: The importance of gender and ethnic variables. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8, 49-61. <https://doi.org/10.1007/s10775-008-9135-y>
- Cardoso, P., Taveira, M., Biscaia, C., & Santos, G. (2012). Psychologists' dilemmas in career counselling practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 12(1), 225-241. <https://doi.org/10.1007/s10775-012-9232-9>
- Chung, R. C. Y., Bemak, F., Ortiz, D. P., & Sandoval-Perez, P. A. (2008). Promoting the mental health of immigrants: A multicultural/social justice perspective. *Journal of Counseling & Development*, 86(3), 310-317.
- Chung, Y. B. (1995). Career decision making of lesbian, gay, and bisexual individuals. *The Career Development Quarterly*, 44, 178–190.

- Chung, Y. B. (2003). Career counseling with lesbian, gay, bisexual, and transgendered persons: The next decade. *The Career Development Quarterly*, 52, 78–86.
- Collins, S., Arthur, N., Bisson, S., & McMahon, M. (2014). Development of the multicultural and social justice competencies (MCSJC) scale for career development practitioners. *The Canadian Journal of Career Development*, 13(1), 17-30.
- Constantine, M. G., Erickson, C. D., Banks, R. W., & Timberlake, T. L. (1998). Challenges to the career development of urban racial and ethnic minority youth: Implications for vocational intervention. *Journal of Multicultural Counseling & Development*, 26, 82-95.
- Cook, E. P., Heppner, M. J., & O'Brien, K. M. (2002). Career development of women of color and White women: Assumptions, conceptualization, and intervention from an ecological perspective. *The Career Development Quarterly*, 50, 291–305.
- Cross, W. E. (1995). The psychology of nigrescence: Revising the Cross model. In J. G. Ponterotto, J. M. Casas, L. A. Suzuki, & C. M. Alexander (Eds.), *Handbook of multicultural counseling* (pp. 93–122). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Croteau, J. M. (1996). Research on the work experiences of lesbian, gay and bisexual people: An integrative review of methodology and findings. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 149–159.
- D'Andrea, M., Daniels, J., & Heck, R. (1991). Evaluating the impact of multicultural counseling training. *Journal of Counseling and Development*, 70, 143-150.
- Evanoski, P. O., & Wu Tse, F. (1989). Career awareness program for Chinese and Korean American parents. *Journal of Counselling and Development*, 67, 472-474. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1989.tb02120.x>
- Faria, L., & Loureiro, N. (2015). Aconselhamento de carreira multicultural: Abordagens teóricas e implicações para a prática. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(1), 11-21.
- Fischer, A. R., Tokar, D.M., & Serna, G.S. (1998). Validity and construct contamination of the Racial Identity Attitude Scale-long form. *Journal of Counseling Psychology*, 45, 212-224.

- Fitzgerald, L. F., & Betz, N. E. (1994). Career development in cultural context: The role of gender, race, class, and sexual orientation. In M. Savickas & R. Lent (Eds.), *Convergence in career development theories* (pp. 103–118). Consulting Psychologists Press.
- Flores, L. Y., & Heppner, M. J. (2002). Multicultural career counseling: Ten essentials for training. *Journal of Career Development*, 28, 181-202.
- Ford, C., & Ford, D. J. (1978). Is career counseling for Black people? *Journal of Non-White Concerns in Personnel & Guidance*, 6(2), 53–62. <https://doi.org/10.1002/j.2164-4950.1978.tb00009.x>
- Fouad, N. A., & Bingham, R. P. (1995). Career counseling with racial and ethnic minorities. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology: Theory, research, and practice* (2nd ed., pp. 331–365). Erlbaum.
- Fouad, N. A., & Kantamneni, N. (2008). Contextual factors in vocational psychology: Intersections of individual, group, and societal dimensions. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (4th ed., pp. 408–425). John Wiley.
- Fouad, N., & Byars-Winston, A. (2005). Cultural context of career choice: Meta-analysis of race/ethnicity differences. *The Career Development Quarterly*, 53, 223–233.
- Garcini, L. M., Peña, J. M., Galvan, T., Fagundes, C. P., Malcarne, V., & Klonoff, E. A. (2017). Mental disorders among undocumented Mexican immigrants in high-risk neighborhoods: Prevalence, comorbidity, and vulnerabilities. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 85(10), 927.
- Garcini, L. M., Venta, A., Mercado, A., Galvan, T., Compean, C. L., Guerrero, G., & Domenech Rodríguez, M. M. (2022). One more wall to cross: The role of psychologists in addressing integrated health among undocumented Latinx immigrants in inpatient medical settings. *Psychotherapy*, 59(2), 284.
- Ghio, D., Bratti, M., & Bignami, S. (2023). Linguistic barriers to immigrants' labor market integration in Italy. *International Migration Review*, 57(1), 357-394.

- Gonçalves, C. M. & Coimbra, J. L. (2007). O Papel dos pais na construção de trajetórias vocacionais dos seus filhos. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 8(1), 1-17.
- Gottfredson, L. (1996). Gottfredson's theory of circumscription and compromise. In Brown, D., & Brooks, L. *Career choice and development* (3rd ed.). Jossey Bass.
- Graham, S., Taylor, A. Z., & Hudley, C. (1998). Exploring achievement values among ethnic minority early adolescents. *Journal of Educational Psychology*, 90, 606-620.
- Gruberg, S., Mahowald, L., & Halpin, J. (2020, October 6). The state of the LGBTQ community in 2020: A national public opinion study. Center for American Progress. Recuperado de <https://www.americanprogress.org/article/state-lgbtq-community-2020/>
- Guan, P., Capezio, A., Restubog, S. L. D., Read, S., Lajom, J. A. L., & Li, M. (2016). The role of traditionality in the relationships among parental support, career decision-making self-efficacy and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 114-123.
- Guiso, L., Sapienza, P., & Zingales, L. (2006). Does Culture Affect Economic Outcomes? *Journal of Economic Perspectives*, 20(2), 23-48.
- Guo, J., Marsh, H. W., Parker, P. D., Morin, A. J. S., Yeung, A. S., & Dicke, T. (2022). The role of socioeconomic status in academic motivation and achievement: A meta-analysis. *British Journal of Educational Psychology*, 92(2), 399-429.
- Hage, S. M., Hopson, A., Siegel, M., Payton, G., & DeFanti, E. (2006). Multicultural training in spirituality: An interdisciplinary review. *Counseling and Values*, 50(3), 217-234.
- Hambleton, R. K., & Patsula, L. (1998). Increasing the validity of adapted tests: Myths to be avoided and guidelines for improving test adaptation practices. *Journal of Applied Testing Technology*, 1(1), 1-13.
- Harry, B. (1992). *Cultural diversity, families, and the special education system*. Teachers College Press.

- Hebl, M. R., Foster, J. B., Mannix, L. M., & Dovidio, J. F. (2002). Formal and interpersonal discrimination: A field study of bias toward homosexual applicants. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 815–825.
- Heine, S. J. (2020). *Cultural psychology: Fourth international student edition*. W. W. Norton & company.
- Helms, J.E. (1995). An update of Helms's white and people of color model racial identity models. In Ponterotto, J.M. Casas, L.A. Suzuki, & C.M. Alexander (Eds.), *Handbook of multicultural counselling* (pp. 181-198). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hill, C.E., Williams, E.N. (2000). The process of individual therapy. In Steven D. Brown, & Robert W. Lent, *Handbook of Counseling Psychology* (3th ed., p. 670-710). John Wiley.
- Hofstede, G. (1984). *Culture's consequences: international differences in work-related values*. Sage.
- Hofstede, G., & McCrae, R. R. (2004). Personality and culture revisited: linking traits and dimensions of culture. *Cross-Cultural Research*, 38(1), 52-88. <https://doi.org/10.1177/1069397103259443>
- Hogue, M., Yoder, J. D., & Singleton, S. B. (2007). The gender wage gap: An explanation of men's elevated wage entitlement. *Sex Roles: A Journal of Research*, 56, 573–579.
- Holler, S. G., & Soto, A. H. (2023). Linguistic Communication and Labor Insertion of Haitian Immigrants: Perspectives of Managers and Teachers. *Journal of Public Administration and Governance*, 13(3), 21-41.
- Irwin, J. (2002). Discrimination against gay men, lesbians, and transgender people working in education. *Journal of Gay and Lesbian Social Services*, 14, 65–77.
- Jensen, J. J. (2004). Homens em serviços de cuidado de crianças: um artigo para discussão. *Zero-a-Seis*, 6(10), 17-32.
- Johns, M., Schmader, T., & Martens, A. (2005). Knowing is half the battle: Teaching stereotype threat as a means of improving women's math performance. *Psychological Science*, 16, 175–179.

- June, L. N., & Pringle, G. D. (1977). The concept of race in the career-development theories of roe, super, and Holland. *Journal of Non-White Concerns in Personnel & Guidance*, 6(1), 17–24. <https://doi.org/10.1002/j.2164-4950.1977.tb00070.x>
- Kantamneni, N., & Fouad, N. A. (2023). Multicultural vocational research: Critique and call to action. *Journal of Career Assessment*, 31(1), 3-26.
- LaFromboise, T.D., Coleman, H.L.K., & Hernandez, A. (1991) Development and factor structure of the Cross-Cultural Counseling Inventory-Revised. *Professional Psychology: Research and Practice*, 22, 380-388.
- Laurentsyeva, N., & Venturini, A. (2017). The Social Integration of Immigrants and the Role of Policy — A Literature Review. *Intereconomics*, 52(5), 285–292. <https://doi.org/10.1007/s10272-017-0691-6>
- Leong, F. T. L., Wagner, N. S., & Tata, S. P. (1995). Racial and ethnic variations in help seeking attitudes. In J. G. Ponterotto, J. M. Casas, L. A. Suzuki, & C. M. Alexander (Eds.), *Handbook of multicultural counseling* (pp. 415–438). Sage.
- Leong, F., Hardin, E., & Gupta, A. (2010). A cultural formulation approach to career assessment and career counselling with Asian American clients. *Journal of Career Development*, 37(1), 465-486. <https://doi.org/10.1177/0894845310363808>
- Leong, F.T.L. (1996). Toward an integrative model for cross-cultural counseling and psychotherapy. *Applied and Preventive Psychology: Current Scientific Perspectives*, 5, 189-209.
- Leong. F. T. L. (1985). *Counseling international students*. ERIC Counseling and Personnel Services Clearinghouse.
- Ling, K. T. K., Hassan, S. A., & Jailani, O. (2021). The Impact of Language Barriers Faced by Counsellors and Refugee Clients in Counselling: A Systematic Review.
- Logel, C., Walton, G. M., Spencer, S. J., Iserman, E. C., vonHippel, W., & Bell, A. E. (2009). Interacting with sexist men triggers social identity threat among female engineers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96, 1089–1103.
- Marques, J. C., & Góis, P. (2012). Processos de Admissão e de Integração de Imigrantes Altamente Qualificados em Portugal e a sua Relação com a Migração Circular. *Observatório da Imigração*.

- Mattis, J. S. (2002). Religion and spirituality in the meaning-making and coping experiences of African American women: A qualitative analysis. *Psychology of Women Quarterly*, 26, 309-321.
- McQueen, A., Getz, J. G., & Bray, J. H. (2003). Acculturation, substance use, and deviant behavior: Examining separation and family conflict as mediators. *Child Development*, 74(6), 1737–1750.
- Ogbu, J. U. (1989). Cultural boundaries and minority youth orientation toward work preparation. In D. Stern & D. Eichorn (Eds.), *Adolescence and work: Influences of social structure, labor markets, and culture* (pp. 101-140). Lawrence Erlbaum.
- Pedersen, P. (1990). The constructs of complexity and balance in multicultural counseling theory and practice. *Journal of Counseling & Development*, 68, 550–554.
- Pepper, S. M., & Lorah, P. (2008). Career issues and workplace considerations for the transsexual community: Bridging a gap of knowledge for career counselors and mental health care providers. *The Career Development Quarterly*, 56, 330–343.
- Ponterotto, J. G., Fuertes, J. N., & Chen, E. C. (2000). Models of Multicultural Counseling. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of Counseling Psychology* (3th ed., pp. 639-669). John Wiley.
- Ponterotto, J. G., Rieger, B. P., Gretchen, D., Utsey, S. O., & Austin, R. (1999). A construct validity study of the Multicultural Counseling Awareness Scale with suggested revisions. Manuscript in preparation.
- Pordata. (2023). Retrato da população estrangeira e dos fluxos migratórios em Portugal. Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Quillian, L., & Lee, J. J. (2023). Trends in racial and ethnic discrimination in hiring in six Western countries. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 120(6), e2212875120.
- R. Fernández, A. Fogli. (2009). Culture: An Empirical Investigation of Beliefs, Work, and Fertility. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 1(1), 146-177.
- Rea-Poteat, M. B., & Martin, P. F. (1991). Taking your place: A summer program to encourage nontraditional career choices for adolescent girls. *Career Development Quarterly*, 40, 182-188. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1991.tb00322.x>

- Ribeiro, M. A., Figueiredo, P. M., & de Almeida, M. C. C. G. (2021). Desafios contemporâneos da orientação profissional e de carreira (OPC): a interseccionalidade como estratégia compreensiva. *Psicologia Argumento*, 39(103), 98-122.
- Richards, P. S., & Bergin, A. E. (2000). Toward religious and spiritual competency for mental health professionals. In P. S. Richards & A. E. Bergin (Eds.), *Handbook of psychotherapy and religious diversity* (pp. 3-26). American Psychological Association.
- Ridley, C. R., Mendoza, D. W., Kanitz, B. E., Angermeier, L., & Zenk, R. (1994). Cultural sensitivity in multicultural counselling: A perceptual schema model. *Journal of Counseling Psychology*, 41, 125-136.
- Rodriguez, M., & Blocher, D. (1988). A comparison of two approaches to enhancing career maturity in Puerto Rican college women. *Journal of Counseling Psychology*, 35, 275-280. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.35.3.275>
- Sangganjanavanich, V. F. (2009). Career development practitioners as advocates for transgender individuals: Understanding gender transition. *Journal of Employment Counseling*, 46(3), 128-135.
- Savickas, M. L. (2001). Toward a comprehensive theory of career development: Dispositions, concerns, and narratives. In F. T. L. Leong & A. Barak (Eds.), *Contemporary models in vocational psychology: A volume in honor of Samuel H. Osipow* (pp. 295–320). Erlbaum.
- Schmader, T., Whitehead, J., & Wysocki, V. H. (2007). A linguistic comparison of letters of recommendation for male and female chemistry and biochemistry job applicants. *Sex Roles: A Journal of Research*, 57, 509–514.
- Schweitzer, R., Van Wyk, S., & Murray, K. (2015). Therapeutic practice with refugee clients: A qualitative study of therapist experience. *Counselling and Psychotherapy Research*, 15(2), 109-118. <https://doi.org/10.1002/capr.12018>
- Shafranske, E. P., & Malony, H. N. (1996). Religion and the clinical practice of psychology: A case for inclusion. In E. P. Shafranske (Ed.), *Religion and the clinical practice of psychology* (pp. 561-586). American Psychological Association.

- Smart, J. F., & Smart, D. W. (1992). Cultural issues in the rehabilitation of Hispanics. *Journal of Rehabilitation*, 58, 29–37.
- Smith, L., & Redington, R. M. (2010). Class dismissed: Making the case for the study of classist microaggressions. In D. W. Sue (Ed.), *Microaggressions and marginality: Manifestation, dynamics, and impact* (pp. 269–285). Wiley.
- Sodowsky, G. R., Taffe, R. C., Gutkin, T. B., & Wise, S. L. (1994). Development of the Multicultural Counseling Inventory: A medi-report measure of multicultural competencies. *Journal of Counseling Psychology*, 41, 137-148.
- Sue, D. W., & Sue, D. (2008). *Counseling the culturally diverse: Theory and practice* (5th ed.). Wiley & Sons.
- Sue, D. W., Bernier, J. E., Durran, A., Feinberg, L., Pederson, P., Smith, E. J., & Vazquez-Nuttall, E. (1982). Position paper: Cross-cultural counseling competencies. *Counselling Psychologist*, 10, 45-52.
- Sue, D. W., Sue, D., Neville, H. A., & Smith, L. (2022). *Counseling the culturally diverse: Theory and practice* (9th ed.). John Wiley.
- Swanson, J. (1995). The process and outcomes of career counseling. In S. H. Osipow, & W. B. Walsh (Eds.), *Handbook of vocational psychology, theory research, and practice* (pp. 217-260). Lawrence Erlbaum.
- Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991). College student's perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
- Trevino, J. G. (1996). Worldview and change in cross-cultural counseling. *Counseling Psychologist*, 24, 198-215.
- Vespia, K. M., Fitzpatrick, M. E., Fouad, N. A., Kantamneni, N., & Chen, Y. L. (2010). Multicultural career counseling: A national survey of competencies and practices. *The Career Development Quarterly*, 59(1), 54-71.
- Warwar, S., & Greenberg, L. S. (2000). Advances in theories of change and counseling. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of Counseling Psychology* (3th ed., pp. 571-600). John Wiley.

Worthington, R. L., Soth-McNett, A. M., & Moreno, M. V. (2007). Multicultural counseling competencies research: A 20-year content analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 54(4), 351–361. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.54.4.351>

Zunker, V. G. (1990). *Career counselling: Applied concepts of life planning*. Brooks/Cole

Anexos

Anexo A.



UNIVERSIDADE DE ÉVORA
ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

Termo de Consentimento Informado

Designação do Estudo: “Perceção de psicólogos(as) sobre as suas competências multiculturais em aconselhamento de carreira”

Eu, _____, tomei conhecimento que Joana Margarida Fadigas Perestrelo, mestranda na Universidade de Évora, está a desenvolver uma investigação que analisa a experiência de psicólogos(as) que trabalham na área do aconselhamento de carreira multicultural com o intuito de identificar as necessidades, desafios e dificuldades ao trabalhar com população culturalmente diversa. Neste âmbito, foram-me explicados os objetivos do trabalho e foi solicitada a minha colaboração para responder a uma entrevista semiestruturada.

Fui informado(a) que a resposta a esta entrevista será gravada e posteriormente transcrita, esta sendo, contudo, confidencial e de acesso exclusivo aos investigadores. Tomei ainda conhecimento de que a minha colaboração tem carácter voluntário, podendo desistir em qualquer momento sem que isso tenha quais quer consequências para mim. Acrescento que Joana Margarida Fadigas Perestrelo, investigadora principal desta investigação manterá em arquivo pessoal as respostas dos participantes. Estes documentos serão destruídos três anos após publicação do estudo.

Compreendo que não irá existir qualquer tipo de remuneração ou custos pela minha participação neste estudo. É-me garantido que sempre que necessitar de algum esclarecimento o mesmo ser-me-á facultado. Fui esclarecido(a) sobre todos os aspetos que considero importantes e as perguntas que coloquei foram respondidas.

Aceito, pois, colaborar neste estudo e assino onde indicado.

Évora, ____ de _____ de 2024