

KELLY FERNANDES OLÍMPIO

**EVIDÊNCIAS DO PROGRAMA MINHA HISTÓRIA DE
CARREIRA (MHC) PARA ADAPTABILIDADE DE
CARREIRA EM AMOSTRAS BRASILEIRAS:
ANÁLISE DE UM ESTUDO PRÉ E PÓS-INTERVENÇÃO**

São João del-Rei
PPGPSI-UFSJ
2024

KELLY FERNANDES OLÍMPIO

**EVIDÊNCIAS DO PROGRAMA MINHA HISTÓRIA DE
CARREIRA (MHC) PARA ADAPTABILIDADE DE CARREIRA
EM AMOSTRAS BRASILEIRAS:
ANÁLISE DE UM ESTUDO PRÉ E PÓS-INTERVENÇÃO**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Psicologia da Universidade Federal de São João del-Rei, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Área de Concentração: Psicologia
Linha de Pesquisa: Instituição, Saúde e Sociedade

Orientador: Prof. Dr. Marco Antônio Silva Alvarenga
Coorientadora: Profa. Dra. Larissa Medeiros Marinho dos Santos

São João del-Rei
PPGPSI-UFSJ
2024

Ficha catalográfica elaborada pela Divisão de Biblioteca (DIBIB)
e Núcleo de Tecnologia da Informação (NTINF) da UFSJ,
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

F29e Fernandes Olímpio, Kelly.
EVIDÊNCIAS DO PROGRAMA MINHA HISTÓRIA DE CARREIRA
(MHC) PARA ADAPTABILIDADE DE CARREIRA EM AMOSTRAS
BRASILEIRAS: ANÁLISE DE UM ESTUDO PRÉ E PÓS
INTERVENÇÃO / Kelly Fernandes Olímpio ; orientador
Marco Antônio Silva Alvarenga; coorientadora Larissa
Medeiros Marinho dos Santos. -- São João del-Rei,
2024.
100 p.

Dissertação (Mestrado - Programa de Pós-Graduação em
Psicologia) -- Universidade Federal de São João del
Rei, 2024.

1. Aconselhamento de Carreira. 2. Minha história
de carreira. 3. Adaptabilidade de Carreira. I. Silva
Alvarenga, Marco Antônio, orient. II. Medeiros
Marinho dos Santos, Larissa , co-orient. III. Título.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO Nº 26 / 2024 - PPGPSI (13.24)

Nº do Protocolo: 23122.033924/2024-97

São João del-Rei-MG, 16 de outubro de 2024.

A Dissertação **Evidências do programa minha história de carreira (MHC) para adaptabilidade de carreira em amostras brasileiras: análise de um estudo pré e pós-intervenção**

elaborada por **Kelly Fernandes Olímpio**

e aprovada por todos os membros da Banca Examinadora, foi aceita pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de São João del-Rei como requisito parcial à obtenção do título de

MESTRA EM PSICOLOGIA

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Paulo Miguel da Silva Cardoso (UEVORA)
Assinado por concordância com ata de defesa realizada por videoconferência

(Assinado digitalmente em 16/10/2024 18:33)

MARCO ANTONIO SILVA ALVARENGA
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
PPGPSI (13.24)
Matrícula: 1356905

(Assinado digitalmente em 17/10/2024 07:19)

LARISSA MEDEIROS MARINHO DOS SANTOS
ASSINANTE EXTERNO
CPF: 505.935.011-87

(Assinado digitalmente em 16/10/2024 10:04)

MARIA NIVALDA DE CARVALHO FREITAS
ASSINANTE EXTERNO
CPF: 529.111.446-00

Visualize o documento original em <https://sipac.ufsj.edu.br/public/documentos/index.jsp>
informando seu número: **26**, ano: **2024**, tipo: **ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO**, data de
emissão: **16/10/2024** e o código de verificação: **06ff650c55**

AGRADECIMENTOS

A finalização deste trabalho é resultado de um percurso marcado por esforço, resiliência, abdições e muito aprendizado. No entanto, trilhar este caminho se tornou muito mais leve ao poder contar com pessoas especiais e que foram fundamentais nesta jornada. Gostaria de agradecer a cada um que contribuiu para que isto se tornasse possível.

Ao professor Marco Antônio Silva Alvarenga, expresse minha profunda gratidão por todo o apoio, paciência e ensinamentos ao longo de mais de cinco anos de convívio. Contar com sua orientação foi essencial para o desenvolvimento deste trabalho. Sua dedicação em incentivar pessoas e fomentar a ciência é inspiradora!

À professora Larissa Medeiros Marinho dos Santos por ter acreditado e abraçado o meu projeto, por todo o suporte ao longo desta caminhada, mesmo quando foi necessário mudar o percurso. Obrigada por ter se disponibilizado de maneira tão carinhosa e paciente e não ter medido esforços para ajudar no que fosse necessário.

À minha família que é minha base, sempre oferecendo apoio incondicional e vibrando comigo a cada conquista. Em especial aos meus pais, os quais trabalharam e se dedicaram muito ao longo de toda a minha vida para que eu tivesse a oportunidade de trabalhar pelos meus ideais, realizar meus sonhos e me desenvolver intelectualmente.

Ao Lucas que comemorou comigo a cada etapa vencida, agradeço por todo carinho, amor e compreensão, principalmente nos momentos em que esta jornada se tornou árdua. Eu sou grata pelo nosso convívio diário e por dividir a vida com você.

Aos meus amigos que torceram por mim e estiveram presentes ao longo desta caminhada, me apoiando, ajudando e confortando. Poder contar com vocês, me trouxe tranquilidade e leveza.

À Universidade Federal de São João Del Rei e ao Programa de Pós-graduação em Psicologia por ter contribuído de maneira tão rica na minha formação profissional e acadêmica.

A todas as pessoas que contribuíram diretamente ou indiretamente no desenvolvimento do meu projeto.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001

RESUMO

Problematização: A Minha História de Carreira (MHC) é um livro de atividades autobiográficas autoaplicável, dividido em três partes, com a finalidade de acessar narrativas para o desenvolvimento da adaptabilidade de carreira. Entretanto, o número de estudos envolvendo este programa é escasso, especialmente no Brasil. Objetivos: Esta pesquisa tem como objetivo principal avaliar os efeitos produzidos pela MHC em uma amostra ampla brasileira. Método: Trata-se de uma pesquisa descritiva, relacional com desenho pré e pós-intervenção, composta por 448 participantes ($\mu_{idade} = 21,2$; DP = 5,81; com prevalência do sexo feminino [71%]; ensino superior ou técnico em curso [34,6%]; brancas [64,5%]; solteiras [94,4%], e provenientes do estado de Minas Gerais [86,8%]), distribuídos entre atendimentos individuais ou em grupo, e em formato *on-line*, híbrido ou presencial. Resultados: O programa MHC produziu como desfecho imediato o desenvolvimento da adaptabilidade e do nível de segurança subjetiva para tomada de decisão e redução nos níveis de indecisão de carreira. Foi possível evidenciar efeitos positivos do programa em diferentes aspectos como autoconhecimento, satisfação pessoal, perspectiva sobre o futuro, e estabelecimento de projetos e planos. Conclusão e implicações: A MHC produziu evidências satisfatórias como um programa de intervenção e adaptabilidade para carreira. Contudo, populações específicas devem ser estudadas, o que permitiria generalizar os efeitos do programa.

Palavras-Chave: minha história de carreira; aconselhamento de carreira; adaptabilidade de carreira; amostra brasileira

ABSTRACT

Background: My Career Story (MCS) is a workbook, organized into three sections, with the purpose setting out narratives for the development of career adaptability. However, the number of studies on this program is limited, especially in Brazil. Objectives: The primary purpose of this study was assessing the effects of MHC on a large Brazilian sample. Method: This is a descriptive, relational study with a pre- and post-intervention design, comprising 448 participants ($\mu_{\text{age}} = 21.2$; $SD = 5.81$; with a prevalence of females [71%]; higher or technical education in progress [34.6%]; white [64.5%]; single [94.4%], and from Minas Gerais state [86.8%]), allocated to individual or group sessions, and in an online, hybrid or face-to-face format. Results: The MCS program produced as an immediate outcome the development of adaptability and the subjective confidence level for career decision-making, and a reduction in career-related indecisiveness levels. It was possible to evidence positive effects of the program on different topics including self-awareness, personal satisfaction, perspective about the future, and setting up projects and plans. Conclusion and implications: MCS has provided satisfactory evidence as a program for career intervention and adaptability. However, specific populations should be studied, which would allow generalizing the effects of the program.

Keywords: my career story; career counseling; career adaptability; Brazilian sample

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - <i>Análise Descritiva das Características Sociodemográficas e Contextuais do Aconselhamento de Carreira</i>	28
Tabela 2 - <i>Temas de Atendimento Individual e em Grupo com a Minha História de Carreira (MHC)</i>	31
Tabela 3 - <i>Resultados de Normalidade para as Dimensões de Adaptabilidade e Questionário de Indecisão de Carreira, Pré e Pós-Intervenção, pelos Indicadores de Assimetria e Curtose</i>	35
Tabela 4 - <i>Comparação entre Grupos (Sexo, Semestre, Modalidade de Aconselhamento e Tipo de Escola) para as Dimensões da CAAS-SV, Nível de Segurança, Indecisão e Efeitos do Aconselhamento De Carreira pela MHC</i>	38
Tabela 5 - <i>Comparação entre Grupos Pareados Pré e Pós-Intervenção (Dimensões da Adaptabilidade de Carreira, Nível de Segurança Subjetiva em Relação à Tomada de Decisão e Indecisão de Carreira)</i>	39
Tabela 6 - <i>Comparação entre as Dimensões da CAAS-SV, Nível de Segurança Subjetiva para Tomada de Decisão de Carreira, Indecisão de Carreira e Avaliação dos Efeitos do Programa de Aconselhamento MHC em Relação ao Ano de Atendimento, Escolaridade e Tipo de Aconselhamento</i>	40
Tabela 7 - <i>Análise Descritiva Sobre os Efeitos do Programa de Aconselhamento com a Minha História de Carreira (MHC)</i>	42

LISTA DE SIGLAS

AC	<i>Aconselhamento de Carreira</i>
CAAS	<i>Career Adaptability Scale</i>
ENEM	<i>Exame Nacional dos Estudantes do Ensino Médio</i>
MHC	<i>Minha História de Carreira</i>
MCS	<i>My Career Story</i>

SUMÁRIO

Apresentação	10
Objetivos	
Objetivo Geral	14
Objetivos Específicos	14
Métodos	15
Artigo: Minha História de Carreira (MHC) para amostras brasileiras: Evidências quantitativas por meio da análise dos efeitos após intervenção	
Resumo	19
Introdução	21
Métodos.....	26
Resultados	37
Discussão.....	43
Limitações.....	47
Referências do Artigo.....	49
Considerações Gerais sobre a pesquisa realizada	60
Referências Gerais	63
Apêndices Apêndice A – Ficha de Identificação.....	82
Apêndices Apêndice B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).....	86
Apêndices Apêndice C – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) pais.....	90
Apêndices Apêndice D – Termo de Assentimento Livre e Esclarecido (TALE).....	93
Apêndices Apêndice E –Questionário sobre a Percepção dos Efeitos do aconselhamento de carreira.....	96

Apresentação

O trabalho é uma atividade de grande importância para o ser humano, fato este que pode ser corroborado levando-se em consideração a quantidade de horas dedicadas à esta atividade, bem como os anos de estudo e formação necessários para a realização da profissão escolhida (Kubo e Gouvêa, 2011). Ele é parte fundamental do homem enquanto ser social e viabiliza sua transformação, de acordo com a atividade realizada. O trabalho digno, que proporciona valorização ao indivíduo, o possibilita ser agente de transformação no meio social (Sturza & Marques, 2017).

De acordo com Soares (1992) o trabalho nas últimas décadas passou a ser reconhecido não somente como uma maneira de adquirir renda, mas também como uma fonte de realização pessoal, status social e estabelecimento e manutenção de vínculos sociais. A partir da relevância deste tema, é necessário abordar que a satisfação no trabalho, é aspecto essencial para os trabalhadores. Diante disto, ter maior satisfação no trabalho, permite que os indivíduos deem significado à sua ocupação e tenham maior capacidade de enfrentamento (Seligamnn-Silva, 2022).

Neste contexto, a satisfação profissional depende de diferentes fatores. O principal deles é a identificação com a área, em contrapartida, fatores como desconhecimento da realidade profissional podem trazer insatisfação (Bardagi et al., 2003). Por esta razão, a orientação profissional se faz necessária, devido à possibilidade de fornecer análises mais realistas de aspectos laborais (Bardagi et al., 2003). Na realização da orientação profissional clássica, as habilidades e interesses dos participantes eram consideradas centrais e a partir das características próprias do indivíduo eram analisados os contextos de trabalho aos quais ele mais se encaixaria (Silva, 2016). No entanto, as transformações ocorridas no mercado de trabalho a partir do século XXI, trouxeram questionamentos acerca da validade de modelos de orientação profissional praticadas anteriormente.

As mudanças ocorridas nas últimas décadas devido ao avanço da tecnologia e automação, causaram alterações importantes no mundo do trabalho, entre elas: mudanças na estrutura e relações laborais, bem como a necessidade de atualização constante por parte dos profissionais (Hirschi 2018). A globalização, somada ao desenvolvimento veloz de tecnologias, atuam sobre as dinâmicas do mundo do trabalho e requerem o desenvolvimento de aptidões que não eram requeridas no século passado, ou seja, demanda que os trabalhadores estejam em constante especialização e aprendizado de tecnologias sofisticadas. Uma diferença que este processo acarreta, é a ideia de que a carreira é pertencente ao trabalhador e não mais à instituição (Duarte, 2004).

É fato que houve mudanças significativas nas dinâmicas de trabalho no século atual, em comparação ao século passado. Apesar de que este seja um tema relevante, é necessário investigar de maneira mais aprofundada os impactos da digitalização e automação nos atuais processos de aconselhamento de carreira e avaliar se os modelos atuais são válidos hoje em dia, dado que a literatura na área vocacional não tem se debruçado a analisar tais questões (Hirschi, 2018). Levando em consideração as diferenças no século XXI, faz-se necessário pensar em formas de intervenções de carreira que possam orientar de maneira satisfatória os indivíduos em processo de escolha profissional. Este novo modelo requer técnicas e instrumentos que facilitem a melhor adequação do orientando nesta sociedade atual, a qual permite maior liberdade de escolha (Duarte, 2015).

De acordo com Silva (2016), embora anteriormente intervenções em carreira se baseassem em sua maior parte, em habilidades e interesses, hoje buscam evidenciar a necessidade de compreensão de identidade e contexto dos participantes. Este fator favorece com que eles tenham maior autonomia. Neste sentido, o modelo de intervenção Teoria de Construção de Carreira (*Career Construction Theory* [CCT]) propõe o rompimento com paradigmas anteriores e aponta que para tal, deve-se considerar aspectos contextuais

cambiantes. Deste modo, deve facilitar o desenvolvimento de aquisição de conhecimentos e habilidades para lidar com contextos complexos e não lineares ao longo da vida (Savickas et. al, 2009). Ainda que aspectos vocacionais e estudantis sejam centrais na vida dos indivíduos, desempenho de papéis familiares, hobbies, entres outros, devem ser considerados no planejamento de vida (Super, 1990). A este respeito, Savickas et al. (2009) afirmaram que embora o aconselhamento de carreira seja voltado à construção de carreira, ele deve ir além dela, pois nem sempre o trabalho é considerado o papel mais importante para as pessoas.

Esta abordagem tem caráter narrativo, no qual há colaboração entre orientador e participante, favorecendo que o orientando reescreva sua história em conjunto com o orientador (Guimarães, 2015). Deste modo, a teoria de construção de carreira acontece por meio da comunicação e interpessoalidade. É a partir da contribuição de ambos que se constrói uma narrativa nova (Savickas, 2013).

Entre as possibilidades de intervenção baseadas na CCT que podem contribuir com o processo de construção de carreira está o programa de intervenção chamado Minha História de Carreira ([MHC])(Savickas & Hartung, 2012). Trata-se de um livro de exercícios autobiográficos auto aplicável, desenvolvido para aplicar o aconselhamento de carreira a partir de uma premissa narrativa. O MHC tem como objetivo estimular os indivíduos a contarem, ouvirem e representarem suas histórias de vida e carreira e, deste modo, refletirem sobre quem são e onde gostariam de estar (Hartung & Santilli, 2018).

Pesquisas têm demonstrado que o Minha História de Carreira (MHC) pode auxiliar jovens em relação aos aspectos de carreira. De acordo com Santili et al. (2019) em pesquisa realizada no nordeste da Itália com 108 adolescentes, demonstrou-se que após uma intervenção em carreira com o MHC, houve aumento na adaptabilidade de carreira e orientação futura. Além disto, observou-se melhora na capacidade de planejamento,

esperança e otimismo em relação à futura carreira. Outro estudo que apoia estas evidências, foi realizado por Başar et al. (2024), no qual aplicou-se uma intervenção baseada em MHC com universitários na Turquia. Os resultados quantitativos demonstraram que após a intervenção houve aumento significativo na adaptabilidade de carreira, percepção futura de carreira e esperança. Análises qualitativas realizadas a partir de relatos dos participantes, corroboraram estes resultados.

No Brasil, a pesquisa realizada por Souza e Teixeira (2020) evidenciou que embora o MHC se trate de uma atividade autorreflexiva individual, ela ajudou os participantes a evoluírem em relação a questões de carreira. Neste contexto, o MHC contribuiu para o desenvolvimento de adaptabilidade de carreira de maneira efetiva, tendo sido mais consistente nas dimensões preocupação, controle e curiosidade e de maneira menos consistente em identidade de carreira e confiança.

De acordo com o que foi exposto anteriormente, o aconselhamento de carreira pode ser uma ferramenta valiosa para uma inserção mais assertiva das pessoas no mercado de trabalho. Para Bardagi et al. (2003) o aconselhamento de carreira é um processo que pode prevenir conflitos e frustrações profissionais no futuro, principalmente se realizados no início da graduação. Neste sentido, seria importante a ampliação dos estudos na área do aconselhamento de carreira, principalmente no que diz respeito à utilização do MHC, dado que as pesquisas realizadas utilizando este instrumento, no Brasil, são escassas e compreendem amostras pequenas. A realização da pesquisa com uma amostra maior permitiria produzir dados mais robustos, assim como a possibilidade de generalização dos resultados.

OBJETIVOS

Objetivo Geral

Esta pesquisa tem como objetivo principal avaliar os efeitos produzidos pela MHC sobre a adaptabilidade de carreira para amostras brasileiras.

Objetivos específicos

- Avaliar a relação entre variáveis demográficas, adaptabilidade e nível de indecisão de carreira, e percepção sobre os efeitos produzidos pelo programa;
- Avaliar efeitos sobre o nível indecisão de carreira, e
- Averiguar a maneira como os participantes avaliaram os efeitos do programa.

MÉTODOS

Delineamento de pesquisa

A pesquisa caracteriza-se por uma amostra de conveniência e não probabilística, sem randomização entre os participantes. Classificada como descritiva, ela apresenta características amostrais como variáveis sociodemográficas, desempenho nos instrumentos de avaliação e satisfação com a intervenção. O estudo é baseado na avaliação de efeitos pós-intervenção com um desenho pré e pós, utilizando controle intrínseco em vez de grupos de controle. É, portanto, quantitativo e relacional, abordando a associação entre variáveis variadas, mesmo em sistemas complexos.

Cálculo Amostral e Participantes

Embora não seja experimental, foi calculado o tamanho mínimo da amostra com o software G*Power 3.1, definindo uma amostra mínima de 400 pessoas. Inscreveram-se cerca de 750 interessados no programa de Aconselhamento (AC) entre 2020 e 2024, com 501 aceitando participar. Os participantes tinham idades entre 13 e 56 anos, com predominância feminina, e a maioria se autodeclarou branca ou parda, possuindo renda familiar média de 4,10 salários mínimos. Algumas desistências ocorreram, e os que completaram a intervenção apresentaram um perfil semelhante ao dos 501 iniciais.

Procedimentos

O estudo foi submetido e aprovado pela Comissão de Ética em Pesquisa da UFSJ, respeitando as diretrizes éticas para pesquisas com seres humanos. A pesquisa envolveu psicólogos experientes e uma equipe de estagiários treinados, e foi realizada em várias etapas entre 2020 e 2024. Os participantes assinaram termos de consentimento, e as intervenções foram realizadas em formatos online e híbridos. As etapas incluíram

entrevistas iniciais, pré-testagem, intervenções através da Minha História de Carreira (MHC), e avaliação pós-intervenção.

Instrumentos

Na pesquisa, foram utilizados diversos instrumentos para medir variáveis relevantes na avaliação do aconselhamento de carreira. O **questionário sociodemográfico** coletou informações sobre idade, renda familiar, sexo, identidade de gênero, nível educacional, raça/etnia e estado civil. O **Questionário de Indecisão de Carreira (QUIC)**, composto por 12 itens, avaliou a segurança e a motivação em decisões profissionais, utilizando uma escala Likert que varia de 1 (inseguro) a 7 (seguro). A **Escala de Adaptabilidade de Carreira, Versão Reduzida (CAAS-SV)**, que contém 12 itens, mensurou quatro dimensões: preocupação, controle, curiosidade e confiança, com uma escala de 1 (pouco desenvolvido) a 5 (muito desenvolvido). O **Questionário sobre a Percepção dos Efeitos do Aconselhamento de Carreira (QUESTA)**, com 14 itens, buscou avaliar a satisfação e a autoeficácia dos participantes em relação ao programa, utilizando também uma escala Likert de 1 (definitivamente não) a 5 (definitivamente sim). Todos os instrumentos passaram por análises de consistência interna e foram validados conforme critérios estatísticos adequados.

Análise de dados

Inicialmente, foram avaliados os escores de assimetria e curtose para determinar a normalidade das distribuições pré e pós-intervenção dos instrumentos CAAS-SV e QUIC, sendo considerados valores de coeficiente entre ± 2 . Os dados indicaram uma distribuição normal, o que permitiu a aplicação de estatísticas paramétricas, utilizando um intervalo de confiança de 95% e um nível de significância de $p < 0,05$.

Foram realizadas análises descritivas para caracterizar a amostra em relação a variáveis sociodemográficas, modalidades do acompanhamento e percepção dos efeitos do programa de Aconselhamento de Carreira (QUESTA). O teste t foi aplicado para comparar as médias das dimensões da CAAS-SV e do QUIC antes e depois da intervenção, além do QUESTA, referente a variáveis como sexo biológico e tipo de escola. O tamanho do efeito foi determinado pelo d de Cohen, classificado em pequeno ($\leq 0,2$), moderado (entre 0,3 e $\leq 0,5$) e grande ($> 0,5$).

A análise de variância (ANOVA one-way) foi utilizada para identificar diferenças significativas nas dimensões de adaptabilidade e indecisão de carreira entre os grupos pré e pós-intervenção. Em função da heterogeneidade dos subgrupos, foi aplicada uma técnica de reamostragem (bootstrapping) com 1.000 interações, ajustando viés e correções de Welch quando necessário. O tamanho do efeito foi mensurado através do eta ao quadrado, considerando intervalos definidos para pequeno ($< 0,01$), moderado ($\geq 0,01$ e $< 0,06$) e grande ($\geq 0,06$).

A análise de influência esperada utilizou técnicas estatísticas não inferenciais para identificar quais variáveis demandavam atenção contínua após a intervenção, aplicando uma reamostragem de 1.000 interações para avaliar a mudança nos níveis de influência das dimensões da CAAS-SV e do QUIC. Essa abordagem focou na determinação de variáveis críticas em um sistema complexo, desconsiderando a necessidade de significância estatística tradicional, enfatizando a evidência das hipóteses testadas ao invés do mero número de erros observacionais.

Artigo: Minha História de Carreira (MHC) para amostras brasileiras: Evidências quantitativas por meio da análise dos efeitos após intervenção

*Artigo submetido à Revista Psicologia: Ciência & Profissão – Retirar da versão pública da dissertação

Resumo

Problematização: A Minha História de Carreira (MHC) é um livro de atividades autobiográficas autoaplicável, dividido em três partes, com a finalidade de acessar narrativas para o desenvolvimento da adaptabilidade de carreira. Entretanto, o número de estudos envolvendo este programa é escasso, especialmente no Brasil. **Objetivos:** Esta pesquisa tem como objetivo principal avaliar os efeitos produzidos pela MHC em uma amostra ampla brasileira. **Método:** Trata-se de uma pesquisa descritiva, relacional com desenho pré e pós-intervenção, composta por 448 participantes ($\mu_{idade} = 21,2$; $DP = 5,81$; com prevalência do sexo feminino [71%]; ensino superior ou técnico em curso [34,6%]; brancas [64,5%]; solteiras [94,4%], e provenientes do estado de Minas Gerais [86,8%]), distribuídos entre atendimentos individuais ou em grupo, e em formato *on-line*, híbrido ou presencial. **Resultados:** O programa MHC produziu como desfecho imediato o desenvolvimento da adaptabilidade e do nível de segurança subjetiva para tomada de decisão de carreira, e redução nos níveis de indecisão relativos à carreira. Foi possível evidenciar efeitos positivos do programa em diferentes aspectos como autoconhecimento, satisfação pessoal, perspectiva sobre o futuro, e estabelecimento de projetos e planos. **Conclusão e implicações:** A MHC produziu evidências satisfatórias como um programa de intervenção e adaptabilidade para carreiras. Contudo, populações específicas devem ser estudadas, o que permitiria generalizar os efeitos do programa.

Palavras-Chave: minha história de carreira; aconselhamento de carreira; adaptabilidade de carreira; amostra brasileira

Abstract

Background: My Career Story (MCS) is a workbook, organized into three sections, with the purpose setting out narratives for the development of career adaptability. However, the number of studies on this program is limited, especially in Brazil.**Objectives:** The primary purpose of this study was assessing the effects of MHC on a large Brazilian sample.**Method:** This is a descriptive, relational study with a pre- and post-intervention design, comprising 448 participants ($\mu_{\text{age}} = 21.2$; $SD = 5.81$; with a prevalence of females [71%]; higher or technical education in progress [34.6%]; white [64.5%]; single [94.4%], and from Minas Gerais state [86.8%]), allocated to individual or group sessions, and in an online, hybrid or face-to-face format.**Results:** The MCS program produced as an immediate outcome the development of adaptability and the subjective confidence level for career decision-making, and a reduction in career-related indecisiveness levels. It was possible to evidence positive effects of the program on different topics including self-awareness, personal satisfaction, perspective about the future, and setting up projects and plans.**Conclusion and implications:** MCS has provided satisfactory evidence as a program for career intervention and adaptability. However, specific populations should be studied, which would allow generalizing the effects of the program.

Keywords: my career story; career counseling; career adaptability; Brazilian sample

Introdução

O Aconselhamento de Carreira (AC) é um campo de atuação no qual se busca compreender a identidade vocacional e o planejamento pessoal, social e/ou educacional para desenvolvê-las (Maree, 2020; Savickas, 2015, 2020; Yates, 2021). Trata-se de uma área de atuação multicontextual que possibilita às pessoas o reconhecimento e dimensionamento de seus interesses, habilidades e valores, em diferentes momentos de sua vida, para tomar decisões relativas às suas questões vocacionais e ocupacionais (Cohen-Scali et al., 2018; Hartung & Santilli, 2018). Em função das transformações sociais, econômicas e culturais, diferentes teorias têm emergido nas últimas décadas, dentre elas a Teoria de Construção de Carreira (*Career Construction Theory* [CCT], Hirschi, 2018; Savickas, 2002, 2016; Savickas et al., 2009; Wang & Li, 2024). Trata-se de um modelo pós-racionalista construtivista no qual o trabalho de aconselhamento acontece por meio do acesso às narrativas do participante e desenvolvimento da adaptabilidade em relação à carreira (Savickas, 1995, 2005). As intervenções narrativas são fundamentadas na ideia de que se pode contar e recontar histórias, ter acesso a preceitos sobre uma ou múltiplas experiências pessoais, modificá-las e ressignificá-las (Kaliris & Issari, 2022, Kaliris et al., 2023; Rossier et al., 2021; Spencer & Petersen, 2020). A adaptabilidade de carreira se refere ao conjunto de características de desenvolvimento pessoal constante ligado à capacidade de compreender e explorar o mundo ao redor, planejamento e flexibilidade, autoeficácia e disponibilidade para a resolução de problemas relacionados à decisão e transição de carreira mediante a circunstâncias pouco ou muito pouco previsíveis (Chen et al., 2020; Duarte et al., 2019; Kaslow & Gutowski, 2022; Savickas & Porfeli, 2012; Savickas & Savickas, 2017, 2019). A partir dessas prerrogativas, Savickas e Hartung (2012) desenvolveram uma intervenção chamada Minha História de Carreira ([MHC] *My Career Story* [MCS], 2012). E por este motivo, são necessários estudos que evidenciem os

efeitos desta intervenção, expandindo a investigação para diferentes amostras, utilizando-se de diferentes desenhos de pesquisa.

A MHC é um procedimento de intervenção apresentada em um livro de exercícios fundamentado em intervenções narrativas no qual o aconselhado apropria-se de seus relatos de histórias de vida e carreira, contando, ouvindo ou fazendo representações delas (Hartung & Santilli, 2018; Santilli & Hartung, 2022). A partir da encenação e de contar histórias sobre si mesmos, é possível que os participantes se liguem a carreiras que possam ter afinidades (Wang & Li, 2024).

A MHC está dividida em três partes. A primeira delas foca na autorreflexão a respeito do contexto atual do indivíduo, dúvidas que deseja esclarecer e assim como suas preferências e afinidades. Seguida pela parte dois, na qual as respostas fornecidas na primeira parte são usadas para produzir uma narrativa e contar uma história. Neste contexto, o indivíduo ocupa a posição de autor de suas histórias e tem a possibilidade de projetar aspectos de carreira futuros de acordo com o local que gostaria de ocupar e seus objetivos. E, a terceira é voltada para o estabelecimento de metas e planejamento, de forma que seja possível colocar em prática os aspectos trabalhados ao longo do MHC (Savickas & Hartung, 2012; Sampaio et al., 2022). Estudos de intervenção têm evidenciado os efeitos positivos da MHC e de intervenções narrativas similares em diferentes grupos amostrais, tanto na modalidade individual quanto em grupo, em atendimento presencial ou *on-line* (Alvarenga et al., 2024).

Severy (2008) evidenciou aumento no nível de certeza e diminuição na indecisão em relação à carreira ao ter utilizado o método narrativo baseado no paradigma *Life Design*, em intervenções *on-line* na modalidade em grupo, com estudantes universitários. Hartung e Santilli (2018) evidenciaram ser a MHC uma ferramenta de intervenção favorável ao desenvolvimento da construção de carreira, tanto na modalidade individual

quanto em grupo, quando aplicada a 10 estudantes italianos de mestrado (70%; $\mu_{idade} = 36,1$ anos, $DP = 7,74$). Cardoso et al. (2017) demonstraram ter havido aumento no nível de certeza e autoeficácia em relação à carreira em 236 estudantes portugueses (52% do sexo masculino; $\mu_{idade} = 16,3$, $DP = 1,48$) após intervenção em grupo baseada no MHC, embora não tenham evidenciado aumento na adaptabilidade de carreira. Santilli et al. (2019) evidenciaram um aumento significativo no nível de adaptabilidade de carreira, após intervenção em grupo baseada no MHC, quando comparada a aplicação de uma intervenção de carreira tradicional. A amostra fora composta por 108 estudantes do ensino médio do nordeste da Itália (50% do sexo feminino, $\mu_{idade} = 13,1$, $DP = 0,47$). Cadaret & Hartung (2020) evidenciaram um aumento significativo da identidade vocacional e adaptabilidade de carreira ao aplicar a intervenção MHC, mesclando sessões individuais e em grupo, em 48 jovens negros estadunidenses estudantes do ensino médio (50% do sexo feminino, $\mu_{idade} = 16,36$, $DP = 0,63$).

Pordelan et al. (2021) evidenciaram aumento na autoeficácia na tomada de decisão de carreira quando o grupo experimental presencial foi comparado ao grupo experimental *on-line*, a partir de intervenções narrativas. O estudo foi composto por 45 estudantes universitários, divididos em três grupos equivalentes, composto, cada um deles por 7 participantes do sexo feminino e 8 do masculino, a saber: 1) experimental *on-line* ($\mu_{idade} = 24,12$; $DP = 3,23$); 2) experimental presencial ($\mu_{idade} = 24,36$; $DP = 3,34$), e 3) controle ($\mu_{idade} = 24,13$; $DP = 3,11$). Cardoso et al. (2022) demonstraram aumento significativo na adaptabilidade de carreira, identidade vocacional, autoeficácia na tomada de decisão de carreira e certeza vocacional, em uma pesquisa interventiva, a partir do modelo *Life Design*, com 139 estudantes portugueses do 9º ano (65,47% do sexo feminino; $\mu_{idade} = 14,6$, $DP = 1,15$). Santilli e Hartung (2022) evidenciaram um aumento no nível de capacidade reflexiva e esperança após uma intervenção com o MHC em 20 estudantes

universitários italianos (60% do sexo feminino; $\mu_{idade} = 22,06$, DP = 1,23) em vias de abandonar o curso. Başar et al., (2024) evidenciaram efeitos positivos nos níveis de esperança e adaptabilidade de carreira em uma intervenção em grupo realizada com 31 estudantes universitários (74% do sexo feminino), com idades entre 19 e 24 anos.

Foram identificados na literatura quatro estudos brasileiros que utilizaram intervenções narrativas e o MHC. Silva et al. (2020) evidenciaram aumento na clareza sobre si e em relação à carreira, maior positividade ao relatar sua história e na dimensão preocupação, relacionada à adaptabilidade de carreira, em uma intervenção fundamentada no modelo *Life Design*, num estudo de caso único realizado com uma estudante brasileira de 24 anos. Souza e Teixeira (2020a) demonstraram ter havido um aumento no nível dos fatores de adaptabilidade (preocupação, controle e curiosidade), após uma intervenção *on-line*, com sete estudantes universitários (cinco delas do sexo feminino) com média de idade de 21 anos. Souza e Teixeira (2020b) evidenciaram melhoria na busca de sentido e reflexão sobre carreira, além de um aumento na adaptabilidade e insight utilizando o MHC em aconselhamento com 5 estudantes universitários com idade média de 25 anos. E, por fim, Zatti (2022) evidenciou melhoria na adaptabilidade de carreira, em uma intervenção em grupo baseada no *Life Design* em 26 estudantes universitários (65% do sexo feminino; $\mu_{idade} = 23,7$, DP = 1,75).

Neste estudo, foram presumidas três questões considerando as evidências relacionadas aos efeitos da MHC, como ferramenta de AC, em diferentes amostras. Questão 1: A MHC produzirá efeitos sobre o nível de adaptabilidade de carreira em uma amostra brasileira mais ampla e heterogênea? Estudos quanti, qualitativos ou com método misto evidenciaram o aumento das dimensões da adaptabilidade de carreira logo após a intervenção e estudos de acompanhamento (Koen et al., 2012; Rampazzo, 2022; Tofoli, 2022). Questão 2: Será possível perceber mudanças sobre o nível de indecisão relacionada

à carreira dos participantes? Adaptabilidade e indecisão de carreira são atributos diferentes, mas que apresentam uma associação negativa (Cabeça, 2017). Em algumas das pesquisas citadas, o nível de indecisão de carreira foi reduzido após a intervenção (Cunha & Faria, 2009; Lam & Santos, 2018; Lassance, 2005; Silva et al., 2022). Questões 3: A intervenção promoverá mudança no nível de satisfação dos participantes em diferentes áreas da vida? Alguns estudos têm demonstrado que pessoas que participaram em AC se mostraram satisfeitas com o procedimento e que se sentiram auxiliadas por eles (Bardagi et al., 2003; Di Fábio, 2016, Perdrix et al., 2012; Santilli et. al, 2019). Outras pesquisas evidenciaram melhoria na capacidade de planejamento para orientação para carreira (Guimarães, 2015; Macedo & Quirino, 2019; Rampazzo, 2022; Santilli et al., 2019), satisfação com a vida e pessoal (Ginevra et al., 2018; Perdrix et al., 2012;), manutenção do foco em relação à carreira (Hirschi & Koen, 2021; Lam & Santos, 2018; Perdrix et al., 2012, Van der Heijden et al., 2020), resolução de problemas e melhoria de visão sobre o futuro (Guimarães, 2015; Magalhães et al., 2020). Há estudos que evidenciaram melhoria no enfrentamento à adversidade (Di Fábio, 2016), modificação de planos e projetos de carreira (Rampazzo, 2022), autoconhecimento e busca por uma carreira que faça sentido a elas (Fernandes, 2023; Gamboa et al., 2011; Macedo & Quirino, 2019; Rampazzo, 2022; Silva et al., 2022).

Fundamentados nas questões apresentadas, levantamos uma suposição principal: a aplicação do MCS a uma amostra brasileira mais ampla permitirá um aumento das dimensões relativas à adaptabilidade de carreira, a saber: 1) preocupação, 2) controle, 3) curiosidade e 4) confiança. Como suposições secundárias, os participantes mostrarão satisfação com o AC em diferentes dimensões da vida e na redução da indecisão acerca da tomada de decisão de carreira.

2. Métodos

2.1. Delineamento de pesquisa

A presente pesquisa é formada por uma amostra de conveniência e não probabilística por não ter havido randomização entre os participantes. Esta pesquisa também é classificada como descritiva por apresentar as características amostrais (variáveis sociodemográficas, desempenho nos instrumentos de avaliação e satisfação com a intervenção). É um estudo baseado na avaliação de efeitos pós-intervenção, desenho pré e pós (Thiese, 2014), pois não apresenta grupos controles, utilizando variáveis presentes entre as características da amostra como fontes de controle (controle intrínseco). Por fim, trata-se de um estudo quantitativo e relacional, pois compreende a associação estabelecida entre as variáveis de interesse, sejam elas lineares ou presentes em um sistema complexo (Fujii, 2017).

2.2. Cálculo amostral e participantes

Mesmo que não se trate de uma pesquisa experimental, foi calculado o tamanho mínimo da amostra por meio do *G*Power 3.1* software for *iOS* (Faul et al., 2007). O *F test* para ANOVA foi utilizado como parâmetro pelo fato de ser possível comparar resultados de até três grupos ou mais (tipo de aconselhamento: on-line, híbrido ou tradicional [face-a-face]; ano de atendimento), além de dois grupos independentes (sexo, semestre, tipo de escola, modalidade de aconselhamento [individual ou em grupo]). O valor do tamanho do efeito (f) foi igual a 0,25, nível de significância $\alpha = 0,05$ e poder amostral $(1 - \beta) = 0,95$, com beta representando o erro do tipo II, sendo 3 ou 4 o máximo de grupos amostrais comparados. Para este estudo, a amostra mínima deverá ser composta por 400 pessoas.

Entre os anos de 2020 e 2024, inscreveram-se aproximadamente 750 pessoas com interesse em um programa de AC oferecido por um Serviço de Psicologia Aplicada de uma instituição de ensino superior. Deste total, 501 aceitaram participar desta pesquisa, e

responderam a entrevista e o pré-teste. Esses participantes apresentaram idades entre 13 e 56 anos ($\mu = 21,10$; $DP = 5,77$), renda familiar entre 1 e 20 salários mínimos ($\mu = 4,10$; $DP = 3,35$), sendo a maioria delas do sexo feminino ($N = 357$; 71,3%), consideraram-se mulheres ou homens cis, 68,7% ($N = 344$) e 27,3% ($N = 137$), respectivamente, cursavam o ensino superior ou técnico ($N = 170$; 33,9%) ou o 3º ano do ensino médio (24,2%), autodeclararam-se como brancas ($N = 320$; 63,9%) ou pardas (24,8%), solteiras ($N = 475$, 94,8%), participaram do AC no segundo semestre ($N = 259$; 51,7%) e nos anos de 2021 ($N = 221$, 44,1%) e 2020 (22,4%), foram atendidas na modalidade individual ($N = 366$; 73,1%) e no formato baseado na internet ($N = 346$; 69,1%), eram provenientes da rede pública ($N = 357$; 71,3%) e residiam no estado de Minas Gerais, MG ($N = 435$; 86,8%) (ver Tabela 1). Cinquenta e três participantes (10,6%) descontinuaram o processo. As desistências aconteceram logo após a entrevista e pré-testagem, e durante as intervenções MHC 1 e 2. Aqueles que justificaram a saída do programa ($N = 20$) apresentaram como motivo: perda de interesse ($n = 9$); equívoco sobre o que seria o aconselhamento ($n = 9$); mudanças de agenda (contratação em um trabalho, mudança de turno escolar, $n = 5$), e conflito com outras atividades ou compromissos pessoais ($n = 11$). Os participantes que completaram a intervenção ($N = 448$) apresentaram um perfil muito semelhante aos 501 iniciais. Eles tinham idades entre 13 e 56 anos ($\mu = 21,2$; $DP = 5,81$); renda familiar entre 1 e 20 salários mínimos ($\mu = 4,17$; $DP = 3,38$), sendo a maioria delas do sexo feminino ($N = 318$; 71%), consideraram-se mulheres ou homens cis, 68,1 ($N = 305$) e 27,9% ($N = 125$), respectivamente, cursavam o ensino superior ou técnico ($N = 155$; 34,6%) ou o 3º ano do ensino médio (23,7%), autodeclararam-se como brancas ($N = 289$; 64,5%) ou pardas (24,3%), solteiras ($N = 423$, 94,4%), participaram do AC no segundo semestre ($N = 230$; 51,3%) e nos anos de 2021 ($N = 194$, 43,3%) e 2020 (19,9%), foram atendidas na modalidade individual ($N = 330$; 73,7%) e no formato baseado na internet ($N = 297$;

66,3%), eram provenientes da rede pública de ensino (N = 322; 71,9%) e residiam no estado de Minas Gerais, MG (N = 389; 86,8%) (ver Tabela 1).

Tabela 1

Análise Descritiva das Características Sociodemográficas e Contextuais do Aconselhamento de Carreira.

	N = 501				N = 448			
	n	%	μ	DP	n	%	μ	DP
Idade			21,10	5,7			21,20	5,81
Renda familiar			4,10	3,35			4,17	3,38
Sexo								
Feminino	357	71,3			318	71		
Masculino	144	28,7			130	29		
Intersexo	0				0			
Gênero								
mulher cis	344	68,7			305	68,1		
mulher trans	2	0,4			1	0,2		
homem cis	137	27,3			125	27,9		
homem trans	8	1,6			8	1,8		
travesti	2	0,4			2	0,4		
não binário	7	1,4			6	1,3		
outro	1	0,2			1	0,2		
Nível educacional								
1º ano ensino médio	56	11,2			50	11,2		
2º ano ensino médio	37	7,4			34	7,6		
3º ano ensino médio	121	24,2			106	23,7		
Ensino médio concluído, sem ingresso no superior	53	20,6			44	9,8		
Técnico ou superior em curso	170	33,9			155	34,6		
Técnico ou superior concluído	42	8,4			38	8,5		
Pós-graduação em curso	12	2,4			11	2,5		
Pós-graduação concluída	10	2,0			10	2,2		
Raça/etnia								
Afro-Brasileira	49	9,8			44	9,8		
Asiática-Brasileira	4	0,8			4	0,9		
Branca	320	63,9			289	64,5		
Nativa-Brasileira ou Originária	4	0,8			2	0,4		
Parda	124	24,8			109	24,3		
Estado civil								
Solteiro	475	94,8			423	94,4		
Casado	13	2,6			12	2,7		
União estável	11	2,2			11	2,5		
Divorciado/separado	2	0,4			2	0,4		
Viúvo	0	0			0	0		
Semestre de atendimento								
Primeiro (1º)	242	48,3			218	48,7		
Segundo (2º)	259	51,7			230	51,3		
Ano de atendimento								
2020	112	22,4			89	19,9		
2021	221	44,1			194	43,3		
2022	47	9,4			47	10,5		
2023	82	16,4			79	17,6		

2024	39	7,8	39	8,7
Modalidade de aconselhamento				
Individual	366	73,1	330	73,7
Em grupo	135	26,9	118	26,3
Tipo de aconselhamento				
Presencial (face-a-face)	83	16,6	82	18,3
On-line (baseado na internet)	346	69,1	297	66,3
Híbrido	72	14,4	69	15,4
Tipo de escola				
Pública	357	71,3	322	28,1
Particular	144	28,7	126	71,9
Estado brasileiro (residência)				
MG	435	86,8	389	86,8
RJ	12	2,4	12	2,7
SP	34	6,8	28	6,3
PA	3	0,6	2	0,4
RO	1	0,2	1	0,2
BA	3	0,6	3	0,7
PB	1	0,2	1	0,2
PI	2	0,4	2	0,4
DF	3	0,6	3	0,7
MS	4	0,8	4	0,9
PR	1	0,2	1	0,2
RS	2	0,4	2	0,4

Nota. Distribuição das características sociodemográficas, semestre, ano, tipo e modalidade de AC para a amostra inicial (N = 501) e que conclui o programa de aconselhamento (N = 448). *n* = tamanho da subamostra; % = porcentagem; μ = média, e DP = desvio padrão.

2.3. Procedimentos

Este estudo foi submetido à Comissão de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da Universidade Federal de São João del-Rei (CEPES-UFSJ) (CAAE 08550819.3.0000.5151) e aprovado sob o número de referência 016211. Os procedimentos éticos para a realização de pesquisa com seres humanos constam na Resolução N° 023, de 28 de outubro de 2015 da UFSJ, elaborada conforme as diretrizes da Resolução CNS n° 466/2012 e 510/2016 e de acordo com o Código de Ética da Associação Médica Mundial (Declaração de Helsinque).

Os pesquisadores, ambos psicólogos, foram responsáveis pela supervisão e execução desta pesquisa. Um deles apresentava mais de 5 anos de experiência na área de aconselhamento de carreira, o outro é pesquisador e professor universitário e tem experiência superior a 18 anos na área de aconselhamento de carreira. Eles selecionaram e

treinaram uma equipe composta por 10 estagiários, a cada semestre, que auxiliaram na coleta de dados e realização das intervenções, tanto individual quanto em grupo, on-line, presencial ou híbrida. O grupo de estagiários era composto por discentes da graduação de Psicologia, do último ano do curso, psicólogos formados e mestrandos. O treinamento foi administrado com 40 horas de duração, incluindo exposição ao assunto, leitura de textos, esclarecimento de dúvidas, uso das ferramentas e técnicas de avaliação e intervenção, bem como autoaplicação e simulação dos procedimentos. Após o treinamento, os estagiários foram acompanhados em supervisões semanais.

A execução da pesquisa ocorreu entre os meses de setembro e dezembro de 2020; março e junho, agosto e novembro de 2021; entre abril e julho, setembro e dezembro dos anos de 2022 e 2023, e de abril a junho de 2024. Outros procedimentos de treinamento e supervisão eram implementados, caso houvesse reformulação da equipe de estagiários a cada semestre. Os participantes foram informados sobre os objetivos da pesquisa e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) em duas vias. Quando menores de 18 anos, assinaram o Termo de Assentimento Livre e Esclarecido (TALE) e o TCLE foi assinado pelos pais ou responsáveis legais, ambos em duas vias. Em intervenções on-line, os termos de assentimento e consentimento foram apresentados por meio dos formulários *Google Forms*TM, com a possibilidade de impressão da via do participante.

Mesmo que se trate de uma amostra de conveniência e não probabilística, os pesquisadores distribuíram os participantes aleatoriamente entre as intervenções individuais ou em grupo. Os grupos apresentavam entre 5 e 8 participantes. Foram colocadas algumas condições para o aconselhamento realizado virtualmente, os participantes deveriam, a saber: manter sua câmera e áudio ligados, estar em ambiente livre

de interferências (ruídos, pessoas próximas, distração, entre outras), com iluminação adequada e privacidade.

As sessões de intervenção foram feitas a partir da versão brasileira da Minha História de Carreira ([MHC], Corrêa et al., 2022¹) que podem ser aplicadas em grupo e individualmente. Em função do contexto pandêmico e a necessidade de haver o distanciamento social, entre os anos de 2020 e 2022, a presente pesquisa adaptou as atividades da MHC para o formato baseado na internet (*on-line*). Após o retorno das atividades presenciais, foi possível fazer o aconselhamento no formato tradicional, manter o *on-line* e realizar o sistema híbrido, que alterna entre intervenções presenciais e baseadas na internet.

A pesquisa apresentou seis etapas, a saber: 1) entrevista inicial e questionário sobre percepção e indecisão de carreira (QUIC), apresentação e convite para a pesquisa, e pré-testagem (Escala de Adaptabilidade de Carreira, versão abreviada [CAAS-SV]; 2 a 4) MHC partes 1, 2 e 3; 5) pós-testagem (CAAS-SV), com questionário de indecisão (QUIC) e percepção sobre os efeitos do programa (QUESTA), e 6) revisão do processo de aconselhamento (ver Tabela 2). A tabela 2 está dividida por tema, finalidade e tempo aproximado de duração do tema aplicado em modalidade individual ou em grupo.

Tabela 2

Temas de Atendimento Individual e em Grupo com a Minha História de Carreira (MHC).

No	Tema	Finalidade	Duração (I*/G**)
1	Entrevista inicial e pré-testagem	<ul style="list-style-type: none">• Aplicar o questionário sociodemográfico• Entrevista• Convidar para a participação na pesquisa• Aplicar a CAAS-SV• Aplicar questionário sobre indecisão de carreira (QUIC)	1h (I) 1h 30 min (G)

¹ Este documento está disponível gratuitamente por meio do link: <https://abraopc.org.br/site2022/wp-content/uploads/2022/07/Minha-Historia-de-Carreira-MHC-portugues-Brasil.pdf>. A versão original da MHC pode ser acessada por meio do link: www.vocopher.com

2	Minha História de Carreira, parte I	<ul style="list-style-type: none"> • Responder a questões sobre si mesmo • Explorar seus gostos e inclinações 	30-40 min (I) 1h (G)
3	Minha História de Carreira, parte II	<ul style="list-style-type: none"> • Construir uma narrativa e contar uma história onde o aconselhado é o ator principal 	2h (I) 3h (G)
4	Minha História de Carreira, parte III	<ul style="list-style-type: none"> • Estabelecer metas • Planejamento para realização de metas 	30-40 min (I) 1h-1h 10 min (G)
5	Pós-testagem e percepção sobre os efeitos do programa	<ul style="list-style-type: none"> • Reaplicar CAAS-SV • Reaplicar o questionário sobre indecisão de carreira (QUIC) • Aplicar o questionário de avaliação sobre os efeitos do programa (QUESTA) 	10-20 min (I) 10-20 min (G)
6	Revisão do aconselhamento	<ul style="list-style-type: none"> • Debater sobre os resultados pré e pós-testagem da CAAS-SV e questionário de indecisão de carreira (QUIC) • Sintetizar os objetivos do programa e debater sobre seus efeitos (QUESTA) 	1h (I) 1h 30 min (G)

Nota. Tabela com a descrição das etapas de intervenção e pesquisa.*I = atendimento individual, ** G = atendimento em grupo.

2.4. Instrumentos

O modelo de medida foi utilizado para reduzir os vieses de inferência dos instrumentos utilizados nesta pesquisa (Bandalos & Finney, 2018). Foi realizada uma análise fatorial confirmatória da CAAS-SV, considerando o modelo com melhor ajuste dos índices CFI (> 0,90), TLI (> 0,95), RMSEA (< 0,05 ou aceitáveis entre 0,08 e 0,06) e SRMR (< 0,08) (Hu & Bentler, 1999) tanto para aplicação quanto para pós-intervenção. Seriam eliminados itens caso apresentassem valores de $R^2 < 0,10$ e/ou carga fatorial < 0,40. O questionário de indecisão de carreira e o questionário sobre a percepção dos efeitos do programa de aconselhamento foram considerados medidas unidimensionais pelo fato de terem sido construídos por meio de descritores sobre indecisão de carreira e avaliação qualitativa dos efeitos de intervenções em carreira, presentes na literatura sobre o assunto. Para todas as medidas utilizadas, apenas uma vez ou antes e após à intervenção, calculou-se a

consistência interna por meio do ômega de McDonald (ω), no qual os valores deveriam ser iguais ou superiores a 0,60 (Kalkbrenner, 2023).

Questionário sociodemográfico: foi desenvolvido com o objetivo de coletar informações acerca da idade e renda familiar (em salários mínimos), sexo atribuído ao nascimento (feminino, masculino e intersexo), identificação de gênero (mulher e homem cis, mulher e homem trans, não binário e travesti), nível educacional (ensino médio, técnico, superior), raça ou etnia autodeclarada (afro-brasileiro, asiático-brasileiro, branco, nativo [originário] ou pardo) estado civil (solteiro, casado, divorciado), tipo de escola (pública, particular) e estado brasileiro (residência).

Questionário de indecisão de carreira (QUIC): Trata-se de um questionário desenvolvido a partir de uma revisão crítica realizada por Xu e Bhang (2019) acerca das medidas e características relacionadas à indecisão de carreira. Doze itens foram confeccionados. O item 1 ("*Em relação a sua decisão profissional, de carreira e trabalho, atualmente você se sente...?*") é avaliado em uma escala *Likert* que varia entre 1 (inseguro(a), não faço a menor ideia do que fazer) e 7 (seguro(a) e com meus objetivos definidos). Outros 11 itens (ex.: Item 2 [despreparado], Item 3 [desmotivado]; Item 5 [desinformado sobre o processo de escolha]) são respondidos a partir da seguinte pergunta: "*Os itens a seguir se referem a qualidades relativas ao seu nível de indecisão atual sobre a sua carreira e profissão. Ao ler cada uma delas, como você se definiria neste momento?*" em uma escala *Likert* que varia entre 1 (definitivamente sim) e 5 (definitivamente não). O cálculo da consistência interna foi feito com os itens de 2 a 12 por apresentarem as mesmas classificações em cinco intervalos de resposta. O ômega assumiu os valores de 0,702 e 0,798 para a pré e pós-testagem, respectivamente.

Escala de Adaptabilidade de Carreira, Versão Reduzida (Career Adapt-Abilities Scale, Short Version [CAAS-SV, Maggiori et al., 2017], adaptada por Andrade et al.,

2022). É uma escala composta por 12 itens ($\omega_{\text{total}} = 0,93$), distribuídos entre quatro dimensões, a saber: Preocupação ($\omega = 0,89$), Controle ($\omega = 0,85$), Curiosidade ($\omega = 0,87$), Confiança ($\omega = 0,84$). Os itens estão dispostos numa escala *Likert* que varia entre 1 (desenvolvi pouco ou nada) e 5 (desenvolvi extremamente bem).

Nesta pesquisa, as versões da CAAS-SV apresentaram modelos com ajustes aceitáveis tanto para a versão pré ($\chi^2 = 149,700$, $df = 48$, $p < 0,001$; CFI = 0,951; TLI = 0,932; RMSEA = 0,069 e SRMR = 0,040) quanto para a pós-testagem ($\chi^2 = 159,352$, $df = 48$, $p < 0,001$; CFI = 0,966; TLI = 0,953; RMSEA = 0,072 e SRMR = 0,036), não sendo necessária a extração de itens, pois todos apresentaram valores de $R^2 > 0,10$ e/ou cargas fatoriais $> 0,40$. Os valores de ômega para pré-testagem foram iguais a 0,797; 0,757; 0,753; 0,757, e 0,908 para preocupação, controle, curiosidade, confiança e adaptabilidade, respectivamente. Os valores de ômega para pós-testagem foram iguais a 0,836; 0,834; 0,846; 0,855, e 0,942 para preocupação, controle, curiosidade, confiança, e adaptabilidade, respectivamente.

Questionário sobre a Percepção dos Efeitos do Aconselhamento de Carreira baseado na MHC (QUESTA): Este questionário fundamenta-se em resultados evidenciados na literatura sobre os efeitos do aconselhamento de carreira em participantes de diferentes amostras, considerando satisfação pessoal e com a vida (Genevra et al., 2018; Perdrix et al., 2012), enfrentamento da adversidade e melhoria de percepção de futuro (Di Fábio, 2016; Guimarães, 2015; Magalhães et al., 2020), flexibilidade (Rampazzo, 2022), capacidade de tomada de decisão, planejamento, resolução de problemas (Guimarães, 2015; Macêdo & Quirino, 2019; Rampazzo, 2022; Santilli, 2018) e foco para a carreira (Hirschi & Koen, 2021; Lam & Santos, 2018; Perdrix et al., 2012, Van der Heijden et al., 2020), autoestima, autoconhecimento e busca do que faz sentido para si (Fernandes, 2023; Gamboa, 2011; Macêdo & Quirino, 2019; Rampazzo, 2022; Silva et al., 2022). Neste

sentido, foram desenvolvidos 14 itens avaliados por meio de escala *Likert* que varia entre 1 (definitivamente não) e 5 (definitivamente sim) a serem respondidos a partir da seguinte pergunta “Qual é a sua percepção sobre os efeitos deste aconselhamento em relação aos seus projetos de carreira e profissionais?” (ex.: item 1 [ajudou a alcançar seus objetivos]; item 3 [auxiliou nas tomadas de decisões]; item 6 [satisfação pessoal]; item 7 [satisfação com os projetos de vida]; item 11 [manter a perspectiva sobre o futuro]). O valor de ômega foi igual a 0,934.

2.5. Análise de dados

Investigou-se escores de assimetria (*skewness*) e curtose (*kurtosis*) para determinar o tipo de análise inferencial a ser realizada, considerando valores de coeficiente entre ± 2 para distribuição normal pré e pós-intervenção tanto da CAAS-SV (dimensões) quanto do QUIC. Os resultados indicaram distribuição normal dos dados (ver Tabela 3) e por este motivo foram empregadas estatísticas paramétricas, com um intervalo de confiança (IC) igual a 95% e $p < 0,05$ quando pertinente às análises (Field, 2024).

Tabela 3

Resultados de Normalidade para as Dimensões de Adaptabilidade e Questionário de Indecisão de Carreira, Pré e Pós-Intervenção, pelos Indicadores de Assimetria e Curtose.

	Pré-teste			Pós-teste		
	ranque	sk	kt	ranque	sk	kt
Preocupação*	3-15	0,009	-0,472	3-15	-0,669	-0,211
Controle*	3-15	-0,236	-0,412	3-15	-0,921	0,835
Curiosidade*	3-15	-0,051	-0,607	3-15	-0,742	0,147
Confiança*	4-15	-0,313	-0,267	3-15	-0,745	0,253
Indecisão**	13-50	0,330	0,070	30-55	-0,492	0,186

Nota. Esta tabela apresenta *as dimensões relacionadas à adaptabilidade de carreira e **indecisão sobre a carreira antes e após a intervenção MHC. Ranque = pontuação mínima e máxima; *sk* = assimetria e *kt* = curtose que devem apresentar valores entre ± 2 como critério para definir distribuição normal em relação a uma medida.

2.5.1. Análise descritiva e comparação entre grupos (independentes ou pareados)

Foram realizadas análises descritivas para caracterizar a amostra em termos da sociodemografia, período, tipo, modalidade e percepção sobre os efeitos do programa de Aconselhamento de Carreira (QUESTA). O teste *t* foi utilizado para comparar as médias da CAAS-SV (dimensões) e do QUIC pré e pós-intervenção, assim como do QUESTA, aplicado somente após a intervenção, para sexo biológico, semestre, modalidade de aconselhamento e tipo de escola. O teste *t* também foi considerado para comparar apenas os resultados da CAAS-SV (dimensões) e o QUIC pré e pós-intervenção. O *d* de Cohen foi calculado para verificar o tamanho do efeito, considerando os seguintes intervalos: pequeno para valores $\leq 0,2$, moderado entre $0,3$ e $\leq 0,5$, e grande quando for $> 0,5$ (Gignac & Szodorai, 2016).

2.5.2. Análise de variância

A análise de variância de uma via (ANOVA *one-way*) foi utilizada para determinar se há diferenças significativas nas dimensões de adaptabilidade, nível de segurança subjetiva em relação à tomada de decisão de carreira e indecisão de carreira, pré e pós-intervenção, e o questionário de percepção sobre os efeitos do programa entre a escolaridade, ano e tipo de aconselhamento. Apesar da normalidade dos dados considerando a amostra total, existe uma diferença no tamanho dos subgrupos amostrais para a qual foi utilizada uma técnica de reamostragem (*bootstrapping*) com 1000 interações, com correção de viés acentuada (*Bias Corrected Accelerated [BCa]*), para se obter uma maior confiabilidade dos resultados e corrigir desvios de normalidade da distribuição amostral. Considerando a heterogeneidade de variância, foi solicitada a correção de Welch e avaliação *post hoc* por meio da técnica de Games-Howell. Aplicou-se o *eta* ao quadrado (η^2) para calcular o tamanho do efeito, considerando os seguintes intervalos: pequeno para valores $< 0,01$,

moderado ou médio para valores entre $\geq 0,01$ e $< 0,06$, e grande quando for $\geq 0,06$ (Ialongo, 2016).

2.5.3. *Influência esperada*

A influência esperada é uma medida que pode ser inferida por meio da análise de redes. É um método estatístico não inferencial para identificar quais variáveis devem ser direcionadas para intervenção ou cuja atenção deve ser mantida após uma intervenção (Fonseca-Pedrero, 2018; Hofmann et al., 2020; Mullarkey et al., 2020) em um sistema complexo emergente ou de interações não lineares (Burger et al., 2023). Nesta pesquisa se comparou a influência esperada da CAAS-SV (dimensões) e QUIC para as versões antes e após às intervenções, utilizando uma técnica de reamostragem (*bootstrapping*) com 1000 interações. Assim, foi possível examinar se as variáveis incluídas no estudo atual mudaram seu nível de influência e quais delas necessitarão de constante atenção dos aconselhados após a intervenção. Esta análise não exige nenhum cálculo ou interpretação do nível de significância. Ela se baseia no nível de evidência da hipótese nula ou alternativa, e não no número de erros por observação (Fruchterman & Reingold, 1991; Jalel et al., 2021).

3. Resultados

Ao compararmos os resultados do pré-teste entre os grupos foi possível observar diferenças estatísticas significativas entre os semestres para controle, curiosidade, nível de segurança – com médias maiores para o segundo semestre – e indecisão – maior no primeiro. Contudo, o tamanho do efeito foi pequeno para curiosidade e nível de segurança, e moderado para controle e indecisão. Para a modalidade de intervenção, observou-se diferenças estatísticas significativas entre controle, curiosidade e confiança, com médias maiores para o aconselhamento individual e tamanho de efeito moderado (ver Tabela 4).

Ao compararmos os resultados do pós-teste entre os grupos foi possível observar diferenças estatísticas significativas e com tamanho de efeito moderado entre os semestres para a indecisão, com os participantes do primeiro semestre, mais indecisos em relação aos do segundo. Para a modalidade de intervenção, observou-se novamente diferenças estatísticas significativas entre controle, curiosidade e confiança, com médias maiores para o aconselhamento individual e o nível de indecisão, menor entre os participantes da modalidade em grupo, todos com tamanho de efeito moderado. Para o tipo de escola, observou-se menor nível de indecisão em estudantes de escolas particulares (ver Tabela 4).

Tabela 4

Comparação entre Grupos (Sexo, Semestre, Modalidade de Aconselhamento e Tipo de Escola) para as Dimensões da CAAS-SV, Nível de Segurança, Indecisão e Efeitos do Aconselhamento de Carreira pela MHC.

	Pré-teste			Pós-teste		
	t	p	d	t	p	d
Sexo[†]						
Preocupação	0,921	0,358	0,096	1,088	0,277	0,113
Controle	1,653	0,099	0,172	0,817	0,415	0,085
Curiosidade	1,894	0,059	0,197	0,553	0,581	0,058
Confiança	0,009	0,993	< 0,001	0,225	0,822	0,023
Nível de segurança subjetiva	1,554	0,121	0,162	0,181	0,857	0,019
Indecisão	0,063	0,950	0,007	0,173	0,863	0,018
Efeitos AC*				0,961	0,337	0,100
Semestre^{††}						
Preocupação	0,847	0,397	0,080	0,195	0,845	0,018
Controle	3,191	0,002	0,302	0,626	0,532	0,059
Curiosidade	2,504	0,013	0,237	0,534	0,593	0,050
Confiança	0,832	0,406	0,079	0,048	0,962	0,005
Nível de segurança subjetiva	1,993	0,047	0,188	1,094	0,274	0,103
Indecisão	3,686	< 0,001	0,348	3,616	< 0,001	0,342
Efeitos AC*				1,775	0,077	0,168
Modalidade^{†††}						
Preocupação	1,056	0,292	0,113	1,756	0,080	0,188
Controle	2,029	0,043	0,218	2,949	0,003	0,316
Curiosidade	3,462	< 0,001	0,371	3,024	0,003	0,324
Confiança	3,913	< 0,001	0,420	2,984	0,003	0,320
Nível de segurança subjetiva	1,189	0,235	0,128	0,171	0,865	0,018
Indecisão	0,465	0,642	0,050	3,508	< 0,001	0,376

Efeitos AC*				1,693	0,091	0,182
Tipo de escola^{††††}						
Preocupação	1,408	0,160	0,148	0,130	0,897	0,014
Controle	1,886	0,060	0,198	0,451	0,652	0,047
Curiosidade	0,888	0,375	0,093	0,453	0,651	0,048
Confiança	1,296	0,196	0,136	0,890	0,374	0,094
Nível de segurança subjetiva	0,531	0,596	0,056	0,319	0,750	0,034
Indecisão	1,100	0,272	0,116	2,523	0,012	0,265
Efeitos AC*				0,415	0,678	0,044

Nota. Esta tabela apresenta a comparação de média por grupo, antes e após a intervenção, considerando o sexo biológico[†] (feminino [N = 318] ou masculino), semestre^{††} (primeiro [N = 218] ou segundo), modalidade de aconselhamento^{†††} (individual [N = 330] ou em grupo) e tipo de escola^{††††} (pública [N = 322] ou particular). *t* = *t* de *student*; *p* = nível de significância, *d* = *d* de Cohen para cálculo do tamanho do efeito, *p* < 0,01.

Houve diferença significativa, com tamanhos de efeitos grandes, ao compararmos os resultados pré e pós-intervenção, com aumento dos níveis de preocupação, controle, curiosidade, confiança e nível de segurança subjetivo para tomada de decisão de carreira, e diminuição dos níveis de indecisão de carreira após a intervenção (ver Tabela 5).

Tabela 5

Comparação entre Grupos Pareados Pré e Pós-Intervenção (Dimensões da Adaptabilidade de Carreira, Nível de Segurança Subjetiva em Relação à Tomada de Decisão e Indecisão de Carreira).

	Pré-teste		Pós-teste		Diferença e tamanho de efeito		
	μ	DP	μ	DP	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
Preocupação*	9,30	2,645	12,21	2,296	22,477	< 0,001	1,062
Controle*	10,69	2,645	12,66	2,254	51,373	< 0,001	2,427
Curiosidade*	10,35	2,654	12,49	2,289	16,150	< 0,001	0,763
Confiança*	10,82	2,393	12,36	2,309	16,209	< 0,001	0,766
Nível de segurança subjetiva sobre decisão carreira **	4,107	1,682	6,071	0,987	13,472	< 0,001	0,637
Indecisão***	27,56	6,770	47,25	4,862	22,931	< 0,001	1,083

Nota. Esta tabela apresenta a comparação de média entre pré e pós-intervenção considerando *as dimensões relacionadas à adaptabilidade de carreira; ** nível de segurança subjetiva em relação à tomada decisão de carreira (definitivamente inseguro até definitivamente seguro), e *** questionário de indecisão sobre a carreira. μ = média; DP = desvio padrão; *t* = *t* de *student*; *p* = nível de significância, e *d* = Cohen (tamanho do efeito).

Em relação ao pré-teste foi possível evidenciar diferenças significativas, com tamanhos de efeitos pequenos a grandes ao comparar os grupos por ano, escolaridade e tipo de aconselhamento, a excetuar a preocupação, confiança e indecisão para a

escolaridade dos participantes (ver Tabela 6). Ressalta-se que os participantes correspondentes aos anos de 2023 e 2024 apresentaram valores maiores quanto às observações. Houve uma tendência de graduados a apresentarem menores níveis de preocupação, controle, curiosidade, confiança e segurança, e um nível médio de indecisão. Quanto ao tipo de aconselhamento, os participantes que realizaram atendimentos totalmente presenciais tenderam a apresentar níveis mais altos de adaptabilidade, com exceção do controle e confiança (ver Tabela 6).

Em relação ao pré-teste foi possível evidenciar diferenças significativas, com tamanhos de efeitos pequenos a grandes ao comparar os grupos por ano e tipo de aconselhamento, a excetuar o grupo escolaridade dos participantes (ver Tabela 6). De modo geral, os participantes dos anos de 2023 e 2024 mantiveram os valores mais altos nas observações, com exceção dos níveis de indecisão que foram menores para os participantes dos anos de 2020 e 2021. Os participantes que participaram do aconselhamento on-line apresentaram médias menores, excetuando o nível de segurança, decisão e satisfação com o programa.

Tabela 6

Comparação entre as Dimensões da CAAS-SV, Nível de Segurança Subjetiva para Tomada de Decisão de Carreira, Indecisão de Carreira e Avaliação dos Efeitos do Programa de Aconselhamento MHC em Relação ao Ano de Atendimento, Escolaridade e Tipo de Aconselhamento.

	Pré-teste			Pós-teste		
	μ	p	η^2	μ	p	η^2
Ano de Aconselhamento						
Preocupação	8,75 ^X < 8,97 ^{XX} < 9,30 ^{XXX} < 10,18 ^{XXXXX} < 10,30 ^{XXXXX}	< 0,001	0,049	11,31 ^X < 12,23 ^{XXXXX} < 12,27 ^{XX} < 12,68 ^{XXX} < 12,77 ^{XXXXX}	0,001	0,046
Controle	10,10 ^X < 10,23 ^{XX} < 11,04 ^{XXX} < 11,41 ^{XXXXX} < 11,90 ^{XXXXX}	< 0,001	0,068	11,72 ^X < 12,70 ^{XX} < 12,82 ^{XXXXX} < 13,00 ^{XXX} < 13,32 ^{XXXXX}	< 0,001	0,053
Curiosidade	9,64 ^X < 9,87 ^{XX} < 10,55 ^{XXX} < 11,54 ^{XXXXX} < 11,65 ^{XXXXX}	< 0,001	0,089	11,40 ^X < 12,42 ^{XX} < 12,92 ^{XXXXX} < 13,11 ^{XXX} < 13,30 ^{XXXXX}	< 0,001	0,078
Confiança	9,89 ^X < 10,64 ^{XXX} < 10,78 ^{XX} < 11,54 ^{XXXXX} < 11,72 ^{XXXXX}	< 0,001	0,064	11,16 ^X < 12,33 ^{XX} < 12,85 ^{XXXXX} < 13,02 ^{XXX} < 13,16 ^{XXXXX}	< 0,001	0,088

Nível de segurança subjetiva	3,60 ^{XXX} < 3,78 ^{XX} < 4,38 ^X < 4,56 ^{XXXXX} < 4,67 ^{XXXX}	< 0,001	0,057	5,38 ^{XXX} < 6,09 ^{XX} < 6,14 ^{XXXX} < 6,25 ^X < 6,28 ^{XXXXX}	0,003	0,062
Indecisão	26,38 ^{XXX} < 26,58 ^{XXXX} < 26,66 ^{XX} < 27,86 ^X < 34,74 ^{XXXXX}	< 0,001	0,113	43,34 ^{XXXX} < 45,33 ^{XXXXX} < 46,32 ^{XXX} < 47,10 ^{XX} < 52,36 ^X 39,44 ^{XXX} < 60,10 ^{XXXX}	< 0,001	0,352
Efeitos AC				< 63,34 ^X < 61,64 ^{XX} < 54,95 ^{XXXXX}	< 0,001	0,493
Escolaridade						
Preocupação	8,41 ⁺⁺⁺⁺⁺ < 9,22 ⁺⁺⁺ < 9,32 ⁺ < 9,59 ⁺⁺⁺⁺ < 9,80 ⁺⁺	0,078	0,022	11,91 ⁺⁺⁺⁺ < 12,05 ⁺⁺⁺⁺⁺ < 12,29 ⁺⁺⁺ < 12,70 ⁺⁺ < 12,72 ⁺	0,108	0,016
Controle	9,73 ⁺⁺⁺⁺⁺ < 10,48 ⁺⁺⁺⁺ < 11,01 ⁺⁺⁺⁺ < 11,02 ⁺ < 11,26 ⁺⁺	0,014	0,030	12,20 ⁺⁺⁺⁺⁺ < 12,57 ⁺⁺⁺⁺⁺ < 12,68 ⁺ < 12,76 ⁺⁺⁺ < 13,32 ⁺⁺	0,165	0,013
Curiosidade	9,20 ⁺⁺⁺⁺⁺ < 10,37 ⁺⁺⁺⁺ < 10,53 ⁺⁺⁺⁺ < 10,76 ⁺ < 10,85 ⁺⁺	0,025	0,032	12,17 ⁺⁺⁺⁺⁺ < 12,44 ⁺ < 12,48 ⁺⁺⁺ < 12,53 ⁺⁺⁺⁺⁺ < 13,00 ⁺⁺	0,552	0,007
Confiança	10,34 ⁺⁺⁺⁺⁺ < 10,60 ⁺⁺⁺⁺ < 11,00 ⁺⁺ < 11,09 ⁺⁺⁺⁺ < 11,10 ⁺	0,194	0,015	12,22 ⁺⁺⁺⁺⁺ < 12,23 ⁺⁺⁺ < 12,44 ⁺⁺ = 12,44 ⁺⁺⁺⁺ < 12,64 ⁺	0,816	0,004
Nível de segurança subjetiva	3,61 ⁺⁺⁺⁺⁺ < 3,82 ⁺⁺ < 4,08 ⁺ < 4,13 ⁺⁺⁺⁺ < 4,35 ⁺⁺⁺⁺	0,046	0,021	5,79 ⁺⁺ < 5,97 ⁺ < 6,10 ⁺⁺⁺⁺ < 6,12 ⁺⁺⁺⁺⁺ = 6,12 ⁺⁺⁺⁺⁺	0,579	0,009
Indecisão	26,70 ⁺⁺ < 27,00 ⁺ = 27,00 ⁺⁺⁺⁺⁺ < 27,76 ⁺⁺⁺ < 27,95 ⁺⁺⁺⁺	0,757	0,004	46,60 ⁺⁺⁺⁺⁺ < 46,66 ⁺⁺⁺⁺⁺ < 47,51 ⁺⁺⁺ < 48,12 ⁺⁺ < 48,58 ⁺	0,065	0,020
Efeitos AC				55,04 ⁺ < 57,186 ⁺⁺⁺⁺⁺ < 58,87 ⁺⁺⁺⁺ < 59,62 ⁺⁺ < 60,43 ⁺⁺⁺	0,149	0,009
Tipo de Aconselhamento						
Preocupação	8,96 [†] < 9,51 ^{††} < 10,33 ^{†††}	< 0,001	0,040	12,02 [†] < 12,49 ^{†††} < 12,70 ^{††}	0,029	0,014
Controle	10,20 [†] > 11,61 ^{†††} > 11,68 ^{††}	< 0,001	0,067	12,44 [†] < 12,90 ^{††} < 13,22 ^{†††}	0,006	0,019
Curiosidade	9,86 [†] < 11,27 ^{††} < 11,34 ^{†††}	< 0,001	0,067	12,16 [†] < 13,12 ^{†††} < 13,16 ^{††}	< 0,001	0,041
Confiança	10,49 [†] < 11,37 ^{†††} < 11,58 ^{††}	< 0,001	0,037	12,0 [†] < 13,0 ^{††} < 13,13 ^{†††}	< 0,001	0,049
Nível de segurança subjetiva	3,94 ^{††} < 4,0 [†] < 4,63 ^{†††}	0,005	0,022	5,94 ^{††} < 5,99 ^{†††} < 6,12 [†]	0,254	0,006
Indecisão	26,71 ^{††} < 27,13 [†] < 29,84 ^{†††}	0,016	0,026	44,70 ^{†††} < 44,88 ^{††} < 48,49 [†]	< 0,001	0,130
Efeitos AC				51,94 ^{††} < 54,15 ^{†††} < 61,75 [†]	< 0,001	0,181

Nota. Esta tabela apresenta as médias da preocupação, controle, curiosidade, confiança, nível de segurança, indecisão de carreira e avaliação dos efeitos do programa de aconselhamento, considerando ano (^X2020, ^{XX}2021, ^{XXX}2022, ^{XXXX}2023 e ^{XXXXX}2024), escolaridade (⁺primeiro ano do ensino médio, ⁺⁺segundo ano do ensino médio, ⁺⁺⁺terceiro ano do ensino médio, ⁺⁺⁺⁺graduandos, ⁺⁺⁺⁺⁺graduados), e tipo de aconselhamento ([†]online, ^{††}híbrido e ^{†††}presencial). Os participantes que disseram ter concluído o ensino médio e não ingressaram no curso superior foram incluídos no grupo do terceiro ano do ensino médio. Os participantes com a graduação concluída, pós-graduação em curso ou concluída foram incluídos em graduados. μ = média, p = nível de significância ($p < 0,01$) e η^2 = eta ao quadrado (tamanho de efeito).

Em relação à influência esperada foi possível evidenciá-la nas dimensões preocupação, controle, curiosidade e confiança, tanto para a pré-intervenção, cujos valores

foram 1,017, 0,446, 0,569 e 0,068, respectivamente, quanto para a pós, cujos valores foram 0,606, 0,475, 0,667 e 0,979, respectivamente. Isso significa que essas variáveis formaram o foco da intervenção no sistema emergente nesta pesquisa. A mudança dos valores indicou como as variáveis foram afetadas pela intervenção. Pode-se inferir que todas as dimensões relativas à adaptabilidade de carreira, após a intervenção baseada no programa MHC, devem manter-se estimuladas para o desenvolvimento na carreira. As variáveis pré e pós-intervenção relativas ao nível de segurança (-1,134 e -2,169) e indecisão (-0,380 e -1,144) apresentaram influência esperada negativa. Isso pode significar, no sistema emergente a partir desta pesquisa, que essas variáveis podem ser desfecho em relação às demais e não o elemento foco da intervenção.

Por fim, os resultados produzidos pelo programa MHC foram avaliados como muito satisfatórios. Noventa por cento dos participantes relataram que o programa os ajudou a pensar sobre suas próprias carreiras. Quase 90% deles declararam-se satisfeitos com o programa e 86,4% acreditam ter desenvolvido a capacidade de tomada de decisão em relação à carreira. Declararam ter ampliado o autoconhecimento, capacidade de planejamento, a satisfação pessoal e com os projetos de vida e resolução de problemas 88,4%, 78,3%, 78,8%, 77,9% e 75,5%, respectivamente. Afirmaram ter passado a buscar algo que faça sentido a vida deles, manter o foco sobre a carreira e melhorar a perspectiva sobre o futuro 86,4%, 87,4% e 88,3%, respectivamente. Flexibilidade para a mudança de planos, capacidade de enfrentar adversidades e estabelecer prioridade foram considerados satisfatoriamente desenvolvidos por 85,2%, 85,3% e 88,4%, respectivamente.

Tabela 7

Análise Descritiva Sobre os Efeitos do Programa de Aconselhamento com a MHC.

	1		2		3		4		5	
	<i>n</i>	<i>%</i>								
1. O AC ajudou	3	0,8	6	1,2	36	8,0	150	33,5	253	56,5

2. Satisfeito com o aconselhamento	8	1,8	6	1,3	36	8,0	151	33,7	247	55,2
3. Tomada de decisão de carreira	12	2,7	15	3,3	34	7,6	59	13,2	328	73,2
4. Autoconhecimento	11	2,5	18	4,0	23	5,1	70	15,6	326	72,8
5. Planejamento	24	5,4	23	5,1	50	11,2	69	15,4	282	62,9
6. Satisfação pessoal	15	3,3	37	8,3	43	9,6	77	17,2	276	61,6
7. Satisfação com projetos de vida	14	3,1	16	3,6	69	15,4	67	15,0	282	62,9
8. Resolução de problemas	36	8,0	24	5,4	50	11,1	80	17,9	258	57,6
9. Busca por algo que faça sentido	19	4,2	22	4,9	20	4,5	46	10,3	341	76,1
10. Manter o foco	11	2,5	19	4,2	31	6,9	75	16,8	312	69,6
11. Perspectiva sobre o futuro	15	3,3	15	3,3	23	5,1	78	17,4	317	70,9
12. Flexibilidade para planos	19	4,2	20	4,4	28	6,3	68	15,2	313	69,9
13. Enfrentar adversidades	15	3,3	16	3,6	35	7,8	62	13,9	320	71,4
14. Prioridades	16	3,6	14	3,1	22	4,9	50	11,2	346	77,2

Nota. Esta tabela apresenta os dados de frequência para cada uma das questões relativas à avaliação dos efeitos percebidos pela intervenção MHC sobre diferentes aspectos da vida direcionados à carreira. N = tamanho da subamostra e % = porcentagem. O número 1 equivale à categoria “definitivamente não” da escala *Likert*; 2 a “não”; 3 a “nem sim, nem não ou talvez”; 4 a “sim”, e o 5 a “definitivamente sim”.

4. Discussão

O objetivo principal desta pesquisa foi evidenciado, a saber, a efetividade do programa de AC para adaptabilidade de carreira, utilizando o MHC, por meio de um estudo pré e pós-intervenção para uma amostra ampla brasileira com diferentes perfis acadêmicos. Esta evidência traz robustez ao procedimento que já foi aplicado em diferentes contextos (ver Koen et al., 2012; Rampazzo, 2022; Tofoli, 2022), considerando, neste caso, uma pesquisa que envolveu participantes de diferentes níveis de formação acadêmica. Contudo, outras observações são pertinentes.

Ao considerar os resultados pós-intervenção, não houve diferença em relação às dimensões de adaptabilidade de carreira tanto entre o sexo biológico atribuído ao nascimento, tampouco pelo tipo de escola. Apesar de alguns estudos terem demonstrado diferença no desempenho entre homens e mulheres nas dimensões da adaptabilidade (Hou

et al., 2012) ou o sexo como aspecto preditor (Zacher, 2014a), foi possível perceber o quanto a intervenção reduziu ou minimizou esses efeitos. Nenhum estudo específico comparou a adaptabilidade de carreira entre estudantes de escolas públicas e particulares. No entanto, a diferença em relação à maturidade para escolha profissional, ao menos antes da intervenção fundamentada em modelos desenvolvimentistas, foi percebida entre estudantes do sexo feminino e masculino do terceiro do ensino médio (Alvarenga et al., *in press*).

Estudos em diferentes períodos do ano ainda são escassos na literatura relativa à adaptabilidade de carreira. No Brasil, especialmente, trata-se de uma informação de grande relevância em função dos processos seletivos que acontecem no segundo semestre, como no caso do ENEM². Geralmente, estudantes que participam do AC no primeiro semestre tendem a ter um nível de maturidade para escolha profissional menor e o segundo semestre maior, como fator que explica maior prontidão para a escolha (Alvarenga et al., *in press*). Nesta pesquisa, as diferenças encontradas entre os dois semestres foram reduzidas após a intervenção, sem valores significativos e tamanho de efeito muito pequeno. Contudo, observou-se diferenças entre as modalidades de atendimento (individual e em grupo) em relação ao controle, curiosidade e confiança. As pesquisas geralmente mostram que essas diferenças não acontecem ou se reduzem (ver Başar et al., 2024; Hartung & Santilli, 2018; Santilli et al., 2019). Esta diferença manteve-se significativa antes e após a intervenção, com tamanhos de efeitos de moderados. Os participantes da modalidade individual se beneficiaram mais do programa. Alguns fatores podem explicar essa diferença como maior atenção do conselheiro em relação ao participante (Bilgili & Cara, 2020) ou talvez possa ter havido outras influências como o

² Exame Nacional de Estudantes do Ensino Médio que ocorre, geralmente, no mês de novembro de cada ano.

período pandêmico onde o atendimento individual e suporte, teria sido necessário e maior (Zhuang et al., 2021). Porém, questões relativas ao distanciamento social virão a seguir.

Esta pesquisa iniciou-se durante o período pandêmico. Sabe-se que uma série de mudanças sobre a saúde mental e o bem-estar subjetivo ocorreram (Alzueta et al., 2021; Liu et al., 2021; Taylor, 2022), assim como na adaptabilidade de carreira (Lee et al., 2021; Zhuang et al., 2021). Mesmo que os participantes de diferentes anos tivessem ampliado o nível de adaptabilidade em todas as suas dimensões, elas continuaram significativas, com tamanhos de efeitos médios a grandes. O programa mostrou-se efetivo, contudo, não foi suficiente para minimizar as diferenças da adaptabilidade de carreira em distintos períodos. A pandemia poderia ser um elemento que justificasse esse desempenho (Lopes et al., 2022; Schoon & Henseke, 2023). Ademais, a maioria dos participantes realizou o programa por meio de aconselhamento baseado na internet e mesmo que os efeitos deste tipo de serviço tenham suporte satisfatório (Gati & Asulin-Peretz, 2011; Haberstroh et al., 2009; Poderlan et al., 2018), e também evidenciado em um estudo recente realizado por Naderi et al. (2024) especificamente para o MHC, sabe-se pouco sobre a extensão dos efeitos deste tipo de intervenção (Istiqomah et al., 2023; Teychenne et al., 2021). Além disso, sistemas híbridos ainda carecem de mais informação sobre seus desfechos após a intervenção. De todo modo, nesta pesquisa foi possível evidenciar um desenvolvimento na adaptabilidade de carreira nos diferentes tipos de aconselhamento, apesar de sua diferença permanecer após a participação no programa.

A escolaridade tende a afetar os níveis de adaptabilidade, de modo que sejam mais expressivas em níveis maiores de formação (Carvalho et al., 2021; Handoyo & Sulistiani, 2017; Zacher, 2014b). Entretanto, esta é uma pesquisa de intervenção, onde os participantes experimentam maiores dúvidas em relação às suas carreiras e procuram o aconselhamento, o que faz com que esses resultados não reflitam essa tendência da

literatura. Contudo, o programa foi efetivo no sentido de minimizar essas diferenças, tornando-as não significativas.

Um achado interessante sobre as dimensões da adaptabilidade de carreira veio por meio da análise de redes. É um método inferencial e contextual ainda recente, mas já bastante utilizado em pesquisas de intervenção clínica (Jordan et al., 2020; Lass et al., 2021; McCartney et al., 2021) e mais recentemente sobre a adaptabilidade de carreira (Gonçalves et al., 2021; Zargham-Hajebi et al., 2022). Os dados gerados nesta pesquisa revelaram que as dimensões da adaptabilidade devem ser continuamente desenvolvidas. Deste modo, é possível inferir que a adaptabilidade de carreira é um componente responsável para o desenvolvimento de carreira, assim como já descrito (Zacher, 2014a,b).

Os resultados desta pesquisa também produziram evidências satisfatórias em relação à segunda e terceira questões. De outro modo, houve redução sobre a indecisão e aumento no nível de segurança subjetiva e em diferentes áreas da vida relacionadas à carreira. Ao pensarmos nos diferentes grupos que formaram o controle intrínseco deste estudo não se observou diferença entre os sexos biológicos para essas variáveis após a intervenção. Entretanto, o nível de indecisão permaneceu maior para o primeiro semestre, modalidade individual e escolas públicas. O nível de segurança subjetiva e avaliação dos efeitos do programa não apresentaram diferenças significativas em nenhum dos grupos pareados. A distância dos processos seletivos, como o ENEM podem ter contribuído para a explicação do porquê a indecisão ter se mantido maior no primeiro semestre (Alvarenga et al., *in press*). O suporte percebido e as experiências compartilhadas entre os participantes de um grupo, independente de seu tamanho, podem reduzir o nível de indecisão (Wang & Lee, 2022; Wetstone & Rice, 2023). Os recursos disponíveis nas escolas particulares, e até mesmo a percepção que os participantes têm por estudarem

nessas instituições, podem justificar os participantes se sentirem menos indecisos (Karacan–ozdemir & Guneri, 2017).

Ao compararmos três ou mais grupos, foi observado não haver diferenças entre os participantes com diferentes escolaridades em relação ao nível de segurança, indecisão e avaliação dos efeitos do programa após a intervenção. Contudo, em relação ao ano e tipo de aconselhamento foi possível evidenciar que os participantes que receberam intervenção *on-line* e dos anos de 2020 e 2021 tenderam a avaliar mais positivamente efeitos do programa e se sentiram menos indecisos. Medidas de distanciamento social ainda persistiram no ano 2021. Deste modo, é possível imaginar que o programa de intervenção serviu como fonte de suporte durante um período tão delicado (Shi, 2023). O nível de segurança foi menor para o ano de 2022, mesmo após a intervenção. Este também pode ser um indicativo das extensões dos efeitos pós-pandemia (Jemini-Gashi& Kadriu, 2022).

5. Limitações

Os estudos de intervenção em carreira focam, em grande parte, em estudantes, do ensino médio ou graduação, como é o caso da presente pesquisa. Recentemente, estudos com a adaptabilidade têm sido realizados com outras populações, mas não necessariamente vinculados a programas de intervenção, menos ainda com o MHC. Para expandir as evidências de efetividade desta intervenção, faz-se necessário voltá-la a populações específicas, a saber, migrantes, pessoas trans e travestis, em vulnerabilidade socioeconômica, população nativas, entre outras.

Por não se tratar de um estudo *quasi* experimental e de acompanhamento, não foi possível evidenciar a persistência dos efeitos do programa sobre a adaptabilidade de carreira. E mais, não foram observados desfechos decorrentes de um processo de AC como satisfação com acadêmica (Greenwood, 2008; Pedrix et al., 2012), escolha e

satisfação com o trabalho (Ferreira et al., 2007; Obi, 2015; Vertsberger & Gati, 2015), aspectos cotidianos nos quais foram necessários ajustes e mudanças para o desenvolvimento de carreira (Milot-Lapointe & Le Corff, 2024; Rottinghaus et al., 2017). Os resultados da influência esperada indicaram que o desenvolvimento das dimensões da adaptabilidade de carreira deve ser continuamente trabalhado (aplicado) após o aconselhamento de carreira. Contudo, o que aconteceria um, dois, três anos após o AC baseado no programa MHC? Como foram feitos ajustes ao longo deste processo (Verbruggen & Sels, 2008)? Já há diferentes respostas para essas perguntas (Milot-Lapointe & Le Corff, 2024), no entanto, para os participantes desta pesquisa, o que teria acontecido uma vez que já se passaram 4 anos após o primeiro grupo de participantes que realizaram o MHC?

Este é um estudo quantitativo. Mesmo que tenha havido variáveis nominais como avaliação dos efeitos do programa de intervenção sobre diferentes aspectos pessoais relacionados à carreira, não houve um levantamento qualitativo sobre quais motivos as pessoas fizeram aquela escolha. Ademais, não foi possível compreender e justificar os valores baixos atribuídos como efeitos do programa. Por quais motivos um número de participantes: 1) não se beneficiou do aconselhamento?, 2) sentiu que não obteve a ajuda necessária ao ter participado do programa?, 3) não melhorou suas perspectivas de futuro, capacidade de solução de problemas, planejamento e tomada de decisão?, 4) não sentiu efeitos sobre o autoconhecimento?, entre outras questões. A ausência de dados qualitativos nos quais fosse possível avaliar as percepções dos participantes tornou-se uma limitação na maneira de compreender aspectos processuais do AC (Bimrose & Hearne, 2012; Maree, 2018; Rottinghaus et al. 2018; Schreurs et al., 2022), bem como, deveria ser modificado e/ou adaptado em um programa de AC (Maree & Di Fabio, 2018).

Referências

- Alvarenga, M. A. S., Guilhermino, C. S., Azevedo, T. G., Marques, A. F., Pollo, T. C., & Cardoso, P. M. S. (*in press*). Intervenção em Aconselhamento de Carreira por meio da Maturidade para a Escolha Profissional. *Revista Psicologia: Ciência e Profissão*.
- Alvarenga, M. A. S., Marques, A. F., Guilhermino, C. S., & Azevedo, T. G. (2024). A aplicação da Teoria de Construção de Carreira para Aconselhamento em Formato Baseado na Internet (*on-line*). In J. R. S. Silva (Org.), *Diálogos Sobre o Ensino e a Educação: Diferentes olhares e contextos (vol. 2)* (pp. 269–278). BAGAI.
- Andrade, A. L., Pires, F. M., Silveira, A. A., de Oliveira, M. Z., & Teixeira, M. A. P. (2022). Evidências psicométricas e invariância da versão reduzida da Career Adaptabilities Scale. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 23(1), 39–50. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2022v23n204>
- Bandalos, D. L., & Finney, S. J. (2018). Factor analysis: Exploratory and confirmatory. In G. R. Hancock, L. M. Stapleton & R. O. Mueller (Eds.), *The reviewer's guide to quantitative methods in the social sciences* (pp. 98–122). Routledge.
- Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., & Paradiso, A. C. (2003). Trajetória Acadêmica e Satisfação com a Escolha Profissional de Universitários em Meio de Curso. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4(1–2), 153–166. https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902003000100013
- Başar, D., Bican, B., Yıldırım, Ş., & Zeren, Ş. G. (2024). The effects of “my career story-online psychoeducation program” on hope, career adaptability and career future perception during covid-19 pandemic: a mixed method research. *Journal of Educational Research*, 9(1), 1–19. <https://doi.org/10.14744/yjer.2024.001>

- Burger, J., Isvoranu, A.-M., Lunansky, G., Haslbeck, J. M. B., Epskamp, S., Hoekstra, R. H. A., Fried, E. I., Borsboom, D., & Blanken, T. F. (2023). Reporting standards for psychological network analyses in cross-sectional data. *Psychological Methods*, 28(4), 806–824. <https://doi.org/10.1037/met0000471>
- Cabeça, S. C. F. (2017). *Indecisão vocacional, adaptabilidade na carreira e satisfação com a vida*. [Tese de Mestrado, Universidade de Évora]. <https://dspace.uevora.pt/rdpc/handle/10174/22813>
- Cadaret, M., & Hartung, P. (2020). Efficacy of a group career construction intervention with urban youth of colour. *British Journal of Guidance and Counselling*, 49(2), 187–199. <https://doi.org/10.1080/03069885.2020.1782347>
- Cardoso, P., Duarte, M. E., Pacheco, L., & Janeiro, I. N. (2022). Life design group-based intervention fostering vocational identity, career adaptability, and career decision-making self-efficacy. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 17(SI.1), 1453–1467. <https://doi.org/10.18844/cjes.v17iSI.1.6674>
- Cardoso, P., Janeiro, I. N., & Duarte, M. E. (2017). Life Design Counseling Group Intervention with Portuguese Adolescents: A Process and Outcome Study. *Journal of Career Development*, 45(2), 183–196. <https://doi.org/10.1177/0894845316687668>
- Chen, H., Fang, T., Liu, F., Pang, L., Wen, Y., Chen, S., & Gu, X. (2020). Career Adaptability Research: A Literature Review with Scientific Knowledge Mapping in Web of Science. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16). <https://doi.org/10.3390/ijerph17165986>
- Cohen-Scali, V., Rossier, J., & Nota, L. (2018). Introduction: Building an International Community of Research in Career Guidance and Counseling. In V. Cohen-Scali, J.

- Rossier, & L. Nota (Eds.), *New Perspectives on Career Counseling and Guidance in Europe* (pp. 1–19). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-61476-2>
- Cunha, M. C. T. C. S. B., & Faria, L. D. C. (2009). Efeito da intervenção psicológica vocacional na indecisão e comportamento exploratório. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 29(3), 558–573. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932009000300010>
- Di Fabio, A. (2016). Life Design and Career Counseling Innovative Outcomes. *The Career Development Quarterly*, 64(1), 35–48. <https://doi.org/10.1002/cdq.12039>
- Duarte, M. E., Paixão, M. P., & da Silva, J. T. (2019). Life-design counselling from an innovative career counselling perspective. In J. G. Maree, *Handbook of innovative career counselling* (pp. 35–51). Springer.
- Fernandes, L. M. V. (2023). *Aconselhamento para a construção de carreira: Estudo de caso sobre o processo e o resultado da intervenção*. [Tese de Mestrado, Universidade de Évora]. <https://dspace.uevora.pt/rdpc/handle/10174/36221>
- Field, A. (2024). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics (6th edition)*. Sage.
- Fonseca-Pedrero, E. & Universidad de La Rioja. Centro de Investigación Biomédica en Red de Salud Mental (CIBERSAM), Oviedo. (2018). Análisis de redes en psicología. *Papeles Del Psicólogo - Psychologist Papers*, 39(1). <https://doi.org/10.23923/pap.psicol2018.2852>
- Fruchterman, J. e Reingold, M. (1991). Graph drawing by force-directed placement. *Software: Practice and experience*, 21(11), 1129–1164. <http://dx.doi.org/10.1002/spe.4380211102>
- Fujii, L. A. (2017). *Interviewing in social science research: A relational approach*. Routledge.

- Gamboa, V., Paixão, M. P., & Jesus, S. N. (2011). A eficácia de uma intervenção de carreira para a exploração vocacional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12(2), 153–164. <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v12n2/03.pdf>
- Gignac, G. E., & Szodorai, E. T. (2016). Effect size guidelines for individual differences researchers. *Personality and Individual Differences*, 102, 74–78. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.069>
- Ginevra, M. C., Magnano, P., Lodi, E., Annovazzi, C., Camussi, E., Patrizi, P., & Nota, L. (2018). The role of career adaptability and courage on life satisfaction in adolescence. *Journal of Adolescence*, 62, 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2017.11.002>
- Guimarães, I. A. V. (2015). *Avaliação de um processo de aconselhamento na construção de carreira: estudo de caso*. [Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho]. <https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/38574>
- Hartung, P. J., & Santilli, S. (2018). My Career Story: Description and Initial Validity Evidence. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 308–321. <https://doi.org/10.1177/1069072717692980>
- Hirschi, A. (2018). The Fourth Industrial Revolution: Issues and Implications for Career Research and Practice. *The Career Development Quarterly*, 66(3), 192–204. <https://doi.org/10.1002/cdq.12142>
- Hirschi, A., & Koen, J. (2021). Contemporary career orientations and career self-management: A review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 126, e103505. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103505>
- Hofmann, S. G., Curtiss, J. E., & Hayes, S. C. (2020). Beyond linear mediation: Toward a dynamic network approach to study treatment processes. *Clinical Psychology Review*, 76, e101824. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2020.101824>

- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Ialongo, C. (2016). Understanding the effect size and its measures. *Biochemia medica*, 26(2), 150–163. <https://doi.org/10.11613/BM.2016.015>
- Jalel, R., Elaoud, A., & Ben Salah, N. (2021). Modeling of soil tillage techniques using Fruchterman–Reingold Algorithm. *International Journal of Environmente Science Technology*, 18, 2987–2996. <https://doi.org/10.1007/s13762-020-03044-w>
- Kaliris, A., & Issari, P. (2022). Exploring Narrative Ideas in Career Counseling. *Open Journal of Social Sciences*, 10(2), 365–380. <https://doi.org/10.4236/jss.2022.102026>
- Kaliris, A., Issari, P., & Mylonas, K. (2023). Narrative potential and career counseling under quantity, quality, and mixed interventions: An emphasis on university students. *Australian Journal of Career Development*, 32(1), 48–59. <https://doi.org/10.1177/10384162231153530>
- Kalkbrenner, M. T. (2023). Alpha, Omega, and H internal consistency reliability estimates: Reviewing these options and when to use them. *Counseling Outcome Research and Evaluation*, 14(1), 77–88. <https://doi.org/10.1080/21501378.2021.1940118>
- Kaslow, N. J., & Gutowski, E. R. (2022). New and Emerging Career Trajectories in Health Service Psychology. In G. J. G. Asmundson (Eds.), *Comprehensive Clinical Psychology (Second Edition)* (p. 35–45). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-818697-8.00143-6>

- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395–408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Lam, M., & Santos, A. (2018). The Impact of a College Career Intervention Program on Career Decision Self-Efficacy, Career Indecision, and Decision-Making Difficulties. *Journal of Career Assessment*, 26(3), 425–444. <https://doi.org/10.1177/1069072717714539>
- Lassance, M. C. P. (2005). Adultos com dificuldades de ajustamento ao trabalho: Ampliando o enquadre da orientação vocacional de abordagem evolutiva. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 6(1), 41–51. https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902005000100005
- Macêdo, S., & Quirino, C. A. (2019). Aconselhamento de carreira com estudantes de Psicologia do Vale do São Francisco. *Revista De Educação Da Universidade Federal Do Vale Do São Francisco*, 9(19), 70–91. <https://www.periodicos.univasf.edu.br/index.php/revasf/article/view/212>
- Magalhães, L. B., Borges, I., & Rodrigues, M. C. (2020). Desenvolvimento de um projeto de orientação profissional na Escola Estadual Coronel Cristiano. *Perquirere*, 3(17), 283–297. <https://revistas.unipam.edu.br/index.php/perquirere/article/view/2194>
- Maggiore, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF): Construction and Validation. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 312–325. <https://doi.org/10.1177/1069072714565856>
- Maree, J. (2020). *Innovating Counseling for Self-and Career Construction*. Springer International Publishing.

- Mullarkey, M. C., Stein, A. T., Pearson, R., & Beevers, C. G. (2020). Network analyses reveal which symptoms improve (or not) following an Internet intervention (Deprexis) for depression. *Depression and Anxiety, 37*(2), 115–124. <https://doi.org/10.1002/da.22972>
- Perdrix, S., Stauffer, S., Masdonati, J., Massoudi, K., & Rossier, J. (2012). Effectiveness of career counseling: A one-year follow-up. *Journal of Vocational Behavior, 80*(2), 565–578. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.011>
- Pordelan, N., Hosseinian, S., & Baei Lashaki, A. (2021). Digital storytelling: A tool for life design career intervention. *Education and Information Technologies, 26*(3), 3445–3457. <https://doi.org/10.1007/s10639-020-10403-0>
- Rampazzo, M. S. R. (2022). *Aconselhamento para a construção de carreira: avaliação da intervenção em acadêmicos*. [Tese de Doutorado, Universidade Federal de Santa Catarina]. <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/247517?show=full>
- Rossier, J., Cardoso, P. M., & Duarte, M. E. (2021). The narrative turn in career development theories: An integrative perspective. In P. J. Robertson, T. Hooley, & P. McCash (Eds.), *The Oxford handbook of Career Development* (pp. 169–180). Oxford University Press.
- Sampaio, C. C. S, Knaben A., & Bardagi M. P. (2022). Minha história de carreira [Tradução e adaptação]. <https://abraopc.org.br/site2022/wp-content/uploads/2022/07/Minha-Historia-de-Carreira-MHC-portugues-Brasil.pdf>
- Santilli, S., & Hartung, P. J. (2022). Using My Career Story to Foster Reflective Capacity, Hope, and Narrative Change. *Cypriot Journal of Educational Sciences, 17*(5), 1441–1452. <https://doi.org/10.18844/cjes.v17iSI.1.6673>

- Santilli, S., Nota, L., & Hartung, P. J. (2019). Efficacy of a group career construction intervention with early adolescent youth. *Journal of Vocational Behavior, 111*, 49–58. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.007>
- Savickas, M. L. (1995). Constructivist Counseling for Career Indecision. *The Career Development Quarterly, 43*(4), 363–373. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1995.tb00441.x>
- Savickas, M. L. (2002). Career construction. In D. Brow (Ed.), *Career choice and development* (pp. 14–38). John Wiley & Sons Inc.
- Savickas, M. L. (2005). Toward a comprehensive theory of career development: Dispositions, concerns, and narratives. In F. T. L. Leong & A. Barak (Eds.), *Contemporary models in vocational psychology* (pp. 303–328). Routledge.
- Savickas, M. L. (2015). Career counseling paradigms: Guiding, developing, and designing. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA Handbook of Career Intervention, Vol. 1. Foundations* (pp. 129–143). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14438-008>
- Savickas, M. L. (2016). Reflection and reflexivity during life-design interventions: Comments on career construction counseling. *Journal of Vocational Behavior, 97*, 84–89. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.001>
- Savickas, M. L. (2020). Career construction theory and counseling model. *Career development and counseling: Putting theory and research to work, 3*, 165–200.
- Savickas, M. L., & Hartung, P. J. (2012). *My Career Story: An autobiographical workbook for life-career success*. Meeting of the National Career Development Association, Atlanta, GA. <https://bibbase.org/network/publication/savickas-hartung-mycareerstoryanautobiographicalworkbookforlifecareersuccess-2012>

- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Savickas, M. L., & Savickas, S. (2017). Vocational Psychology, Overview. In *Reference Module in Neuroscience and Biobehavioral Psychology*. Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-809324-5.05746-1>
- Savickas, M. L., & Savickas, S. (2019). A history of career counselling. In J. A., Athanasou, & H. N., Perera (Eds.) *International Handbook of Career Guidance* (2nd ed.) (pp. 25 – 43). Springer.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior*, 75(3), 239–250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Schoon, I., & Henseke, G. (2023). Navigating an uncertain future: How schools can support career adaptability of young people in the aftermath of the COVID-19 pandemic. *Zeitschrift für Psychologie*, 231(3), 217–227. <https://doi.org/10.1027/2151-2604/a000530>
- Sensoy, B. H., & Briddick, C. W. (2024). Who owns their story: Career construction with gifted and talented students. *Gifted Education International*, 02614294241268036. <https://doi.org/10.1177/02614294241268036>
- Severy, L. E. (2008). Analysis of an Online Career Narrative Intervention: “What’s My Story?” *The Career Development Quarterly*, 56(3), 268–273. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00041.x>
- Silva, C. S. C., Teixeira, M. A. P., Cardoso, P., Fernández-Navarro, P., Gonçalves, M. M., & Duarte, M. E. (2020). Innovative moments and narrative change in career

- counselling: A case study. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 20(3), 635–652. <https://doi.org/10.1007/s10775-020-09422-7>
- Silva, V. A. P., Costa, D. B., & Irigaray, M. F. T. Q. (2022). Intervenção em orientação profissional para adolescentes com e sem superdotação¹. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 23(2), 203–214. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2022v23n0208>
- Souza, T. L. S., & Teixeira, M. A. P., (2020b). Diferentes aplicabilidades de um instrumento de orientação de carreira. In M. C. P. Lassance, R. A. M. Ambiel, (Orgs.), *desafios e oportunidades atuais do trabalho e da carreira* (pp. 70–76). ABOP.
- Souza, T. S. L. de, & Teixeira, M. A. P. (2020a). Avaliação dos efeitos do Minha História de Carreira para construção de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 21(1), 29–39. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n104>
- Spencer, T. D., & Petersen, D. B. (2020). Narrative Intervention: Principles to Practice. *Language, Speech, and Hearing Services in Schools*, 51(4), 1081–1096. https://doi.org/10.1044/2020_LSHSS-20-00015
- Thiese, M. S. (2014). Observational and interventional study design types; an overview. *Biochemia medica*, 24(2), 199–210. <https://doi.org/10.11613/BM.2014.022>
- Tofoli, L. (2022). *Avaliação de eficácia de processo em aconselhamento de carreira na abordagem Life Design Counseling*. [Tese de Doutorado, Universidade São Francisco]. <https://www.usf.edu.br/galeria/getImage/427/4823440874309786.pdf>
- Van der Heijden, B., De Vos, A., Akkermans, J., Spurk, D., Semeijn, J., Van der Velde, M., & Fugate, M. (2020). Sustainable careers across the lifespan: Moving the field forward. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103344. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103344>

- Wang, D., & Li, Y. (2024). Career construction theory: tools, interventions, and future trends. *Frontiers in Psychology*, *15*, 1381233. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1381233>
- Xu, H., & Bhang, C. H. (2019). The Structure and Measurement of Career Indecision: A Critical Review. *The Career Development Quarterly*, *67*(1), 2–20. <https://doi.org/10.1002/cdq.12159>
- Yates, J. (2021). Career development theory: an integrated analysis. In P. J. Robertson, T. Hooley, & P. McCash (Eds.), *The Oxford Handbook of Career Development*. (pp. 131–142). Oxford University Press.
- Zacher, H. (2014a). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of vocational behavior*, *84*(1), 21–30. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.10.002>
- Zacher, H. (2014b). Individual difference predictors of change in career adaptability over time. *Journal of Vocational Behavior*, *84*(2), 188–198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.01.001>
- Zatti, F. (2022). *Promoção de recursos de adaptabilidade de carreira: Construção e avaliação de intervenção com estudantes universitários*. [Tese de Doutorado, Universidade Federal de Santa Catarina]. <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/243793?show=full>

CONSIDERAÇÕES GERAIS

O objetivo geral desta pesquisa foi evidenciar a eficácia das intervenções em Aconselhamento de Carreira utilizando a ferramenta Minha História de Carreira (MHC). A amostra foi composta por brasileiros com diferentes níveis acadêmicos. Os resultados obtidos demonstraram não ter havido diferenças nas dimensões de adaptabilidade de carreira no que diz respeito ao sexo biológico e nem para o tipo de escola. Contrariando estudos que demonstraram tais diferenças (Hou et al., 2012; Zacher, 2014a)

Observou-se que houve diferenças entre as modalidades de atendimento individual e em grupo, tendo sido demonstrado que os participantes na modalidade individual desenvolveram mais a adaptabilidade de carreira e reduziram o nível de indecisão em relação aos que participaram dos grupos. Um dos fatores que pode explicar tais diferenças é a possibilidade de o conselheiro ter mais atenção em relação ao participante na modalidade individual (Bilgili & Cara, 2020).

A escolaridade é um fator que pode afetar o nível de adaptabilidade de carreira, normalmente pessoas com graus de escolaridade mais elevados, possuem maior adaptabilidade de carreira (Carvalho et al., 2021; Handoyo & Sulistiani, 2017; Zacher, 2014a). Contudo, no presente estudo, estes participantes demonstram dúvidas maiores em relação à carreira e buscaram o acompanhamento, o que segue na contramão do que demonstra a literatura. No entanto, as intervenções foram capazes de minimizar tais diferenças e elas deixaram de ser significativas.

Por meio da análise de redes realizada na presente pesquisa, ficou evidenciado que as dimensões da adaptabilidade de carreira devem ser desenvolvidas de maneira contínua. Desta forma, pode-se inferir que a adaptabilidade de carreira é fator responsável para o desenvolvimento de carreira (Zacher, 2014b).

A pesquisa também demonstrou resultados satisfatórios em relação à indecisão de carreira, a qual houve redução após as intervenções. Além disto, foram observadas mudanças significativas no nível de segurança subjetiva em relação à carreira. Não houve diferenças nestas variáveis entre os sexos biológicos. No entanto, observou-se que o nível de indecisão foi maior para o primeiro semestre, modalidade individual e escolas públicas. O nível de segurança subjetiva e avaliação dos efeitos do programa não apresentaram diferenças significativas em nenhum dos grupos pareados.

Na comparação entre três ou mais grupos, não houve diferenças entre os participantes em diferentes graus de escolaridade em relação aos níveis de: segurança, indecisão e avaliação dos efeitos do programa. Entretanto, no que diz respeito ao ano e tipo de aconselhamento, os participantes dos anos de 2020 e 2021 que realizaram o programa online, o avaliaram de maneira mais positiva e mostraram-se menos indecisos. Devido ao contexto pandêmico de isolamento, o programa pode ter servido como suporte durante este período (Shi, 2023). O nível de segurança após a intervenção foi menor no ano de 2022. Tal resultado pode ser um indício das extensões dos efeitos pós-pandemia (Jemini-Gashi & Kadriu, 2022).

Em relação às limitações desta pesquisa, por não ter se tratado de um estudo *quasi* Experimental, não foi possível demonstrar se os efeitos do programa sobre a adaptabilidade de carreira persistiram. Além disto, não foram demonstrados efeitos decorrentes de um processo de AC, como satisfação acadêmica (Greenwood, 2008; Pedrix et al., 2012) e escolha e satisfação com o trabalho (Ferreira et al., 2007; Obi, 2015; Vertsberger & Gati, 2015). Embora o desenvolvimento das dimensões da adaptabilidade de carreira necessite ser continuamente trabalhado, não foi possível fazê-lo nesta pesquisa. Neste sentido, não é possível saber como as variáveis estudadas nesta pesquisa se desenvolveram entre os participantes ao longo do tempo.

A presente pesquisa contemplou predominantemente os aspectos quantitativos, embora tenha se utilizado de variáveis nominais na avaliação dos efeitos do programa. Além disto, não foi possível analisar o motivo pelo qual alguns participantes não se sentiram beneficiados pelo aconselhamento, sentiram que não obtiveram a ajuda necessária na participação no programa, não melhoraram suas perspectivas de futuro, capacidade de solucionar problemas, se planejarem e tomarem decisões, por fim, não sentiram efeitos sobre o autoconhecimento. O fato da presente pesquisa não ter compreendido dados qualitativos sobre as percepções do participantes em relação ao programa mostrou-se um fator limitante para compreender o processo de AC (Bimrose & Hearne, 2012; Maree, 2018; Rottinghaus et al. 2018; Schreurs et al., 2022). Deste modo, seria possível perceber que adaptações à intervenção poderiam ser realizadas para um programa de AC (Maree & Di Fabio, 2018).

Referências

- Alvarenga, M. A. S., Guilhermino, C. S., Azevedo, T. G., Marques, A. F., Pollo, T. C., & Cardoso, P. M. S. (*in press*). Intervenção em Aconselhamento de Carreira por meio da Maturidade para a Escolha Profissional. *Revista Psicologia: Ciência e Profissão*.
- Alvarenga, M. A. S., Marques, A. F., Guilhermino, C. S., & Azevedo, T. G. (2024). A aplicação da Teoria de Construção de Carreira para Aconselhamento em Formato Baseado na Internet (*on-line*). In J. R. S. Silva (Org.), *Diálogos Sobre o Ensino e a Educação: Diferentes olhares e contextos (vol. 2)* (pp. 269–278). BAGAI.
- Alzueta, E., Perrin, P., Baker, F. C., Caffarra, S., Ramos-Usuga, D., Yuksel, D., & Arango-Lasprilla, J. C. (2021). How the COVID-19 pandemic has changed our lives: A study of psychological correlates across 59 countries. *Journal of Clinical Psychology, 77*(3), 556–570. <https://doi.org/10.1002/jclp.23082>
- Andrade, A. L., Pires, F. M., Silveira, A. A., de Oliveira, M. Z., & Teixeira, M. A. P. (2022). Evidências psicométricas e invariância da versão reduzida da Career Adapt-Abilities Scale. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 23*(1), 39–50. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2022v23n204>
- Bandalos, D. L., & Finney, S. J. (2018). Factor analysis: Exploratory and confirmatory. In G. R. Hancock, L. M. Stapleton & R. O. Mueller (Eds.), *The reviewer's guide to quantitative methods in the social sciences* (pp. 98–122). Routledge.
- Bardagi, M. P., & Paradiso, Â. C. (2003). Trajetória Acadêmica e Satisfação com a Escolha Profissional de Universitários em Meio de Curso. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 4*(1–2), 153–166. https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902003000100013

- Başar, D., Bican, B., Yıldırım, Ş., & Zeren, Ş. G. (2024). The effects of “my career story-online psychoeducation program” on hope, career adaptability and career future perception during covid-19 pandemic: a mixed method research. *Journal of Educational Research*, 9(1), 1–19. <https://doi.org/10.14744/yjer.2024.001>
- Bilgili, H. A. B. İ. B. E., & Kara, A. (2020). Does Basic Empathy Predict Counselors’ Career Adaptability. *International Journal of Science and Research*, 1-6. <http://doi.org/10.21275/SR201020193329>
- Bimrose, J., & Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 338–344. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.08.002>
- Burger, J., Isvoranu, A.-M., Lunansky, G., Haslbeck, J. M. B., Epskamp, S., Hoekstra, R. H. A., Fried, E. I., Borsboom, D., & Blanken, T. F. (2023). Reporting standards for psychological network analyses in cross-sectional data. *Psychological Methods*, 28(4), 806–824. <https://doi.org/10.1037/met0000471>
- Cabeça, S. C. F. (2017). *Indecisão vocacional, adaptabilidade na carreira e satisfação com a vida*. [Tese de Mestrado, Universidade de Évora]. <https://dspace.uevora.pt/rdpc/handle/10174/22813>
- Cadaret, M., & Hartung, P. (2020). Efficacy of a group career construction intervention with urban youth of colour. *British Journal of Guidance and Counselling*, 49(2), 187–199. <https://doi.org/10.1080/03069885.2020.1782347>
- Cardoso, P., Duarte, M. E., Pacheco, L., & Janeiro, I. N. (2022). Life design group-based intervention fostering vocational identity, career adaptability, and career decision-making self-efficacy. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 17(SI.1), 1453–1467. <https://doi.org/10.18844/cjes.v17iSI.1.6674>

- Cardoso, P., Janeiro, I. N., & Duarte, M. E. (2017). Life Design Counseling Group Intervention with Portuguese Adolescents: A Process and Outcome Study. *Journal of Career Development, 45*(2), 183–196. <https://doi.org/10.1177/0894845316687668>
- Carvalho, C. L. D., Taveira, M. D. C., & Ambiel, R. A. M. (2021). Career Adaptability in the 9th Year: Efficacy of an Intervention in Two Consecutive School Years. *Paidéia (Ribeirão Preto), 31*, e3132. <https://doi.org/10.1590/1982-4327e3132>
- Chen, H., Fang, T., Liu, F., Pang, L., Wen, Y., Chen, S., & Gu, X. (2020). Career Adaptability Research: A Literature Review with Scientific Knowledge Mapping in Web of Science. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(16), 5986. <https://doi.org/10.3390/ijerph17165986>
- Cohen-Scali, V., Rossier, J., & Nota, L. (2018). Introduction: Building an International Community of Research in Career Guidance and Counseling. In V. Cohen-Scali, J. Rossier, & L. Nota (Eds.), *New Perspectives on Career Counseling and Guidance in Europe* (pp. 1–19). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-61476-2>
- Cunha, M. C. T. C. S. B., & Faria, L. D. C. (2009). Efeito da intervenção psicológica vocacional na indecisão e comportamento exploratório. *Psicologia: Ciência e Profissão, 29*(3), 558–573. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932009000300010>
- Dejours, C. (1987). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatológico trabalho*. Cortez/Oboré.
- Di Fabio, A. (2016). Life Design and Career Counseling Innovative Outcomes. *The Career Development Quarterly, 64*(1), 35–48. <https://doi.org/10.1002/cdq.12039>
- Duarte, M. E. (2015). Inovação em orientação e aconselhamento de carreira: mitos e realidades. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 16*(2), 111–

121.http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_issues&pid=1679-3390&lng=pt&nrm=iso

- Duarte, M. E., Paixão, M. P., & da Silva, J. T. (2019). Life-design counselling from an innovative career counselling perspective. In J. G. Maree, *Handbook of innovative career counselling* (pp. 35–51). Springer.
- Duarte, M. E. (2004). O indivíduo e a organização: Perspectivas de desenvolvimento. *Psychologica (extra-série)*, 549–557.
- Fernandes, L. M. V. (2023). *Aconselhamento para a construção de carreira: Estudo de caso sobre o processo e o resultado da intervenção*. [Tese de Mestrado, Universidade de Évora]. <https://dspace.uevora.pt/rdpc/handle/10174/36221>
- Ferreira, J. A., Santos, E. J., Fonseca, A. C., & Haase, R. F. (2007). Early predictors of career development: A 10-year follow-up study. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 61–77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.04.006>
- Field, A. (2024). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics (6th edition)*. Sage.
- Fonseca-Pedrero, E. & Universidad de La Rioja. Centro de Investigación Biomédica en Red de Salud Mental (CIBERSAM), Oviedo. (2018). Análisis de redes en psicología. *Papeles Del Psicólogo, Psychologist Papers*, 39(1).<https://doi.org/10.23923/pap.psicol2018.2852>
- Fruchterman, J. e Reingold, M. (1991). Graph drawing by force-directed placement. *Software: Practice and experience*, 21(11), 1129–1164. <http://dx.doi.org/10.1002/spe.4380211102>
- Fujii, L. A. (2017). *Interviewing in social science research: A relational approach*. Routledge.

- Gamboa, V., Paixão, M. P., & Jesus, S. N. (2011). A eficácia de uma intervenção de carreira para a exploração vocacional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12(2), 153–164. <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v12n2/03.pdf>
- Gati, I., & Asulin-Peretz, L. (2011). Internet-based self-help career assessments and interventions: Challenges and implications for evidence-based career counseling. *Journal of Career Assessment*, 19(3), 259–273. <https://doi.org/10.1177/1069072710395533>
- Gignac, G. E., & Szodorai, E. T. (2016). Effect size guidelines for individual differences researchers. *Personality and Individual Differences*, 102, 74–78. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.069>
- Ginevra, M. C., Magnano, P., Lodi, E., Annovazzi, C., Camussi, E., Patrizi, P., & Nota, L. (2018). The role of career adaptability and courage on life satisfaction in adolescence. *Journal of Adolescence*, 62, 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2017.11.002>
- Gonçalves, A. P., Martins, G. H., Salvador, A. P., Machado, G. M., Carvalho, L. D. F., & Ambiel, R. A. M. (2021). Career adaptability and associations with personality traits and pathological traits utilizing network analysis. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 21(2), 379–394. <https://doi.org/10.1007/s10775-020-09448-x>
- Greenwood, J. I. (2008). Validation of a Multivariate Career and Educational Counseling Intervention Model Using Long-Term Follow-Up. *The Career Development Quarterly*, 56(4), 353–361. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00100.x>
- Guimarães, I. A. V. (2015). *Avaliação de um processo de aconselhamento na construção de carreira: estudo de caso*. [Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho]. <https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/38574>

- Haberstroh, S., Rowe, S., & Cisneros, S. (2009). Implementing virtual career counseling and advising at a major university. *Journal of Cases on Information Technology (JCIT)*, *11*(3), 31–44. <https://doi.org/10.4018/jcit.2009070103>
- Handoyo, S., & Sulistiani, W. (2018). Career adaptability: The influence of readiness and adaptation success in the education context: A literature review. 3rd ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2017). <https://doi.org/10.2991/acpch-17.2018.32>
- Hartung, P. J., & Santilli, S. (2018). My Career Story: Description and Initial Validity Evidence. *Journal of Career Assessment*, *26*(2), 308–321. <https://doi.org/10.1177/1069072717692980>
- Hirschi, A. (2018). The Fourth Industrial Revolution: Issues and Implications for Career Research and Practice. *The Career Development Quarterly*, *66*(3), 192–204. <https://doi.org/10.1002/cdq.12142>
- Hirschi, A., & Koen, J. (2021). Contemporary career orientations and career self-management: A review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, *126*, e103505. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103505>
- Hofmann, S. G., Curtiss, J. E., & Hayes, S. C. (2020). Beyond linear mediation: Toward a dynamic network approach to study treatment processes. *Clinical Psychology Review*, *76*, e101824. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2020.101824>
- Hou, Z. -J., Leung, S. A., Li, X., Li, X., & Xu, H. (2012). Career Adapt-Abilities Scale—China Form: Construction and initial validation. *Journal of Vocational Behavior*, *80*, 686–691. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.006>
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation*

modeling: a multidisciplinary journal, 6(1), 1–55.

<https://doi.org/10.1080/10705519909540118>

Ialongo, C. (2016). Understanding the effect size and its measures. *Biochemia medica*,

26(2), 150–163. <https://doi.org/10.11613/BM.2016.015>

Istiqomah, M., Sugiyo, S., & Sunawan, S. (2023). The Effect of Life Design Online Career

Counseling to Improve the Career Adaptability and Optimism. *Jurnal Bimbingan*

Konseling, 12(2), 120–126. <http://doi.org/10.15294/jubk.v12i2.72133>

Jalel, R., Elaoud, A., & Ben Salah, N. (2021). Modeling of soil tillage techniques using

Fruchterman–Reingold Algorithm. *International Journal of Environmente Science*

Technology, 18, 2987–2996. <https://doi.org/10.1007/s13762-020-03044-w>

Jemini-Gashi, L., & Kadriu, E. (2022). Exploring the career decision-making process

during the COVID-19 pandemic: opportunities and challenges for young

people. *Sage Open*, 12(1), 21582440221078856.

<https://doi.org/10.1177/21582440221078856>

Jordan, D. G., Winer, E. S., & Salem, T. (2020). The current status of temporal network

analysis for clinical science: Considerations as the paradigm shifts?. *Journal of*

Clinical Psychology, 76(9), 1591–1612. <https://doi.org/10.1002/jclp.22957>

Kaliris, A., & Issari, P. (2022). Exploring Narrative Ideas in Career Counseling. *Open*

Journal of Social Sciences, 10(2), 365–380.

<https://doi.org/10.4236/jss.2022.102026>

Kaliris, A., Issari, P., & Mylonas, K. (2023). Narrative potential and career counseling

under quantity, quality, and mixed interventions: An emphasis on university

students. *Australian Journal of Career Development*, 32(1), 48–59.

<https://doi.org/10.1177/10384162231153530>

- Kalkbrenner, M. T. (2023). Alpha, Omega, and H internal consistency reliability estimates: Reviewing these options and when to use them. *Counseling Outcome Research and Evaluation, 14*(1), 77–88. <https://doi.org/10.1080/21501378.2021.1940118>
- Karacan–ozdemir, N., & Gunerı, O. Y. (2017). The factors contribute to career adaptability of high-school students. *Eurasian Journal of Educational Research, 16*(67), 183–198. <http://doi.org/10.14689/ejer.2017.67.11>
- Kaslow, N. J., & Gutowski, E. R. (2022). New and Emerging Career Trajectories in Health Service Psychology. In G. J. G. Asmundson (Eds.), *Comprehensive Clinical Psychology (Second Edition)* (p. 35–45). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-818697-8.00143-6>
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior, 81*(3), 395–408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Kubo, S. H., & Gouvêa, M. A. (2012). Análise de fatores associados ao significado do trabalho. *Revista de administração, 47*(4), 540–554. <https://doi.org/10.5700/rausp1057>
- Lam, M., & Santos, A. (2018). The Impact of a College Career Intervention Program on Career Decision Self-Efficacy, Career Indecision, and Decision-Making Difficulties. *Journal of Career Assessment, 26*(3), 425–444. <https://doi.org/10.1177/1069072717714539>
- Lass, A. N., Winer, E. S., Collins, A. C., & Rokke, P. D. (2020). The associations among distress tolerance, unhelpful coping behaviors, and symptoms of depression: A network analysis. *Cognitive Therapy and Research, 44*, 1077–1090. <https://doi.org/10.1007/s10608-020-10131-2>

- Lassance, M. C. P. (2005). Adultos com dificuldades de ajustamento ao trabalho: Ampliando o enquadre da orientação vocacional de abordagem evolutiva. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 6(1), 41–51. https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902005000100005
- Lee, P. C., Xu, S. T., & Yang, W. (2021). Is career adaptability a double-edged sword? The impact of work social support and career adaptability on turnover intentions during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102875. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102875>
- Liu, X., Luo, W. T., Li, Y., Li, C. N., Hong, Z. S., Chen, H. L., ... & Xia, J. Y. (2020). Psychological status and behavior changes of the public during the COVID-19 epidemic in China. *Infectious Diseases of Poverty*, 9(3), 20–30. <https://doi.org/10.1186/s40249-020-00678-3>
- Lopes, L. F. D., Coradini, J. F., Krüger, C., Lima, M. P., & Balconi, S. B. (2022). Career Adaptability and Anxiety Symptoms in Pandemic Times: An Analysis with Postgraduate Students. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 23(2), 268–300. <https://doi.org/10.13058/raep.2022.v23n2.2166>
- Macêdo, S., & Quirino, C. A. (2019). Aconselhamento de carreira com estudantes de Psicologia do Vale do São Francisco. *Revista De Educação Da Universidade Federal Do Vale Do São Francisco*, 9(19), 70–91. <https://www.periodicos.univasf.edu.br/index.php/revasf/article/view/212>
- Magalhães, L. B., Borges, I., & Rodrigues, M. C. (2020). Desenvolvimento de um projeto de orientação profissional na Escola Estadual Coronel Cristiano. *Perquirere*, 3(17), 283–297. <https://revistas.unipam.edu.br/index.php/perquirere/article/view/2194>

- Maggiori, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF): Construction and Validation. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 312–325. <https://doi.org/10.1177/1069072714565856>
- Maree, J. (2020). *Innovating Counseling for Self-and Career Construction*. Springer International Publishing.
- Maree, J. G. (2018). Advancing career counselling research and practice using a novel quantitative+qualitative approach to elicit clients' advice from within. *South African Journal of Higher Education*, 32(4), 149–170. <https://hdl.handle.net/10520/EJC-10c487f3b0>
- Maree, J. G., & Di Fabio, A. (2018). Integrating personal and career counseling to promote sustainable development and change. *Sustainability*, 10(11), 4176. <https://doi.org/10.3390/su10114176>
- McCartney, M., Nevitt, S., Lloyd, A., Hill, R., White, R., & Duarte, R. (2021). Mindfulness-based cognitive therapy for prevention and time to depressive relapse: Systematic review and network meta-analysis. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 143(1), 6–21. <https://doi.org/10.1111/acps.13242>
- Milot-Lapointe, F., & Le Corff, Y. (2024). Predicting Outcomes of a Manualized Individual Career Counseling Intervention Over a One-Year Follow-Up from Trajectories of Change in Career Decision Difficulties. *Journal of Career Assessment*, 10690727241232438. <https://doi.org/10.1177/10690727241232438>
- Mullarkey, M. C., Stein, A. T., Pearson, R., & Beevers, C. G. (2020). Network analyses reveal which symptoms improve (or not) following an Internet intervention (Deprexis) for depression. *Depression and Anxiety*, 37(2), 115–124. <https://doi.org/10.1002/da.22972>

- Naderi, M., Kasaei Esfahani, A., & Zaharakar, K. (2024). Efficacy of online group counseling based on My Career Story (MCS) approach on career adaptability. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1–21. <https://doi.org/10.1007/s10775-024-09664-9>
- Obi, O. P. (2015). Constructionist career counseling of undergraduate students: An experimental evaluation. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 215–219. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.009>
- Perdrix, S., Stauffer, S., Masdonati, J., Massoudi, K., & Rossier, J. (2012). Effectiveness of career counseling: A one-year follow-up. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 565–578. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.011>
- Pordelan, N., Hosseinian, S., & Baei Lashaki, A. (2021). Digital storytelling: A tool for life design career intervention. *Education and Information Technologies*, 26(3), 3445–3457. <https://doi.org/10.1007/s10639-020-10403-0>
- Pordelan, N., Sadeghi, A., Abedi, M. R., & Kaedi, M. (2018). How online career counseling changes career development: A life design paradigm. *Education and Information Technologies*, 23, 2655–2672. <https://doi.org/10.1007/s10639-018-9735-1>
- Rampazzo, M. S. R. (2022). *Aconselhamento para a construção de carreira: avaliação da intervenção em acadêmicos*. [Tese de Doutorado, Universidade Federal de Santa Catarina]. <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/247517?show=full>
- Rossier, J., Cardoso, P. M., & Duarte, M. E. (2021). The narrative turn in career development theories: An integrative perspective. In P. J. Robertson, T. Hooley, & P. McCash (Eds.), *The Oxford handbook*
- Rottinghaus, P. J., Eshelman, A., Gore, J. S., Keller, K. J., Schneider, M., & Harris, K. L. (2017). Measuring change in career counseling: Validation of the Career Futures

- Inventory-Revised. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 17, 61–75. <https://doi.org/10.1007/s10775-016-9329-7>
- Rottinghaus, P. J., Falk, N. A., & Park, C. J. (2018). Career assessment and counseling for STEM: A critical review. *The Career Development Quarterly*, 66(1), 2–34. <https://doi.org/10.1002/cdq.12119>
- Sampaio, C. C. S, Knaben A., & Bardagi M. P. (2022). Minha história de carreira [Tradução e adaptação]. <https://abraopc.org.br/site2022/wp-content/uploads/2022/07/Minha-Historia-de-Carreira-MHC-portugues-Brasil.pdf>
- Santilli, S., & Hartung, P. J. (2022). Using My Career Story to Foster Reflective Capacity, Hope, and Narrative Change. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 17(5), 1441–1452. <https://doi.org/10.18844/cjes.v17iSI.1.6673>
- Santilli, S., Nota, L., & Hartung, P. J. (2019). Efficacy of a group career construction intervention with early adolescent youth. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 49–58. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.007>
- Savickas, M. L. (1995). Constructivist Counseling for Career Indecision. *The Career Development Quarterly*, 43(4), 363–373. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1995.tb00441.x>
- Savickas, M. L. (2002). Career construction. In D. Brow (Ed.), *Career choice and development* (pp. 14–38). John Wiley & Sons Inc.
- Savickas, M. L. (2005). Toward a comprehensive theory of career development: Dispositions, concerns, and narratives. In F. T. L. Leong & A. Barak (Eds.), *Contemporary models in vocational psychology* (pp. 303–328). Routledge.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent, & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed.) (pp. 147–183). John Wiley & Sons.

- Savickas, M. L. (2015). Career counseling paradigms: Guiding, developing, and designing. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA Handbook of Career Intervention, Vol. 1. Foundations* (pp. 129–143). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14438-008>
- Savickas, M. L. (2016). Reflection and reflexivity during life-design interventions: Comments on career construction counseling. *Journal of Vocational Behavior, 97*, 84–89. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.001>
- Savickas, M. L. (2020). Career construction theory and counseling model. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work, 3*(pp.165–200). Wiley Publishing.
- Savickas, M. L., & Hartung, P. J. (2012). *My Career Story: An autobiographical workbook for life-career success*. Meeting of the National Career Development Association, Atlanta, GA. <https://bibbase.org/network/publication/savickas-hartung-mycareerstoryanautobiographicalworkbookforlifecareersuccess-2012>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Savickas, M. L., & Savickas, S. (2017). Vocational Psychology, Overview. In *Reference Module in Neuroscience and Biobehavioral Psychology*. Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-809324-5.05746-1>
- Savickas, M. L., & Savickas, S. (2019). A history of career counselling. In J. A., Athanasou, & H. N., Perera (Eds.) *International Handbook of Career Guidance (2nd ed.)* (pp. 25 – 43). Springer.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm

- for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239–250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Schoon, I., & Henseke, G. (2023). Navigating an uncertain future: How schools can support career adaptability of young people in the aftermath of the COVID-19 pandemic. *Zeitschrift für Psychologie*, 231(3), 217–227. <https://doi.org/10.1027/2151-2604/a000530>
- Schreurs, B., Duff, A., Le Blanc, P. M., & Stone, T. H. (2022). Publishing quantitative careers research: challenges and recommendations. *Career Development International*, 27(1), 79–98. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2021-0217>
- Seligmann-Silva, E. (2022). *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. Cortez Editora.
- Sensoy, B. H., & Briddick, C. W. (2024). Who owns their story: Career construction with gifted and talented students. *Gifted Education International*, 02614294241268036. <https://doi.org/10.1177/02614294241268036>
- Severy, L. E. (2008). Analysis of an Online Career Narrative Intervention: “What’s My Story?” *The Career Development Quarterly*, 56(3), 268–273. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00041.x>
- Shi, H. (2023). The generation mechanism underlying the career decision-making difficulties faced by undergraduates in China during the COVID-19 pandemic: a qualitative study based on SCCT theory. *Frontiers in Psychology*, 14, 1154243. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1154243>
- Silva, C. S. C. D. (2016). *Impactos e processos de mudança no aconselhamento de carreira fundamentado no paradigma life-design*. [Tese de Doutorado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul]. <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/157656>

- Silva, C. S. C., Teixeira, M. A. P., Cardoso, P., Fernández-Navarro, P., Gonçalves, M. M., & Duarte, M. E. (2020). Innovative moments and narrative change in career counselling: A case study. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 20(3), 635–652. <https://doi.org/10.1007/s10775-020-09422-7>
- Silva, V. A. P., Costa, D. B., & Irigaray, M. F. T. Q. (2022). Intervenção em orientação profissional para adolescentes com e sem superdotação¹. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 23(2), 203–214. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2022v23n0208>
- Soares, C. R. V. (1992). Significado do trabalho: *um estudo comparativo de categorias ocupacionais*. [Dissertação de Mestrado não publicada, Universidade de Brasília].
- Souza, T. L. S., & Teixeira, M. A. P., (2020). Diferentes aplicabilidades de um instrumento de orientação de carreira. In M. C. P. Lassance, R. A. M. Ambiel, (Orgs.), *desafios e oportunidades atuais do trabalho e da carreira* (pp. 70–76). ABOP.
- Souza, T. S. L. de, & Teixeira, M. A. P. (2020). Avaliação dos efeitos do Minha História de Carreira para construção de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 21(1), 29–39. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n104>
- Spencer, T. D., & Petersen, D. B. (2020). Narrative Intervention: Principles to Practice. *Language, Speech, and Hearing Services in Schools*, 51(4), 1081–1096. https://doi.org/10.1044/2020_LSHSS-20-00015
- Sturza, J. M., & Marques, A. D. (2017). A Importância do Trabalho para a Consolidação da Dignidade do Homem: Apontamentos sob a Perspectiva dos Direitos Sociais. *Revista Direito, Estado e Sociedade*, (50). <https://doi.org/10.17808/des.50.448>

- Super, D.E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In: Brown, D., Brooks, L., & Associates (Eds.), *Career choice and development*(2nd ed.) (pp. 197–261). Jossey-Bass.
- Taylor, S. (2022). The Psychology of Pandemics. *Annual Review of Clinical Psychology, 18*(1), 581–609. <https://doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-072720-020131>
- Teychenne, M., Parker, K., Teychenne, D., Sahlqvist, S., Macfarlane, S., & Costigan, S. (2019). A pre-post evaluation of an online career planning module on university students' career adaptability. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability, 10*(1), 42–55. <http://doi.org/10.21153/jtlge2019vol10no1art781>
- Thiese, M. S. (2014). Observational and interventional study design types; an overview. *Biochemia medica, 24*(2), 199–210. <https://doi.org/10.11613/BM.2014.022>
- Tofoli, L. (2022). *Avaliação de eficácia de processo em aconselhamento de carreira na abordagem Life Design Counseling*. [Tese de Doutorado, Universidade São Francisco]. <https://www.usf.edu.br/galeria/getImage/427/4823440874309786.pdf>
- Van der Heijden, B., De Vos, A., Akkermans, J., Spurk, D., Semeijn, J., Van der Velde, M., & Fugate, M. (2020). Sustainable careers across the lifespan: Moving the field forward. *Journal of Vocational Behavior, 117*, 103344. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103344>
- Verbruggen, M., & Sels, L. (2008). Can career self-directedness be improved through counseling?. *Journal of Vocational Behavior, 73*(2), 318–327. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.07.001>
- Vertsberger, D., & Gati, I. (2015). The effectiveness of sources of support in career decision-making: A two-year follow-up. *Journal of Vocational Behavior, 89*, 151–161. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.06.004>

- Wang, D., & Li, Y. (2024). Career construction theory: tools, interventions, and future trends. *Frontiers in Psychology, 15*, 1381233. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1381233>
- Wang, D., & Liu, X. (2022). The effects of cognitive information processing and social cognitive career group counseling on high school students' career adaptability. *Frontiers in Psychology, 13*, 990332. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.990332>
- Wetstone, H., & Rice, K. G. (2023). Enhancing Career Adaptability Among University Students: An Intervention Study. *Journal of Career Development, 50*(6), 1279–1292. <https://doi.org/10.1177/08948453231187910>
- Xu, H., & Bhang, C. H. (2019). The Structure and Measurement of Career Indecision: A Critical Review. *The Career Development Quarterly, 67*(1), 2–20. <https://doi.org/10.1002/cdq.12159>
- Yates, J. (2021). Career development theory: an integrated analysis. In P. J. Robertson, T. Hooley, & P. McCash (Eds.), *The Oxford Handbook of Career Development*. (pp. 131–142). Oxford University Press.
- Zacher, H. (2014a). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of vocational behavior, 84*(1), 21–30. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.10.002>
- Zacher, H. (2014b). Individual difference predictors of change in career adaptability over time. *Journal of Vocational Behavior, 84*(2), 188–198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.01.001>
- Zargham-Hajebi, M., Rabi'ei, M., & Zarghami, M. H. (2022). Network analysis of early maladaptive schemes and career adaptability of students. *Journal of Psychological Science, 21*(116), 1679–1696. <https://doi.org/10.52547/JPS.21.116.1679>

- Zatti, F. (2022). *Promoção de recursos de adaptabilidade de carreira: Construção e avaliação de intervenção com estudantes universitários*. [Tese de Doutorado, Universidade Federal de Santa Catarina].
<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/243793?show=full>
- Zhuang, J., Jiang, Y., & Chen, H. (2021). Stress and career adaptability during COVID-19: A serial multiple mediation model. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 49(8), 1–11. <https://doi.org/10.2224/sbp.10551>

APÊNDICES

APÊNDICE A



Ficha de identificação e questões gerais

Nome completo (sem siglas)

Data de Nascimento

Idade

Data da entrevista ou resposta ao questionário

Em qual cidade você nasceu?

A cidade onde você nasceu fica em qual estado brasileiro?

Atualmente moro na cidade de

A cidade onde moro atualmente fica no estado de...

Endereço completo (não é necessário informar a cidade e o estado).

Contato telefônico e/ou eletrônico de um dos responsáveis ou outra pessoa de sua confiança (por favor, coloque o nome da pessoa a qual o contato se refere). Caso não haja um contato para fornecer, apenas escreva "não".

Qual foi o sexo biológico atribuído a você ao nascer?

1. Fêmea (feminino)
2. Macho (masculino)
3. Intersexo

Como você se identifica?

1. Mulher Cis
2. Homem Cis
3. Mulher Trans
4. Homem Trans
5. Travesti
6. Não binário

Como você define a sua orientação sexual?

1. Assexuado
2. Bissexual

3. Gay
4. Lésbica
5. Heterossexual
6. Pansexual

Qual é a sua cor autodenominada?

1. Asiática-Brasileira
2. Branca
3. Indígena-Originário
4. Parda
5. Preta

Estado civil

1. Solteiro(a)
2. Casado(a)
3. Vivo em união estável
4. Divorciado(a)/Separado(a)
5. Viúvo(a)

Renda familiar

Indicar o número de salários

Escolaridade

1. Estou cursando o 1º ano do ensino médio.
2. Estou cursando o 2º ano do ensino médio.
3. Estou cursando o 3º ano do ensino médio.
4. Concluí o ensino médio e não ingressei no ensino superior.
5. Estou cursando o ensino técnico ou superior.
6. Concluí o curso técnico ou superior.
7. Estou cursando a pós-graduação
8. Concluí a minha pós-graduação

Tipo de escola (atual ou última cursada)

1. Pública Municipal
2. Pública Estadual
3. Pública Federal
4. Fundação
5. Particular

Por favor, prossiga com as últimas questões considerando a seguinte pergunta:*Em relação a sua decisão profissional, de carreira e trabalho, atualmente você se sente...?*

1. Inseguro(a), não faço a menor ideia do que fazer.
2. Inseguro(a), mas estou tentando pensar em algo.
3. Inseguro(a), penso em muitas coisas ao mesmo tempo.
4. Indeciso(a).
5. Seguro(a), apesar de não ter muito ideia do que pretendo fazer.
6. Seguro(a) e já comecei a investigar algumas possibilidades.
7. Seguro(a) e com meus objetivos definidos.

Despreparado(a)

1. Definitivamente Sim
2. Sim
3. Nem sim, nem não/Não sei dizer
4. Não
5. Definitivamente não

Desmotivado(a)

1. Definitivamente Sim

2. Sim
3. Nem sim, nem não/Não sei dizer
4. Não
5. Definitivamente não

Indeciso(a)

1. Definitivamente Sim
2. Sim
3. Nem sim, nem não/Não sei dizer
4. Não
5. Definitivamente não

Com muitos mitos em relação à escolha da minha carreira

1. Definitivamente Sim
2. Sim
3. Nem sim, nem não/Não sei dizer
4. Não
5. Definitivamente não

Desinformado(a) sobre o processo de escolha profissional

1. Definitivamente Sim
2. Sim
3. Nem sim, nem não/Não sei dizer
4. Não
5. Definitivamente não

Desinformado(a) sobre si próprio

1. Definitivamente Sim
2. Sim
3. Nem sim, nem não/Não sei dizer
4. Não
5. Definitivamente não

Desinformado(a) sobre as profissões e carreiras

1. Definitivamente Sim
2. Sim
3. Nem sim, nem não/Não sei dizer
4. Não
5. Definitivamente não

Despreparado(a) sobre a maneira de obter informações acerca das profissões

1. Definitivamente Sim
2. Sim
3. Nem sim, nem não/Não sei dizer
4. Não
5. Definitivamente não

Com informações inconsistentes sobre carreiras

1. Definitivamente Sim
2. Sim
3. Nem sim, nem não/Não sei dizer
4. Não
5. Definitivamente não

Com conflitos internos em relação à escolha de carreira (medo, receio, ansiedade, dúvida, culpa, raiva etc.)

1. Definitivamente Sim
2. Sim

3. Nem sim, nem não/Não sei dizer
4. Não
5. Definitivamente não

Com conflitos externos em relação à escolha de carreira (com pais, irmãos, outros familiares, pessoas e/ou sociais/contextuais etc.)

1. Definitivamente Sim
2. Sim
3. Nem sim, nem não/Não sei dizer
4. Não
5. Definitivamente não

APÊNDICE B



Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) maiores de 18 anos

Prezado(a) participante,

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa “*Construção da Vida e Aconselhamento de Carreira*”, desenvolvida pelo Professor Dr. Marco Antônio Silva Alvarenga, da Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ). Esta pesquisa se justifica pelo fato de não haver estudos no contexto mineiro da efetividade do modelo de Construção da Vida na adaptabilidade para a escolha profissional. Por este motivo, o objetivo central desta pesquisa é avaliar a influência do modelo de Construção da Vida no aconselhamento profissional. A sua participação é voluntária, ou seja, ela não é obrigatória e você tem plena autonomia para decidir se quer ou não participar, bem como retirar o seu consentimento para a participação nesta pesquisa a qualquer momento. Você não será penalizado(a) de nenhuma maneira caso decida não participar ou desistir a qualquer momento do processo. Inclusive, poderá continuar participando das intervenções mesmo que seu consentimento seja retirado. A qualquer momento, durante a pesquisa, ou posteriormente, você poderá solicitar ao pesquisador informações sobre a sua participação e/ou sobre este estudo. Essas informações serão dadas por meio dos contatos explicitados neste Termo.

Procedimentos da Pesquisa

Você poderá participar desta pesquisa de duas formas: individualmente ou em grupo. Em qualquer uma das condições, você responderá individualmente a técnicas de uso exclusivo do psicólogo, a saber: Questionário sociodemográfico, Questionário de indecisão de carreira (QUIC) e Escala de Adaptabilidade Carreira (CAAS), sendo que os dois últimos serão aplicados também ao final do processo. Os instrumentos acima descritos serão aplicados de forma individual ou conjuntamente para aqueles que fizerem parte do atendimento em grupo. Ademais, você participará de 6 sessões, de 30 a 90 minutos de duração cada uma, uma vez por semana, divididas da seguinte forma: entrevista inicial e aplicação dos instrumentos, intervenções, seguida de devolutiva e encerramento do processo.

Processamento e Armazenamento dos Dados Coletados

As informações que serão obtidas serão confidenciais e privadas. Os protocolos de registro utilizados na pesquisa serão armazenados em arquivo físico no Laboratório de Pesquisa em Saúde Mental (LAPSAM) da UFSJ por um período de cinco (5) anos ou sob a guarda do

pesquisador proponente caso os atendimentos sejam feitos de maneira remota. A fim de garantir a confidencialidade e a privacidade destes dados, informações que permitam identificação do participante serão omitidas na divulgação dos resultados da pesquisa. Além disso, todos os dados serão publicados em conjunto, o que impedirá a identificação de casos individuais em quaisquer circunstâncias, conforme a Resolução 466/12 e 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde e orientações do Comitê de Ética em Pesquisa do CEP/UFSJ.

Riscos ou Desconfortos

Os riscos de participação nesta pesquisa são mínimos. Você poderá se sentir cansado ou ansioso. O procedimento poderá ser interrompido no dia e retomado em um momento posterior, sem prejuízo da intervenção. Caso se sinta ansioso, intervenções poderão ser desenvolvidas durante o atendimento de OP e caso haja persistência você será encaminhado para atendimento psicológico a ser realizado pelo pesquisador responsável.

Benefícios da Participação

O benefício direto de sua participação da pesquisa é a possibilidade de desenvolvimento de competências pessoais para a tomada de decisão, estímulo da capacidade de realização e reflexões sobre o futuro, sobre as influências, e sobre outros fatores que giram em torno da escolha da carreira. O benefício indireto da colaboração com esta pesquisa é que os resultados ajudarão a entender melhor a influência da OP, a partir do modelo de Construção da Vida, sobre a adaptabilidade para a escolha profissional.

Considerações finais

Não haverá nenhum tipo de custo pela sua participação, o próprio pesquisador arcará com as despesas envolvidas na pesquisa para a aplicação dos questionários e uso de outros materiais. Caso seja necessário algum tipo de ressarcimento decorrente de sua participação neste estudo, ele será feito pelo pesquisador responsável. Por favor, sinta-se à vontade para fazer qualquer pergunta sobre esta pesquisa. Se outras dúvidas surgirem mais tarde, você poderá entrar em contato com o pesquisador.

Contatos do Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos - Unidades Educacionais de São João del-Rei (CEPSJ). Endereço: Praça Dom Helvécio, 74, Bairro, Dom Bosco, São João del-Rei, Minas Gerais, CEP: 36301-160, Campus Dom Bosco. Telefone: (32) 3379- 5598. E-mail: cepsj@ufsj.edu.br

Se desejar, consulte ainda a Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP): Tel.: (61) 3315-5878 / (61) 3315-5879. E-mail: conep@saude.gov.br

Contato com o pesquisador responsável: Marco Antônio Silva Alvarenga

E-mail: alvarenga@ufsj.edu.br Telefone: +55 (32) 3379 5182.

Declaro que li e compreendi os objetivos e as condições do estudo e concordo em participar desta pesquisa, recebendo uma das duas vias assinadas ou podendo imprimir a minha via por meio do formulário eletrônico.

Participante:

Local:

Data:

Em caso de formulário eletrônico, estou de acordo com a minha participação nesta pesquisa:

sim

não

Professor/pesquisador responsável: Marco Antônio Silva Alvarenga, Dr. (Departamento de Psicologia – UFSJ, CRP: 04/20.963).

APÊNDICE C



Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) pais e responsáveis

Prezado(a) responsável pelo(a) participante,

Seu(ua) filho(a) está sendo convidado(a) a participar da pesquisa “*Construção da Vida e Aconselhamento de Carreira*”, desenvolvida pelo Professor Dr. Marco Antônio Silva Alvarenga, da Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ). Esta pesquisa se justifica pelo fato de não haver estudos no contexto mineiro da efetividade do modelo de Construção da Vida na adaptabilidade para a escolha profissional. Por este motivo, o objetivo central desta pesquisa é avaliar a influência do modelo de Construção da Vida no aconselhamento profissional. A participação dele(a) é voluntária, ou seja, ela não é obrigatória e você e/ou seu(ua) filho(a) têm plena autonomia para decidir se quer(em) ou não consentir(em), bem como retirar(em) o seu consentimento para a participação nesta pesquisa a qualquer momento. Você e ele(a) não serão penalizados de nenhuma maneira caso decida(m) não participar ou desistir a qualquer momento do processo. Inclusive, ele(a) poderá continuar participando das intervenções mesmo que seu/vosso consentimento seja retirado. A qualquer momento, durante a pesquisa, ou posteriormente, você poderá solicitar aos pesquisadores informações sobre a participação do(a) seu(ua) filho(a) e/ou sobre a pesquisa. Essas informações serão dadas através dos meios de contatos explicitados neste Termo.

Procedimentos da Pesquisa

Seu(ua) filho(a) poderá participar desta pesquisa de duas formas: individualmente ou em grupo. Caso ele(a) opte pela participação em grupo, será incluído(a) em um de mesma série. Em qualquer uma das condições, ele(a) responderá individualmente a técnicas de uso exclusivo do psicólogo, Questionário sociodemográfico, Questionário de indecisão de carreira (QUIC), Escala de Adaptabilidade Carreira (CAAS), sendo que os dois últimos serão aplicados também ao final do processo. Os instrumentos acima descritos serão aplicados de forma individual ou conjuntamente para aqueles que fizerem parte do atendimento em grupo. Ademais, você participará de 6 sessões, de 30 a 90 minutos de duração cada uma, uma vez por semana, divididas da seguinte forma: entrevista inicial e aplicação dos instrumentos, intervenções, seguida de devolutiva e encerramento do processo.

Processamento e Armazenamento dos Dados Coletados

As informações que serão obtidas serão confidenciais e privadas. Os protocolos de registro utilizados na pesquisa serão armazenados em arquivo físico no Laboratório de Pesquisa em Saúde Mental (LAPSAM) da UFSJ por um período de cinco (5) anos ou sob a guarda do pesquisador proponente caso os atendimentos sejam feitos de maneira remota. A fim de garantir a confidencialidade e a privacidade destes dados, informações que permitam identificação do participante serão omitidas na divulgação dos resultados da pesquisa. Além disso, todos os dados serão publicados em conjunto, o que impedirá a identificação de casos individuais em quaisquer circunstâncias, conforme a Resolução 466/12 e 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde e orientações do Comitê de Ética em Pesquisa do CEP/UFSJ.

Riscos ou Desconfortos

Os riscos de participação de seu(ua) filho(a) nesta pesquisa são mínimos. Seu(ua) filho(a) poderá se sentir cansado(a) ou ansioso(a). O procedimento poderá ser interrompido no dia e retomado em um momento posterior, sem prejuízo da intervenção. Caso ele(a) se sinta ansioso, intervenções poderão ser desenvolvidas durante o atendimento de OP e caso haja persistência ele(a) será encaminhado para atendimento psicológico a ser realizado pelo pesquisador responsável ou sua equipe devidamente preparada para este tipo de atividade.

Benefícios da Participação

O benefício direto para o(a) seu(ua) filho(a) ao participar da pesquisa é a possibilidade de desenvolvimento de competências pessoais para a tomada de decisão, estímulo da capacidade de realização e reflexões sobre o futuro, sobre as influências, e sobre outros fatores que giram em torno da escolha da carreira. O benefício indireto da colaboração dele(a) com esta pesquisa é que os resultados ajudarão a entender melhor a influência da OP, a partir do modelo de Construção da Vida, sobre a adaptabilidade para a escolha profissional.

Considerações finais

Não haverá nenhum tipo de custo pela participação do(a) seu(ua) filho(a), o próprio pesquisador arcará com as despesas envolvidas na pesquisa para a aplicação dos questionários e uso de outros materiais. Caso seja necessário algum tipo de ressarcimento decorrente da participação do seu(ua) filho(a) neste estudo, ele será arcado pelo pesquisador responsável. Por favor, sinta-se à vontade para fazer qualquer pergunta sobre esta pesquisa. Se outras perguntas surgirem mais tarde, você poderá entrar em contato com os pesquisadores.

Contatos do Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos - Unidades Educacionais de São João del-Rei (CEPSJ). Endereço: Praça Dom Helvécio, 74, Bairro,

Dom Bosco, São João del-Rei, Minas Gerais, CEP: 36301-160, Campus Dom Bosco. Telefone: (32) 3379- 5598. E-mail: cepsj@ufsj.edu.br

Se desejar, consulte ainda a Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP): Tel.: (61) 3315-5878 / (61) 3315-5879. E-mail: conep@saude.gov.br

Contato com o pesquisador responsável: Marco Antônio Silva Alvarenga

E-mail: alvarenga@ufsj.edu.br Telefone: +55 (32) 3379 5182.

Declaro que li e compreendi os objetivos e as condições do estudo e concordo em participar desta pesquisa, recebendo uma das duas vias assinadas ou podendo imprimir a minha via por meio do formulário eletrônico.

Participante:

Local:

Data:

Em caso de formulário eletrônico, estou de acordo com a minha participação nesta pesquisa:

(.) sim

(.) não

Professor/pesquisador responsável: Marco Antônio Silva Alvarenga, Dr. (Departamento de Psicologia – UFSJ, CRP: 04/20.963).

APÊNDICE D



Termo de Assentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Você está sendo convidado(a) para participar da pesquisa “*Construção da Vida e Aconselhamento de Carreira*”. Eu gostaria de saber como o modelo de Construção da Vida contribui para o processo de decisão para a escolha e adaptação de uma carreira profissional. Seus responsáveis devem permitir também que você participe desta pesquisa. Você só precisa participar da pesquisa se quiser, é um direito seu e não terá nenhum problema se desistir, você continuará a ser atendido no processo de Orientação Profissional caso seja do seu interesse.

A pesquisa será feita de forma presencial no Serviço de Psicologia Aplicada (SPA) da Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ) ou de forma remota (on-line). Ela poderá ser realizada de maneira individual ou em grupo.

Para participar, será necessário que você faça algumas tarefas como responder técnicas de uso exclusivo do psicólogo, a saber: Questionário sociodemográfico, Questionário de indecisão de carreira (QUIC) e Escala de Adaptabilidade Carreira (CAAS), sendo que os dois últimos serão aplicados também ao final do processo. Os instrumentos acima descritos serão aplicados de forma individual ou conjuntamente para aqueles que fizerem parte do atendimento em grupo. Ademais, você participará de 6 sessões, de 30 a 90 minutos de duração cada uma, uma vez por semana, divididas da seguinte forma: entrevista inicial e aplicação dos instrumentos, intervenções, seguida de devolutiva e encerramento do processo.

As tarefas que você vai realizar podem te deixar um pouco cansado ou ansioso. Neste caso, o procedimento poderá ter pausas e fazer interrupções no momento e retomar posteriormente. Se você continuar se sentindo ansioso devido ao processo de OP poderá ser encaminhado para o acolhimento psicológico a ser realizado no SPA ou via remota pelo pesquisador responsável ou equipe devidamente preparada para lhe dar suporte.

A sua participação pode contribuir diretamente a você, pois te auxiliaria no processo de resolução de dúvidas sobre a escolha da sua carreira ou profissão. De forma indireta, você contribuirá com o avanço na área de pesquisa relacionado ao aconselhamento de carreira.

Você não receberá qualquer quantia e nem precisará pagar para participar da pesquisa. Ninguém saberá que você está participando deste estudo; não falaremos a outras pessoas, nem daremos a estranhos as informações que você nos der, o procedimento é completamente sigiloso. Os resultados da pesquisa vão ser publicados em congressos, periódicos, mas sem identificar nenhum dos participantes.

Se tiver alguma dúvida, você pode me perguntar ou entrar em contato com o pesquisador responsável, Professor Dr. Marco Antônio Silva Alvarenga (E-mail: alvarenga@ufsj.edu.br. Telefone: + 55 (32) 3379 5182)

CONSENTIMENTO PÓS INFORMADO

Eu, li e/ou ouvi o esclarecimento acima, e compreendi o objetivo da pesquisa e esclareci minhas dúvidas sobre ela. Entendo que eu sou livre para aceitar ou recusar, e que posso interromper a minha participação a qualquer momento sem dar uma razão e continuar o processo de OP mesmo que não queira fazer parte do estudo. Assino duas vias em caso de atendimento presencial, recebendo uma cópia deste termo de assentimento, e posso imprimir uma cópia deste termo se participar do atendimento remoto. e concordo em participar desta pesquisa.

Participante:

Local:

Data:

Em caso de formulário eletrônico, estou de acordo com a minha participação nesta pesquisa:

sim

não

Professor/pesquisador responsável: Marco Antônio Silva Alvarenga, Dr. (Departamento de Psicologia – UFSJ, CRP: 04/20.963).

Em caso de dúvidas, com respeito aos aspectos éticos desta pesquisa, você poderá consultar: Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos - Unidades Educacionais de São João del-Rei (CEPSJ). Endereço: Praça Dom Helvécio, 74, Bairro Dom Bosco, São João del-Rei, Minas Gerais, CEP: 36301-160 - Telefone: (32) 3379- 5598 - E-mail: cepsj@ufsj.edu.br

APÊNDICE E



Avaliação final: questões gerais

Nome completo (sem siglas)

Modalidade de atendimento

1. Individual
2. Grupo

Tipo de atendimento

1. On-line
2. Híbrido
3. Presencial

Por favor, prossiga com as últimas questões considerando a seguinte pergunta:*Em relação a sua decisão profissional, de carreira e trabalho, atualmente você se sente...?*

1. Inseguro(a), não faço a menor ideia do que fazer.
2. Inseguro(a), mas estou tentando pensar em algo.
3. Inseguro(a), penso em muitas coisas ao mesmo tempo.
4. Indeciso(a).
5. Seguro(a), apesar de não ter muito ideia do que pretendo fazer.
6. Seguro(a) e já comecei a investigar algumas possibilidades.
7. Seguro(a) e com meus objetivos definidos.

Despreparado(a)

1. Definitivamente Sim
2. Sim
3. Nem sim, nem não/Não sei dizer
4. Não
5. Definitivamente não

Desmotivado(a)

1. Definitivamente Sim
2. Sim
3. Nem sim, nem não/Não sei dizer
4. Não
5. Definitivamente não

Indeciso(a)

1. Definitivamente Sim
2. Sim
3. Nem sim, nem não/Não sei dizer
4. Não
5. Definitivamente não

Com muitos mitos em relação à escolha da minha carreira

1. Definitivamente Sim
2. Sim
3. Nem sim, nem não/Não sei dizer
4. Não
5. Definitivamente não

Desinformado(a) sobre o processo de escolha profissional

1. Definitivamente Sim
2. Sim
3. Nem sim, nem não/Não sei dizer
4. Não
5. Definitivamente não

Desinformado(a) sobre si próprio

1. Definitivamente Sim
2. Sim
3. Nem sim, nem não/Não sei dizer
4. Não
5. Definitivamente não

Desinformado(a) sobre as profissões e carreiras

1. Definitivamente Sim
2. Sim
3. Nem sim, nem não/Não sei dizer
4. Não
5. Definitivamente não

Despreparado(a) sobre a maneira de obter informações acerca das profissões

1. Definitivamente Sim
2. Sim
3. Nem sim, nem não/Não sei dizer
4. Não
5. Definitivamente não

Com informações inconsistentes sobre carreiras

1. Definitivamente Sim
2. Sim
3. Nem sim, nem não/Não sei dizer
4. Não
5. Definitivamente não

Com conflitos internos em relação à escolha de carreira (medo, receio, ansiedade, dúvida, culpa, raiva etc.)

1. Definitivamente Sim
2. Sim
3. Nem sim, nem não/Não sei dizer
4. Não
5. Definitivamente não

Com conflitos externos em relação à escolha de carreira (com pais, irmãos, outros familiares, pessoas e/ou sociais/contextuais etc.)

1. Definitivamente Sim
2. Sim
3. Nem sim, nem não/Não sei dizer
4. Não
5. Definitivamente não

“Qual é a sua percepção sobre os efeitos deste aconselhamento em relação aos seus projetos de carreira e profissionais?”

O aconselhamento ajudou a você a partir do motivo que te fez buscar pelo nosso serviço?

1. Definitivamente não
2. Não
3. Não sei dizer
4. Sim
5. Definitivamente sim

Você está satisfeito com o processo de aconselhamento de carreira no qual você participou?

1. Definitivamente não
2. Não
3. Não sei dizer
4. Sim
5. Definitivamente sim

Você que aperfeiçoou a sua capacidade de tomada de decisão em relação a seus projetos profissionais e de carreira?

1. Definitivamente não
2. Não
3. Não sei dizer
4. Sim
5. Definitivamente sim

Você acredita que o aconselhamento favoreceu o desenvolvimento do seu autoconhecimento em relação a seus projetos profissionais e de carreira?

1. Definitivamente não
2. Não
3. Não sei dizer
4. Sim
5. Definitivamente sim

Você que aperfeiçoou a sua capacidade de planejamento em relação a sua profissão e carreira?

1. Definitivamente não
2. Não
3. Não sei dizer

4. Sim
5. Definitivamente sim

Você acredita que o aconselhamento favoreceu o desenvolvimento da sua satisfação pessoal em relação a seus projetos profissionais e de carreira?

1. Definitivamente não
2. Não
3. Não sei dizer
4. Sim
5. Definitivamente sim

Você acredita que o aconselhamento favoreceu a satisfação com os seus projetos de vida em relação a seus planos profissionais e de carreira?

1. Definitivamente não
2. Não
3. Não sei dizer
4. Sim
5. Definitivamente sim

Você acredita que o aconselhamento favoreceu a sua capacidade de resolução de problemas em relação a seus planos profissionais e de carreira?

1. Definitivamente não
2. Não
3. Não sei dizer
4. Sim
5. Definitivamente sim

Você acredita que o aconselhamento favoreceu o desenvolvimento da busca por algo que faça sentido em relação a seus planos profissionais e de carreira?

1. Definitivamente não
2. Não
3. Não sei dizer
4. Sim
5. Definitivamente sim

Você acredita que o aconselhamento favoreceu o desenvolvimento da sua capacidade de manter o foco em relação a seus planos profissionais e de carreira?

1. Definitivamente não
2. Não
3. Não sei dizer
4. Sim
5. Definitivamente sim

Você acredita que o aconselhamento favoreceu o desenvolvimento da sua perspectiva sobre o futuro em relação a seus planos profissionais e de carreira?

1. Definitivamente não
2. Não
3. Não sei dizer
4. Sim
5. Definitivamente sim

Você acredita que o aconselhamento favoreceu o desenvolvimento da sua capacidade para flexibilidade os seus planos em relação a seus planos profissionais e de carreira?

1. Definitivamente não
2. Não
3. Não sei dizer
4. Sim
5. Definitivamente sim

Você acredita que o aconselhamento favoreceu o desenvolvimento da sua capacidade enfrentamento em situações de adversidade em relação a seus planos profissionais e de carreira?

1. Definitivamente não
2. Não
3. Não sei dizer
4. Sim
5. Definitivamente sim

Você acredita que o aconselhamento favoreceu o desenvolvimento da sua capacidade de estabelecer prioridades em relação a seus planos profissionais e de carreira?

1. Definitivamente não
2. Não
3. Não sei dizer
4. Sim
5. Definitivamente sim