

Revisão integrativa: avaliação de intervenções em orientação profissional e de carreira com adultos

Adriana Ricci dos Santos¹
Marcelo Afonso Ribeiro
Universidade de São Paulo

Resumo

Este artigo apresenta uma revisão integrativa sobre o processo de avaliação de intervenções em orientação profissional e de carreira com adultos. Foram consultadas as bases de dados SiBIUSP, SciELO, PePSIC e PsycINFO, utilizando-se termos de busca correspondentes à nomenclatura diversa adotada para o campo de estudo. Analisou-se 42 artigos de trabalhos empíricos publicados entre 1978 e 2018 nos eixos quem avalia, o que se avalia e como se avalia. A revisão sintetiza os recursos metodológicos adotados pelos pesquisadores, confirma a existência de espaço para a pesquisa em avaliação de resultados de intervenções com adultos e aponta para a necessidade de ampliação da ênfase destes estudos de aspectos decisórios para aspectos de manutenção de carreira.

Palavras-chave: avaliação; orientadores; orientação vocacional; aconselhamento; adultos.

Abstract: Adults career guidance and counseling intervention assessment: an integrative review

This article presents an integrative review about the evaluation process of adult career guidance and counseling interventions. SiBIUSP, SciELO, PePSIC and PsycINFO were the databases adopted for screening with key words corresponding to the diverse nomenclature related to those practices around the world. 42 empirical studies published between 1978 and 2018 were analysed on who, what and how evaluation is done. The review summarizes methodological resources adopted, confirms an opportunity gap on adult career intervention evaluation research and points to a need of expanding research from decision making to career maintenance issues for this population.

Keywords: evaluation; counselors; vocational guidance; counseling; adults.

Resumen: Revisión integradora sobre la evaluación de la orientación profesional con adultos

Este artículo presenta una revisión integradora del proceso de evaluación de las intervenciones de orientación profesional y de carrera con adultos. Se realizó un levantamiento bibliográfico en las bases de datos SiBIUSP, SciELO, PePSIC y PsycINFO. Se analizaron 42 artículos de estudios empíricos publicados entre 1978 y 2018 en las líneas organizadoras de quién evalúa, qué se evalúa y cómo se evalúa. La revisión sintetiza los recursos metodológicos adoptados, confirma la existencia de espacio para las investigaciones de evaluación de las intervenciones con adultos y señala la demanda por una expansión de énfasis de los estudios desde la toma de decisiones hasta el mantenimiento de la carrera.

Palabras clave: evaluación; orientadores; orientación vocacional; aconsejar; adulto.

¹ Endereço para correspondência: Universidade Presbiteriana Mackenzie - Centro de Ciências Biológicas e da Saúde
Rua da Consolação, 930 - Prédio 41.
CEP: 01302-001 São Paulo, SP.
E-mail: adriana.ricci@gmail.com

Introdução

Intervenções em orientação profissional e de carreira (OPC) visam oferecer um processo que resultará em mudança ou benefício para a carreira dos participantes (Whiston, 2001). A avaliação de resultados observa os efeitos gerais imediatos, de curto e longo prazo de programas e intervenções (Nassar-McMillan & Conley, 2011; Watts & Kidd, 1978). Estudos de avaliação em OPC são balizados pela questão: “Quais intervenções produzem os resultados desejados para quais pessoas” (Olson & Robbins, 1986, p. 68) e “em que contexto” (Dimmitt, 2009, p. 394)?”

Spokane e Nguyen (2016) identificam nos estudos de avaliação de intervenções em OPC um desenvolvimento em cinco fases entre as décadas de 1940 e 2000, destacando a ênfase crescente na relação processo-resultado, mudanças nos desenhos de pesquisa sem que resultados distintos tenham sido necessariamente encontrados, ampliação das estratégias de intervenção e mudanças nas medidas de resultados, com achados positivos evidenciados de forma mais ou menos modesta ao longo deste percurso. A quinta e atual fase, iniciada nos anos 2000, caracteriza-se pela continuidade da tendência de pesquisa processo-resultado, exploração de novas estratégias de intervenção e uma nova geração de medidas de resultados concentradas nas barreiras e impedimentos à tomada de decisão.

Estudos avaliativos podem contribuir para melhores tratamentos e práticas profissionais (Whiston, 2001), permitindo a verificação de consonância entre intervenções e necessidades dos contextos em que são desenvolvidas, viabilizando a disseminação de intervenções bem sucedidas, o que fornece evidências para o posicionamento da área como “ingrediente vital na criação de políticas econômicas e sociais efetivas” (Maguire, 2004, p. 191) e contribui para a redução da lacuna existente entre teoria e prática, expandindo as bases científicas do campo de OPC (Savickas, 2002).

Atribui-se às intervenções em OPC a mesma ordem de efetividade promovida por intervenções psicológicas, educacionais ou comportamentais (Flynn, 1994; Whiston et al., 1988). Alguns resultados parecem bem estabelecidos, como certeza e maturidade de carreira (Whiston, 2001), mudanças em atitudes e informação profissional (Maguire, 2004).

Apesar da reconhecida importância da avaliação em OPC e de esta ser uma das competências recomendadas internacionalmente para o orientador profissional (Lassance et al., 2007; Talavera et al., 2004), pouca prioridade tem sido dada à pesquisa sobre avaliação. Spokane e Nguyen (2016) informam que a literatura disponível sobre o tema é pequena, como já haviam apontado Melo-Silva e Jacquemin (2001). Bardagi e Albanês (2015) localizaram 16 estudos brasileiros num intervalo de 20 anos,

com maior produção concentrada entre 2010 e 2015 e predominância de investigações sobre intervenções grupais com adolescentes. Ambiel et al. (2017) identificaram sete artigos brasileiros em uma revisão integrativa sobre a temática de avaliação de resultados.

Apontam-se como razões para o baixo engajamento em iniciativas de avaliação a complexidade na determinação de medidas de resultado (Lalande & Magnusson, 2007; Maguire, 2004; Whiston, 2001), a inexistência de protocolos e falta de treinamento sobre avaliação (Conger et al., 1994; Lalande et al., 2006), além do custo, tempo e falta de clareza quanto à utilidade da avaliação (Maguire, 2004; Whiston, 2001). Com o objetivo de estabelecer referências gerais para o engajamento em avaliação, diversos autores dedicaram-se à proposta de diretrizes (Baudouin et al., 2007; Olson & Robbins, 1986; Whiston, 2001; Hiebert, 1994; French et al., 1994; Kellett, 1994; Young & Valach, 1994; Neault et al., 2008; Hearne, 2011; Nassar-McMillan & Conley, 2011).

Historicamente associadas no Brasil a estudantes do ensino médio, intervenções em OPC têm sido buscadas por um número crescente de adultos (Santos & Melo-Silva, 2011; Souza & Lassance, 2007). São demandas frequentes deste público a validação da escolha profissional, mudanças a partir da primeira escolha, re-escolha de curso universitário (Santos & Melo-Silva, 2011), queixas relacionadas a adaptação e realização profissional, além de dificuldades de inserção no mercado de trabalho (Lassance, 2005).

Observa-se como característica neste grupo um entrelaçamento mais evidente da demanda profissional apresentada com questões tipicamente clínicas e de insatisfação com outros aspectos da vida (Lassance, 2005; Perdrix et al., 2012; Phillips et al., 1988), sendo comum que estas questões psicológicas acentuem dificuldades de escolha, inserção e permanência no campo profissional (Melo-Silva et al., 2004) o que, dizem alguns autores, tende a demandar intervenções mais longas (Genevra et al., 2017; Marin & Splete, 1991; Perdrix et al., 2012; Phillips et al., 1988). Há ainda evidências de que clientes com mais idade se beneficiam menos no longo prazo com intervenções voltadas para a solução de questões relativas à escolha profissional (Perdrix et al., 2012).

Revisões de literatura confirmam a escassez de estudos de avaliação realizados com adultos fora dos Estados Unidos, indicando que pouco se sabe sobre a eficácia das intervenções para este público (Maguire, 2004; Oliver & Spokane, 1988). A meta-análise de Whiston et al. (2017), embora considerando somente estudos com ênfase em intervenções para a escolha de carreira, encontrou apenas nove estudos (16,1%) com a população adulta.

Considerando-se a relevância dos estudos de avaliação e a crescente demanda por intervenções com adultos, este artigo apresenta uma revisão integrativa de literatura

sobre o processo de avaliação de resultados de intervenções em OPC com adultos. É norteada pela questão “*Como são realizados os estudos de avaliação de intervenções em OPC com adultos?*”, organizando-se nos eixos: *Quem avalia* (de onde partem as iniciativas de avaliação); *O que se avalia* (características das intervenções avaliadas); e *Como se avalia* (procedimentos e metodologias utilizados).

Método

A adoção de termos variados para intervenções em OPC levou a uma estratégia de busca por múltiplas combinações dos termos mais comumente adotados no campo, conforme mostra a Tabela 1. O levantamento bibliográfico foi realizado em quatro bases de dados: Sistema Integrado de Bibliotecas da Universidade de São Paulo (SIBiUSP), *PsycInfo*, Periódicos Eletrônicos em Psicologia (PePSIC) e *Scientific Electronic Library Online* (Scielo). Não foi aplicado filtro de período, correspondendo os resultados à produção identificada até o mês de junho de 2018.

A Figura 1 apresenta o diagrama de seleção dos artigos empíricos considerados nesta revisão, seguindo-se as etapas recomendadas de identificação, triagem, elegibilidade e inclusão (Moher et al., 2009).

Resultados

Os 42 estudos empíricos identificados foram realizados entre 1978 e 2018: um na década de 1970 (n=1),

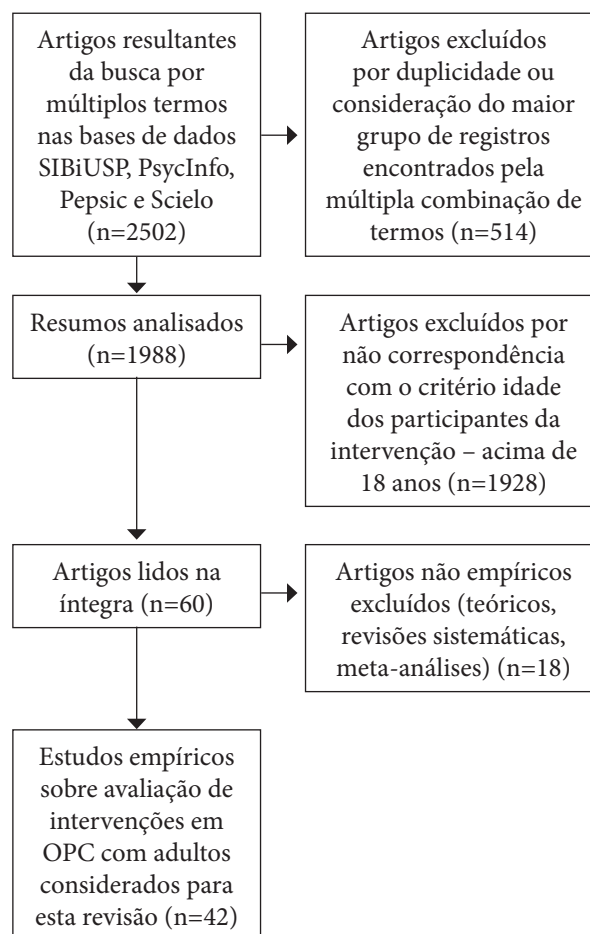


Figura 1. Diagrama de seleção de artigos para a revisão integrativa de literatura

Tabela 1
Estratégia de levantamento bibliográfico

Base de dados	Palavras-chave	R	S
SIBiUSP	career counseling AND change	619	36
	career guidance AND outcome	286	
	career counseling AND change AND outcome	65	
	orientação de carreira AND resultados	17	
	orientação de carreira AND avaliação	11	
PsycInfo	occupational guidance ^a AND evaluation	798	20
	occupational guidance AND outcome	447	
	occupational guidance AND evaluation AND outcome	67	
PePSIC	orientação vocacional ^b E avaliação	33	3
Scielo	orientação profissional AND avaliação	106	1
	orientação vocacional AND avaliação	22	
	orientação vocacional AND resultados	31	

Notas. R significa Resultados; S significa Estudos selecionados; ^a termo recomendado pelo Tesouro; ^b termo recomendado pelo Vocabulário de Termos em Psicologia em português.

dois na década de 1980 (n=2), oito na década de 1990 (n=8), seis na década de 2000 (n=6) e 25 na década de 2010 (n=25). O Anexo 1 apresenta uma correspondência numérica adotada ao longo do texto para referência aos artigos e a ênfase de cada um deles. Todos os artigos foram analisados a partir dos três eixos propostos.

Eixo 1: Quem avalia?

Os estudos identificados foram realizados nos Estados Unidos (n=18; 1, 2, 4-14, 23, 32, 35, 39-40), Brasil (n=4; 3, 25, 27-28), Itália (n=3; 34, 36, 38), Canadá² (n=3; 17, 19, 41), África do Sul (n=2; 15, 30), Bélgica (n=2; 18, 24), Israel (n=2; 21, 29), França² (n=2; 17, 33) e um estudo realizado em cada um dos países a seguir (n=1): Austrália (22), Índia (20), Inglaterra (16), Irlanda (42), Nigéria (31), Portugal (37) e Suíça (26).

42,8% (n=18) das iniciativas de avaliação partiram de universidades, sendo 13 conduzidas em centros de serviços de carreira (n=13; 6, 8, 10, 12, 13, 17, 19, 21, 23, 25, 26, 32 e 40), dos quais 9 atendiam além dos alunos, a comunidade local (n=9; 6, 10, 13, 17, 23, 25-26, 32 e 40). Seis estudos foram realizados dentro de universidades, mas sem menção a centros de serviços de carreira (n=6; 5, 7, 11, 20, 27, 31). Nove iniciativas partiram de arranjos para fins de pesquisa (n=9; 4, 9, 14-16, 30, 36-38); seis de serviços de carreira ligados ao poder público (n=6; 2, 18, 24, 29, 35, 42) e dois realizados em hospitais (n=2; 1, 3). Outras iniciativas partiram de um de cada local apresentado a seguir: (n=1): colégio de ensino técnico (34), organização sem fins lucrativos (22) e órgão da administração pública federal brasileira (28). Um único estudo envolveu diversas fontes: centros de serviços de carreira, empresas e pessoas ligadas ao poder público e organizações não-governamentais (41). Dois estudos não informaram o local de onde a iniciativa de avaliação partiu (n=2; 33, 39).

A análise da *fonte de informações* considerada para a avaliação identificou 24 estudos realizados na *perspectiva do cliente* (n=24; 1-5, 7-8, 11-13, 20-29, 31-34); doze na *perspectiva do orientador e cliente* (n=12; 6, 9-10, 15-19, 30, 36-38); três na *perspectiva múltipla - outras partes interessadas* (n=3; 35, 41-42), em que além de clientes e orientadores, outras partes interessadas participaram da avaliação; um estudo realizado na *perspectiva de terceiro(s)* (n=1; 14), em que a avaliação partiu exclusivamente do(s) pesquisador(es) responsáveis pela investigação. Dois estudos (n=2; 39, 40) de validação de ferramentas de avaliação de resultados foram desconsiderados desta análise por não haver uma intervenção completa associada.

Eixo 2: O que se avalia?

A análise da *modalidade da intervenção* avaliada mostrou que 57,1% das intervenções (n=24; 8-10, 12-19, 22-24, 26, 29-33, 37-38, 40, 42) foram realizadas entre um e sete encontros individuais com duração total variando entre dez minutos e 12 horas. Intervenções realizadas entre dois e seis encontros em grupo foram avaliadas em 11,9% dos estudos (n=5; 1-4, 28) com duração variando entre cinco e 12 horas. 9,5% dos estudos (n=4; 7, 21, 25, 34) avaliaram intervenções em modalidade mista (atividades individuais e em grupo), tratando-se de estudos de avaliação das duas modalidades oferecidas por centros universitários de serviços de carreira (21, 25) e intervenções envolvendo as duas modalidades (7, 34). 7,1% dos estudos avaliaram *workshops* ou aulas (n=3; 20, 27, 36) e 4,8% dos estudos avaliaram intervenções autoadministradas (n=2; 5, 11). Para as modalidades mista, *workshops* e autoadministradas, as informações fornecidas foram insuficientes para caracterizar a duração. 9,5% dos estudos não informaram a modalidade de intervenção (n=4; 6, 35, 39, 41).

A análise do *enfoque teórico* das intervenções avaliadas a partir da sistematização de Ribeiro (2011) mostrou 11 estudos (n=11; 14-17, 30-31, 34, 36-38, 40) de enfoque construcionista – *Life Design*; seis (n=6; 4, 7, 20, 28, 32-33) de enfoque decisional e cognitivo; sete (n=7; 9-10, 13, 18, 21, 24, 26) de enfoque holístico/eclético; quatro (n=4; 5, 11, 22-23) de enfoque traço-fator; três (n=3; 1, 12, 39) de enfoque desenvolvimentista-evolutivo; dois (n=2; 3, 25) de enfoque psicodinâmico; um (n=1; 29) de enfoque da psicologia positiva; e um (n=1; 19) sem enfoque definido. Em sete estudos não foi possível identificar esta informação (n=7; 2, 6, 8, 27, 35, 41-42).

Realizou-se uma sistematização das 157 *variáveis investigadas* em 26 medidas de resultados adotados pelos estudos. Foram elas: impactos sobre dificuldades de tomar decisões profissionais (n=13; 5, 7, 10, 13, 18-21, 23, 25-27, 31); consciência sobre si (n=10; 11, 14, 16-18, 21-24, 30); autoconfiança e autoeficácia (n=9; 1, 3-4, 13, 14, 22, 32-33, 40); barreiras, influências e apoio psicossocial (n=8; 4, 13, 25, 27, 30-31, 38, 40); satisfação com a intervenção (n=7; 1, 3, 6, 8, 12, 14, 28); favorecimento de emoções positivas (n=7; 14, 26-30, 41); aquisição de novas informações e conhecimentos (n=6; 13, 22-23, 28, 35, 42); objetivos alcançados (n=6; 6, 9-10, 14, 26, 29); ampliação ou especificação das opções profissionais (n=5; 1, 13-14, 22, 27); confirmação e certeza relacionados a escolhas e futuro (n=5; 7, 14, 23, 27, 31); consciência ocupacional (n=5; 11, 18, 22, 27, 40); mudanças em sintomas de depressão, ansiedade e estresse (n=5; 4-5, 13, 31-32); mudanças na situação de emprego ou educação (n=5; 2, 6, 18, 29, 41); mudanças narrativas (n=5; 14, 30, 36-38); desenvolvimento de habilidades para organizar e executar planos

² Estudo 17 realizado concomitantemente no Canadá e França.

de ação de um projeto de vida profissional (n=4; 25-27, 34); orientação para o futuro (n=4; 7, 14, 17, 30); resultados relativos à identidade vocacional (n=4; 5, 9, 10, 13); adaptabilidade (n=3; 24, 30, 34); autonomia para a realização de tarefas relacionadas à vida de trabalho (n=3; 24, 30, 40); engajamento em comportamentos de exploração de carreira (n=3; 9, 14, 29); reflexividade (n=3; 15-16, 30); equilíbrio vida-família-trabalho (n=2; 18, 40); mudanças em níveis de maturidade de carreira (n=2; 1, 5); reflexões possibilitadas pela intervenção (n=2; 15, 27); promoção da utilização de pontos fortes (n=1; 29); e estágios de mudança (n=1; 39).

Eixo 3: Como se avalia?

Foram *procedimentos de recrutamento* de participantes o convite presencial a clientes em atendimento (n=15; 10, 12-16, 18-19, 24, 26, 29, 32, 36, 38, 40); convite direcionado a públicos de instituições (n=6; 1-3, 20, 22, 31); utilização de recompensas (n=4; 4, 8, 12, 26); anúncios em TV, canais de comunicação de universidades e distribuição de folhetos na comunidade (n=3; 4, 9, 17); contato telefônico com ex-clientes (n=3; 11, 23, 25); convite pelos correios (n=3; 5-7); múltiplos meios de recrutamento - e-mail, telefone, convite presencial em simpósios/conferências, envio de cartas pelo correio e visita a centros de serviços de carreira (n=3; 35, 41-42); recrutamento entre participantes de estudos anteriores (n=3; 11, 30, 42) e contato por e-mail (n=1; 21). Quatro estudos (n=4; 28, 33, 37, 39) não informaram o procedimento de recrutamento. Mais de uma modalidade foi utilizada em alguns estudos.

A análise do *delineamento de pesquisa* identificou que 47,6% dos estudos (n=20) adotaram o desenho quantitativo, 23,8% o desenho qualitativo (n=10) e 28,6%, o desenho misto (n=12). 66,7% das investigações foram transversais (n=28) e 33,3% longitudinais (n=14), embora dois estudos que informaram ser longitudinais (11, 30) não tenham indicado os tempos de medição adotados para esta classificação de “no mínimo três observações repetidas em pelo menos um dos constructos de interesse” (Ployhart & Vandenberg, 2010, p. 97).

As investigações com *desenho quantitativo* adotaram amostra de participantes variando entre 48 e 775. Para a coleta dos dados, 65% dos estudos adotaram a comparação de medidas pré e pós teste (n=13; 4, 7, 10, 12-13, 18-19, 21, 24, 31-32, 34, 40); 20% adotaram medidas pós-teste (n=4; 1, 6, 11, 20). 30% (n=6; 1, 7, 12, 20, 31, 34) dos estudos adotaram grupo controle como recurso adicional de manipulação das variáveis, havendo, por questões éticas, encaminhamento posterior das pessoas para atendimento. 15% dos estudos realizados com delineamento quantitativo (n=3; 5, 8, 39) não adotaram uma intervenção completa em OPC como parte da coleta de dados.

Entre uma e oito ferramentas dentre escalas, testes ou inventários já disponíveis e *ad hoc* foram utilizados para coleta dos dados em todos os estudos quantitativos. Perguntas abertas foram também utilizadas, mas algum tratamento estatístico foi aplicado a elas. No caso dos testes, cuidados com validade, precisão e padronização foram apresentados pelos autores. A análise dos resultados foi realizada através de tratamentos estatísticos dos dados em todos os casos.

Nos estudos com *desenho qualitativo*, o grupo de participantes variou entre um e 18. A pesquisa com estudos de caso foi adotada em 70% das investigações neste grupo, sendo cinco estudos de múltiplos casos (n=5; 15-17, 30, 42) e dois estudos de um único caso (n=2; 37-38).

A coleta dos dados foi realizada através de alguma modalidade de entrevista exclusiva ou conjuntamente com outros instrumentos. Entrevistas abertas foram utilizadas em dois estudos (n=2; 3, 42) e as semiestruturadas, em oito estudos (n=8).

Ressalta-se que as entrevistas semiestruturadas foram não só o instrumento de coleta de dados, mas a própria intervenção em avaliação em quatro estudos (n=4). Os estudos 15 e 37 apoiaram-se na *Career Construction Interview - CCI* (Savickas, 2011 como citado em Cardoso et al., 2014; Maree, 2015); o estudo 17, na metodologia *Life and Career Design Dialogues - LCDD* (Guichard, 2008 como citado em Pouyaud et al., 2016) e o estudo 14, na *Career Style Interview - CSI* (Savickas, 1989 como citado em Rehffuss et al., 2011). Outros quatro estudos (n=4) valeram-se de ferramentas para avaliação baseadas na modalidade de entrevista semiestruturada. No estudo 14, valeu-se da *Future Career Autobiography - FCA* (Rehffuss, 2009), utilizada para identificar mudanças em narrativas ocupacionais; nos estudos 15 e 16, da *Interpersonal Process Recall - IPR*, entrevista desenvolvida para acessar a experiência com a interação orientador-cliente (Larsen et al., 2008); e, no estudo 38, da *Career Counseling Innovative Outcomes - CCIO*, desenvolvida por Di Fabio (2014, como citado em Di Fabio, 2016).

Outras formas de coleta de dados menos comuns foram a análise de documentos e visitas *in loco* (n=1; 42) e a realização de grupos focais (n=2; 35, 42). Técnicas hermenêuticas como análise de conteúdo, temática ou do discurso foram adotadas para a análise dos dados nos estudos com delineamento qualitativo.

28,5% (n=12) dos estudos adotaram o *desenho misto* de pesquisa, com amostra variando entre um e 473. Predominou o delineamento sequencial explanatório, com integração de dados qualitativos aos quantitativos na etapa de interpretação e discussão, visando ampliar os resultados trazidos pelos dados quantitativos (Hanson et al., 2005).

Para a coleta dos dados, recursos de manipulação de variáveis típicas da pesquisa quantitativa foram o pré e

pós teste em seis estudos (n=6; 2, 9, 22, 26, 29, 36) e caso ou grupo controle em quatro estudos (n=4; 2, 9, 29, 36). O número de instrumentos utilizados variou entre um e oito dentre questionários, escalas, inventários ou testes já validados ou *ad hoc*.

O aspecto qualitativo na coleta de dados se deu pela inclusão de perguntas abertas em questionários em nove estudos (n=9; 2, 9, 22, 25-29, 33). Destacam-se o Questionário de Avaliação de Orientação Profissional – QAOP (Fraga, 2003) no estudo 25 e o *Everyday Experience Method* (Reis & Gable, 2000 como citado em Jacquin & Juhel, 2017), no estudo 33. Outros instrumentos qualitativos identificados foram o Teste de Frases Incompletas de Bohoslavsky (1998) no estudo 27, a ferramenta *Future Career Autobiography - FCA* (Reh fuss, 2009) no estudo 36 e, no estudo 28, a Técnica de Complementação de Frases (González Rey, 2005 como citado em França et al., 2013).

Outros instrumentos de coleta dos dados foram: entrevista presencial (n=3; 2, 27- 28) e por telefone (n=2; 23, 41), grupo focal (n=1; 41) e notas de sessão (n=1; 26). Para a análise dos resultados, todos os estudos valeram-se de tratamentos estatísticos dos dados quantitativos e de técnicas hermenêuticas para tratamento dos dados qualitativos.

Discussão

A investigação no eixo *Quem avalia* apontou a predominância de estudos realizados nos Estados Unidos (42,9%) e Europa (26,2%), corroborando a questão da norteamericanização (Stead et al., 2012) e eurocentrismo (McMahon et al., 2008) no campo da OPC. Neste cenário, destaca-se positivamente a presença de estudos realizados em outros locais, inclusive no Brasil. A abrangência de possibilidades de intervenções com adultos em momentos diversos do desenvolvimento de sua vida de trabalho foi demonstrada por contribuições positivas para pessoas em situação de vulnerabilidade social, para a reinserção social de pessoas em tratamentos psiquiátricos, em liberdade condicional e mulheres vítimas de violência doméstica.

Metade da produção empírica consultada considerou adultos não universitários nas investigações. Como apontado por Conger et al. (1994), o acesso a serviços de OPC é facilitado para estudantes, enquanto adultos não universitários tendem a acessar este tipo de ajuda quando inseridos em programas sociais ou através de serviços particulares pagos. Blustein (2001) destaca a necessidade de inclusão nos desenvolvimentos teórico e prático da OPC de “pessoas cujas vidas de trabalho não refletem as experiências volitivas e ordenadas dos indivíduos de classe média e com formação universitária” (p.176).

Quanto à fonte consultada nos estudos, embora 57,1% tenham adotado exclusivamente a perspectiva dos clientes para a avaliação, há na literatura a defesa de

modelos que contemplem múltiplas perspectivas (Hearne, 2011; Nassar-McMillan & Conley, 2011; Whiston, 2001) que permitam mensurar impactos comunitários das intervenções e gerar visibilidade das práticas e resultados para a população geral.

O segundo eixo de investigação, *O que se avalia*, mostrou que 57,1% das intervenções avaliadas foram realizadas em formato diádico. Outras modalidades de intervenção foram desenvolvidas em grupo, *workshops/ aulas* e em formatos para autoadministração. A variedade de enfoques teóricos subsidiando as intervenções confirmam a inexistência de um modelo consolidado para a atuação com adultos.

O exame das medidas de resultados mostrou predominância de variáveis relativas a atributos individuais para a tomada de decisões relativas à carreira, mais do que naqueles que endereçariam demandas contemporâneas de manutenção e construção permanente da carreira com necessária atenção ao seu intrincamento contextual. Não há na literatura unanimidade sobre variáveis que funcionam como medidas de resultados de intervenções em OPC, havendo a recomendação tanto do uso de medidas específicas, quanto gerais (Flynn, 1994; Oliver, 1979); mais de uma variável (Oliver, 1979), “em parte função da crença de que os efeitos do aconselhamento pessoal e de carreira são complexos e multidimensionais” (Whiston, 2001, p. 216); e variáveis que demonstrem uma relação direta entre objetivos e resultados das intervenções (Whiston, 2001). Embora recomende-se a adoção de medidas não reativas (Oliver, 1979; Whiston et al., 1998), a influência do orientador nos resultados foi a variável investigada em alguns estudos aqui considerados, indicando que o apoio do orientador funciona como fator moderador dos resultados de intervenções em OPC (Whiston et al., 2017).

A análise realizada no eixo *Como se avalia* mostrou que 35,7% dos estudos adotou o convite presencial para pessoas em atendimento como fonte de recrutamento dos participantes, sinalizando avanços na inclusão da avaliação como parte da intervenção. A indissociabilidade entre processo e resultados é destacada na literatura (Hiebert, 1994; Spokane & Nguyen, 2016; Young & Valach, 1994).

As investigações foram em maior número de desenho quantitativo (47,6%), seguidas pelas de desenho misto (28,6%), predominando neste último grupo o caráter sequencial explanatório. A natureza multifatorial do fenômeno investigado auxilia no entendimento da adoção de delineamento misto, visto que nem sempre as medidas quantitativas são suficientes para abarcar na avaliação as experiências pessoais dos participantes com o processo (Bernes et al., 2007). Há o desafio de que os métodos estatísticos em avaliação de resultados migrem para modelos mais sofisticados, que permitam prever configurações estáveis de diversas variáveis, dadas as realidades múltiplas das pessoas atendidas em OPC e à não linearidade do processo, com comuns mudanças nas hipóteses e

definição de problemas ao longo da intervenção (Duarte et al., 2010).

Blustein et al. (2005) apontam o resgate da pesquisa qualitativa em estudos no campo do desenvolvimento de carreira, tendo sido este o delineamento adotado em 23,8% da produção consultada. O aspecto pesquisador-orientador, recurso apontado como potencial redutor da defasagem entre avanço prático e teórico na OPC (Bernes et al., 2007), foi marcante neste grupo. Identificou-se o desenvolvimento de ferramentas qualitativas para avaliação, mostrando ser possível a criação de instrumentos, métodos de observação e análise padronizados menos associados à pesquisa qualitativa (Lee et al., 1999).

Nesta revisão, 33,3% dos estudos valeram-se do desenho longitudinal, enquanto 66,7% foram estudos transversais. Percebe-se na literatura uma mudança de recomendações passando de medidas de curto prazo (Flynn, 1994; Oliver, 1979) para medidas de médio e longo prazo (Bernes et al., 2007). Tal mudança se apoia no reconhecimento do caráter dinâmico das variáveis mensuradas, manifestas em condições que mudam com o tempo e o contexto. Há demanda por mais estudos

longitudinais que possam comprovar a manutenção dos resultados observados além do curto prazo (Bernes et al., 2007; Hearne, 2011; Maguire, 2004).

Conclusão

Esta revisão integrativa sintetizou as estratégias metodológicas para estudos de avaliação de intervenções em OPC com adultos, destacando a insuficiente atenção dada ao tema em detrimento de sua potencial contribuição para a comunicação de práticas efetivas para orientadores profissionais e população em geral e para a geração de evidências que fortaleçam a inserção da OPC no campo das políticas públicas de educação e trabalho. Oferece contribuições para pesquisas futuras em avaliação, sinalizando oportunidades de investigação de práticas desenvolvidas com adultos não universitários, reconhecendo-se que as demandas apresentadas por adultos no país não se restringem a aspectos de escolha e tomada de decisões na carreira, estendendo-se a contingências regionais de construção e manutenção da carreira, marcadas por desafios de inserção e permanência no mundo do trabalho.

Referências

- Ambiel, R. A. M., Barros, L. O., Pereira, E. C., Tofoli, L., & Bacan, A. (2017). Avaliação de processos de orientação profissional e de carreira: Problemas e possibilidades. *Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment*, 16(2), 128-136. doi: 10.15689/AP.2017.1602.02
- Arruda, M. N. F., & Melo-Silva, L. L. (2010). Avaliação da intervenção de carreira: A perspectiva dos ex-clientes. *Psico-USF*, 15(2), 225-234. doi: 10.1590/S1413-82712010000200010
- Bardagi, M. P., & Albanês, P. (2015). Avaliação de intervenções vocacionais no Brasil: Uma revisão da literatura. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(2), 123-135. <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sciarttext&pid=S1679-33902015000200004&lng=pt&tlng=pt>
- Baudouin, R., Bezanson, L., Borgen, B., Goyer, L., Hiebert, B., Lalande, V., Magnusson, K., Michaud, G., Renald, C., & Turcotte, M. (2007). Demonstrating value: A draft framework for evaluating the effectiveness of career development interventions. *Canadian Journal of Counselling*, 41(3), 146-157. <https://cjc-rcc.ucalgary.ca/article/view/58816>
- Bhatnagar, M. (2018). Career guidance in India based on O*NET and cultural variables. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 18(1), 81-99. doi: 10.1007/s10775-017-9349-y
- Bernes, K., Bardick, A., & Orr, D. (2007). Career guidance and counselling efficacy studies: An international research agenda. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 7(2), 81-96. doi: 10.1007/s10775-007-9114-8
- Bloch, D. P. (1992). The application of group interviews to the planning and evaluation of career development programs. *Career Development Quarterly*, 40(4), 340-350. doi: 10.1002/j.2161-0045.1992.tb00341.x
- Blustein, D. L. (2001). Extending the reach of vocational psychology: Toward an inclusive and integrative psychology of working. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 171-182. doi: 10.1006/jvbe.2001.1823
- Blustein, D. L., Kenna, A. C., Murphy, K. A., DeVoy, J. E., & DeWine, D. B. (2005). Qualitative research in career development: Exploring the center and margins of discourse about careers and working. *Journal of Career Assessment*, 13(4), 351-370. doi: 10.1177/1069072705278047
- Bohoslavsky, R. (1998). *Orientação vocacional: A estratégia clínica*. Martins Fontes.
- Cardoso, P., Silva, J. R., Gonçalves, M. M., & Duarte, M. E. (2014). Narrative innovation in life design counseling: The case of Ryan. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 276-286. doi: 10.1016/j.jvb.2014.08.001

- Conger, S., Hiebert, B., & Hong-Farrell, E. (1994). *Career and employment counselling in Canada* (CLFDB Report). Canadian Labour Force Development Board. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED375336.pdf>
- Davidson, M. M., Nitzel, C., Duke, A., Baker, C. M., & Bovaird, J. A. (2012). Advancing career counseling and employment support for survivors: An intervention evaluation. *Journal of Counseling Psychology, 59*(2), 321-328. doi: 10.1037/a0027965
- Dimmitt, C. (2009). Why evaluation matters: Determining effective school counseling practices. *Professional School Counseling, 12*(6), 395-399. doi: 10.1177/2156759X0901200605
- Di Fabio, A. (2016). Life design and career counseling innovative outcomes. *Career Development Quarterly, 64*(1), 35-48. doi: 10.1002/cdq.12039
- Donohue, R., & Patton, W. (1998). The effectiveness of a career guidance program with long-term unemployed individuals. *Journal of Employment Counseling, 35*(4), 179-194. doi: 10.1002/j.2161-1920.1998.tb01000.x
- Duarte, M. E., Lassance, M. C., Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P., Guichard, J., Soresi, S., van Esbroeck, R., & van Vianen, A. E. (2010). A construção da vida: um novo paradigma para entender a carreira no século XXI. *Revista Interamericana de Psicologia, 44*(2), 392-406. <https://www.redalyc.org/pdf/284/28420641020.pdf>
- Flynn, R. J. (1994). Evaluating the effectiveness of career counselling: Recent evidence and recommended strategies. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy, 28*(4), 270-280. <https://cjc-rcc.ucalgary.ca/article/view/58507>
- Fraga, L. B. (2003). *Avaliação da intervenção em orientação profissional numa clínica-escola sob a perspectiva do ex-estagiário* (Monografia de conclusão de curso). Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo.
- França, C. L., Murta, S. G., Negreiros, J. L., Pedralho, M., & Carvalhedo, R. (2013). Intervenção breve na preparação para aposentadoria. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 14*(1), 99-110. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902013000100010&lng=pt&nrm=iso
- French, F., Hiebert, B., & Bezanson, L. (1994). Introduction: An emerging evaluation model for changing times. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy, 28*(4), 261-269. <https://cjc-rcc.ucalgary.ca/article/view/58506>
- Ginevra, M. C., Di Maggio, I., Nota, L., & Soresi, S. (2017). Stimulating resources to cope with challenging times and new realities: Effectiveness of a career intervention. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 17*(1), 77-96. doi: 10.1007/s10775-016-9331-0
- Hammond, M. S., Michael, T., & Luke, C. (2017). Validating a measure of stages of change in career development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 17*(1), 39-59. doi: 10.1007/s10775-016-9339-5
- Hanson, W. E., Creswell, J. W., Clarck, V. L. P., Petska, K. S., & Creswell, J. D. (2005). Mixed methods research designs in counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology, 52*(2), 224-235. doi: 10.1037/0022-0167.52.2.224
- Healy, C. C. (2001). A follow-up of adult career counseling clients of a university extension center. *The Career Development Quarterly, 49*(4), 363-373. doi: 10.1002/j.2161-0045.2001.tb00963.x
- Healy, C. C., & Mourton, D. L. (1985). Congruence and vocational identity: Outcomes of career counseling with persuasive power. *Journal of Counseling Psychology, 32*(3), 441-444. doi: 10.1037/0022-0167.32.3.441
- Hearne, L. (2011). The consideration of a constructivist evaluation framework in adult guidance practice. *Australian Journal of Career Development, 20*(3), 31-38. doi: 10.1177/103841621102000306
- Heppner, M. J., Lee, D.-G., Heppner, P., McKinnon, L. C., Multon, K. D., & Gysbers, N. C. (2004). The role of problem-solving appraisal in the process and outcome of career counseling. *Journal of Vocational Behavior, 65*(2), 217-238. doi: 10.1016/S0001-8791(03)00100-3
- Heppner, M. J., Milton, K. D., Gysbers, N. C., Ellis, C. A., & Zoom, C. E. (1998). The relationship of trainee self-efficacy to the process and outcome of career counseling. *Journal of Counselling Psychology, 45*(4), 393-402. doi: 10.1037/0022-0167.45.4.393
- Hiebert, B. (1994). A framework for quality control, accountability, and evaluation: Being clear about the legitimate outcomes of career counselling. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy, 28*(4), 334-345. <https://cjc-rcc.ucalgary.ca/article/view/58514>

- Jacquín, P., & Juhel, J. (2017). An individual mixed evaluation method for career intervention. *The Career Development Quarterly*, 65(1), 16-28. doi: 10.1002/cdq.12077
- Kellett, R. (1994). The evaluation of career and employment counselling: A new direction. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 28(4), 346-352. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.860.9309&rep=rep1&type=pdf>
- Kirschner, T., Hoffman, M. A., & Hill, C. E. (1994). Case study of the process and outcome of career counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 41(2), 216-226. doi: 10.1037/0022-0167.41.2.216
- Lalande, V., & Magnusson, K. (2007). Measuring the impact of career development services in Canada: Current and preferred practices. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 41(3), 133-145. <https://cjc-rcc.ucalgary.ca/article/view/58815>
- Lalande, V., Hiebert, B., Magnusson, K., Bezanson, M. L., & Borgen, W. (2006). Measuring the impact of career services: Current and desired practices. http://www.natcon.org/natcon/papers/natcon_papers_2006_e5.pdf
- Larsen, D., Flesaker, K., & Stege, R. (2008). Qualitative interviewing using interpersonal process recall: Investigating internal experiences during professional-client conversations. *International Journal of Qualitative Methods*, 7(1), 18-37. doi: 10.1177/160940690800700102
- Lassance, M. C. P. (2005). Adultos com dificuldades de ajustamento ao trabalho: Ampliando o enquadre da orientação vocacional de abordagem evolutiva. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 6(1), 41-51. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902005000100005&lng=pt&tlng=pt
- Lassance, M. C. P., Melo-Silva, L. L., Bardagi, M. P., & Paradiso, Â. C. (2007). Competências do orientador profissional: Uma proposta brasileira com vistas à formação e certificação. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 8(1), 87-94. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902007000100008&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., & Sablynski, C. J. (1999). Qualitative research in Organizational and Vocational Psychology, 1979-1999. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 161-187. doi: 10.1006/jvbe.1999.1707
- Littman-Ovadia, H., Lazar-Butbul, V., & Benjamin, B. A. (2014). Strengths-based career counseling: Overview and initial evaluation. *Journal of Career Assessment*, 22(3), 403-419. doi: 10.1177/1069072713498483
- McMahon, M., Arthur, N., & Collins, S. (2008). Social justice and career development: Looking back, looking forward. *Australian Journal of Career Development*, 17(2), 21-29. doi: 10.1177/103841620801700205
- Maguire, M. (2004). Measuring the outcomes of career guidance. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4(2), 179-192. doi: 10.1007/s10775-005-1022-1
- Maree, J. G. (2015). Career construction counseling: A thematic analysis of outcomes for four clients. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 1-9. doi: 10.1016/j.jvb.2014.10.001
- Maree, J. G. (2016). How career construction counseling promotes reflection and reflexivity: Two case studies. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 22-30. doi: 10.1016/j.jvb.2016.07.009
- Marin, P. A., & Splete, H. (1991). A comparison of the effect of two computer-based counseling interventions on the career decidedness of adults. *Career Development Quarterly*, 39(4), 360-371. doi: 10.1002/j.2161-0045.1991.tb00304.x
- Melo-Silva, L. L., & Jacquemin, A. (2001). *Intervenção em orientação vocacional/profissional: Avaliando resultados e processos*. Vetor.
- Melo-Silva, L. L., Lassance, M. C. P., & Soares, D. H. P. (2004). A orientação profissional no contexto da educação e trabalho. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5(2), 31-52. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902004000200005&lng=pt&tlng=pt
- Milot-Lapointe, F., Savard, R., & Le Corff, Y. (2018). Intervention components and working alliance as predictors of individual career counseling effect on career decision-making difficulties. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 15-24. doi: 10.1016/j.jvb.2018.03.001
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., & The PRISMA Group (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. *PLoS Med* 6(7), Article 1000097. doi: 10.1371/journal.pmed1000097

- Nassar-McMillan, S., & Conley, A. H. (2011). Programme evaluation toolbox: Effective evaluation principles and considerations in career practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 11*(3), 211-220. doi: 10.1007/s10775-011-9206-3
- Neault, R. A., & Pickerell, D. A. (2008). Making the case: Demonstration the impact of career and employment services. *Journal of Employment Counseling, 45*(3), 98-107. doi: 10.1002/j.2161-1920.2008.tb00049.x
- Nevo, O. (1990). Career counseling from the counselee perspective: Analysis of feedback questionnaires. *Career Development Quarterly, 38*(4), 314-324. doi: 10.1002/j.2161-0045.1990.tb00221.x
- Obi, O. P. (2015). Constructionist career counseling of undergraduate students: An experimental evaluation. *Journal of Vocational Behavior, 88*, 215-219. doi: 10.1016/j.jvb.2015.03.009
- Oliver, L. W. (1979). Outcome measurement in career counseling research. *Journal of Counseling Psychology, 26*(3), 217-225. doi: 10.1037/0022-0167.26.3.217
- Oliver, L. W., & Spokane, A. R. (1988). Career-intervention outcome: What contributes to client gain? *Journal of Counseling Psychology, 35*(4), 447-462. doi: 10.1037/0022-0167.35.4.447
- Olson, S. K., & Robbins, S. B. (1986). Guidelines for the development and evaluation of career services for the older adult. *Journal of Career Development, 13*(2), 63-73. doi: 10.1007/BF01352691
- Osborn, D. S., Hayden, S. W., Peterson, G. W., & Sampson, J. P. (2016). Effect of brief staff-assisted career service delivery on drop-in clients. *The Career Development Quarterly, 64*(2), 181-187. doi: 10.1002/cdq.12050
- Perdrix, S., Stauffer, S., Masdonati, J., Massoudi, K., & Rossier, J. (2012). Effectiveness of career counseling: A one-year follow-up. *Journal of Vocational Behavior, 80*(2), 565-578. doi: 10.1016/j.jvb.2011.08.011
- Phillips, S. D., Friedlander, M. L., Kost, P. P., Specterman, R. V., & Robbins, E. S. (1988). Personal versus vocational focus in career counseling: A retrospective outcome study. *Journal of Counseling & Development, 67*(3), 169-173. doi: 10.1002/j.1556-6676.1988.tb02084.x
- Pinto, T. M. G., & Castanho, M. I. S. (2012). Sentidos da escolha e da orientação profissional: Um estudo com universitários. *Estudos de Psicologia (Campinas), 29*(3), 395-413. doi: 10.1590/S0103-166X2012000300010
- Ployhart, R. E., & Vandenberg, R. J. (2010). Longitudinal research: The theory, design, and analysis of change. *Journal of Management, 36*(94), 94-120. doi: 10.1177/0149206309352110
- Pouyaud, J., Bangali, M., Cohen-Scali, V., Robinet, M. L., & Guichard, J. (2016). Exploring changes during life and career design dialogues. *Journal of Vocational Behavior, 97*, 3-12. doi: 10.1016/j.jvb.2016.07.008
- Powers, R. J. (1978). Enhancement of former drug abusers' career development through structured group counseling. *Journal of Counseling Psychology, 25*(6), 585-587. doi: 10.1037/0022-0167.25.6.585
- Rehffuss, M. C. (2009). The future career autobiography: A narrative measure of career intervention effectiveness. *The Career Development Quarterly, 58*(1), 82-90. doi: 10.1002/j.2161-0045.2009.tb00177.x
- Rehffuss, M. C., Del Corso, J., Galvin, K., & Wykes, S. (2011). Impact of the Career Style Interview on individuals with career concerns. *Journal of Career Assessment, 19*(4), 405-419. doi: 10.1177/1069072711409711
- Rehffuss, M. C., & Di Fabio, A. (2012). Validating the Future Career Autobiography as a measure of narrative change. *Journal of Career Assessment, 20*(4), 452-462. doi: 10.1177/1069072712450005
- Reid, H., Bimrose, J., & Brown, A. (2016). Prompting reflection and learning in career construction counseling. *Journal of Vocational Behavior, 97*, 51-59. doi: 10.1016/j.jvb.2016.07.013
- Ribeiro, M. A. (2011). Enfoques teóricos em Orientação Profissional. In M. A. Ribeiro & L. L. Melo-Silva (Orgs.), *Compendio de orientação profissional e de carreira* (Vol. 1, pp. 67-85). Vetor.
- Roberts, R. A., Harper, R., & Prezler, B. (1997). The effects of the fresh start program on native American parolee' job placement. *Journal of Employment Counseling, 34*(3), 115-122. doi: 10.1002/j.2161-1920.1997.tb00988.x
- Rochlen, A. B., Milburn, L., & Hill, C. E. (2004). Examining the process and outcome of career counseling for different types of career counseling clients. *Journal of Career Development, 30*(4), 263-275. doi: 10.1023/B:JOCD.0000025115.25272.66

- Rottinghaus, P., Eshelman, A., Gore, J., Keller, K., Schneider, M., & Harris, K. (2017). Measuring change in career counseling: Validation of the Career Futures Inventory - Revised. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 17*(1), 61-75. doi: 10.1007/s10775-016-9329-7
- Santos, A. F. D. O., & Melo-Silva, L. L. (2011). Motivos da procura por orientação de carreira em adultos: Um estudo preliminar. *Avaliação Psicológica, 10*(2), 129-137. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712011000200004&lng=pt.
- Savickas, M. L. (2002). A promise fulfilled. *Australian Journal of Career Development, 11*(3), 7-8. doi: 10.1177/103841620201100302
- Souza, L. K. D., & Lassance, M. C. P. (2007). Análise do perfil da clientela de um serviço universitário de orientação profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 8*(2), 71-86. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902007000200007&lng=pt&tlng=pt
- Spokane, A. R., & Nguyen, D. (2016). Progress and prospects in the evaluation of career assistance. *Journal of Career Assessment, 24*(1), 3-25. doi: 10.1177/1069072715579665
- Stead, G. B., Perry, J. C., Munka, L. M., Bonnett, H. R., Shiban, A. P., & Care, E. (2012). Qualitative research in career development: Content analysis from 1990 to 2009. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 12*(2), 105-122. doi: 10.1007/s10775-011-9196-1
- Talavera, E. R., Liévano, B. M., Sono, N. M., Ferrer-Sana, P., & Hilbert, B. (2004). Competências internacionais para orientadores educacionais e vocacionais. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 5*(1), 1-14. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902004000100002&lng=pt&tlng=pt
- Tinsley, H. E. A., Tinsley, D. J., & Cushing, J. (2002). Psychological type, decision-making style, and reactions to structured career interventions. *Journal of Career Assessment, 10*(2), 258-280. doi: 10.1177/1069072702010002008
- Watts, A. G., & Kidd, J. M. (1978). Evaluating the effectiveness of careers guidance: A review of the British research. *Journal of Occupational Psychology, 51*, 235-248. doi: 10.1111/j.2044-8325.1978.tb00420.x
- Whiston, S. C. (2001). Selecting career outcome assessments: An organizational scheme. *Journal of Career Assessment, 9*(3), 215-228. doi: 10.1177/106907270100900301
- Whiston, S. C., Li, Y., Mitts, N. G. & Wright, L. (2017). Effectiveness of career choice interventions: A meta-analytic replication and extension. *Journal of Vocational Behavior, 100*, 175-184. doi: 10.1016/j.jvb.2017.03.010
- Whiston, S. C., Sexton, T. L., & Lasoff, D. L. (1998). Career-intervention outcome: A replication and extension of Oliver and Spokane (1988). *Journal of Counseling Psychology, 45*(2), 150-165. doi: 10.1037/0022-0167.45.2.150
- Valore, L. A. (2010). Orientação profissional no contexto psiquiátrico: Contribuições e desafios. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 11*(1), 121-131. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902010000100012&lng=pt&tlng=pt
- Verbruggen, M. (2008). Can career self-directedness be improved through counseling? *Journal of Vocational Behavior, 73*(2), 318-327. doi: 10.1016/j.jvb.2008.07.001
- Verbruggen, M., Dries, N., Van Laer, K., Lent, R. W., & Brown, S. D. (2017). Challenging the uniformity myth in career counseling outcome studies: Examining the role of clients' initial career counseling goals. *Journal of Career Assessment, 25*(1), 159-172. doi: 10.1177/1069072716657797
- Watkins Jr., C. E., & Savickas, M. L. (1992). Studying the vocational counseling process: A preliminary examination. *Counselling Psychology Quarterly, 5*(2), 17-23. doi: 10.1080/09515079208254446
- Young, R. A., & Valach, L. (1994). Evaluation of career development programs from an action perspective. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy, 28*(4), 299-307. <https://cjc-rcc.ucalgary.ca/article/view/58510>

Recebido: 27/04/2021
 1ª reformulação: 06/11/2021
 Aceito: 23/11/2021

Anexo A

Correspondência numérica utilizada no texto para estudos incluídos na revisão

Art.	Ênf.	Autoria	Art.	Ênf.	Autoria
1	PE	Powers (1978)	22	R	Donohue & Patton (1998)
2	PE	Roberts et al. (1997)	23	R	Healy (2001)
3	PE	Valore (2010)	24	R	Verbruggen (2008)
4	PE	Davidson et al. (2012)	25	R	Arruda & Melo-Silva (2010)
5	PR	Healy & Mourtou (1985)	26	R	Perdrix et al. (2012)
6	PR	Phillips et al. (1988)	27	R	Pinto & Castanho (2012)
7	PR	Marin & Splete (1991)	28	R	França et al. (2013)
8	PR	Watkins Jr. & Savickas (1992)	29	R	Littman-Ovadia et al (2014)
9	PR	Kirschner et al. (1994)	30	R	Maree (2015)
10	PR	Heppner et al. (1998)	31	R	Obi (2015)
11	PR	Tinsley et al. (2002)	32	R	Osborn et al. (2016)
12	PR	Rochlen et al. (2004)	33	R	Jacquin & Juhel (2017)
13	PR	Heppner et al. (2004)	34	R	Ginevra et al. (2017)
14	PR	Rehfuss et al. (2011)	35	FA	Block (1992)
15	PR	Maree (2016)	36	FA	Rehfuss & Di Fabio (2012)
16	PR	Reid et al. (2016)	37	FA	Cardoso et al. (2014)
17	PR	Pouyaud et al. (2016)	38	FA	Di Fabio (2016)
18	PR	Verbruggen et al. (2017)	39	FA	Hammond et al. (2017)
19	PR	Milot-Lapointe et al. (2018)	40	FA	Rottinghaus et al. (2017)
20	PR	Bhatnagar (2018)	41	O	Lalande & Magnusson (2007)
21	R	Nevo (1990)	42	O	Hearne (2011)

Notas. Art.significa Artigo conforme referenciado no texto; Ênf. significa Ênfase do estudo; PE significa População específica; PR significa Processo – resultado; R significa Resultados; FA significa Ferramenta de avaliação; O significa Outros.

Sobre os autores:

Adriana Ricci dos Santos é mestre em psicologia social, atualmente docente da Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, SP.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8995-4825>

E-mail: adriana.ricci@gmail.com

Marcelo Afonso Ribeiro é doutor e livre docente em psicologia social, atualmente docente do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo.

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-0396-7693>

E-mail: marcelopsi@usp.br