

Avaliação de intervenções de carreira com adultos: Revisão integrativa de literatura

Rosana Marques da Silva¹

Universidade do Vale do Itajaí, Itajaí, Brasil

Iúri Novaes Luna

Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Brasil

Paulo Miguel da Silva Cardoso

Universidade de Évora, Évora, Portugal

Resumo

Este estudo, caracterizado como revisão integrativa, objetivou analisar os procedimentos de avaliação de intervenções de carreira com adultos em publicações nacionais e internacionais dos últimos 10 anos. Efetuou-se busca nas bases de dados *Web of Science*, PePSIC, BVS-Psi, LILACS, SciELO e CAPES. A amostra é composta por 27 estudos: três nacionais e 24 internacionais. As informações foram tratadas pela técnica de análise de conteúdo e reunidas em três categorias: objetivos da avaliação; métodos de avaliação; limitações do planejamento da intervenção e da avaliação. Predominam estudos sobre avaliação de resultados: quantitativos, longitudinais e de delineamentos experimental e quase experimental. Os autores sinalizam limitações quanto ao planejamento da intervenção e da avaliação, impossibilitando generalizações de certos resultados e gerando vieses nas pesquisas. *Palavras-chave*: carreira, orientação vocacional; avaliação; desenvolvimento profissional

Abstract: Evaluation of career interventions with adults: Integrative literature review

This integrative review study aimed to analyze the evaluation procedures of career interventions with adults in national and international publications over the last 10 years. A search was carried out in the *Web of Science*, PePSIC, BVS-Psi, LILACS, SciELO and CAPES databases. The sample comprises 27 studies: three national and 24 international. The information was treated using the content analysis technique and grouped into three categories: evaluation objectives; evaluation methods; limitations of intervention planning and evaluation. Studies on the evaluation of results: quantitative, longitudinal and with experimental and quasi-experimental designs predominate. The authors point out limitations regarding the planning of intervention and evaluation, making it impossible to generalize certain results and generating bias in research.

Keywords: Career; vocational guidance; evaluation; professional development

Resumen: Evaluación de intervenciones de carrera con adultos: Revisión integrativa de la literatura

Este estudio, del tipo de revisión integradora tuvo como objetivo analizar los procedimientos de evaluación de las intervenciones de carrera con adultos en publicaciones nacionales e internacionales durante los últimos 10 años. Se realizó una búsqueda en las bases de datos *Web of Science*, PePSIC, BVS-Psi, LILACS, SciELO y CAPES. La muestra está formada por 27 estudios: tres nacionales y 24 internacionales. Las informaciones fueron tratadas mediante la técnica de análisis de contenido y agrupada en tres categorías: objetivos de evaluación; métodos de evaluación; limitaciones de la planificación y evaluación de la intervención. Predominan los estudios de evaluación de resultados: cuantitativos, longitudinales y con diseños experimentales y cuasiexperimentales. Los autores señalan limitaciones en cuanto a la planificación de la intervención y evaluación, imposibilitando la generalización de ciertos resultados y generando sesgos en la investigación.

Palabras clave: Carrera, Orientación vocacional, evaluación, desarrollo profesional

¹ Endereço para correspondência: Rua Uruguai, 458, Bloco F2, 4º andar. Itajaí/SC, Brasil. CEP: 88302-901.

Introdução

Com as diversas transições profissionais vivenciadas durante a vida as intervenções de carreira têm ganhado espaço, seja por meio de ações de curto prazo (oficinas, orientações e workshops), seja mediante programas em médio e longo prazos. As intervenções de carreira caracterizam-se como estratégias que auxiliam o cliente a tomar decisões de carreira e implementá-las de forma eficaz (Spokane & Nguyen, 2016). Envolvem atividades que objetivam desenvolver competências associadas ao autoconhecimento, conhecimento ocupacional, tomada de decisão, comportamento exploratório, adaptação à profissão e às situações de estresse inerentes ao trabalho (Niles & Harris-Bowlsbey, 2005). Ainda, constituem-se por estratégias que auxiliam na definição de parâmetros para se guiar, traçar planos e metas reais, por meio de reflexões sobre o presente e o futuro desejado (Oliveira-Silva, 2021).

Os estudos referentes às intervenções de carreira começaram a ser reconhecidos no final do século XIX, cujos serviços com adolescentes e adultos ganharam forma em suas últimas décadas (Herr, 2008). O referido autor indica que as teorias e técnicas em intervenções de carreira contemporâneas concentram-se na Europa e América do Norte, e mais recentemente na Ásia, África e América do Sul. No Brasil, as intervenções de carreira têm sido direcionadas a adolescentes e jovens do ensino médio que buscam, pela primeira vez, a inserção universitária (Santos & Melo-Silva, 2011). No entanto, as autoras afirmam que tem crescido a procura dos adultos por serviços de carreira, por apresentarem dificuldades de adaptação ao trabalho, insatisfação com a escolha realizada na graduação, pouco autoconhecimento e auxílio nas novas tomadas de decisão.

A crescente disseminação de intervenções de carreira torna relevante a sua avaliação de modo a permitir práticas fundamentadas na evidência empírica (Barbosa et al., 2018; Fouad, 2017; Souza & Teixeira, 2020). Esta avaliação deve considerar os resultados das intervenções, bem como os processos que permitiram tais resultados (Taveira & Pinto, 2008). A avaliação de resultado envolve o estudo das dimensões do cliente que mudam devido às intervenções de carreira, enquanto a avaliação de processo relaciona-se à análise dos pensamentos, sentimentos e comportamentos do cliente e do psicólogo durante a intervenção de carreira (Hill & Williams, 2000).

Os estudos que envolveram a avaliação de resultados com adultos indicaram que as intervenções de carreira podem ser eficazes (Bullock-Yowell et al., 2014; Mulawarman et al., 2016; Ginevra et al., 2017). Já as publicações que avaliaram aspectos relacionados ao processo das intervenções de carreira com adultos indicaram que conselheiros podem favorecer construções de carreira (Tian et al., 2020), assim como determinadas técnicas

utilizadas contribuem para a identificação de habilidades interpessoais, definição de objetivos e plano de ação (Jacquin & Juhel, 2015).

Os estudos de Thrift et al., (2012) e Wang e Lee (2015) avaliaram resultados e processo, uma vez que objetivaram avaliar as diferenças nos resultados de três grupos, sendo grupo intervenção e grupo pesquisa, cujas técnicas de intervenção utilizadas se diferenciaram, e grupo controle. O principal achado do estudo foi a efetividade de competências relacionadas à iniciativa e crescimento pessoal no grupo intervenção ao longo do tempo, em relação ao grupo pesquisa, cujas mudanças foram observadas apenas logo após a intervenção. Tal estudo ilustra a relação entre processo e resultados, sugerindo que técnicas diferenciadas geram resultados diferentes.

A reflexão sobre a avaliação de intervenções de carreira tem permitido identificar limitações a superar, nomeadamente, a escassez de investigação sobre o processo de intervenção (Ambiel et al, 2017), pouca clareza na caracterização dos participantes, na descrição dos métodos e técnicas de intervenção, a não explicitação das abordagens teóricas que fundamentam as práticas investigadas e poucos estudos utilizando instrumentos padronizados com vistas a favorecer comparações entre informações coletadas antes da intervenção, pós intervenção e acompanhamento (Bardagi & Albanaes, 2015).

Ambos os estudos indicaram a diversidade de públicos que participam das intervenções de carreira e a concentração de publicações com jovens do ensino médio e adolescentes, evidenciando a relevância científica da presente investigação, cujo objetivo foi analisar os procedimentos de avaliação de intervenções de carreira com adultos por meio de uma revisão integrativa em publicações nacionais e internacionais dos últimos 10 anos (2010 a 2020). Neste sentido, a questão norteadora deste estudo foi: como são caracterizados os procedimentos de avaliação de intervenção de carreira com adultos?

Método

Realizou-se revisão integrativa de literatura, de abordagem qualitativa e delineamento exploratório, entre os anos de 2010 e 2020. Escolheu-se o período de 10 anos, uma vez que há poucos estudos publicados sobre o tema com o público adulto (Ambiel et al., 2014; Bardagi & Albanaes, 2015; Oliveira et al., 2016) e esse período permitiu analisar um maior número de publicações. A escolha por essa modalidade de revisão de literatura amparou-se na possibilidade de proporcionar a síntese de conhecimento e a reunião de resultados de diversos estudos científicos sobre o tema de estudo (Souza et al., 2010). Sua elaboração respeitou as etapas descritas por Mendes et al., (2008): estabelecimento de questão de pesquisa, busca na literatura; categorização dos estudos, avaliação dos estudos, interpretação dos resultados e síntese do conhecimento.

Este estudo implicou o levantamento nas bases de dados *Web of Science*, Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), *Scientific Electronic Library on line* (SciELO) e nos Portais de Periódicos Eletrônicos de Psicologia (PePSIC), Biblioteca Virtual de Saúde – Psicologia (BVS-Psi) e Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), uma vez que as publicações sobre o tema carreira são encontradas, com frequência, em periódicos da psicologia, administração, educação e saúde. A pesquisa envolveu as possíveis combinações entre os descritores “*guidance*”, “*intervention*”, “*counseling*”, “*advice*”, “*career*”, “*evaluation*”, “*effectiveness*” e “*efficiency*”, nos filtros título e assunto ou resumo. A escolha das bases de dados e portais e das diversas associações entre os descritores buscou assegurar a ampliação de estudos que abrangessem a temática do estudo.

Os critérios de inclusão para a escolha dos artigos envolveram: (a) publicações em periódicos nacionais e internacionais dos últimos 10 anos; (b) estudos sobre avaliação de intervenções de carreira; (c) estudos cujo público-alvo atendido tenha 18 anos de idade ou mais; (d) estudos empíricos; (e) publicações disponíveis em inglês ou português. Os critérios de exclusão foram: (a) teses, dissertações, livros, capítulos de livros e demais documentos não publicados; (b) avaliação de intervenções relacionadas à preparação, orientação ou educação para a aposentadoria, uma vez que tais intervenções com frequência privilegiam temáticas que se afastam do escopo desta investigação, tais como os processos de envelhecimento e saúde e a possibilidade de afastamento de trabalhos remunerados (Zanelli et al., 2010); (c) avaliação de intervenções realizadas exclusivamente com base na percepção dos próprios ministrantes das intervenções.

Foram localizadas 180 publicações (*Web of Science*: 29; CAPES: 67; BVS-Psi: 09; LILACS: 30, PePSIC: 26; SciELO: 19). O procedimento seguinte correspondeu à exclusão de artigos repetidos, à leitura do título, das palavras-chave e dos resumos. Ao todo foram excluídas 153 publicações. O segundo passo foi a leitura dos estudos na íntegra, por um grupo de juízes, que resultou em uma amostra final de 27 pesquisas, três nacionais e 24 internacionais.

O procedimento de análise categorial temática (Bardin, 2015) foi empregado para a análise dos dados por meio da identificação e agrupamento individual das temáticas centrais dos estudos coletados e da similaridade dos conteúdos abordados. Três categorias foram delimitadas: Objetivos da Avaliação, Métodos de Avaliação; Limitações do planejamento da intervenção e da avaliação.

Resultados

Este capítulo descreve os resultados da caracterização das publicações internacionais e nacionais e apresenta

as informações referentes à avaliação das intervenções de carreira. A análise dos artigos selecionados quanto às três categorias fundamentou-se nas classificações apresentadas pelos próprios autores no corpo dos artigos.

Caracterização geral das publicações

Ao analisar os estudos internacionais (n=24), constatou-se que os anos de maior número de publicações foram 2012 (n=4), 2015 (n=3) e 2017 (n=3). Quanto à publicação por país, verificou-se: Estados Unidos (n=10), Itália (n=4), Canadá (n=3), China (n=2), Indonésia (n=2), Holanda (n=1), África do Sul (n=1), Portugal (n=1). O público-alvo mais pesquisado foram os acadêmicos de graduação (n=9). A idade dos participantes variou de 19 a 52 anos, sendo que seis estudos não especificam as idades.

Quanto às intervenções de carreira, a maior parte aconteceu na modalidade em grupo presencial (n=16). A modalidade individual foi constatada em seis estudos e a virtual em grupo em um estudo. Uma pesquisa aplicou a modalidade orientação de pares no formato mentoria. A maioria das intervenções em grupo (n=12) aconteceu em sessões de três a 12 encontros, com carga horária média de 10 horas. As intervenções na modalidade individual variaram de um a seis encontros, com carga horária de 45 minutos e uma hora e 30 minutos. A intervenção na modalidade virtual durou quatro semanas consecutivas. A orientação por pares aconteceu quinzenalmente, durante seis meses.

O modelo teórico com maior representação nas intervenções de carreira foi a teoria de construção para a carreira (n=8), seguida da teoria cognitiva social - SCCT (n=3) e da abordagem cognitiva do processamento de informações - CIP (n=2). Em três estudos o modelo teórico não foi identificado e um fundamentou-se em três referenciais, construcionismo, construtivismo social e psicologia positiva. Os objetivos das intervenções, em sua maioria, centraram-se no desenvolvimento do autoconhecimento, tomada de decisão, adaptabilidade de carreira, comportamento exploratório e autoeficácia, variando conforme o modelo teórico e público-alvo.

Quanto às técnicas, a entrevista esteve presente em 10 intervenções, com o objetivo de estabelecer o *rapport*, levantar necessidades ou expectativas de carreira. Foram aplicados exercícios de autorrelato, discussões de texto, colagens, gravações, questionários, inventários, apostila, pastas de trabalho, simulações, dramatização, técnicas projetivas, visitas a empresas e vídeos. Dois estudos não descreveram as técnicas utilizadas durante as intervenções. As tarefas extra encontros foram relatadas em duas intervenções na modalidade individual.

Os estudos nacionais foram publicados nos anos 2012 (n=1), 2016 (n=1) e 2018 (n=1), cujo público-alvo envolveu universitários, com idades entre 18 e 28 anos. Uma publicação não especificou a idade dos participantes.

As intervenções de carreira aconteceram na modalidade em grupo, com encontros ou sessões semanais e duração entre uma hora e 30 minutos a duas horas, com média de oito encontros. As intervenções foram fundamentadas nos modelos teóricos: Teoria sociocognitiva de ajustamento acadêmico e Paradigma *Life Design, Coaching* e Psicologia social. Os objetivos das intervenções englobaram o desenvolvimento de competências relacionadas à adaptabilidade de carreira, decisão profissional e empregabilidade. As técnicas aplicadas contemplaram leitura, discussão de textos, dinâmicas de grupo e exercícios autodescritivos.

Objetivos da avaliação das intervenções de carreira

Os objetivos da avaliação são descritos ao considerar duas subcategorias: (a) Avaliação de Resultados; (b) Avaliação de Processos. A maioria das publicações (n=22) descreve a avaliação de resultados, sendo que seis estudos avaliaram a eficácia da intervenção de carreira na adaptabilidade de carreira (Barbosa et al., 2018; Caputo et al., 2020; Ginevra et al., 2017; Koen et al., 2012; Maree et al., 2019; Mulawarman et al., 2016); três avaliaram competências relacionadas à autoeficácia nas tomadas de decisão (Bullock-Yowell et al. 2014; Di Fabio & Maree, 2012; Johnson et al., 2018); oito examinaram a eficácia de intervenções de carreira na transição universidade-trabalho (Behrens & Nauta, 2014; Obi, 2015; Di Fabio & Maree, 2013; Pinto & Castanho, 2012; Pinto et al., 2015; Stachiu & Tagliamento, 2016; Thrift et al., 2012; Wahyuni et al., 2017), considerando as competências de autoconhecimento, exploração de carreira, pensamento de carreira, estabelecimentos de metas, empregabilidade e definição de planos de carreira.

Três intervenções envolveram grupos específicos com mulheres que sofreram violência doméstica pelos companheiros (Davidson et al., 2012), jovens militares em Israel (Hechtlinger & Gati, 2019) e jovens adultos emergentes na África (Maree & Twigge, 2016). Seus objetivos foram, respectivamente, avaliar a eficácia do aconselhamento na autoeficácia e saúde mental; examinar a eficácia da intervenção na transição para a vida civil; verificar como o aconselhamento de carreira pode melhorar o desenvolvimento pessoal. Finalmente, dois estudos avaliaram a eficácia do aconselhamento centrado na identificação de potencialidades, em profissionais empregados e desempregados, respectivamente (Littman-Ovadia et al., 2013; Wang & Lee, 2015).

Em relação à categoria avaliação de processos, habitualmente são integradas em estudos que também avaliaram o resultado das intervenções e, nesta investigação, é representada por cinco publicações. Jacquín e Juhel (2015) analisaram o método de avaliação individual reunindo séries temporais – resultados e narrativa de vida (Jacquín & Juhel, 2015). Herman (2010) focou na

avaliação da eficácia do *Career HOPES*, que se constitui em uma intervenção na modalidade virtual, quanto à moderação do profissional durante a intervenção. Ainda, um estudo analisou o impacto do aconselhamento de carreira e quais componentes os estudantes relataram qualitativamente como tendo o maior impacto sobre eles (Linkes et al, 2018).

As publicações de Giannone et al., (2018) e Tian et al. (2020) contaram com a avaliação dos ministrantes e clientes. O primeiro objetivou avaliar as contribuições de um programa formal de mentoria na aceitabilidade, viabilidade, responsabilidade, resultados, forças e limitações, bem como examinar quais funções de mentores provocaram maior desenvolvimento dos mentorados (apoio vocacional, apoio psicossocial ou papel de modelagem). O segundo propôs-se a investigar como as intervenções do conselheiro correspondem à mudança do cliente, ou seja, como cliente e conselheiro se percebem e como percebem suas intenções, conversa interna, autodireção e experiências internas.

Métodos de avaliação

Esta categoria consiste no modo como as intervenções de carreira foram avaliadas, composta por três subcategorias: (a) quantitativo; (b) quantitativo e qualitativo; (c) qualitativo. Os procedimentos dos estudos quantitativos são representados na Tabela 1.

A avaliação da intervenção nos estudos quantitativos, em sua maioria, classifica-se como de tipo correlacional e delineamento longitudinal. Verifica-se na Tabela 1 que o processo de avaliação em todas as intervenções contou com dois momentos: pré-teste e pós-teste. A maioria contemplou o grupo controle (n=13). Em cinco estudos houve a aplicação do *follow-up*, que variou entre oito semanas e seis meses após a finalização da intervenção.

Quatro estudos contaram com dois grupos intervenção (Herman, 2010; Thrift et al., 2012) e envolveram etapas e técnicas diferentes. Herman (2010) avaliou os resultados de uma intervenção virtual, em um grupo com moderador, outro sem moderador e um terceiro grupo que recebeu apenas orientações de sites e materiais sobre carreira. Na pesquisa descrita por Thrift et al. (2012), o que diferenciou a intervenção nos dois grupos foi a discussão dos resultados do *The Self-Directed Search* (SDS), que aconteceu no grupo pasta de trabalho. No grupo pesquisa os participantes receberam seus códigos do SDS e foram convidados a consultar o caderno de carreiras. Os grupos A e B dos estudos de Wang e Lee (2015) e Pinto et al. (2015) não apresentaram diferenças nos procedimentos da intervenção.

Ao verificar os instrumentos aplicados, observa-se diversidade de escalas, medidas e inventários psicométricos, conforme descritos nas Tabela 1 e 2. Ainda, vários questionários foram elaborados para atender aos objetivos

Tabela 1
Estudos quantitativos

	Autoria	Avaliação	Instrumentos
Experimental	Herman (2010)	Pré-teste e pós-teste, comparação entre grupos.	<i>Career Exploratory Behaviors Scale (CEBS), Career Decision Profile (CDP).</i>
	Di Fabio & Maree (2013)	Pré-teste e pós-teste, comparação entre grupos.	<i>Career Interest Profile (CIP).</i>
	Bullock-Yowell et al., (2014)	Pré-teste e pós-teste, comparação entre grupos.	<i>Career Decision - Making Difficulties Questionnaire (CDDQ), Career Thoughts Inventory (CTI).</i>
	Obi (2015)	Pré-teste, pós-teste e <i>follow-up</i> , comparação entre grupos.	<i>Undergraduate Career Choice Survey (UCCS).</i>
	Wang & Lee (2015)	Pré-teste, pós-teste e <i>follow-up</i> , comparação entre grupos.	<i>Personal Growth Initiative Scale (PGIS), Job Satisfaction Inventory (JSI), Career Self-Efficacy Scale (CSS), Work Values Inventory (WVI).</i>
	Caputo et al., (2020)	Pré-teste, pós-teste e <i>follow-up</i> , comparação entre grupos.	<i>Career Adaptability Scale (CAAS), Work Self-Efficacy Scale (SWSES), Dynamic Career Scale (DCS), Work-SMS - Work Symbolic Motives Scale, Preparatory and Active Job Search Measure, Career Satisfaction Measure, Job Satisfaction Measures.</i>
Quase experimental	Davidson et al., (2012)	Pré-teste, pós-teste e <i>follow-up</i> .	<i>Vocational Skills Self-Efficacy Measure-Revised (VSSE-R), My Educational and Career Barriers Measure (IVIECB), My Educational and Career Supports Measure (MECS), Beck Anxiety Inventory (BAI; Beck), Center for Epidemiologic Studies-Depression Scale (CES-D).</i>
	Pinto et al., (2015)	Pré-teste e pós-teste, comparação entre grupos.	<i>Career Exploration Survey (CES)</i>
	Wahyuni et. al (2017)	Pré-teste e pós-teste, comparação entre grupos.	<i>Attitude Scale Maturity of Career Choice</i>
	Barbosa et al., (2018)	Pré-teste e pós-teste.	Questionário de ajustamento acadêmico, escala de adaptabilidade de carreira (EAC).
	Johnson et al., (2018)	Pré-teste e pós-teste, comparação entre grupos.	<i>Interest in a STEM Measure, STEM self-efficacy measure, supports and barriers measure, Multigroup Ethnic Identity, Coping efficacy Measure, Interest in technology measure</i>
	Maree et al., (2019)	Pré-teste e pós-teste, comparação entre grupos.	<i>Career Adaptability Scale (CAAS), Career Interest Profile (CIP).</i>
Thrift et al., (2012)	Pré-teste e pós-teste, comparação entre grupos.	<i>The Self-Directed Search (SDS), Career Interest Profile (CIP)</i>	
Não especificado	Behrens & Nauta (2014)	Pré-teste e pós-teste, comparação entre grupos.	<i>Career Exploration Survey's (CES), Career Decision-Making self-efficacy Scale-Short Form (CDSES-SF), Questionário.</i>
	Hechtlinger & Gati	Pré-teste e pós-teste.	<i>Dysfunctional Career Decision-Making Beliefs Questionnaire (DCB).</i>

da avaliação das intervenções, como os descritos por Caputo et al. (2020), Johnson et al. (2018) e Barbosa et al. (2018). Os procedimentos de avaliação das pesquisas de cunho qualitativo e quantitativo são representados na Tabela 2.

Os estudos quantitativos e qualitativos, em sua maioria, foram compostos por pré-teste e pós-teste, de tipo correlacional e longitudinal. Questionários e entrevistas pré e pós-intervenção, reflexões diárias e depoimentos, contribuíram para a coleta de dados. Nos estudos de Giannone et al. (2018) e Littman et al. (2013), as intervenções foram avaliadas em três momentos distintos: pré-teste, acompanhamento três meses e seis meses após o início da intervenção, por meio de escalas e questionários mistos. Linkes et al. (2018), Koen et al. (2012), Ginevra et al. (2017) e Mulawarman et al. (2016) combinaram instrumentos psicométricos com técnicas qualitativas, como entrevista, reflexões e depoimentos.

Constata-se uma variedade de instrumentos utilizados nos estudos quantitativos e mistos, todavia apenas dois instrumentos foram empregados em mais de um estudo analisado. A *Career Adaptability Scale* (CAAS; Savickas & Porfeli, 2012), adaptada e validada em 13 países (Farsen et al., 2017), foi utilizada em seis estudos. O *Career Interest Profile* (CIP), por sua vez, foi aplicado em dois estudos.

O estudo de caso único (Jacquin & Juhel, 2015) contemplou a alternância de séries temporais (quantitativo) e narrativas de vida (qualitativo). Observações quantitativas e qualitativas foram coletadas simultaneamente e a análise dos dados envolveu as mudanças significativas nas séries temporais, interpretadas à luz de dados qualitativos. Ao final de cada sessão, o participante respondeu uma autoavaliação, comparando-a à realizada na última sessão. As informações das pesquisas de cunho qualitativo são demonstradas na Tabela 3 e contemplaram estudos descritivos ou exploratórios.

A avaliação descrita por Pinto e Castanho (2012) aconteceu após a finalização do programa de orientação de carreira, com a aplicação de questionário, entrevista fundamentada no relato oral sobre a escolha profissional e técnica das frases incompletas. Já no estudo de Stachiu e Tagliamento (2016) houve a realização da entrevista semiestruturada, que avaliou mudanças de percepções e expectativas em relação ao processo de *coaching* (pré e pós-intervenção) e avaliação sobre o processo (pós-intervenção).

A pesquisa de Maree e Twigge (2016) caracteriza-se como estudo de caso com seis participantes, na qual os dados foram coletados ao final de cada encontro, por meio de relato de experiência. Tian et al. (2020) coletaram os dados com dois participantes e o conselheiro, por meio do método de recordação de processos interpessoais

Tabela 2
Estudos quantitativos e qualitativos

	Autoria	Avaliação	Técnicas e Instrumentos
Quase experimental	Koen et al., (2012)	Pré-teste, pós-teste e <i>follow-up</i> , comparação entre grupos.	<i>Career Adaptability Scale</i> (CAAS), escalas tipo <i>likert</i> , entrevista <i>follow up</i> .
	Ginevra et al., (2017)	Pré-teste, pós-teste, comparação entre grupos.	<i>Career Adaptability Scale</i> (CAAS), entrevista pré e pós-teste.
	Littman et al., (2013)	Pré-teste, pós-teste e <i>follow-up</i> , comparação entre grupos.	Questionários, <i>Strengths Use Scale</i> (SUS), <i>Self-Esteem Scale</i> (RSES), <i>Career Exploration Scale</i> (CE), <i>Satisfaction with Life Scale</i> (SWLS).
Não especificado	Giannone et al., (2018)	Pré-teste e pós-teste	<i>Career Goals Questionnaire</i> , <i>New General Self-Efficacy Scale</i> (NGSE), <i>Mentoring Functions Questionnaire-9</i> (MFQ-9), <i>Program Strengths and Weaknesses Questionnaire</i> .
	Linkes et al., (2018)	Pré-teste e pós-teste	Reflexões diárias, depoimento, <i>Career Futures Inventory</i> , <i>Measure of Anxiety in Selection Interviews</i> (MASI), Medidas elaboradas pelos autores.
	Mulawarman et al., (2016)	Pré-teste, pós-teste	<i>Career Adaptability Scale</i> (CAAS), entrevista pré e pós-intervenção.
Estudo de caso	Jacquin & Juhel (2015)	_____	Observação, cadernos de autoavaliação diária, <i>Career Decision Self-Efficacy Scale</i> , <i>Self-Perception questionnaire</i> .

Tabela 3
Estudos qualitativos

Autoria	Tipo	Delineamento	Procedimento de análise	Técnicas e Instrumentos
Pinto & Castanho (2012)	Descritiva	Levantamento	Análise de núcleos de significação.	Questionário, entrevista, técnica de complementação de frases.
Stachiu & Tagliamento (2016)	Descritiva	Levantamento	Análise de conteúdo	Entrevista semiestruturada (pré e pós intervenção)
Maree & Twigge (2016)	Exploratório	Estudo de caso coletivo	Análise de conteúdo	Relato ao final de cada encontro
Tian et al., (2020)	Não consta	Estudo de caso	Análise temática para narrativas (Braun & Clarke, 2006)	<i>Interpersonal Process Recall</i> (IPR)

(*Interpersonal Process Recall* – IPR (Larsen, Flesaker, & Stege, 2008), que consiste em assistir ao vídeo de gravação das sessões, juntamente com um pesquisador, objetivando verificar as contribuições do relacionamento entre conselheiro e aconselhado ao processo de mudança.

Limitações do planejamento da intervenção e da avaliação

Cabe destacar que não é objetivo desta pesquisa avaliar os resultados associados à eficácia e à eficiência das intervenções de carreira apontados pelos autores das publicações analisadas, uma vez que há estudos nacionais que contemplam essas informações (Bardagi & Albanaes, 2015; Ambiel et al., 2017; Oliveira et al., 2017). Ainda, os resultados da meta-análise publicada por Whiston et al., (2017) indicaram que clientes que receberam intervenção apresentaram maiores médias nos resultados, em comparação aos que não receberam. Assim, esta categoria corresponde às limitações apontadas pelos autores das referidas publicações, especificamente ao Planejamento da Intervenção e Planejamento da Avaliação.

As limitações alusivas ao planejamento da intervenção envolveram 46 itens, distribuídos em quatro subcategorias: (a) Composição da amostra: o tamanho da amostra ser pequeno; os participantes pertencerem a uma classe social ou grupo específico; não ser possível a distribuição aleatória dos participantes nos grupos; grupos heterogêneos; desistência dos participantes ou baixa adesão ao programa; (b) Comparação entre grupos: falta de grupo controle; participação do grupo controle em atividades típicas de carreira na escola; grupo controle consideravelmente pequeno em comparação ao grupo intervenção; (c) Programação: aulas longas; elevada quantidade de textos; poucas atividades interativas;

intervenção criada especificamente para as necessidades dos participantes; limitação do *workshop* quanto à discussão do tema avaliado; intervenção com ênfase no papel do conselheiro; (d) Ministrantes: número de conselheiros; treinamento breve aos facilitadores; dificuldade em monitorar a implantação das intervenções; indefinição de critérios para a seleção dos ministrantes; intervenção realizada pelo autor da pesquisa.

Segundo os autores dos artigos analisados, tais limitações impossibilitaram a generalização dos dados e/ou contribuíram para o baixo tamanho do efeito na comparação dos resultados entre grupo controle e grupo intervenção. Ainda, podem ter influenciado os resultados da intervenção, por não apresentar um protocolo a ser seguido, destacando as preferências dos facilitadores.

O planejamento da avaliação agrupou 14 apontamentos dos autores distribuídos em duas subcategorias: (a) Procedimentos de coleta e análise: curto período entre pré-teste e pós-teste; falta de acompanhamento pós-intervenção; ausência de avaliação dos resultados durante o processo; baixa exploração das variáveis relacionadas ao processo; baixa relação entre o construto avaliado e o escopo da abordagem teórica; falta de estudos avaliativos com a abordagem da intervenção; (b) Instrumentos de coleta: impossibilidade de generalização em razão da natureza subjetiva das fontes; baixo nível de consistência interna dos fatores da escala aplicada; viés cultural nos itens do instrumento. Três estudos não citaram as limitações.

Discussão

Ao avaliar os objetivos da avaliação das intervenções de carreira, observa-se o foco em mudanças (resultados) geradas nas competências de adaptabilidade

de carreira, comportamento exploratório, autoeficácia na carreira e tomada de decisão. Tais dados são corroborados por Spokane e Nguyen (2016) e Pinto e Taveira (2011), ao apontarem que o objetivo dos serviços de carreira envolve auxiliar na definição de metas e tomadas de decisão assertivas. Neste *continuum*, cabe destacar que o público adulto vivencia várias transições de carreira em sua vida, seja voluntária ou involuntariamente, necessitando de serviços que promovam tais competências.

Em contraponto, apenas cinco estudos abordaram a avaliação de processo (eficiência), seja por meio da comparação de resultados entre diferentes intervenções, da presença ou não do moderador, ou da relação entre resultados gerados e técnicas utilizadas. Apenas dois estudos compararam os dados de intervenções diferentes (Herman, 2010; Thrift et al., 2012), cujos resultados indicaram que os grupos cuja intervenção envolveu pastas de trabalho, discussão de resultados dos instrumentos e moderação do facilitador, apresentaram médias mais elevadas nas competências avaliadas.

Quanto aos métodos utilizados para avaliar as intervenções de carreira, a maior parte das publicações contou com métodos de abordagem mista ou quantitativa, delineamento experimental ou quase experimental, o que revela a preocupação na comparação entre grupos para exame da eficácia das intervenções. Esses dados corroboram os estudos de Oliveira et al. (2018) e Ambiel et al. (2017). Ainda, contata-se que para a avaliação de processos foram empregados os métodos quantitativo e qualitativo com delineamento quase experimental ou o método quantitativo experimental (comparação de intervenções diferentes). A avaliação de processos parece envolver maior complexidade, seja por meio da associação de técnicas psicométricas e interpretativas ou por maior rigor metodológico no critério de distribuição dos participantes nos grupos, ou ainda por necessitar do grupo controle para a comparação dos dados.

Como a maioria das intervenções aconteceu em grupo, tal modalidade pode ter favorecido a escolha dos pesquisadores por estudos quantitativos, com a aplicação de medidas psicométricas, uma vez que há vários instrumentos validados para avaliar efeitos das intervenções de carreira. O fato também pode ser explicado pela tradição da avaliação psicométrica no âmbito da teoria e prática das intervenções de carreira, bem como por ainda se estar numa fase inicial de estudos deste tipo, o que não tem permitido o maior desenvolvimento de medidas de avaliação qualitativa do processo das intervenções. Neste sentido, alguns autores elaboraram questionários com escala tipo *likert*, por não encontrarem instrumentos fechados que atendessem aos objetivos da avaliação (Giannone et al., 2018; Linkes et al., 2018), o que denota a preferência por instrumentos com viés quantitativo.

Quanto aos estudos qualitativos, dois são nacionais e retratam intervenções na modalidade em grupo. Os

internacionais constituem-se em estudos de caso. Observa-se que publicações internacionais valorizam estudos com maior número de envolvidos nas intervenções de carreira e a utilização de instrumentos psicométricos para mensuração dos resultados. Na revisão integrativa de Ambiel et al., (2017) também se verificou esse fato em avaliação de intervenções de carreira com outros públicos, além dos adultos.

No que tange à relação entre os instrumentos utilizados para a avaliação e a abordagem teórica empregada nas intervenções de carreira, observa-se que técnicas qualitativas, como entrevista, depoimentos e relatos, foram utilizadas para avaliar resultados e/ou processos em intervenções com foco em abordagens narrativas, em combinação ou não com técnicas quantitativas (Ginevra et al., 2017; Maree & Twigge, 2016; Tian et al., 2020). Tal dado reflete como a emergência de abordagens no paradigma construtivista pode contribuir ao crescimento do foco nos estudos de processo com recurso a metodologias qualitativas. De fato, a ênfase dessas abordagens na construção de significado e no entendimento da singularidade da experiência individual pode colaborar para a crescente valorização de metodologias de avaliação ideográfica.

Em relação às limitações dos planejamentos da intervenção e da avaliação, verificou-se maior incidência de observações sobre os procedimentos metodológicos da intervenção, em comparação aos da avaliação. Tal dado denota a importância do rigor metodológico na elaboração e condução de programas de carreira, sendo a avaliação a última etapa do processo de intervenção. De modo a minimizar tais limitações, cabe levantar as demandas do público-alvo envolvido para a delimitação dos objetivos, modalidade, abordagem teórica, técnicas utilizadas e formas de avaliação da eficácia e eficiência de intervenções de carreira. Além disso, considerando que um número significativo de estudos analisados indicou índices expressivos de evasão, intervenções com menor número de encontros e mais concentradas e o uso de atividades que favoreçam maior participação dos clientes podem ser indicadas. Tais proposições são apontadas uma vez que intervenções em médio e longo prazo indicaram baixa adesão e desistência dos participantes (Giannone et al., 2018; Obi, 2015; Caputo et al., 2020). Este é um dado relevante, uma vez que o estudo de Whiston et al. (2017) aponta que tanto o número de sessões como a carga horária da intervenção foram preditores estatisticamente significativos do tamanho do efeito, com tamanhos de efeito maiores associados a intervenções mais curtas.

Considerações finais

Este estudo objetivou analisar os procedimentos de avaliação de intervenções de carreira com adultos, por meio de revisão integrativa em publicações nacionais e internacionais dos últimos 10 anos (2010 a 2020).

O público-alvo dos estudos nacionais foram estudantes universitários, enquanto as publicações internacionais envolveram, além dos graduandos, acadêmicos de pós-graduação, adultos emergentes, mulheres vítimas de violência doméstica e desempregados. Assim, sugerem-se estudos nacionais que ampliem a avaliação de intervenções de carreira a públicos distintos.

As publicações analisadas, em sua maioria, avaliaram a eficácia das intervenções de carreira com a utilização de pré-teste e pós-teste. Os poucos estudos que avaliaram o tempo de acompanhamento (*follow-up*) verificaram resultados favoráveis, indicando a necessidade de pesquisas que avaliem os resultados em períodos mais longos. Apenas cinco publicações avaliaram o processo (eficiência) das intervenções de carreira. Tal fato denota a relevância de estudos que avaliem os fatores associados às mudanças geradas pelas intervenções, como as técnicas e exercícios utilizados, papel do instrutor, carga horária e número de encontros.

Constata-se a prevalência de publicações sobre avaliação de intervenções de carreira em grupo e a carência de avaliações da modalidade individual. Destaca-se, ainda, que apenas um estudo foi encontrado na modalidade virtual (Herman, 2010), cujos resultados indicaram significativas limitações na intervenção, merecendo aprimoramentos. Todavia, evidencia-se a relevância das intervenções individuais e grupais na modalidade virtual, uma vez que grande parte dos adultos trabalha e pode apresentar dificuldades em participar de intervenções presenciais.

Destaca-se o predomínio de estudos de métodos quantitativo e misto, de delineamento experimental ou quase-experimental, com instrumentos e técnicas psicométricas. Sugerem-se estudos que avaliem a percepção dos participantes em relação às mudanças geradas pela intervenção, bem como sobre os fatores associados a essas mudanças, por meio de depoimentos sobre cada sessão, relatos ao final da intervenção e entrevistas. Também, estudos que contemplem a percepção dos instrutores sobre tais aspectos.

Ao avaliar as limitações dos estudos analisados, apontadas pelos autores, a maioria associa-se ao planejamento das intervenções de carreira, o que denota a necessidade de maior rigor metodológico no que se refere à composição da amostra, grupo controle e grupo intervenção, número de encontros e estratégias utilizadas, assim como na escolha e treinamento dos instrutores. Recomendam-se pesquisas sobre tais aspectos, favorecendo a qualidade das intervenções de carreira com adultos e sua avaliação.

A exclusão de estudos teóricos que podem se constituir como fontes ricas de pesquisa, principalmente as meta-análises, e o exame exclusivo dos procedimentos de avaliação de intervenção apresentam-se como limitações desta revisão integrativa. No entanto, em razão do escopo deste estudo e sua originalidade, optou-se em analisar unicamente pesquisas empíricas, privilegiando os objetivos, métodos e limitações das avaliações de intervenção de carreira.

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*, 16 (2), 12-136. <http://doi.org/10.15689/ap.2017.1602.02>
- Barbosa, M. M. F., Oliveira, M. C., Melo-Silva, L. L., & Taveira, M. C. (2018). Delineamento e Avaliação de um Programa de Adaptação Acadêmica no Ensino Superior. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 19 (1), 61-74. <http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2019v19n1p61>
- Bardagi, M. P., & Albanaes, 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/pdf/rbop/v16n2/04.pdf>
- Bardin, L. (2015). *Análise de conteúdo*. 7ª ed. Edições 70
- Behrens, E. L., & Nauta M, M. (2014). The Self-Directed Search as a Stand-Alone Intervention with College Students. *The Career Development Quarterly*, 62, 224 - 238. <http://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00081.x>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Bullock-Yowell, E, Leavell, K. A, McConnell, A.E, Rushing, A. D, Andrews, L. M, Campbell, M, K., & Osborne, L. K. (2014). Career decision-making intervention with unemployed adults: when good intentions are not effective. *Journal of Employment Counseling*, (B4) 51, 16 - 30. <http://dx.doi.org/10.1002/j.2161-1920.2014.00038.x>
- Caputo, A., Fregonese, C., & Langher, V. (2020) The effectiveness of psychodynamic career counselling: a randomised control trial on the PICS programme. *Psychodynamic Practice*, 26 (2), 136-165. <https://doi.org/10.1080/14753634.2020.1745676>

- Davidson, M. M., Nitzel, C., Duke, A., Baker, C., & Boivard, J. A. (2012). Advancing Career Counseling and Employment Support for Survivors: An Intervention Evaluation. *Journal of Counseling Psychology*, 59 (2), 321-328. <http://dx.doi.org/10.1037/a0027965>
- Di Fabio, A., & Maree, J. G. (2012). Group-based Life Design counseling in an Italian context. *Journal of Vocational Behavior* 80, 100–107. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.06.001>
- Di Fabio, A., & Maree, J. G. (2013). Effectiveness of the career interest profile. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 110-123. <http://dx.doi.org/10.1002/j.2161-1920.2013.00030.x>
- Farsen, T. C., Fiorini, M. C., & Bardagi, M. (2017). Análises psicométricas de instrumentos validados em diversos contextos: o caso da escala de adaptabilidade de carreira. Análises psicométricas de instrumentos validados em diversos contextos: O caso da Escala de Adaptabilidade de Carreira. *Revista Interinstitucional de Psicologia*, 10 (2), 162 – 175.
- Fouad, N. A. (2017). The Role of Theory in Improving Evidence-Based Career Interventions. In: J. P. Sampson, E. Bullock-Yowell, V. C. Dozier, D. S. Osborn, & J. G. Lenz (Eds.), *Integrating theory, research, and practice in vocational psychology: Current status and future directions* (pp. 77-81).
- Giannone, Z. A., Gagnon, M. M., & Ko, H. C. (2018). Mentorship as A Career Intervention: An Evaluation of a Peer-Mentoring Program with Canadian University Psychology Students. *Canadian Journal of Career Development*, 17 (2), 4-24. <http://doi.org/10.13140/rg.2.2.35634.76480>
- 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. *Int J Educ Vocat Guidance*, 17, 77-6. <http://dx.doi.org/10.1007/s10775-016-9331-0>
- Hechtlinger, S., & Gati, I. (2019). Reducing Dysfunctional Career Decision-Making Beliefs: Gender Differences in the Effectiveness of a Group Intervention. *Journal of Counseling Psychology*, 66(4), 449–460. <http://dx.doi.org/10.1037/cou0000330>
- Herman, S. (2010). Career HOPES: An Internet-delivered career development intervention. *Computers in Human Behavior*, 26, 339-344. <http://dx.doi.org/10.1016/j.chb.2009.11.003>
- Herr, E. L. (2008). Abordagens às intervenções de carreira: perspectiva histórica. In MC Taveira & JT Silva (Eds.), *Psicologia Vocacional: perspectivas para a intervenção* (pp.13-27). Imprensa da Universidade de Coimbra.
- Hill, C. E., & Williams, E. N. (2000) The process of individual therapy. In SD Brown, & RW Lent (Eds), *Handbook of counseling psychology* (3^a ed, pp. 670-710). John Wiley.
- Jacquín, J., & Juhel, J. (2015). An Individual Mixed-Evaluation Method for Career Intervention. *The Career Development Quarterly*, 65, 16-28. <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2015.02041>
- Johnson, K. A., Broyles, T. W., & Hammond, M. S. (2018). Career Intervention Effects on Agricultural Students' Career Development at an 1890 Land-Grant Institution. *NACTA Journal*, 62 (2), 135-141.
- Koen, J. Klehe, U. C., & Vianen, A. E. M. V. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 395-408. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Linkes, S., Ezekiel, F., Lerch, A., & Meadown, S. K. (2018). Group Career Counselling for International Students: Evaluation and Promising Practices. *Journal of Career Development*, 17(2), 45-58. <https://ir.lib.uwo.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=1020&context=ctfpub>
- Littman-Ovadia, H., Lazar-Butbul, V., & Benjamin, B. A. (2013). Strengths-Based Career Counseling: Overview and Initial Evaluation. *Journal of Career Assessment*, 00(0) 1-17. <https://doi.org/10.1177/1069072713498483>
- Maree, J. G., Gerryts, E. W., Fletcher, L., & Olivier, J. (2019). Using career counselling with group life design principles to improve the employability of disadvantaged young adults. *Journal of Psychology in Africa*, 29 (2), 110-120, <https://doi.org/10.1080/14330237.2019.1594646>
- Maree, J. G., & Twigge, A (2016). Career and Self-Construction of Emerging Adults: The Value of Life Designing. *Frontiers in Psychology*, 6, 1-12. <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2015.02041>
- Mendes, K. D. S., Silveira, R. C. C. P., & Galvão, C. M. (2008). Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. *Texto Contexto Enfermagem*, 17 (4), 758-64. <https://doi.org/10.1590/S0104-07072008000400018>.
- Mulawarman, M., Munawaroh, E., & Nugraheni, E. P. (2016). Effectiveness of solution focus brief counseling approach (SFBC) in developing student career adaptability. *The International Journal of Counseling and Education*, 1 (1) 1, 9-14. <http://doi.org/10.23916/10-15.0016.11-i33b>
- Niles, S. G., & Harris- Bowsbey, J. Evaluation of career planning services. (2005). In: _____. *Career*

- development interventions in the 21th century*. Upper Sidle River: Pearson Merrill Prentice Hall, 2005. p. 410 - 423
- Obi, P. O. (2015). Constructionist career counseling of undergraduate students: An experimental evaluation. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 215–219. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.009>
- Oliveira, C. T., Teixeira, M. A. P., & Dias, A. C. G. (2016). Revisão sistemática da literatura sobre características de intervenções em carreira. *Revista de Psicologia da IMED*, 9 (2), 125-141. <https://orcid.org/0000-0003-2312-3911>
- Oliveira-Silva, L. C. (2021). Conceitos e definições em carreira. In: L. C. Oliveira Silva & Campos E. D. B. (orgs). *Psicologia da carreira: práticas em orientação, desenvolvimento e coaching de carreira*. 1ª ed. Vetor Editora: (pp.15-35).
- Pinto, J. C., Loureiro, N., & Taveira, M. C. (2015). Psychological Intervention in Portuguese College Students: Effects of Two Career Self-Management Seminars. *Journal of College Student Development*, 56 (5), 518-524. <https://doi.org/10.1353/csd.2015.0055>
- Pinto, J. C., & Taveira, M. C. (2011) Análise do processo de consulta psicológica: Estudo das reações dos clientes ao processo terapêutico. In MC. Taveira (Ed), *Estudos de psicologia vocacional* (pp. 239-251). Almedina.
- 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. <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2012000300010>
- Santos, A. F. O., & Melo-Silva, L. L. (2011). Motivos da procura por orientação de carreira em adultos: um estudo preliminar. *Avaliação Psicológica*, 10 (2), 129-137.
- Savickas, M. L. (2004). Um modelo para a avaliação de carreira. In LM Leitão (Ed.), *Avaliação psicológica em orientação escolar e profissional* (pp. 21-42). Quarteto.
- Souza, M. T., Silva, M. D., & Carvalho, R.C. (2010). Revisão integrativa: o que é e como fazer? *Eins-tein*, 8 (1), 102-106. <https://doi.org/10.1590/S1679-45082010RW1134>
- Souza, T. S. L., & 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. <http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n10429>
- Spokane, A. R., & Nguyen, D. (2016). Progress and Prospects in the Evaluation of Career Assistance. *Journal of Career Assessment*, 24 (1) 3-25. <http://doi.org/10.1177/1069072715579665>
- Stachiu M., & Tagliamento, G. (2016). *Coaching de carreira e psicologia social: Análise de uma Intervenção*. *Temas em Psicologia*, 24 (3), 791-804. <http://dx.doi.org/10.9788/tp2016.3-01>
- Taveira, M. C., & Pinto, J. C. (2008). Gestão pessoal da carreira no Ensino Superior. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 60 (3), 77-91.
- Tian, X., Hou, Z., Wang, D., Savickas, S., Cao, Y., & Jia, Y. (2020). Counselor Actions to Facilitate Client Change During Life-Design Counseling. *The Career Development Quarterly*, 68, 48-62. <https://doi.org/10.1002/cdq.12212>
- Thrift, M. M., Ulloa-Heath, J., Reardon, R. C., & Peterson, G. W (2012). Career Interventions and the Career Thoughts of Pacific Island College Students. *Journal of Counseling & Development*, 90, 169-176. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00022.x>
- Wahyuni, S., Yusu, A., & Efendi, Z. M. (2017). The Effectiveness of Group Guidance with Modelling in Increasing the Maturity of Career Choice. *International Journal of Research in Counseling and Education*, 1(1), 37-46. <http://doi.org/10.24036/0011za0002>
- Wang, Y., & Lee, Y. (2015). The Effectiveness of Two Positive Career Counseling Modules for Working Parents in Taiwan. *Journal of employment counseling*, 54, 23-37. <https://doi.org/10.1002/joec.12048>
- Whiston, S. C., Yue Li, N. G. M., & Wright, L. (2017). Effectiveness of career choice interventions: A meta-analytic replication and extension. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 175–184. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.010>
- Zanelli, J. C., Silva, N., & Soares, D. H. P. (2010). *Orientação para a aposentadoria nas organizações: construção de projetos para o pós-carreira*. 1ª ed. Artmed

Recebido: 20/09/2020
 1ª reformulação: 20/12/2021
 Aceito: 20/04/2022

Sobre os autores:

Rosana Marques da Silva é Psicóloga, doutora em Psicologia (UFSC) e professora do curso de psicologia da Universidade do Vale do Itajaí -SC (UNIVALI).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7878-1706>

E-mail: marques@univali.br

Iúri Novaes Luna é Psicólogo, doutor em Sociologia Política (UFSC) e professor efetivo do Departamento de Psicologia e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9956-1390>

E-mail: iuri.luna@ufsc.br

Paulo Miguel da Silva Cardoso é Psicólogo, doutor em Psicologia pela Universidade de Évora (Portugal) e professor auxiliar com agregação no Departamento de Psicologia e no Centro de Estudos e Formação Avançada em Gestão e Economia (CEFAGE) da Universidade de Évora.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7069-594X>

E-mail: pmsc@uevora.pt