

# Avaliação dos efeitos do Minha História de Carreira para construção de carreira

Thalita Soares Longarai de Souza<sup>1</sup>

Marco Antônio Pereira Teixeira

Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil

## Resumo

A avaliação da eficácia de ferramentas em aconselhamento de carreira é importante para fundamentar uma prática baseada em evidências. O objetivo deste estudo foi avaliar a eficácia do Minha História de Carreira (MHC) – adaptado para uso *online* – como uma ferramenta de aconselhamento de carreira oferecida a pessoas indecisas em relação à escolha de um curso superior. A amostra foi composta por 7 participantes que responderam a instrumentos pré e pós-intervenção. Escores médios do grupo foram comparados através de testes *t* para medidas repetidas e resultados individuais foram analisados a fim de descrever outras variações nos escores. De modo geral, os resultados apontaram mudanças significativas em indicadores de desenvolvimento de carreira, principalmente adaptabilidade de carreira.

*Palavras-chave:* minha história de carreira; aconselhamento de carreira; avaliação; intervenção; orientação profissional.

## Abstract: Evaluation of the effects of My Career Story on career construction

The assessment of the efficacy in career counseling is important to substantiate evidence-based practices. The goal of this study was to evaluate the efficacy of My Career Story (MCS) – adapted to be used online - as a career counseling tool offered to people that are in doubt about their path in college. The sample had 7 participants that answered to instruments pre- e post-intervention. Mean scores were compared using a *t*-test for repeated measures, and individual results were analyzed, meaning to describe other variations on scores. Overall, the results point to significant changes in career development indicators, mostly in career adaptability.

*Keywords:* my career story, career counseling, evaluation, intervention.

## Resumen: Efectos de My Career Story en la historia de carrera

La evaluación de la eficacia de las herramientas en la orientación profesional es importante para fundamentar una práctica basada en evidencias. El objetivo de este estudio fue evaluar la eficacia de *My Career Story* (MCS), adaptada para ser utilizada en línea, como una herramienta de orientación profesional que se ofrece a personas indecisas en relación a la elección de un curso superior. La muestra estuvo conformada por 7 participantes que respondieron a instrumentos antes y después de la intervención. Las medias de las puntuaciones de los grupos fueron comparadas mediante test *t* para medidas repetidas, y los resultados individuales se analizaron con el fin de describir otras variaciones en los puntajes. En general, los resultados apuntaron a cambios significativos en los indicadores de desarrollo profesional, principalmente en la adaptabilidad de carrera.

*Palabras clave:* mi historia profesional, orientación profesional, evaluación, intervención.

<sup>1</sup> Endereço para correspondência: Rua Ramiro Barcelos, 2600 – Sala 117. CEP: 90035-003 - Bairro Santa Cecília Porto Alegre/RS – Brasil - Telefone: 51 33085454

Esta pesquisa foi realizada com apoio financeiro da CAPES através de bolsa de mestrado à primeira autora e financiamento de bolsa de Produtividade do CNPq (313172/2017-0) e Edital Universal CNPq (436291/2018-5) ao segundo autor.

O aconselhamento de carreira tem se modificado ao longo do tempo, acompanhando as mudanças na sociedade e no mundo do trabalho a fim de se manter como uma especialidade de atuação relevante (Kenny, Blustein, & Meerkins, 2018; Araújo & Fernandes, 2016). Atualmente, abordagens contextualistas e narrativas têm ganhado cada vez mais atenção pois permitem uma ótica mais holística das questões de carreira no cenário contemporâneo do mundo do trabalho, uma vez que elas enfatizam a influência que fatores contextuais e relacionais têm sobre a construção das carreiras, assim como o significado que os indivíduos atribuem a elas (Hartung & Santilli, 2017; Savickas, 2012).

A Teoria da Construção de Carreira, que se coaduna com os princípios do paradigma *Life Design* (Savickas et al., 2009), é uma teoria abrangente e contemporânea que valoriza especialmente a carreira subjetiva, ou seja, o modo como cada indivíduo constrói um significado para sua trajetória de trabalho e escolhas ocupacionais, caracterizando a carreira como algo singular (Savickas, 2015). Nesta abordagem, tanto o orientador quanto o cliente estão envolvidos ativamente no processo do aconselhamento, levando em conta não apenas o perfil de interesses ou características individuais, mas também a dinâmica pessoal com os contextos e as experiências, histórias, significados e temas de vida (Brewer, 2018).

Na perspectiva do *Life Design*, o aconselhamento de carreira deve propiciar o desenvolvimento da adaptabilidade de carreira, da narrabilidade e da atividade (Savickas et al., 2009). A adaptabilidade de carreira refere-se à competência do indivíduo para lidar com transições de carreira em um contexto de mudanças constantes. Ela envolve quatro dimensões: a capacidade de perceber a conexão entre as ações do presente e o futuro profissional (preocupação), um senso de controle sobre as decisões de carreira (controle), um sentimento de confiança quanto à capacidade de fazer o que é necessário para atingir os objetivos (confiança) e uma atitude de abertura frente à experiência, buscando conhecer mais sobre si mesmo e sobre oportunidades existentes (curiosidade) (Savickas et al., 2009).

A narrabilidade refere-se à capacidade de narrar a própria história e identificar temas de vida. Para o desenvolvimento de carreira, é necessário escrever e revisar uma narrativa coerente através de exploração, experiência e reflexão (Severy, 2008), dando significado às experiências e empoderando a história do indivíduo (Bujold, 2004). As narrativas, portanto, são um meio de desenhar e clarificar a história de vida, valorizando, além das habilidades, os interesses, necessidades e valores significativos para o sujeito (Del Corso & Rehfuss, 2011), de modo a direcioná-lo ao seu objetivo (Savickas, 2015). Por fim, a atividade também se constitui em objetivo do aconselhamento de carreira, na medida em que a intervenção deve envolver o engajamento concreto do indivíduo em atividades que o ajudem a experimentar de fato uma mudança

concreta em sua trajetória, oportunizando uma ressignificação da sua experiência (Savickas et al., 2009).

Diversas estratégias ou ferramentas para o aconselhamento de carreira têm sido desenvolvidas com o objetivo de facilitar a produção narrativa por parte dos clientes. Entre estas, se destaca a *Career Style Interview* (CSI), uma entrevista semiestruturada com questões que abrangem pontos importantes da história do sujeito, identificando preocupações, interesses, metas, projetos e significados de vida (Savickas, 1989). Embora ainda seja muito utilizada e pesquisada (e.g., Di Fabio & Maree, 2011; Rehfuss, Del Corso, Galvin & Wykes, 2011), um outro instrumento baseado na CSI foi criado nos últimos anos, o *My Career Story* (MCS) ou Minha História de Carreira (MHC) (Savickas & Hartung, 2012). O MHC consiste em um caderno de exercícios que tem como objetivo auxiliar o processo de aconselhamento e desenvolvimento de carreira promovendo autorreflexão e incrementando a narrabilidade, a intencionalidade e a adaptabilidade (Hartung & Santilli, 2017). Este instrumento visa ajudar o sujeito a tomar decisões para a construção de sua carreira ao promover a autorreflexão (capacidade de refletir sobre si e sobre sua história), sendo um facilitador para que as pessoas contem, ouçam e sejam autoras de suas histórias de vida.

O Minha História de Carreira (MHC) é um livro de exercícios autobiográficos elaborado por Savickas e Hartung (2012), disponibilizado gratuitamente no site Vocopher ([www.vocopher.com](http://www.vocopher.com)), que compila e disponibiliza materiais voltados a orientadores profissionais e seus clientes. Este instrumento é elaborado sob a ótica dos conceitos do paradigma do *Life Design* e da Teoria da Construção da Carreira, por isso as atividades nele contidas buscam ajudar o sujeito a refletir sobre si e a construir uma narrativa a respeito de sua trajetória.

Por sugestão dos autores, o livro de exercícios pode ser utilizado de três formas: autoaplicada, na qual o orientando responde às atividades de forma individual e sem a presença de um orientador; em grupo, em que os participantes além de responder, discutem as questões; ou por um psicólogo orientador, que utiliza o instrumento como uma ferramenta no processo de planejamento de vida/carreira de seu orientando, auxiliando nas questões e na construção da narrativa. As questões do MHC estão divididas em três partes: Parte I – Contar a Minha História, Parte II – Ouvir a Minha História e Parte III – Realizar a Minha História. As três partes, em conjunto, buscam integrar a história de vida e interesses do cliente a aspectos do mundo do trabalho de modo que se construa uma narrativa que dê sentido ao processo de escolha.

Na parte I, o orientando encontra questões a respeito de si, seu momento atual, a dúvida que busca esclarecer e sobre seus gostos e preferências. Na parte II, são utilizadas as respostas dadas na parte I para construir uma narrativa, de modo que se consiga “contar uma história” integrando as informações para que o respondente possa

se visualizar como autor de sua história/trajetória, onde gostaria de estar no futuro e como poderia realizar seus objetivos através de um contexto de trabalho. Por fim, na parte III, são estabelecidas metas e é feito um planejamento para colocar em prática a história construída ao longo da atividade de reflexão proposta no MHC.

Sendo o MHC um instrumento relativamente novo e que vem sendo cada vez mais utilizado e divulgado, é importante que sejam realizados estudos avaliando sua eficácia. Já existem algumas pesquisas que investigaram técnicas de intervenção de estrutura semelhante ao MHC (no caso, a CSI), observando mudanças na consciência, autoconfiança, direcionamento, confirmação (senso de validação do que estão fazendo atualmente) e no senso de encorajamento relacionado às suas preocupações de carreira em uma intervenção individual (Rehfluss et al, 2011). Em outro estudo, no qual a intervenção também seguiu a estrutura da CSI, foi observado decréscimo nas dificuldades e aumento na autoeficácia relativas às decisões de carreira no grupo que foi submetido à intervenção (Di Fabio & Maree, 2011). Já Janeiro, Mota e Ribas (2014) verificaram aumentos nos escores de adaptabilidade de carreira em uma pesquisa realizada com jovens que participaram de uma intervenção que incluía atividades de reflexão sobre a história de vida e análise de casos (exemplos) de pessoas com diferentes trajetórias e histórias profissionais.

Intervenções utilizando o Minha História de Carreira também já foram realizadas e avaliadas. Em um estudo feito com estudantes nos últimos anos do Ensino Básico e do Ensino Secundário (equivalentes ao Ensino Fundamental e Médio) foram avaliadas as variáveis certeza em relação à escolha de carreira, tomada de decisão, autoeficácia e adaptabilidade de carreira, tendo-se verificado ganhos na certeza em relação à escolha e na autoeficácia (Cardoso, Janeiro, & Duarte, 2018). Em outro estudo realizado também com o MHC, alunos de pós-graduação na área de carreira responderam a questões a respeito do instrumento, avaliando a clareza do propósito, facilidade de uso, organização, formatação e compreensão geral da ferramenta, além de uma questão aberta em que podiam fazer sugestões para melhorar o conteúdo do MHC. Em geral, o instrumento foi considerado claro e de fácil uso, sendo que um dos apontamentos feitos pelos participantes foi de que deveria ser considerada a possibilidade de disponibilizá-lo *online* além apenas do formato em papel (Hartung & Santilli, 2017).

O objetivo deste estudo foi avaliar a eficácia do Minha História de Carreira (Savickas & Hartung, 2012) como uma ferramenta de orientação de carreira autoaplicada. A opção pelo formato autoaplicado foi feita para controlar possíveis efeitos do processo de aconselhamento, especialmente da interação com o orientador. Dessa forma, o MHC foi disponibilizado a pessoas interessadas em pensar sobre suas escolhas e planos de carreira fora de um contexto de intervenção propriamente

dito, ou seja, sem a participação de um orientador. Assim, o MHC foi adaptado para um ambiente virtual (no caso, a plataforma Moodle) e deixado disponível para ser respondido *online*, apenas seguindo as instruções do próprio instrumento. Além de minimizar a interação com os pesquisadores, a opção pelo formato *online* foi feita em função de facilitar a aplicação de medidas pré e pós-intervenção e uniformizar o contexto de envolvimento dos participantes na atividade, na medida em que estes podiam realizar a atividade ao longo de duas semanas, conforme sua disponibilidade e interesse.

Neste estudo, esperava-se que o envolvimento com a atividade do MHC, aqui chamada de intervenção, produzisse efeitos positivos (incrementos) nas seguintes variáveis: decisão de carreira, identidade de carreira, adaptabilidade de carreira, autorreflexão e *insight*. Decisão de carreira e identidade de carreira são duas variáveis tradicionalmente avaliadas como indicadores de bom resultado em aconselhamento de carreira (Barclay & Stoltz, 2016; Guichard, Pouyad, Calan, & Dumora, 2012; Loureiro, 2012; Savickas, 2005), e por isso foram incluídas nesta pesquisa. A decisão de carreira demonstra a competência do cliente para fazer sua escolha profissional e comprometer-se com esta decisão, enquanto a identidade reflete a clareza que este cliente possui de suas características individuais, objetivos e interesses relacionados à carreira (Teixeira & Gomes, 2005). A adaptabilidade de carreira, por sua vez, também vem sendo considerada uma variável suscetível às intervenções de carreira, especialmente intervenções de abordagem construtivista (Ramos & Lopez, 2018; Buyukgoze-Kavas, Duffy, & Douglass, 2015; Yuen & Yau, 2015; Mota, 2013). De fato, teoricamente espera-se que uma atividade que contribua para a construção da carreira promova também ganhos nas habilidades do indivíduo para lidar com transições de carreira, especificamente as dimensões preocupação, controle, confiança e curiosidade da adaptabilidade.

Por fim, autorreflexão e *insight* foram incluídas para mensurar possíveis mudanças na capacidade reflexiva dos participantes, um elemento importante nas intervenções de base construtivista (Son, 2018; Maree, 2016), já tendo sido investigadas em estudo anterior (Boucinha, 2016). Autorreflexão se refere à capacidade do indivíduo para monitorar e avaliar seus pensamentos, crenças, sentimentos, motivações e comportamentos, enquanto o *insight* reflete o estado de entendimento que se tem a respeito destes pensamentos e outras questões sobre si (DaSilveira, DeCastro & Gomes, 2012). Uma vez que, em uma abordagem construtivista, a construção de carreira envolve o esforço do indivíduo em atribuir sentido à sua trajetória através de uma reflexão sobre sua história pessoal, esperava-se que, se a atividade proposta tivesse um efeito compatível com o modelo teórico da teoria da construção de carreira, então autorreflexão e *insight* deveriam apresentar mudanças em função das tarefas do MHC (ou seja, aumento nos escores dessas variáveis).

## Método

Nesta pesquisa, foi realizado um estudo exploratório descritivo de pré-teste e pós-teste de um grupo de participantes que completaram a atividade utilizando o Minha História de Carreira (MHC).

## Participantes

Participaram do estudo sete estudantes universitários, de graduação (n=5) e pós-graduação (n=2), com média de idade de 21 anos e em sua maioria mulheres (n=5). Todos relataram ter dúvidas em relação ao curso, mas apenas 4 destes informaram intenção de mudar de curso nos próximos 12 meses. Nenhum dos participantes tinha feito Orientação Profissional anteriormente ou conhecia o Minha História de Carreira. Detalhes sobre a composição da amostra estão descritos na seção Procedimentos.

## Instrumentos

*Ficha de inscrição e caracterização dos participantes.* Foi utilizada uma ficha de inscrição para a atividade, com o objetivo de caracterizar a demanda e colher informações sociodemográficas.

*Escala de Identidade de Carreira e Decisão de Carreira* (Teixeira, 2010). Indicam o grau com que o estudante se encontra identificado e satisfeito com sua escolha profissional (Identidade de Carreira) e o grau de decisão em relação ao que fazer após a conclusão do curso superior (Decisão de Carreira). Estas escalas contam com bons índices de consistência interna (0,87 e 0,90, respectivamente) e evidências de validade satisfatórias obtidas através de análise semântica por juízes e de análises fatoriais.

*Escala de Adaptabilidade de Carreira - versão brasileira* (Audibert & Teixeira, 2015). O instrumento é uma versão adaptada da *Career Adapt-Abilities Scale* (Savickas & Porfeli, 2012), possui 24 itens e avalia as seguintes dimensões da adaptabilidade de carreira: preocupação, controle, curiosidade, confiança. Os índices de consistência interna observados por Audibert e Teixeira (2015) foram: 0,88 (preocupação), 0,83 (controle), 0,88 (curiosidade) e 0,89 (confiança).

*Escala de Autorreflexão e Insight* (EAI). Escala australiana criada por Grant e Langford. (2002) originalmente composta por 20 itens, sendo 12 itens referentes à dimensão Autorreflexão (tendência a refletir sobre si mesmo) e oito à dimensão Insight (autoconhecimento ou clareza de si decorrente da autorreflexão). Foi adaptada para o português brasileiro por DaSilveira, DeCastro e Gomes (2012), tendo-se observado consistência interna de 0,90 para a escala de Autorreflexão e de 0,83 para a de Insight.

*Avaliação do Minha História de Carreira* – Instrumento elaborado pelos pesquisadores para que os participantes, no momento pós-testes, possam avaliar a ferramenta de reflexão Minha História de Carreira quanto a sua usabilidade e clareza das instruções e se de fato ajudou com as dúvidas de escolha de curso. As respostas foram dadas em uma escala Likert de 5 pontos.

## Procedimentos

A pesquisa foi inicialmente aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da universidade na qual foi realizado o estudo (Parecer 2.158.723) e seguiu os padrões éticos de pesquisa envolvendo seres humanos (Resolução nº 466/2012) estabelecidos pelo Conselho Nacional de Saúde. A amostra foi composta por conveniência através de divulgação por meio eletrônico. Foram feitos convites gerais através de redes sociais e também enviados por e-mail para clientes em espera nos serviços de Orientação Profissional da universidade, nos quais constava uma explicação sobre o objetivo da pesquisa e um *link* para acessar a página de coleta de dados. Nesta página, primeiramente era apresentado o termo de consentimento livre e esclarecido e, no caso de aceite, o participante era redirecionado para os instrumentos pré-intervenção. Ao final do preenchimento, os participantes eram redirecionados a uma tela de agradecimento que solicitava o cadastro no Moodle para que pudessem ser matriculados no curso onde o Minha História de Carreira estava disponibilizado no formato *online*. Uma semana após a conclusão desta etapa, recebiam um novo *link* para responderem aos instrumentos após a atividade do MHC. Ao longo deste processo, não houve interação com um orientador profissional, e todos os contatos feitos com os participantes foram estritamente para passar as informações das etapas ou lembrá-los de concluir as atividades.

O *link* para participação na atividade foi acessado 73 vezes, e 71 das pessoas que fizeram acesso informaram aceitar participar da pesquisa. No entanto, dentre os que aceitaram, apenas 38 participantes preencheram o formulário de inscrição, sendo que, destes, sete não concluíram a inscrição e três inscrições foram repetidas. Dos 29 inscritos restantes (ou seja, que haviam respondido aos instrumentos antes da atividade), apenas 25 tiveram o acesso ao Moodle liberado, pois quatro não se cadastraram na plataforma e não responderam aos contatos feitos pelos pesquisadores.

Em relação à atividade do MHC no Moodle, dos 25 inscritos, 16 iniciaram de fato as questões do MHC. Dentre estes, apenas sete concluíram toda a atividade (incluindo as respostas no pós-intervenção) e foram considerados para esta pesquisa.

As inscrições e fluxo de tempo para responder cada uma das etapas do estudo foram controladas individualmente. Juntamente com a inscrição, todos os participantes responderam aos instrumentos de avaliação

pré-intervenção. Em até 24 horas após a inscrição, receberam, via *e-mail*, a confirmação de sua inscrição e a informação de que já podiam iniciar as atividades no Moodle. A atividade MHC *online* ficou disponível para ser respondida conforme a disponibilidade do participante, não ultrapassando o limite máximo para finalização de duas semanas. Uma semana após a conclusão do MHC, cada participante recebeu um novo *link*, dessa vez para responder aos instrumentos pós-intervenção, sendo dado o prazo de uma semana para resposta.

### Análise de dados

Testes *t* para amostras relacionadas foram utilizados para verificar se havia diferença significativa entre as médias obtidas para cada um dos indicadores antes e após a intervenção, considerando o conjunto da amostra. Tamanhos de efeito ( $g_{average}$  de Hedge) para as diferenças de médias também foram calculados. Para a interpretação do tamanho foram consideradas as sugestões de Cohen (1988), uma vez que o *g* de Hedge segue o mesmo padrão para interpretação: 0,20 (pequeno), 0,50 (médio) e 0,80 (grande). Já para a análise das variações caso a caso, o Índice de Diferença Confiável (*Reliable Change Index* -RCI) (Jacobson & Truax, 1991) foi utilizado para interpretar as mudanças mais expressivas nos escores individuais. O RCI indica o valor mínimo de diferença entre dois escores que deve ser observado para que se possa considerar a diferença confiável, ou seja, não resultante de erro de medida. Nesta pesquisa, a diferença analisada foi entre a medida antes e depois da participação na atividade do MHC, em cada uma das variáveis investigadas. Escores percentis também foram utilizados para a interpretação dos resultados individuais. Para o cálculo do RCI e dos percentis, foram utilizados como normativos os dados provenientes de bancos de pesquisas anteriores

realizadas com universitários, totalizando 990 casos, e que utilizaram os mesmos instrumentos deste estudo.

## Resultados

### Resultados do grupo

A Tabela 1 apresenta as médias e os desvios-padrão nas variáveis investigadas antes e depois da intervenção, bem como os resultados da comparação dessas médias (testes *t* para amostras dependentes), considerando o conjunto dos sete participantes. As hipóteses para os testes estatísticos foram consideradas unicaudais, uma vez que a expectativa era de que houvesse aumento nos escores de todas as variáveis após a intervenção. Os resultados revelaram que houve mudanças estatisticamente significativas ( $p < 0,05$ ) nos indicadores de preocupação, controle e curiosidade (dimensões da adaptabilidade), com aumento dos escores nestas variáveis. Embora as diferenças não tenham sido estatisticamente significativas para as variáveis identidade de carreira e decisão de carreira, os tamanhos de efeito observados não são negligenciáveis, uma vez que efeitos da ordem de 0,50 podem ser considerados de tamanho médio (Cohen, 1988).

### Resultados individuais dos casos

A Tabela 2 traz os resultados observados para cada um dos sete casos. Estas análises individuais foram realizadas com o intuito de compreender melhor as mudanças observadas, considerando as variações no padrão de resultados entre os participantes. Nota-se que os resultados variaram conforme o caso. Os casos B, C, E e F apresentaram aumentos mais nítidos (considerando o índice de diferença confiável) nos escores de adaptabilidade (preocupação: casos B, C, E, e F; controle: casos C,

Tabela 1  
*Médias em Adaptabilidade, Identidade, Decisão, Autorreflexão e Insight, Antes e Depois da Intervenção*

	Média (DP)		<i>t</i>	df	<i>p</i>	Hedges' $g_{average}$
	Antes	Depois				
Preocupação	2,36 (0,97)	3,12 (1,33)	-2,30	6	0,030	0,62
Controle	2,76 (0,76)	3,52 (1,08)	-2,02	6	0,045	0,78
Curiosidade	2,55 (0,77)	3,62 (0,77)	-2,36	6	0,028	1,30
Confiança	3,95 (0,48)	4,19 (0,75)	-1,06	6	0,164	0,36
Identidade	2,14 (0,25)	2,43 (0,59)	-1,60	6	0,080	0,63
Decisão	2,04 (0,78)	2,49 (0,79)	-1,30	6	0,120	0,53
Autorreflexão	3,52 (0,61)	3,66 (0,49)	-1,22	6	0,134	0,24
Insight	2,91 (0,61)	2,89 (0,73)	0,07	6	0,528	0,02

Nota: o indicador de tamanho de efeito  $g_{average}$  de Hedge foi escolhido e calculado conforme indicação de Lakens (2013).

E e F; curiosidade: casos B, C e E; Confiança: caso B) e decisão (casos B, C e F). O caso E teve ainda um aumento em insight, enquanto o caso F apresentou uma diminuição nessa variável. Por sua vez, o caso A foi o único que apresentou aumento nos escores de autorreflexão. Por fim, o caso G apresentou resultados inesperados, com redução nos escores de confiança e decisão.

### Discussão

O objetivo deste estudo foi realizar uma avaliação da eficácia do livro de atividades *Minha História de Carreira* (Savickas & Hartung, 2012) como uma ferramenta de orientação de carreira autoaplicada. Os resultados mostraram que, apesar de ser uma atividade de reflexão individual, sem o potencial benefício da troca de ideias com um orientador, ela parece auxiliar as pessoas que com ela se envolvem a progredirem em suas dúvidas ou

questões de carreira. Em especial, as tarefas do MHC contribuíram, de um modo geral, para o desenvolvimento da adaptabilidade de carreira dos participantes, mais notadamente nas suas dimensões preocupação, controle e curiosidade. De modo menos evidente, foram também percebidos aumentos nos escores em decisão de carreira, identidade de carreira e confiança (dimensão da adaptabilidade).

Os ganhos em adaptabilidade de carreira observados são consistentes com o modelo teórico que embasa o MHC e o paradigma construtivista em um sentido mais amplo. As mudanças no mundo do trabalho contemporâneo fazem com que as pessoas precisem lidar com transições e buscar opções de trabalho que sejam adequadas aos seus desejos e objetivos conforme o momento de vida, ao invés de procurarem uma ocupação “certa” ou para toda a vida. Assim, um processo de orientação de carreira (ou de auto-orientação, neste caso) deveria

Tabela 2  
*Escore Percentis, por Caso, Antes e Depois da Intervenção*

Medida	Caso						
	A	B	C	D	E	F	G
<b>Preocupação</b>							
% Pré	< 5	25	35	< 5	< 5	< 5	30
% Pós	< 5	65*	95*	< 5	55*	25*	15
<b>Controle</b>							
% Pré	< 5	45	5	40	5	<5	5
% Pós	< 5	80	> 95*	15	45*	45*	5
<b>Curiosidade</b>							
% Pré	20	< 5	30	35	< 5	10	40
% Pós	20	70*	> 95*	40	70*	20	40
<b>Confiança</b>							
% Pré	25	60	65	85	70	25	45
% Pós	30	90*	95	75	85	45	15*
<b>Identidade</b>							
% Pré	< 5	5	10	< 5	5	< 5	< 5
% Pós	< 5	20	20	< 5	10	< 5	10
<b>Decisão</b>							
% Pré	10	< 5	10	< 5	25	<5	35
% Pós	40	25*	35*	< 5	35	10*	5*
<b>Autorreflexão</b>							
% Pré	70	90	15	70	> 95	> 95	35
% Pós	95*	80	30	80	> 95	90	40
<b>Insight</b>							
% Pré	15	80	35	85	55	90	95
% Pós	15	65	35	90	90*	50*	> 95

\* Diferença entre o escore individual antes e após a intervenção foi maior do que o Índice de Diferença Confiável

ter como resultado o desenvolvimento da capacidade do indivíduo de lidar com esse dinamismo do mundo laboral (Savickas, 2005; Savickas, 2011). Os dados deste estudo revelam, portanto, a pertinência do MHC como uma ferramenta capaz de promover a adaptabilidade de carreira, mais até do que produzir aumentos nos escores em outras variáveis vocacionalmente relevantes.

Estes resultados estão de acordo com estudos sobre intervenções em carreira que mostram que o aconselhamento de carreira pode promover ganhos em relação à adaptabilidade (Mota, 2013; Buyukgoze-Kavas et al, 2015; Yuen & Yau, 2015; Ramos & Lopez, 2018). Os aumentos nos indicadores preocupação, controle e curiosidade levam a pensar que o MHC possa ter proporcionado aos clientes uma maior apropriação de sua narrativa de carreira, percebendo o quanto suas ações influenciam nos resultados futuros (controle) e tornado mais saliente para os participantes a importância e a necessidade de se visualizar e experimentar em diferentes papéis (curiosidade) para poder tomar a próxima decisão em sua trajetória e estarem prontos para possíveis mudanças e novos desafios (preocupação).

Embora as diferenças para identidade e decisão de carreira no grupo não tenham sido estatisticamente significativas, os tamanhos de efeito observados sugerem que o envolvimento na atividade pode impactar positivamente nessas variáveis. De fato, cinco dos sete participantes apresentaram aumentos nos escores de decisão (sendo três diferenças maiores do que o RCI), enquanto quatro exibiram aumentos em identidade de carreira (embora nenhuma diferença tenha sido maior do que o RCI). Estes resultados também são compatíveis com outras pesquisas sobre intervenção que indicam que um dos resultados esperados no aconselhamento são ganhos em decisão de carreira (Barclay & Stoltz, 2016) e identidade (Loureiro, 2012).

É possível que os aumentos em identidade não tenham sido mais evidentes devido ao instrumento utilizado neste estudo. A escala avalia o quanto a pessoa se sente identificada com a sua escolha profissional atual. Como os participantes estavam de algum modo insatisfeitos com suas escolhas e ainda não haviam feito ou implementado uma nova escolha ao final da atividade, é provável que o sentimento de identificação com a escolha ou objetivo profissional ainda estivesse difuso no momento da avaliação. Isso é evidente quando se verifica que os escores mais elevados no pós-teste situam-se na casa do percentil 20, o que é bastante baixo. Talvez uma medida de satisfação com os objetivos profissionais estabelecidos para si mesmo fosse mais apropriada do que uma medida de identidade de carreira.

Apesar de esperados, não se observaram aumentos médios nas medidas de autorreflexão e insight. Considerando a diferença confiável, verificou-se um caso de aumento em autorreflexão, um de aumento em insight e um caso de decréscimo em insight. Duas possibilidades

de interpretação parecem plausíveis para esses resultados. A primeira é de que a atividade do MHC não promova, de fato, mudanças substanciais na capacidade de reflexão sobre si mesmo (autorreflexão) ou ganhos na clareza sobre suas motivações e pensamentos (insight), pelo menos não como um efeito comum à maioria das pessoas. A segunda hipótese é que o instrumento não tenha sido capaz de captar alguma mudança mais sutil decorrente da intervenção. Isso pode ter ocorrido porque a escala utilizada mede a autorreflexão e o insight como traços mais estáveis do funcionamento psicológico individual, não sendo talvez sensível para identificar mudanças mais específicas relacionadas ao contexto de carreira. Outro aspecto a considerar é que o instrumento não captura de que modo a autorreflexão e o insight se relacionam com a construção de uma narrativa de si mesmo mais integrada, que é o objetivo da ferramenta e das intervenções construtivistas. Futuros estudos devem investigar como o MHC pode produzir efeitos sobre a narrativa acerca de si mesmo, e não apenas em indicadores quantitativos de reflexividade.

A análise individual das mudanças dos escores pré e pós-MHC revelou que a atividade pode gerar efeitos distintos para os participantes. Diferente das mudanças significativas observadas no grupo, também se mostraram relevantes diferenças em confiança (dimensão da adaptabilidade), decisão de carreira, autorreflexão e insight em alguns casos. Além destes, na análise individual, indicadores que sequer apresentaram tamanho de efeito moderado na análise com os dados agrupados, como o *insight*, revelaram-se aspectos de mudança significativa ao nível do indivíduo. Estes resultados revelam que a atividade pode gerar efeitos diferentes para cada pessoa, o que pode ser devido ao diferente tipo de demanda de cada um dos participantes ou mesmo de suas características pessoais.

Essas variações individuais nos tipos de efeitos possivelmente produzidos pelo MHC indicam a necessidade de uma reflexão a respeito dos métodos de avaliação da eficácia de intervenções. Ainda que, em média, sejam esperados certos tipos de resultados “médios” amplamente demonstrados na literatura, os ganhos que sugerem a eficácia da intervenção podem variar de sujeito para sujeito. Na amostra aqui estudada, observou-se desde mudanças que refletem o que é descrito mais comumente na literatura (adaptabilidade e decisão), até mudanças em indicadores pouco investigados, como autorreflexão e *insight*. Ainda que seja difícil determinar até que ponto algumas mudanças observadas nos casos sejam significativas em termos da experiência subjetiva de cada pessoa, elas sugerem que a tarefa do MHC pode colocar o indivíduo em movimento no processo de construção de sua carreira.

Por fim, faz-se necessário considerar algumas limitações deste estudo. A principal delas é o tamanho amostral pequeno, o que dificulta a generalização dos

resultados encontrados e faz com que a interpretação destes tenha de ser feita com cautela. Embora alguns dos efeitos observados tenham sido robustos e de acordo com o esperado, não se pode descartar a hipótese de que eles sejam específicos a esta amostra. O fato de não ter sido utilizado um grupo experimental e outro de controle com designação aleatória, como seria desejável, também tornou o delineamento menos robusto para se inferir um efeito causal do MHC sobre as variáveis analisadas. Além disso, o elevado número de interessados que desistiu ao longo do processo (desde a inscrição até a realização da tarefa) sugere um processo de autoseleção da amostra, o que pode ter influenciado os resultados.

Vários fatores podem ter contribuído para a baixa adesão dos participantes. Um deles é o fato de a tarefa ser autoaplicada e de todo o envolvimento no processo ser feito *online*, o que pode ter gerado um descompromisso dos participantes com a atividade. Cogita-se que a presença de um orientador poderia aumentar a adesão à atividade, além de auxiliar no processo de exploração ao longo da tarefa, maximizando os ganhos obtidos ou até promovendo mudanças significativas em outros indicadores que o MHC autoaplicado não conseguiu promover nesta amostra, colaborando para a coconstrução de carreira dos clientes.

Outro motivo que pode ter contribuído para a baixa adesão à atividade foi a plataforma na qual ela foi disponibilizada. O Moodle é limitado em relação aos recursos disponíveis para adaptar a atividade feita originalmente em lápis e papel para o meio virtual, tornando a atividade visualmente pouco atraente e um pouco engessada, por vezes demandando a abertura de diversas janelas e prejudicando a fluidez do desenvolvimento da narrativa que estava sendo construída através das respostas dos participantes.

Além disso, as características individuais dos participantes também são ponto importante para o engajamento na atividade. Por diferentes questões além das apontadas acima, alguns dos participantes provavelmente motivaram-se mais a participar da atividade e mantiveram a motivação até concluí-la enquanto outros não. Além disso, questões de planejamento e organização no tempo também podem ter influenciado para o abandono da atividade, visto que a participação completa na pesquisa demandava passar por três etapas com tempo limitado

para concluí-las: 1) inscrição e instrumentos pré-teste, 2) MHC no Moodle, 3) instrumentos pós-teste e avaliação da atividade. Em síntese, os possíveis benefícios da tarefa autoaplicada observada neste estudo talvez dependa de algumas características pessoais (não investigadas nesta pesquisa) e do grau de necessidade de auxílio percebido pela pessoa que se submete ao MHC nesse formato.

Tendo em vista os achados aqui obtidos, percebe-se a necessidade de que sejam realizadas mais pesquisas avaliando a intervenção com o MHC com amostras maiores e com outras ferramentas que tornem a atividade *online* mais agradável para o participante. É importante investigar mais a fundo não só o instrumento como também a forma através da qual ele é disponibilizado, pois o formato virtual pode ser futuramente empregado também como parte do processo de aconselhamento de carreira acompanhado de um orientador profissional, promovendo a economia de tempo e dinheiro ao evitar o gasto de tempo em sessão com a aplicação do instrumento e, conseqüentemente, diminuindo o número de sessões totais ao longo do processo.

### Considerações Finais

Esta pesquisa inovou ao ser uma das primeiras, senão a primeira no Brasil, a investigar o impacto do MHC como um recurso autoaplicável, em formato *online*, para facilitar a tomada de decisões de carreira. Os resultados do estudo, ainda que não possam ser generalizados devido às limitações já apontadas anteriormente, sugerem que o MHC é eficaz para promover mudanças de diferentes formas no processo de construção de carreira, dependendo da demanda de cada caso e de características individuais dos clientes. Além disso, os participantes avaliaram como positiva a experiência de fazer a atividade *online* e com a liberdade de poderem se organizar no tempo disponibilizado para concluir a tarefa.

De um modo geral, os resultados obtidos com este estudo indicam ser promissor o uso do MHC como ferramenta de auxílio em processos de tomada de decisão de carreira, no formato autoaplicável e *online*. Espera-se que estudos futuros possam sofisticar tanto o formato de apresentação da ferramenta *online* quanto o delineamento de pesquisas que procurem investigar a sua eficácia.

### Referências

- Araújo, P. & Fernandes, R. (2016). Conceitos emergentes na investigação sobre carreira. *Actas XVII Congreso Internacional de Galicia e Norte de Portugal de Formación para o Traballo*.
- Audibert, A., & Teixeira, M. A. P. (2015) Escala de Adaptabilidade de Carreira: evidências de validade em universitários brasileiros. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16, 83-93.
- Barclay, S. R. & Stoltz, K. B. (2016). The Life-Design Group: A case study assessment. *The Career Development Quarterly*, 64, 83-96. doi:10.1002/cdq.12043



- Brasil, Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Resolução no 466, de 12 de dezembro de 2012. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 12 dezembro 2012. Disponível em: < <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>>.
- Brewer A.M. (2018). Career research literature. In Brewer, A. M. (Ed.), *Encountering, Experiencing and Shaping Careers* (pp. 47-65). Cham, Switzerland: Springer. doi:10.1007/978-3-319-96956-5\_3
- Boucinha, D. (2016). Empregabilidade de profissionais em transição de carreira. (Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil).
- Bujold, C. (2004). Constructing career through narrative. *Journal of Vocational Behavior, 64*, 470-484. doi:10.1016/j.jvb.2003.12.010
- Buyukgoze-Kavas, A., Duffy, R. D., & Douglass, R. P. (2015). Exploring links between career adaptability, work volition, and well-being among Turkish students. *Journal of Vocational Behavior, 90*, 122-131. doi:10.1016/j.jvb.2015.08.006
- Cardoso, P., Janeiro, I. N., & Duarte, M. E. (2018). Life Design Counseling Group intervention with Portuguese adolescents: A process and outcome study. *Journal of Career Development, 45*(2), 183-196. doi:10.1177/0894845316687668
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. (2nd ed.). Hillsdale: Erlbaum.
- DaSilveira, A. C., DeCastro, T. G., & Gomes, W. B. (2012). Escala de Autorreflexão e Insight: nova medida de autoconsciência adaptada e validada para adultos brasileiros. *Psico, 43*, 155-162.
- Del Corso, J. & Rehfuss, M. C. (2011). The role of narrative in career construction theory. *Journal of Vocational Behavior, 79*, 334-339. doi:10.1016/j.jvb.2011.04.003
- Di Fabio, A. & Maree, J. G. (2011). Group-based Life Design counseling in an Italian context. *Journal of Vocational Behavior, 1*, 100-107. doi:10.1016/j.jvb.2011.06.001
- Grant, A.M., Franklin, J. & Langford, P. (2002). The Self-Reflection and Insight Scale: A New measure of private self-consciousness. *Social Behavior and Personality, 30*, 821-836.
- Guichard, J., Pouyaud, J., Calan, C., & Dumora, B. (2012). Identity construction and career development interventions with emerging adults. *Journal of Vocational Behavior, 81*, 52-58. Doi: 10.1016/j.jvb.2012.04.004
- Hartung, P. J. & Santili, S. (2017). My Career Story: Description and Initial Validity Evidence. *Journal of Career Assessment, 1*, 1-14. Doi: 10.1177/1069072717692980
- Jacobson, N. S., & Truax, P. (1991). Clinical significance: A statistical approach to defining meaningful change in psychotherapy research. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 59*(1), 12-19. Doi:10.1037/0022-006X.59.1.12
- Janeiro, I. N., Mota, L. P., & Ribas, A. M. (2014). Effects of two types of career interventions on students with different career coping styles. *Journal of Vocational Behavior, 85*, 115-124. Doi:10.1016/j.jvb.2014.05.006
- Kenny, M. E., Blustein, D. L. & Meerkins, T. M. (2018). Integrating Relational Perspectives in Career Counseling Practice. *The Career Development Quarterly, 66*, 135-148. doi:0.1002/cdq.12128
- Lakens, D. (2013). Calculating and reporting effect sizes to facilitate cumulative science: A practical primer for t-tests and ANOVAs. *Frontiers in Psychology, 4*:863. Doi:10.3389/fpsyg.2013.00863
- Loureiro, M. N. P. (2012). Intervenções de carreira no ensino superior: Estudo da eficácia de um seminário de gestão pessoal de carreira. (Tese de Doutorado, Universidade do Minho, Braga, Portugal).
- 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
- Mota, L. M. P. (2013). Conceção e Avaliação de Intervenções Vocacionais: Estudo sobre o impacto diferenciado em alunos com diferentes *career coping styles*. (Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal).
- Ramos, K., & Lopez, F. G. (2018). Attachment security and career adaptability as predictors of subjective well-being among career transitioners. *Journal of Vocational Behavior, 104*, 72-85. Doi: 10.1016/j.jvb.2017.10.004
- Rehfuss, 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

- Savickas, M. L. (1989). Career style assessment and counseling. In T. Sweeney (Ed.), *Adlerian counseling: A practical approach* (3rd ed., pp. 289-320). Muncie, IN: Accelerated Development Press.
- Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In Brown, S. D., & Lent, R. W. (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, (pp. 42-70). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M. L. (2011). New Questions for Vocational Psychology: Premises, Paradigms, and Practices. *Journal of Career Assessment*, 19(3), 251-258. doi:10.1177/10690727110395532
- Savickas, M. L. (2012). Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century. *Journal of Counseling & Development*, 90, 13-19. Doi:10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x
- Savickas, M. L. (2015). Life-Design Counseling Manual. Disponível em [www.vocopher.com](http://www.vocopher.com).
- Savickas, M. L. & Hartung, P. J. (2012). *My Career Story: An autobiographical workbook for life career success*. Disponível em [www.vocopher.com](http://www.vocopher.com).
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Escbroeck, R. V., & Van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A Paradigm for Career Construction in the 21<sup>st</sup> century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. doi:10.1016/j.jvb.2009.04.004
- Savickas, M. L. & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.012
- Severy, L. E. (2008). Analysis of an *Online Career Narrative Intervention*: "What's My Story?". *The Career Development Quarterly*, 56, 268-273. doi:10.1002/j.2161-0045.2008.tb00041.x
- Son, S. (2018). The more reflective, the more career-adaptable: A two-wave mediation and moderation analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 109, 44-53. Doi:10.1016/j.jvb.2018.09.004
- Teixeira, M. A. P. (2010). *Desenvolvimento de carreira em universitários: construção de um instrumento*. Anais do III Congresso Brasileiro Psicologia Ciência e Profissão (<http://www.cienciaeprofissao.com.br/III/anais/anais.cfm>).
- Teixeira, M. A. P., & Gomes, W. B. (2005). Decisão de Carreira entre Estudantes em Fim de Curso Universitário. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 21(3), 327-334.
- Whiston, S. C., Lindeman, D., Rahardja, D., & Reed, J. H. (2005). Career Counseling Process: A Qualitative Analysis of Experts' Cases. *Journal of Career Assessment*, 13(2), 169-187. Doi:10.1177/1069072704273126
- Yuen, M., & Yau, J. (2015). Relation of career adaptability to meaning in life and connectedness among adolescents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 147-156. Doi:10.1016/j.jvb.2015.10.003

Recebido: 25/03/2019

1ª Reformulação: 21/01/2020

Aceito: 03/03/2020

Sobre os autores:

**Thalita Soares Longarai de Souza** é psicóloga formada pela Universidade Federal de Ciências da Saúde (UFCSPA, 2014) e atualmente é doutoranda no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

*E-mail:* ts2605@gmail.com

**Marco Antônio Pereira Teixeira** é psicólogo formado pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS, 1996), com mestrado (1998) e doutorado (2002) no PPG em Psicologia da UFRGS. É professor no Instituto de Psicologia da UFRGS (graduação e pós-graduação), coordenador dos programas de extensão continuados Núcleo de Apoio ao Estudante da UFRGS (desde 2006) e Serviço de Orientação Profissional (desde 2012) e coordenador do PPG em Psicologia UFRGS.

*E-mail:* mapteixeira.psi@gmail.com