

Avaliação de processos de orientação profissional e de carreira: problemas e possibilidades

Rodolfo Augusto Matteo Ambiel¹, Leonardo de Oliveira Barros, Edson Cardoso Pereira, Lucilene Tofoli, Aline Bacan
Universidade São Francisco, Campinas-SP, Brasil

RESUMO

Este artigo teve como objetivo discutir a avaliação de resultados de processo em orientação profissional (OPC) por meio de uma síntese de pesquisas sobre a temática no contexto nacional e internacional. Foi efetuada uma busca por artigos de pesquisa indexados em bases do portal de periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), da *Scientific Electronic Library Online* (SciELO) e da Periódicos Eletrônicos de Psicologia (PePSIC), delimitando o período de 2011 a 2015 para os artigos estrangeiros e sem limite de tempo para os nacionais. Foram selecionados seis artigos estrangeiros e sete artigos brasileiros, e a análise aconteceu em categorias de acordo com o foco da avaliação utilizada. Verificou-se que a avaliação de processos em OPC não tem sido prática comum entre os orientadores e que não há consenso na área acerca de como efetuar tal procedimento. Apesar das limitações, existem possibilidades para realizar avaliações que colaborem com o aperfeiçoamento das práticas em OPC, contribuindo para a oferta de serviços mais eficazes e para o crescimento científico da área.

Palavras-chave: orientação vocacional; avaliação de processos; avaliação psicológica.

ABSTRACT – Assessment of processes in vocational and career guidance: Problems and possibilities

This report aimed to discuss the process assessment in vocational and career guidance through a synthesis of research about the topic in an international and national context. A search for scientific reports indexed in the periodic sites Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), Scientific Electronic Library Online (SciELO) and Periódicos Eletrônicos de Psicologia (PePSIC) was performed and the period from 2011 to 2015 for foreign papers was delimited. No time limit for national papers was set. Among the articles found, six national and seven international papers were chosen; and the analysis was performed through categories according to the focus of the assessment used. Results showed that process assessment in vocational and career guidance has not been a common practice among instructors, and there is not consensus in this area about how to initiate it. Despite the limitations, there are possibilities to perform assessments that contribute to the improvement of vocational guidance and career practices, which offer more efficient services and encourage growth in this scientific area.

Keywords: vocational guidance; process assessment; psychological assessment.

RESUMEN – Evaluación de procesos de orientación profesional y carrera: problemas y posibilidades

Este artículo tiene como objetivo discutir los resultados del proceso de evaluación en orientación profesional con una descripción de la investigación sobre el tema en el contexto nacional e internacional. Se realizó una búsqueda de artículos de investigación indexados en el Portal *Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior* (CAPES), *Scientific Electronic Library Online* (SciELO) y *Periódicos Eletrônicos de Psicologia* (PePSIC), delimitando el periodo 2011-2015 para los artículos extranjeros y sin límite de tiempo para los nacionales. Se seleccionaron seis artículos extranjeros y siete artículos de Brasil y los análisis se llevaron a cabo en categorías de acuerdo con el enfoque de la evaluación utilizada. Se encontró que la evaluación del proceso de evaluación en orientación profesional no ha sido una práctica común entre los orientadores y no hay consenso en el área en la manera de cómo realizar este procedimiento. A pesar de las limitaciones, existen posibilidades para llevar a cabo las evaluaciones que contribuyen a la mejora de las prácticas de evaluación en orientación profesional, lo que contribuye a la prestación de servicios más eficaces y el crecimiento científico del área.

Palabras clave: orientación vocacional; evaluación de proceso; evaluación psicológica.

O oferecimento de serviços de orientação profissional e de carreira (OPC) demanda do orientador uma série de competências a fim de que os resultados obtidos sejam proveitosos para a decisão do cliente e informativo sobre a qualidade do serviço para a comunidade e para o próprio profissional. Entre elas, destacam-se as capacidades de fazer

boas avaliações, contextualizando as problemáticas de escolha dos clientes; de planejar intervenções com base nas avaliações; e de avaliar os resultados das intervenções propostas (Lassance, Melo-Silva, Bardagi, & Paradiso, 2007). Nesse sentido, para além da avaliação, as decisões racionais acerca dos objetivos da intervenção e seu percurso devem

¹Endereço para correspondência: Pós-graduação Stricto Sensu em Psicologia, Rua Waldemar César da Silveira, 105, Vila Cura D'ars (SWIFT), 13045-510, Campinas-SP, Brasil. E-mail: rodolfo.ambiel@edu.usf.br

ser feitas em conjunto com o cliente e, portanto, também ser consideradas na avaliação do processo (Spokane & Nguyen, 2015).

Contudo ainda se observam algumas dúvidas na área de OPC quanto ao que se sabe a respeito da eficácia dos processos. De acordo com Spokane e Nguyen (2015), um dos principais problemas nesse sentido é a diversidade de formatos e estruturas de serviços que são oferecidos, além de questões conceituais que os fundamentam. Os autores informam que na literatura são encontrados resultados de avaliação de processos em condições não ideais do ponto de vista comparativo. Há relatos de intervenções individuais e em grupos, que variam de algumas poucas pessoas até dezenas delas, em clínicas particulares, serviços de saúde pública, escolas, universidades, centros comunitários, e processos que duram desde uma sessão até um semestre.

É interessante notar que a preocupação com a qualidade e eficiência de intervenções de carreira não é recente. Holland, Magoon, e Spokane (1981) relatam que a partir da década de 1970, nos Estados Unidos, o estudo sobre carreira deixou de ser algo feito apenas por psicólogos da área de aconselhamento e tornou-se objeto de parte das Ciências Sociais, abrangendo Economia, Ciência Política, Sociologia e Psicologia em geral. Tal expansão resultou na produção de novos conhecimentos e perspectivas, porém a diversidade conceitual não culminou no delineamento de um campo prático bem definido. Ainda segundo os mesmos autores, as intervenções no campo da carreira passaram a alcançar um público maior e mais diversificado naquela época. Anteriormente a esse período, a OPC teve como foco quase exclusivo estudantes universitários e alunos de ensino médio.

Holland et al. (1981) constataram, em um levantamento feito entre 1978 e 1979, uma pluralidade de estratégias em OPC que incluía, mas não se restringia a, testes, inventários, técnicas, cursos e até assistência mediada por computador. Todavia, apesar de novas estratégias de intervenção terem sido desenvolvidas em abundância, o mesmo não ocorreu com a avaliação efetiva dos resultados, o que corroborou com as observações anteriores de Krumboltz, Becker-Haven, e Burnett (1979).

Dessa forma, com o conhecimento e a tecnologia disponíveis no fim da década de 1970 e início de 1980, os estudos sugeriam que a avaliação de processos de OPC nos anos vindouros deveria ser composta de métodos refinados, estruturados e padronizados que pudessem ser utilizados com a finalidade de aperfeiçoar as práticas e os serviços oferecidos. Entre as estratégias propostas, a sugestão era o uso de critérios objetivos para a avaliação de melhorias nas habilidades de tomada de decisão, a verificação do aumento da maturidade de carreira pós-intervenção, quando comparada aos

níveis iniciais, a implementação por parte do orientando de mudanças efetivas na natureza ou qualidade das escolhas, o aprimoramento das competências para busca de emprego e o melhor desempenho e satisfação com o trabalho (Holland et al., 1981; Krumboltz et al., 1979).

Entretanto, mesmo tendo sido transcorridas três décadas, tais recomendações parecem não ter sido atingidas em plenitude. Spokane e Nguyen (2015) perceberam, com base em revisões de literatura e metanálises, que é quase impossível responder, de forma abrangente e objetiva, se a OPC funciona. A diversidade de estruturas, modos de avaliação e procedimentos de fato torna essa pergunta complexa e qualquer resposta corre o risco de ser simplista, já que se verifica a ausência de estudos experimentais rigorosos que permitam afirmar que os efeitos benéficos observados ao final do processo são por conta das intervenções oferecidas. Esse dado também já havia sido constatado por Whiston e Buck (2008).

A respeito da avaliação dos processos, Guichard e Huteau (2001) levantaram uma importante questão. Segundo eles, parece não haver dúvidas sobre a necessidade de avaliações rigorosas, especialmente (embora não somente) quando as intervenções se dão em serviços financiados por políticas públicas. Mas esse rigor defendido pelos autores não chega à prática. Assim, de acordo com Melo-Silva (2011) e Spokane e Nguyen (2015), a já referida diversidade conceitual e de práticas que, por um lado, adorna a área com uma riqueza de conhecimentos, por outro dificulta a sistematização de informações, com frequência levando o profissional a não ter total clareza de seus objetivos. Isso, aliado à má-formação em OPC no contexto nacional, pode levar à falta de crítica quanto ao próprio serviço. Logo, não raro, perdem-se de vista lógicas simples, tais como a necessidade de avaliar como resultado do processo construtos, ou variáveis diretamente relacionadas aos objetivos da intervenção (Melo-Silva, 2011).

Dessa forma, compreendendo-se a necessidade de conhecer e discutir mais sobre essa importante competência profissional, que é a avaliação dos resultados do próprio serviço prestado, este artigo teve como objetivo apresentar uma breve síntese de pesquisas concernentes à avaliação de processos de OPC, tanto no contexto brasileiro quanto no estrangeiro. Não se tem a intenção de prover uma visão de seu estado da arte, mas de fornecer uma revisão integrativa, já que esta visa sintetizar o conhecimento produzido e auxiliar na incorporação da aplicabilidade de resultados de estudos significativos no contexto prático (Silveira, 2005; Souza, Silva, & Carvalho, 2010). Este trabalho é um recorte delimitado, crítico e compreensivo do que tem sido estudado sobre o assunto, buscando fomentar a discussão no tocante à avaliação de processos de OPC no Brasil.

Levantamento da literatura

Como já mencionado, o objetivo deste trabalho foi realizar uma revisão integrativa de escopo limitado que visou verificar a aplicabilidade de achados teóricos ou empíricos com o intuito de se tornar um instrumento para uma prática baseada em evidências, com a inclusão de métodos e procedimentos distintos para a compreensão do fenômeno analisado (Souza et al., 2010). Como se buscou a maior abrangência possível, o levantamento ocorreu no Google Acadêmico e, no caso de haver algum artigo de interesse, ele foi acessado por meio do portal de periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) ou de outras bases (por exemplo: *Scientific Electronic Library Online* — SciELO — e *Periódicos Eletrônicos de Psicologia* — PePSIC).

Assim, após uma primeira busca livre, estabeleceu-se o período de cinco anos (2011–2015) para os artigos estrangeiros e sem limite de tempo para os artigos brasileiros. Isso se deu porque se constatou, na busca inicial, que havia a tendência de existirem poucos estudos nacionais publicados sobre o assunto, de forma oposta aos estrangeiros. Portanto, para os estrangeiros, buscou-se limitar o escopo apenas aos artigos mais recentemente publicados, considerando-se cinco anos um período adequado para tal recorte. Um critério importante que guiou o levantamento foi que apenas artigos de pesquisa interessavam para contemplar o objetivo deste trabalho.

Dessa forma, procedeu-se à busca para os artigos brasileiros, usando como palavras-chave: “orientação profissional”, “orientação de carreira”, “orientação profissional e de carreira”, “avaliação de processo de orientação profissional”, “avaliação de processo de orientação de carreira”, “avaliação de processo de orientação vocacional”, “avaliação de processo de orientação profissional e vocacional”. Para o levantamento dos artigos estrangeiros, os termos usados foram: “*career intervention evaluation*”, “*career assistance*”, “*vocational guidance intervention*”. A diferença na quantidade de descritores em português e em inglês deu-se pela tentativa de se fazer uma varredura dos artigos nacionais, buscando garantir que nada ficasse de fora. Em relação aos termos em inglês, a equivalência em relação aos em português não foi preocupação, uma vez que, previamente na busca por literatura para se estudar a temática, se notou que os termos apresentados eram os mais comuns em inglês. Os termos foram inseridos no buscador de modo separado ou em combinações de dois ou três termos simultaneamente. Logo, sem o uso de aspas na busca, o algoritmo do Google Acadêmico permite a busca das palavras também de maneira a combinar todos os termos inseridos.

Como resultado, foram selecionados seis artigos estrangeiros e sete artigos brasileiros sobre a temática, após discussões dos autores a respeito dos trabalhos

identificados. A seguir, pode-se encontrar a síntese das pesquisas selecionadas.

Avaliação de intervenções em orientação profissional e de carreira no contexto estrangeiro

Foram encontrados seis estudos estrangeiros com diferentes formas de avaliação de intervenção em OPC em diversos contextos e com faixas etárias distintas. Para a apresentação, agruparam-se tais estudos de acordo com as temáticas e com os diferentes métodos de intervenção e avaliação utilizados. Criaram-se quatro agrupamentos, sendo o primeiro referente a intervenções com adolescentes, o segundo sobre avaliação da eficácia de um sistema computadorizado de OPC, o terceiro relativo a estudos longitudinais, e o último acerca do programa de OPC em organizações.

Dessa forma, foram identificados dois estudos que avaliaram processos de intervenção em grupos de adolescentes. No primeiro, Turner e Conkel (2010) conduziram uma pesquisa para avaliar a eficácia de uma intervenção com 142 estudantes de 7ª e 8ª séries, divididos em três grupos. Um grupo foi submetido ao modelo de aconselhamento de carreira baseado no *Integrative Contextual Model of Career Development* (ICM) (Lapan 2004); outro, a um modelo mais tradicional, fundamentado apenas na exploração e no estabelecimento de metas; e o último foi o grupo controle. No pré-teste, houve a avaliação de percepção de barreiras (*Perceptions of Barriers Scale*) e das médias escolares, sem diferenças entre os grupos. No pós-teste, foram aplicados o *Structured Career Development Inventory-R*, que avalia habilidades e indicadores vocacionais, e o *Proactivity Skills for the New Economy*, que averigua aspectos da proatividade relacionada ao ambiente de trabalho. Os resultados mostraram que adolescentes que participaram de todas as atividades associadas ao ICM obtiveram médias significativamente superiores aos resultados dos participantes do grupo controle, que não foram submetidos a nenhuma intervenção. Aqueles que foram submetidos à intervenção tradicional não se diferenciaram de nenhum outro grupo.

O segundo estudo realizado com adolescentes, no contexto da educação de carreira, objetivou avaliar os resultados de uma intervenção vocacional em classe, em termos de exploração vocacional e dificuldades na tomada de decisão, com foco na exploração e nas dificuldades na tomada de decisão vocacional, com a participação de 82 estudantes do 9º ano de uma escola pública de Portugal (Königstedt & Taveira, 2010). Foram aplicados dois instrumentos antes e após a intervenção, a saber, *Career Exploration Survey* (CES) e *Career Decision-Making Difficulties Questionnaire* (CDDQ), que avaliam a exploração de carreira e as dificuldades de tomada de decisão, respectivamente. Ao se comparar o pré-teste e o pós-teste, foi identificado

acréscimo das correlações negativas com as dimensões quantidade de informação, exploração sistemática intencional, exploração de si próprio e instrumentalidade externa do CES. Reforçou-se um padrão existente entre a quantidade de informação, a exploração sistemática da informação, a reflexão acerca de si, a crença na utilidade da exploração do meio e menores dificuldades na tomada de decisão por conta de informação inconsistente. O pós-teste registrou a correlação positiva entre o estresse antecipado com a decisão e as dificuldades na tomada de decisão em virtude da falta de informação acerca do processo de tomada de decisão. Os resultados evidenciaram a formação de padrão de comportamento vocacional positivo, ressaltando a promoção de atividades de exploração do meio e de si, colocando o orientando no papel de sujeito ativo no processo. Contudo, no CDDQ, destacou-se aumento significativo do estresse e de ansiedade por parte dos alunos diante do momento da busca de informações e da decisão de carreira, dado que já havia sido apontado anteriormente na literatura sobre o assunto.

A segunda temática identificada, que contou com apenas um estudo, foi em relação à avaliação da eficácia de um sistema computadorizado como intermediador de orientação para a carreira, o FOCUS 2 (Career Dimensions, Inc., 2009, 2010), com enfoque na exploração de carreira, que permite aos seus usuários acesso a uma variedade de funções, incluindo autoavaliação e exploração de opções de carreira, interesses, habilidades, valores e atividades de lazer. Tirpak e Schlosser (2013) conduziram essa pesquisa com 420 universitários em um programa de desenvolvimento de carreira, com base na teoria social cognitiva. Os instrumentos utilizados como pré e pós-avaliação foram: *Career Decision Self-Efficacy Scale* (CDSE) e *Assessment of Attributions for Career Decision-Making* (AACDM), que avaliam autoeficácia e estilos para tomada de decisão. Os resultados permitiram identificar que houve diferença significativa na CDSE para ingressantes, com maiores médias na avaliação após o uso do FOCUS 2, mas com poucos efeitos. Contudo, na AACDM, constatou-se aumento de um estilo menos otimista quanto à carreira depois da intervenção com o sistema.

Na próxima temática, dois estudos longitudinais foram identificados com o objetivo de avaliar a eficácia e a continuidade dos resultados após a realização dos processos. Do estudo de Perdrix, Stauffer, Masdonat, Massoudi e Rossier (2012) participaram dois grupos amostrais da Suíça. O primeiro grupo foi composto de 144 pessoas com idades entre 14 e 21 anos (pessoas em fase de escolha profissional), e o segundo, de 55 pessoas entre 22 e 56 anos (em fase de mudança de carreira). A intervenção foi estruturada em cinco sessões individuais, com duração de uma hora cada. Utilizaram-se como instrumentos o CDDQ, para exploração de carreira, e a *Satisfaction With Life Scale* (SWLS), e ambos foram aplicados em quatro momentos: no início e ao final

do processo, três meses depois do término do processo e um ano após o encerramento. Como resultado, viu-se que o nível de dificuldade de decisão diminuiu logo na conclusão da intervenção, bem como houve aumento no nível de satisfação com a vida nesse período para ambos os grupos. As avaliações posteriores sugeriram que os efeitos foram diferentes de acordo com a faixa etária para o nível de indecisão; o grupo com idades entre 14 e 21 anos obteve menor pontuação em relação ao grupo de pessoas a partir de 22 anos, que manteve os resultados estáveis. No tocante à SWLS, não houve diferenças significativas entre os grupos nas duas avaliações posteriores ao encerramento da intervenção. De forma geral, os resultados mostraram que em longo prazo os participantes mais jovens tendem a se beneficiar mais das intervenções de aconselhamento de carreira para tomada de decisão.

Ainda na temática longitudinal, outro estudo propôs investigar a efetividade de um programa de educação vocacional para a carreira militar em recrutas que completaram o *Junior Reserve Officers' Training Corps* (JROTC) (Pema, & Mehay, 2012). Com uma amostra de 325.560 recrutas da Marinha dos Estados Unidos, examinados no período de quatro anos de contrato com a instituição, a avaliação teve dois indicadores considerados: a qualidade de adequação à função e a progressão de carreira. No que tange à qualidade de adequação de função, foram tidos como fatores de avaliação: manter-se até o fim do contrato proposto (quatro anos) e decidir voluntariamente a se realistar após o término de contrato. Quanto à progressão de carreira, foram levadas em conta as promoções em decorrência da participação do programa JROTC. Como resultados, obteve-se que o programa implicou a diminuição da rotatividade de soldados e o aumento da dedicação e compromisso do recruta com a carreira militar. Também se observaram melhoria de produtividade e aumento no interesse em desenvolver-se profissionalmente após o JROTC.

Por fim, o último artigo versou sobre programas de orientação no contexto organizacional. Esse estudo, que ocorreu em cinco diferentes organizações do Reino Unido, teve o objetivo de verificar a eficácia de discussões a respeito de carreira, no ambiente de trabalho, para o desenvolvimento profissional. Ele contou com a participação de 104 funcionários, que aderiram de forma voluntária à pesquisa, caracterizados por diferentes cargos, perfis de carreira, níveis de escolaridade e experiência prévia na participação de fóruns para discussão de carreira (Kidd, Jackson, & Hirsh, 2003). Utilizou-se como instrumento uma entrevista semiestruturada com perguntas abertas, para promover liberdade aos participantes em relatar experiências e realidades de suas carreiras discutidas. Essa entrevista propôs-se a investigar aspectos como autoconhecimento e visão ampla acerca de novas possibilidades de desenvolvimento de carreira na organização. Os resultados foram avaliados por meio

da análise fenomenológica interpretativa, e as respostas, organizadas em 12 principais categorias de respostas às entrevistas. Foi possível identificar a importância de um ambiente que promove a discussão de carreira abarcando a autorreflexão e os impactos de planejamento de carreira. Constatou-se, pelas respostas dadas pelos participantes da entrevista, que a discussão sobre carreira beneficia os funcionários de maneira individual, repercutindo diretamente em sua motivação e no seu comprometimento, podendo ainda, de modo indireto, refletir em melhorias de desempenho na organização.

Avaliação de intervenções em orientação profissional e de carreira no contexto brasileiro

O levantamento de publicações nacionais que contemplam descrições de avaliações de programas ou intervenções em OPC permitiu verificar a escassez de estudos sobre a temática. Assim, este tópico apresenta os estudos encontrados, que foram agrupados em categorias de acordo com o método utilizado para avaliação e o tipo de estratégia de intervenção. Nesse sentido, a primeira categoria refere-se à mensuração do nível de maturidade para escolha profissional como critério de avaliação, a segunda categoria conta com a utilização de relatos dos participantes na pré e pós-orientação, e, por fim, a última categoria contempla um estudo longitudinal.

O primeiro estudo (Oliveira & Neiva, 2013), abordando a maturidade para a escolha profissional com o objetivo de avaliar um projeto piloto de orientação vocacional, foi desenvolvido com um grupo de dez alunos de ensino médio de uma instituição pública de educação profissional. A intervenção apoiou-se no método clínico-operativo, dando-se em nove encontros de duas horas cada, utilizando técnicas diversas com o propósito de facilitar o autoconhecimento e a reflexão sobre o processo de escolha e a tomada de decisão. Empregou-se a Escala de Maturidade para a Escolha Profissional (EMEP) no início e fim do processo, com o intuito de avaliar a evolução de cada orientando com base na intervenção e na eficácia do projeto. Como resultado, observou-se que todos os estudantes apresentaram aumento no nível de maturidade em todas as pontuações nas subescalas da EMEP e na escala total. De acordo com os autores, as comparações dos resultados pré e pós-intervenção permitiram identificar que os sujeitos tiveram aumento de nível de maturidade total após o processo, sugerindo que a intervenção foi eficaz, e contribuiu para o desenvolvimento da maturidade para a escolha profissional desses estudantes.

Nesse sentido, com uma amostra de 176 estudantes do ensino médio atendidos entre 2005 e 2007 em um serviço universitário, Lassance, Bardagi e Teixeira (2009) avaliaram o impacto da intervenção em OPC sobre indecisão, exploração vocacional e maturidade de carreira. Todos os participantes foram atendidos em intervenções

de modalidade grupal, e como instrumentos para avaliação do impacto foram utilizadas a EMEP, a Escala de Indecisão Vocacional (EIV) e a Escala de Exploração Vocacional (EEV) no início e ao final do processo, com intervalo de aproximadamente oito semanas. Os resultados indicaram aumento do nível de determinação e conhecimento da realidade e diminuição em indecisão. Em relação ao método aplicado para a avaliação do impacto da intervenção, os autores apontam como limitação a intervenção ter ocorrido logo ao final do processo, o que não permite garantir que as mudanças permanecessem ao longo dos anos.

Ainda utilizando os níveis de maturidade como critério de avaliação, Melo-Silva, Oliveira e Coelho (2002) avaliaram a influência do processo de OPC no desenvolvimento da maturidade para escolha profissional. Participaram da investigação 63 estudantes do ensino médio provenientes de escolas públicas e particulares que responderam à EMEP como pré e pós-intervenção, na primeira e na última sessão do processo de OPC. A intervenção desenvolvida baseou-se na estratégia clínica e foi composta de 12 sessões. Os resultados apresentaram diferença significativa, entre pré e pós-teste, nas subescalas determinação, autoconhecimento e conhecimento da realidade da EMEP, com maiores resultados ao final do processo, sugerindo o desenvolvimento da maturidade para a escolha profissional. Esse apontamento levou as autoras a entenderem que a estratégia adotada para a intervenção foi eficaz e que o instrumento pode ser conveniente para avaliar os efeitos da intervenção.

A segunda categoria deste tópico é composta de estudos que usaram relatos dos participantes como estratégia avaliativa da intervenção. O primeiro estudo dessa categoria (Moura, Sampaio, Gemelli, Rodrigues, & Menezes, 2005) teve por objetivo verificar mudanças comportamentais que indicassem avanços na resolução de problemas relativos à escolha profissional. A intervenção foi elaborada em oito sessões e participaram 18 estudantes de ensino médio, que responderam ao Instrumento de Pré e Pós-Orientação, além da EMEP, do Inventário de Satisfação do Consumidor (ISC) e do Questionário de Avaliação do Programa. Esse último, com questões abertas e fechadas para o adolescente expressar sua opinião sobre o programa, foi elaborado para avaliar o quanto cada atividade, exercício ou situação realizado em cada sessão de grupo contribuiu para a facilitação da decisão profissional. Os resultados de pré e pós-orientação mostraram que os adolescentes tiveram melhoria na capacidade de fazer escolha e aumento da maturidade para a escolha profissional. Os adolescentes avaliaram a informação profissional como um dos melhores aspectos do programa, fato que leva à sugestão de essas informações serem inseridas ainda na fase inicial de orientação, em que se trabalha o autoconhecimento.

O segundo estudo (Moura, Sampaio, Menezes, & Rodrigues, 2003) utilizou relatos escritos na pré e pós-orientação como método de avaliação do processo. Participaram 18 estudantes do ensino médio, de escolas públicas e particulares, de oito sessões grupais de OPC em uma universidade pública. Na primeira sessão, solicitou-se aos adolescentes que escrevessem sobre a proposição “O que me trouxe para o processo de orientação profissional”, e na última sessão que fizessem o relato baseado na frase “Em que cresci com este grupo e em que acho que ainda poderei crescer”. Os relatos pré-orientação sugeriram que os participantes evidenciaram seus sentimentos de indecisão, medos e problemas com tomada de decisão em outras áreas da vida e apresentaram a expectativa de que a orientação solucionasse os conflitos indicados. Na pós-orientação, os adolescentes relataram aumento do autoconhecimento e a aquisição de informações profissionais. A utilização da estratégia qualitativa de avaliação mostrou-se pertinente ao permitir identificar quais componentes da intervenção foram mais eficazes e significativos para os participantes.

Por último, nessa categoria, Moura e Silveira (2002) realizaram uma intervenção em grupo com dez alunos do ensino médio, que participaram de nove sessões para discussão da problemática vocacional com base na análise do comportamento. Na fase de pré-teste, os estudantes responderam a um questionário de identificação e a um instrumento contendo questões referentes a indicadores relevantes da escolha profissional, com o objetivo de identificar as variáveis que poderiam influenciar o comportamento do respondente no processo de escolha profissional. Ao final, os adolescentes foram submetidos novamente ao mesmo instrumento utilizado no pré-teste e também responderam a um questionário de autoavaliação e de avaliação do programa de orientação. Os resultados mostraram que metade deles conseguiu efetivar a escolha profissional, e a outra metade esclareceu as dúvidas quanto aos critérios pessoais de seleção profissional. Os autores sugerem o aprimoramento do instrumento de avaliação da intervenção, de modo a torná-lo mais preciso para comparações e análises dos resultados.

Por fim, a última categoria apresenta um estudo longitudinal conduzido por Almeida e Melo-Silva (2006) com o objetivo de avaliar a eficácia de um serviço de orientação profissional, com ex-usuários de uma clínica-escola de Psicologia de uma universidade pública no período de 1994 a 2000. Após o contato via correio com 459 usuários inscritos no serviço nesse período, 106 propuseram-se a participar, respondendo a um questionário contendo questões abertas e fechadas, com o intuito de avaliar condições físicas do local, tempo, recursos materiais e atendimento, atividades desenvolvidas e resultados obtidos. Os usuários perceberam os recursos físicos e materiais como bons ou excelentes. Além disso,

os aspectos relacionados aos processos, como contribuição das atividades desenvolvidas para facilitação da escolha e importância dos temas trabalhados, foram considerados como relevantes. Por fim, especificamente no tocante aos resultados das intervenções, os participantes disseram que as maiores contribuições foram para o desenvolvimento de habilidades como liderança e organização de projeto de vida, bem como para a tomada de decisão profissional.

Discussão

Tendo em vista os artigos apresentados como exemplos de pesquisas referentes à avaliação de processos em OPC, algumas considerações podem ser feitas sobre as estratégias avaliativas para o campo. Apesar de ter sido encontrada quantidades próximas de estudos nacionais ($n=7$) seis é importante considerar que houve limitação no período abordado para os estudos estrangeiros, porém o mesmo critério não foi aplicado às produções nacionais. Assim, evidencia-se que a preocupação de publicar os resultados de avaliações de processos de OPC não é recorrente entre os orientadores brasileiros. Os estudos encontrados dispersaram-se ao longo de aproximadamente uma década (2002 a 2013), ao passo que há relatos de que a temática tem sido estudada desde a década de 1970 nos Estados Unidos (Krumboltz et al., 1979). Tal fato reforça ainda mais a necessidade de investigações acerca da qualidade das intervenções entre os orientadores brasileiros.

Nota-se, tanto no cenário nacional quanto no internacional, que a utilização de instrumentos psicométricos tende a ser uma estratégia bastante comum para a mensuração dos resultados das intervenções, o que fica claro no fato de em aqui relatados anteriormente neste estudo ela ter sido a opção dos autores. Entre os construtos avaliados, constataram-se: percepção de barreiras, competências de proatividade, exploração vocacional, dificuldades de tomada de decisão, autoeficácia, atribuição de causalidade, satisfação de vida, indecisão vocacional e maturidade para escolha profissional — esse último foi o mais comum entre os estudos brasileiros. A multiplicidade de construtos explorados em OPC já havia sido notada antes por outros autores, e abordagens mais atuais propõem o emprego de instrumentos capazes de avaliar o processo de aprendizagem e desenvolvimento em detrimento dos focados no resultado da escolha (Ambiel & Polli, 2011; Noronha et al., 2014; Sparta, Bardagi, & Teixeira, 2006).

Todavia, importa ressaltar que, para se chegar a resultados mais conclusivos acerca da eficácia da intervenção por meio de avaliação de construtos psicológicos, é preciso que o delineamento ocorra em torno da variável mensurada pelo instrumento, a fim de garantir que mudanças na pré e pós-orientação possam

ser atribuídas de fato à estratégia adotada (Melo-Silva, 2011). Com vistas à reflexão, cabe um questionamento acerca da possibilidade de um processo de OPC, em geral conduzido ao longo de poucas semanas, gerar mudanças psicológicas significativas nos usuários, tal como sugerem as avaliações conduzidas nessa perspectiva. Essa resposta tende a ser negativa ou, ao menos, duvidosa se o planejamento do processo for apartado do arcabouço teórico que sustenta a avaliação, por exemplo, quando o profissional se propõe a avaliar autoeficácia no pré e no pós-teste e concluir sobre a qualidade da intervenção, haja vista a diferença entre ambas as avaliações, pois se espera que o que ocorreu entre as avaliações tenha sido amplamente fundamentado pela teoria da autoeficácia. Se não, qualquer mudança nas avaliações possivelmente terá sido acidental ou, no mínimo, não intencional.

Além disso, o uso exclusivo de instrumentos psicométricos como estratégia de avaliação dos programas pode apresentar como limitação a perda de informações qualitativas acerca de outras variáveis que influenciam o processo de escolha e construção de carreira, tais como as influências familiares, sociais e culturais, que não necessariamente são abordadas nos instrumentos e que tendem a contribuir com resultados positivos para os orientandos. Assim, a utilização conjunta de métodos qualitativos e quantitativos para avaliação das intervenções pode ser uma solução para a busca de dados mais completos sobre a qualidade de processos, além de realçar a complexidade de práticas de orientação, tal como apontaram Spokane e Nguyen (2015). Por outro lado, conforme já ressaltado pelos próprios autores, a grande variedade de intervenções com públicos, fundamentações teóricas e estratégias pode dificultar a padronização no formato da avaliação dos resultados e, por conseguinte, tornar complexa a tarefa de comparar resultados de diferentes ações.

Retomando a questão da periodicidade das avaliações, grande parte dos estudos relatados realizou a avaliação comparando resultados de pré e pós-testes, e a avaliação posterior à intervenção deu-se logo ao término na maioria das experiências. Apenas em algumas situações longitudinais (Almeida & Melo-Silva, 2006; Pema & Mehay, 2012; Perdix et al., 2012) ocorreu mais de uma avaliação posteriormente à intervenção, ao longo de diferentes períodos. Nesse sentido, uma importante reflexão que emerge é sobre a estabilidade da mudança promovida pelos processos interventivos. Em pós-testes feitos logo após a finalização dos processos, é possível que a resposta dos participantes aos itens do instrumento (em geral, sob o formato de autorrelato) esteja sob impacto das atividades recém-realizadas e ainda altamente ativadas na memória, podendo causar vieses no processo de resposta. Por isso, e também por conta da ausência de estudos mais

controlados para a comparação, é difícil estabelecer umnexo causal entre a intervenção e as mudanças nas pontuações dos instrumentos em longo prazo, já que outras situações podem ter acontecido com o orientando, ajudando a manter ou a diminuir os efeitos da intervenção. De qualquer forma, tal como preconizado por Lassance et al. (2009), estudos com avaliações periódicas e longitudinais são raros e demandam mais pesquisas, a fim de verificar quais estratégias apresentam impactos mais estáveis.

Em relação às amostras dos estudos, evidencia-se maior abrangência de público no cenário internacional, no qual foram encontradas pesquisas com adolescentes, estudantes universitários, recrutas da marinha e funcionários de uma organização. No contexto nacional, apenas o estudo longitudinal de Almeida e Melo-Silva (2006) teve a participação mista de adolescentes e adultos, enquanto todos os demais artigos tratavam de avaliações em OPC exclusivamente com adolescentes estudantes de ensino médio. Esses dados apontam a necessidade de avaliar não só a qualidade das intervenções, mas também o quão disponíveis os serviços de OPC estão para populações variadas e seus efeitos em diversos contextos. Expandir o alcance das intervenções e avaliar seus efeitos para distintos grupos e camadas sociais contribuem para que a área cresça qualitativamente, respondendo à necessidade de atualização das práticas em função das constantes transformações sociais (Duarte, 2013).

Por fim, os relatos de avaliações mencionados aqui corroboram com os apontamentos de Spokane e Nguyen (2015) acerca da diversidade de práticas em OPC. É notável, entre os estudos, que as práticas foram diferentes em relação ao tipo de intervenção e ao método de avaliação. Ainda que se entenda que as intervenções devam ser delineadas de acordo com a necessidade dos orientandos (Lassance et al., 2007), parece não haver consenso entre os orientadores sobre quais estratégias são mais adequadas para cada público, fato ligado à ausência de estudos que avaliam a eficácia de diferentes modalidades interventivas. Nessa perspectiva, é importante que se realizem estudos experimentais rigorosos que permitam chegar a resultados mais conclusivos quanto a impacto, qualidade, limitações e benefícios dos serviços de OPC.

De modo geral, verificou-se que os métodos empregados foram capazes de informar a eficácia das diversas estratégias de orientação, podendo contribuir para o desenvolvimento de práticas que de fato auxiliem os orientandos. Todavia, limitações como a pouca realização de pesquisas longitudinais, predominância de estudos com adolescentes e ausência de consenso sobre estratégias interventivas e avaliativas demandam, também, problematizações e investigações para que a área se torne mais coesa no sentido de comunicar claramente à comunidade no tocante à qualidade

dos serviços prestados. Assim, estabelecer critérios bem nítidos a respeito do que avaliar e de como avaliar deve ser uma das preocupações dos orientadores ainda na etapa de elaboração de uma intervenção em OPC, bem como disponibilizar os métodos de avaliação empregados para que outros profissionais reproduzam e aperfeiçoem as práticas.

Diante do cenário encontrado, continua-se concordando com Spokane e Nguyen (2015) no que concerne à impossibilidade de assegurar que intervenções em OPC de fato funcionam. Além disso, não é possível traçar um roteiro de programa ideal, tendo em vista que os resultados são dispersos em várias abordagens, mantendo-se o mesmo panorama encontrado por Holland et al. (1981) há mais de três décadas, contudo não é absurdo concluir que os dados mostram que passar por uma intervenção de carreira é melhor do que não passar, considerando que as conclusões das avaliações analisadas indicaram contribuições para o desenvolvimento de aspectos da vida profissional. Todavia, por não ser possível delimitar as fronteiras de tais achados ou traçar um perfil de público ou de tipo de intervenção que funcione melhor, esses achados não são suficientes para garantir que bons trabalhos estão sendo desenvolvidos. Assim, torna-se urgente a elaboração de meios de avaliar os impactos, as limitações e os benefícios das intervenções. À medida que for possível verificar tais aspectos, o campo de OPC tornar-se-á mais respaldado em dados científicos e técnicos, com mais possibilidades de contribuições efetivas para aqueles que procuram seus serviços.

Outra problemática que não pode ser negligenciada é a qualidade dos instrumentos desenvolvidos e utilizados para a avaliação de processos. Como já mencionado, a adoção conjunta de métodos quantitativos e qualitativos é essencial para se garantir visão ampliada dos processos e de seus resultados, porém não se pode descuidar da validade dos instrumentos nem de sua sensibilidade para a identificação de resultados de intervenção. Portanto, é urgente também que os autores de instrumentos de avaliação e pesquisadores interessados no assunto se dediquem a estudar seus instrumentos em contextos clínicos, com base em ensaios rigorosos, para que possam oferecer à comunidade dados confiáveis acerca de sua condição para avaliação de processos de OPC.

Por fim, ainda que não haja consenso sobre a melhor estratégia de avaliação dos resultados em OPC, evidenciam-se possibilidades de realizar essa prática. Os orientadores podem utilizar métodos quantitativos com a mensuração de variáveis na pré e pós-orientação, avaliações longitudinais quanto aos impactos das intervenções e qualitativamente com a observação de mudanças nos comportamentos ligados ao campo profissional. Conforme a área chegar a resultados mais conclusivos no tocante à qualidade e aos benefícios de intervenções e disponibilizar esses resultados para a comunidade, será possível conscientizar a população e o poder público da importância da OPC para a construção da trajetória profissional. Tal conscientização tende a contribuir para investimentos em programas e a expansão do alcance dos serviços para contextos e públicos mais abrangentes possível.

Referências

- *Almeida, F. H., & Melo-Silva, L. L. (2006). Avaliação de um serviço de orientação profissional: a perspectiva de ex-usuários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7(2), 81-102.
- Ambiel, R. A. M., & Polli, M. F. D. (2011). Análise da produção científica brasileira sobre avaliação psicológica em orientação profissional. *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, 2(1), 103-121.
- Duarte, M. E. (2013). A vida da orientação na vida do século XXI: constrangimentos e desafios. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14(2), 155-164.
- Guichard, J., & Huteau, M. (2001). *Psicologia da orientação*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Holland, J. L., Magoon, T. M., & Spokane, A. R. (1981). Counseling psychology: career interventions, research, and theory. *Annual Review of Psychology*, 32, 279-305. doi: 10.1146/annurev.ps.32.020181.001431
- *Kidd, J. M., Jackson, C., & Hirsh, W. (2003). The outcomes of effective career discussion at work. *Journal of Vocational Behavior*, 62(1), 119-133. doi: 10.1016/S0001-8791(02)00027-1
- *Königstedt, M., & Taveira, M. (2010). Exploração vocacional em adolescentes: avaliação de uma intervenção em classe. *Paidéia*, 20(47), 303-312. doi: 10.1590/S0103-863X2010000300003
- Krumboltz, J. D., Becker-Haven, J. F., & Burnett, K. F. (1979). Counseling Psychology. *Annual Review of Psychology*, 30, 555-602. doi: 10.1146/annurev.ps.30.020179.003011
- Lapan, R. T. (2004). *Career development across the K-16 years: Bridging the present to satisfying and successful futures*. Alexandria, VA, US: American Counseling Association.
- *Lassance, M. C. P., Bardagi, M. P., & Teixeira, M. A. P. (2009). Avaliação de um intervenção cognitivo-evolutiva em orientação profissional com um grupo de adolescentes brasileiros. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(1), 23-32.
- Lassance, M. C. P., Melo-Silva, L.L., Bardagi, M. P., & Paradiso, A.C. (2007). Competências do orientador profissional: uma proposta brasileira com vistas à formação e certificação. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 8(1), 87-94.

- Melo-Silva, L. L. (2011). Intervenção e avaliação em orientação profissional. Em M. A. Ribeiro & L. L. Melo-Silva (Orgs.), *Compêndio de Orientação Profissional e de Carreira*, vol. 2. (pp. 155-192). São Paulo: Vetor.
- *Melo-Silva, L. L., Oliveira, J. C., & Coelho, R. S. (2002). Avaliação da Orientação Profissional no desenvolvimento da maturidade na escolha da profissão. *Revista de Psicologia da Vêtor Editora*, 3(2), 44-53.
- *Moura, C. B., Sampaio, A. C. P., Gemelli, K. R., Rodrigues, L. D., & Menezes, M. V. (2005). Avaliação de um Programa Comportamental de Orientação Profissional para adolescentes. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 6(1), 25-40.
- *Moura, C. B., Sampaio, A. C. P., Menezes, M. V., & Rodrigues, L. D. (2003). Uso de relatos escritos como instrumento de avaliação e intervenção em orientação profissional. *Revista Estudos de Psicologia*, 20(3), 83-98. doi: 10.1590/S0103-166X2003000300007
- *Moura, C. B., & Silveira, J. M. (2002). Orientação profissional sob o enfoque da análise do comportamento: avaliação de uma experiência. *Revista Estudos de Psicologia*, 19(1) 5-14. doi: 10.1590/S0103-166X2002000100001
- Noronha, A. P. P., Ventura, C. D., Cecílio-Fernandes, D., Nery, J. C. S., Bueno, J. M. P., Luca, L., Baron-celli Neto, I., Silva, M. A. P. (2014). Análise de produções da Revista Brasileira de Orientação Profissional. *Psico*, 45(1), 26-34.
- *Oliveira, C. M. R., & Neiva, K. M. C. (2013). Orientação vocacional/profissional: avaliação de um projeto piloto para estudantes da educação profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14(1), 133-143.
- *Pema, E., & Mehay, S. (2012). Career effects of occupation-related vocational education: evidence from the military's internal labor market. *Journal of Vocational Behavior*, 31(5), 680-693. doi: 10.1016/j.econedurev.2012.04.005
- *Perdrix, S., Stauffer, S., Masdonat, J., Massoudi, K., & Rossier, J. (2012). Effectiveness of career counseling: a one-year follow-up. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 565-578. doi: 10.1016/j.jvb.2011.08.011
- Silveira, R. C. C. P. (2005). *O cuidado de enfermagem e o cateter de Hickman: a busca de evidências* (Dissertação de Mestrado). Universidade de São Paulo, Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto: Ribeirão Preto.
- Souza, M. T., Silva, M. D., & Carvalho, R. (2010). Revisão integrativa: o que é e como fazer. *Einstein*, 8(1), 102-106.
- Sparta, M., Bardagi, M. P., & Teixeira, M. A. P. (2006). Modelos e instrumentos de avaliação em orientação profissional: perspectiva histórica e situação no Brasil. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7(2), 19-32.
- Spokane, A. R., & Nguyen, D. (2015). Progress and prospects in the evaluation of career assistance. *Journal of Career Assessment*, 24(1), 3-25. doi: 10.1177/1069072715579665
- *Tirpak, D. M. and Schlosser, L. Z. (2013). Evaluating FOCUS-2's effectiveness in enhancing first-year college students' social cognitive career development. *The Career Development Quarterly*, 61(2), 110-123. doi: 10.1002/j.2161-0045.2013.00041.x
- *Turner, S. L., & Conkel, J. L. (2010). Evaluation of a Career Development Skills Intervention with adolescents living in an inner city. *Journal of Counseling & Development*, 88(4), 457-465. doi: 10.1002/j.1556-6678.2010.tb00046.x
- Whiston, S. C., & Buck, I. M. (2008). Evaluation of Career Guidance Programs. Em J. A. Athanasou & R. Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 677-692). Dordrecht: Springer.

recebido em abril de 2015
reformulado em novembro de 2016
aprovado em novembro de 2016

Sobre os autores

Rodolfo Augusto Matteo Ambiel é Psicólogo, Doutor em Psicologia pela Universidade São Francisco e docente do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco.

Leonardo de Oliveira Barros é Psicólogo, Mestre e Doutorando em Psicologia pela Universidade São Francisco. Bolsista da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

Edson Cardoso Pereira é Psicólogo, mestre em Psicologia pela Universidade São Francisco.

Luciene Tofoli é Psicóloga, mestranda em Psicologia pela Universidade São Francisco.

Aline Bacan é graduada em Administração, mestranda em Psicologia pela Universidade São Francisco.