

# Autoeficácia no aconselhamento de carreira: estudo com orientadores profissionais brasileiros

---

*Bruna Rodrigues da Silva*

*Marina Cardoso de Oliveira<sup>1</sup>*

Universidade Federal do Mato Grosso do Sul, Paranaíba-MS, Brasil

*Lucy Leal Melo-Silva*

Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto-SP, Brasil

## Resumo

Os objetivos desta pesquisa foram analisar a autoeficácia de orientadores profissionais nos domínios do aconselhamento de carreira e testar a hipótese de que existiriam diferenças em relação ao tempo de experiência. Foi utilizada a versão brasileira da Escala de Autoeficácia no Aconselhamento de Carreira (CCSES) aplicada em uma amostra de orientadores profissionais brasileiros (n = 107). Os resultados mostraram que os orientadores profissionais sentiam-se confiantes em suas competências de aconselhamento de carreira, embora estivessem menos confiantes em suas competências de aconselhamento multicultural. A autoeficácia no aconselhamento de carreira mostrou-se significativamente relacionada ao tempo de experiência profissional, confirmando pressupostos teóricos associados à formação das crenças de autoeficácia e às experiências de domínio. Implicações teóricas e práticas são discutidas.  
*Palavras-chave:* orientação profissional, autoeficácia, aconselhamento de carreira, orientador profissional

## Abstract: Career counseling self-efficacy: A study among Brazilian career counselors

This study aimed to analyze career counseling self-efficacy and test the hypothesis that there are differences in career counseling self-efficacy in relation to professional experience. A Brazilian form of Career Counseling Self-Efficacy Scale (CCSES) was applied in a sample of 107 Brazilian career counselors. The results showed that career counselors felt confident in their skills in career counseling, although they felt less confident in their multicultural counseling skills when compared with the other scale dimensions. Career counseling self-efficacy was significantly related to years of professional experience, confirming theoretical assumptions associated with self-efficacy and domain experience. Theoretical and practical implications are discussed.

*Keywords:* career guidance, self-efficacy, career counseling, career counselor

## Resumen: Autoeficacia en el asesoramiento de carrera: estudio con orientadores profesionales brasileños

Los objetivos de esta investigación fueron analizar la autoeficacia de los orientadores profesionales en los dominios del asesoramiento de carrera y testear la hipótesis de que existirían diferencias en relación con el tiempo de experiencia. Fue utilizada la versión brasilera de la Escala de Autoeficacia en el Asesoramiento de Carrera (CCSES) aplicada en una muestra de orientadores profesionales brasileiros (N = 107). Los resultados mostraron que los orientadores profesionales se sentían confiados en sus competencias de asesoramiento de carrera, aunque estuviesen menos confiados en sus competencias de asesoramiento multicultural. Se observaron diferencias significativas en los dominios de la autoeficacia en el asesoramiento de carrera y el tiempo de experiencia profesional, confirmando el presupuesto teórico asociado a la formación de las creencias de autoeficacia y las experiencias de dominio. Las implicaciones teóricas y prácticas son discutidas.

*Palabras clave:* orientación profesional, autoeficacia, asesoramiento de carrera, orientador profesional.

---

<sup>1</sup> Endereço para correspondência: Av. Pedro Pedrossian, 725, Bairro universitário, 79500-000, Paranaíba-MS. Fone: 67 8127 1000.  
E-mail: marina.ufms@gmail.com

O século XXI tem se caracterizado por grandes e velozes transformações, tais como os avanços na tecnologia, a internacionalização e a globalização das economias (Shaw, 2013). Face à complexidade atual do mundo do trabalho, a orientação profissional e de carreira tem adquirido relevância crescente. Essa nova realidade afeta tanto os referenciais de carreira como a formação do orientador profissional e a oferta de serviços especializados (Soresi, Nota, & Lent, 2004; Sousa, 2007).

Ribeiro (2011a) salienta que este campo de atuação tem lidado com demandas cada vez mais diferenciadas, sendo necessário repensar conceitos e estratégias de atuação profissional. Tendo em vista as transformações socioeconômicas ocorridas na sociedade contemporânea, Silva (2010) enfatiza que, na atualidade, as estratégias de orientação profissional e de carreira têm como característica sua interface com o processo de facilitação da escolha, a tomada de decisão e a elaboração de projetos de vida, não só de jovens iniciantes na sua trajetória acadêmica ou profissional, mas também de indivíduos que se encontram em qualquer estágio de suas vidas pessoal e profissional, inseridos ou não no mundo do trabalho.

Em síntese, a orientação profissional e de carreira é um processo de caráter mediador e cooperativo entre um profissional preparado teórica e tecnicamente com as competências básicas exigidas e um sujeito ou grupo de sujeitos que necessita de auxílio quanto à elaboração e consecução do seu projeto de vida profissional/ocupacional. Este processo pode ser realizado durante todo o ciclo de vida, em todas as idades, com todos os sujeitos e em todos os espaços de organização social, como apontado por Ribeiro (2011b). O alargamento do escopo da orientação profissional e de carreira implica em mudanças significativas na formação do orientador profissional, como também destacam Lassance, Melo-Silva, Bardagi e Paradiso (2007).

Compreendendo a relevância deste tema, a *International Association for Educational and Vocational Guidance/IAEGV* (Associação Internacional para a Orientação Educacional e Vocacional / AIOSP) definiu as “Competências Internacionais para os Profissionais da Orientação Educacional e Vocacional”, focalizando conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias à oferta de serviços de qualidade. Esse modelo de competências foi organizado em duas categorias: (a) competências centrais e (b) competências especializadas (Talavera, Liévano, Soto, Ferrer-Sama, & Hiebert, 2004).

As *competências centrais* focalizam o conhecimento, as habilidades e as atitudes necessárias a todos os orientadores profissionais. Dentre elas estão: comportamento ético e conduta profissional; defesa e liderança no progresso da aprendizagem dos clientes; desenvolvimento de

carreira e preocupações pessoais; consciência e apreciação das diferenças culturais dos clientes; consciência de suas próprias capacidades e limitações; habilidade para planejar, implementar e avaliar os programas de orientação e aconselhamento; familiaridade com informações sobre questões sociais, educacionais, capacitação, tendências de emprego e mercado de trabalho; e, comunicação efetiva com colegas (Talavera et al., 2004).

Por sua vez, as *competências especializadas* configuram-se como habilidades, conhecimentos e atitudes adicionais, que podem ser necessárias dependendo do ambiente de trabalho e dos grupos de clientes atendidos. São elas: diagnóstico; orientação educacional; desenvolvimento de carreira; aconselhamento; administração de informações; consulta e coordenação; pesquisa e avaliação; programas e avaliação de serviços; construção da capacidade da comunidade; e colocação (Antunes et al., 2009). Composto o último grupo de competências, encontra-se o aconselhamento que será o foco desta pesquisa.

O’Brien, Heppner, Flores e Bikos (1997) apontam dez categorias gerais que podem ser utilizadas para orientar e avaliar um aconselhamento de carreira eficaz. São elas: (a) desenvolver uma relação de trabalho com os clientes; (b) avaliar os problemas de carreira do cliente; (c) desenvolver metas com o cliente; (d) aplicar as teorias de carreira para trabalhar com o cliente; (e) avaliar os pontos fortes, as limitações e os interesses; (f) comunicar os resultados para os clientes e integrá-los ao processo de aconselhamento; (g) ajudar o cliente a explorar sua carreira; (h) ajudar o cliente na tomada de decisão; (i) ajudar o cliente a implementar suas decisões; (j) trabalhar com clientes com problemas especiais ou clientela multicultural.

O’Brien et al. (1997) ressaltam que para a eficácia do aconselhamento de carreira é preciso, entre outros aspectos, considerar as características do profissional que oferece este serviço. Particularmente, no contexto brasileiro, as investigações de Antunes et al. (2009) e Antunes (2010) estimulam estudos sobre as competências do orientador profissional. Na literatura internacional, observa-se, já há algum tempo, crescente interesse pela investigação da autoeficácia do orientador profissional em relação às suas competências para o aconselhamento de carreira (Heppner, Multon, Gysbers, Ellis, & Zook, 1998; O’Brien et al., 1997; Perrone, Perrone, Chan, & Thomas, 2000; Soresi et al., 2004, Vespiá, Fitzpatrick, Fouad, Kantamneni, & Chen, 2010).

### **Autoeficácia no Aconselhamento de Carreira**

A autoeficácia é um construto da Teoria Social Cognitiva de Albert Bandura, definida como a crença

na capacidade para organizar e executar planos de ação com sucesso (Bandura, 1986). De maneira mais simples, Pajares e Olaz (2008) definem a autoeficácia como as “percepções que os indivíduos têm sobre suas próprias capacidades” (p. 101).

O construto autoeficácia está associado à persistência frente aos obstáculos e ao desempenho em determinada tarefa (Bandura, 1977). Por sua aplicabilidade, tem sido recorrente o estudo da autoeficácia para a explicação do comportamento humano nos mais diversos contextos. Os estudos são circunscritos a domínios específicos da intenção e da ação do indivíduo, podendo haver percepções elevadas de autoeficácia para determinados domínios e baixas para outros. Desta forma, a autoeficácia compreende o julgamento de competência para realizar uma tarefa específica ou um conjunto de tarefas em determinado domínio (Azzi & Polydoro, 2006).

O processo de construção das crenças de autoeficácia é um aspecto que merece ser destacado. Segundo Pajares e Olaz (2008), os indivíduos formam suas crenças de autoeficácia interpretando informações de quatro fontes principais: (a) experiência de domínio; (b) experiências vicárias; (c) persuasão social e (d) controle de estados somáticos e emocionais. A literatura aponta que a fonte mais influente é a experiência de domínio, pois consiste na interpretação de comportamentos anteriores. Bandura (1977) acrescenta que tal influência ocorre porque as experiências de domínio baseiam-se em experiência de domínio pessoal. À medida que as pessoas realizam tarefas e atividades, elas interpretam os resultados de seus próprios atos e os utilizam para desenvolver as crenças sobre suas capacidades em executar tarefas e atividade subsequentes, agindo de acordo com as crenças criadas (Pajares & Olaz, 2008). Assim, os resultados avaliados como bem-sucedidos aumentam a autoeficácia, enquanto que os que são interpretados como fracasso a reduzem. Vale ressaltar que as experiências de domínio constituem-se em dados brutos, sendo que a maneira como as informações são processadas cognitivamente pelo indivíduo são influenciadas por diferentes fatores. Desta forma, muitas pessoas depois de alcançarem um objetivo, por meio de seus esforços, por exemplo, continuam a duvidar de sua eficácia para fazer uma atividade semelhante (Pajares & Olaz, 2008).

Outra fonte para a construção e fortalecimento das crenças de autoeficácia são as experiências aprendidas via observação de modelos sociais (experiências vicárias). Para Bandura (1977) esta fonte da autoeficácia constitui-se numa fonte menos influente quando comparada com as evidências diretas de realizações pessoais. No entanto, Pajares e Olaz (2008) acrescentam que, quando as pessoas

não estão certas de suas próprias capacidades ou possuem pouca experiência anterior, tornam-se mais sensíveis a esta fonte de informação.

Os indivíduos também criam e desenvolvem crenças de autoeficácia como resultado de persuasões sociais. Essa função é amplamente utilizada devido a sua facilidade e pronta disponibilidade (Bandura, 1977). Segundo Iaochite (2006), a persuasão social ocorre na medida em que se busca persuadir o outro, em geral verbalmente, de modo que haja um aumento no esforço empregado e de sua continuidade.

Por fim, a última fonte de formação da autoeficácia é o controle de estados somáticos e emocionais. Estados fisiológicos e emocionais como fadiga, estresse, ansiedade, tensão e dor afetam diretamente o juízo que os indivíduos fazem sobre sua própria eficácia podendo, assim, alterar as percepções de autoeficácia (Iaochite, 2006). Estes sinais proporcionam informações que permitem avaliar o grau de confiança do sujeito enquanto pensa em uma determinada ação. Reações emocionais fortes em relação a uma tarefa oferecem indícios sobre a previsão de sucesso ou fracasso. No caso em que as pessoas possuem pensamentos negativos e temores sobre suas capacidades, as reações afetivas podem diminuir as percepções de autoeficácia e desencadear um maior nível de estresse e agitação, contribuindo para um desempenho inadequado e temido (Pajares & Olaz, 2008).

As quatro fontes de autoeficácia apresentadas são consideradas elementos fundamentais na transmissão de informações que fortalecem ou enfraquecem as crenças dos sujeitos sobre suas próprias capacidades. Todas as informações proporcionadas pelas fontes de autoeficácia passam por um processo cognitivo, no qual os indivíduos selecionam, avaliam, integram e interpretam tais informações (Barros & Santos, 2010).

Devido à relação entre a autoeficácia e o processo e os resultados do aconselhamento de carreira, pesquisadores internacionais têm se dedicado em investigar a autoeficácia dos orientadores profissionais (Heppner et al., 1998; Soresi et al., 2004; Vespia et al., 2010). Com o intuito de subsidiar tais investigações, O'Brien et al. (1997) construíram e validaram, em contexto norte-americano, a Escala de Autoeficácia no Aconselhamento de Carreira (*Career Counseling Self-Efficacy Scale – CCSES*). Este instrumento é composto por 25 itens subdivididos em quatro fatores que refletem quatro diferentes competências no aconselhamento de carreira: (a) processo terapêutico e habilidades de aliança; (b) avaliação vocacional e habilidades de interpretação; (c) habilidades e competências multiculturais; e (d) tendências atuais do mundo do trabalho, ética e pesquisa de carreira.

Recentemente, Oliveira, Silva, Guimarães, Melo-Silva e Teixeira (no prelo) adaptaram e validaram uma versão reduzida da CCSES para uso em contexto brasileiro. Neste estudo, houve uma diferença na estrutura fatorial quando comparada com a versão original. Os itens do fator tendências atuais do mundo do trabalho, ética e pesquisa de carreira agruparam-se com alguns itens do fator processo terapêutico e habilidades de aliança e passou a ser denominado “uso e síntese de informações para auxiliar na tomada de decisão”. A versão brasileira da CCSES, proposta no referido estudo, ficou mais condensada (19 itens) e avalia a autoeficácia em quatro domínios do aconselhamento de carreira: (a) uso e síntese de informações para auxiliar na tomada de decisão; (b) habilidades de aconselhamento multicultural; (c) avaliação vocacional e habilidades de interpretação e, (d) processo terapêutico e habilidades de aliança.

Buscando preencher as lacunas nas investigações nacionais sobre o orientador profissional, esta pesquisa orientou-se por dois objetivos. O primeiro foi analisar a autoeficácia de orientadores profissionais brasileiros nos quatro domínios do aconselhamento de carreira avaliados pela versão brasileira da CCSES. O segundo foi testar a hipótese de que as crenças de autoeficácia no aconselhamento de carreira estão relacionadas às experiências de domínio, medida pelo tempo de experiência do orientador profissional. Este estudo parte do pressuposto de que existiriam diferenças significativas no nível de autoeficácia no aconselhamento de carreira em relação ao tempo de experiência como orientador profissional, sendo esperado menor autoeficácia entre aqueles que atuam há menos tempo.

## Método

### Participantes

Participaram da pesquisa 107 orientadores profissionais (81,3% do sexo feminino), na sua maioria graduados em Psicologia (93,5%), das cinco regiões do Brasil, sendo 57% da região Sudeste, 29% da região Sul; 13% da região Nordeste, 1% da região Centro-oeste, e 1% da região Norte. A idade variou de 23 a 67 anos ( $M = 38,6$ ,  $DP = 1,03$ ). O tempo de atuação como orientador profissional variou de 1 a 22 anos ( $M = 7,8$ ,  $DP = 6,8$ ). Os participantes foram agrupados em quatro grupos conforme o tempo de atuação profissional. O primeiro grupo foi composto por profissionais que atuavam como orientadores profissionais no intervalo entre 1 a 3 anos ( $n = 30$ ), o segundo grupo entre três anos e meio a oito anos ( $n = 37$ ), o quarto grupo entre 9 a 16 anos ( $n = 30$ ) e o último grupo entre 20 a 22 anos ( $n = 10$ ).

O contexto de atuação profissional foi variado: clínica exclusivamente (34%), universidades (17%), empresas (10,4%) e escolas (8,5%). Uma parcela dos orientadores profissionais indicou atuar em mais de um contexto, destacando-se os que trabalhavam em clínica e escola (11,3%), sendo que os demais (18,7%) informaram atuar em contextos menos tradicionais como órgãos públicos, organizações não governamentais, prefeituras, Estratégia Saúde da Família, Centros de Referência em Assistência Social, entre outros.

### Instrumento

Utilizou-se a versão adaptada da “Escala de Autoeficácia no Aconselhamento de Carreira” (CCSES) validada em uma amostra de 125 orientadores profissionais brasileiros. A versão brasileira mostrou-se mais condensada e com um fator diferente da versão original. Os indicadores de fidedignidade variaram de 0,75 a 0,90. A escala avalia o nível de autoeficácia em quatro competências específicas de aconselhamento de carreira, descritas a seguir (Oliveira et al., no prelo).

1. *Uso e síntese de informações para auxiliar na tomada de decisão* (USITD). Esta subescala possui cinco itens que avaliam a confiança do orientador profissional em relação ao uso de informações atualizadas no processo de aconselhamento de carreira. O coeficiente de consistência interna foi 0,75. Exemplos: “Informar o cliente sobre as diferentes tendências do mercado de trabalho (local, nacional e internacional)”; “Ajudar um cliente a entender como diferentes aspectos da sua vida pessoal (família, lazer, interesses, entre outros) afetam suas decisões de carreira”.

2. *Habilidades no aconselhamento multicultural* (HAM). Esta subescala é composta por seis itens e avalia a confiança do orientador profissional nos seus conhecimentos para a realização de aconselhamento multicultural. O coeficiente de consistência interna foi 0,90. Exemplos: “Ter conhecimento sobre questões específicas relacionadas ao gênero (masculino/feminino) que influenciam na tomada de decisão da carreira”; “Ter conhecimento sobre questões específicas que clientes de diferentes tipos de orientação sexual poderão encontrar no local de trabalho”.

3. *Avaliação vocacional e habilidades de interpretação* (AVHI). Esta subescala tem seis itens e avalia a confiança do orientador profissional nas suas competências para selecionar instrumentos adequados para avaliar interesses e personalidade e para explicar os resultados da avaliação para os clientes. O coeficiente de consistência interna foi 0,84. Exemplos: “Selecionar instrumentos para avaliar as habilidades do cliente”; “Explicar os resultados da avaliação de carreira para o cliente”.

4. *Processo Terapêutico e Habilidades de Aliança* (PTHA). Esta subescala é composta por três itens e avalia a confiança do orientador nas suas competências para construir e manter uma relação de aliança terapêutica no processo de aconselhamento de carreira. O coeficiente de consistência interna foi 0,83. Exemplos: “Desenvolver uma relação terapêutica (de confiança) com o cliente”; “Criar um ambiente de acolhimento e aceitação ao cliente”.

Os níveis de resposta em escala tipo Likert variam de 1 a 5, sendo 1 “nada confiante”; 2 “pouco confiante”; 3 “tenho dúvidas em relação a minha capacidade; 4 “confiante”, e 5 “totalmente confiante”. O sistema de classificação indica o quanto o orientador sente-se confiante em sua capacidade para desempenhar competências associadas ao aconselhamento de carreira. A interpretação do nível de autoeficácia foi feita tomando como referência os valores e as âncoras descritivas propostas no instrumento.

### Procedimentos e Análise dos Dados

Antes de iniciar os procedimentos de coleta de dados, o projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), tendo sua execução aprovada pelo protocolo nº 1601/2010. Para a coleta de dados, os orientadores profissionais foram contatados por conveniência, via meios eletrônicos (*e-mails* e redes sociais) ou pessoalmente (no IV Congresso Latino Americano de Orientação Profissional da Associação Brasileira de Orientadores Profissionais) e, em seguida, solicitou-se que respondessem ao instrumento via plataforma *online* ou questionário impresso. Aos participantes envolvidos na pesquisa foram informados os objetivos do estudo e assegurados a confidencialidade

e o sigilo das informações fornecidas. Os que decidiram colaborar com a pesquisa assinaram um termo de consentimento livre e esclarecido.

Para comparar os grupos de orientadores com diferentes tempos de atuação profissional foram realizadas análises de variância com teste *post hoc* de Tukey, além de análises descritivas.

### Resultados

Nesta pesquisa a avaliação da autoeficácia foi feita em termos gerais (escore total na escala de autoeficácia no aconselhamento de carreira) e em relação a cada um dos quatro domínios que compõem CCSES (Oliveira et al., no prelo). Os dados apresentados na Tabela 1 mostram que os orientadores profissionais sentiam-se confiantes nas suas competências para realizar aconselhamento de carreira, considerando conjuntamente as quatro dimensões avaliadas pela CCSES ( $M = 4,03$ ). Considerando separadamente as quatro dimensões da autoeficácia no aconselhamento de carreira, observou-se que os orientadores profissionais apresentaram médias iguais ou superiores a 4,0 nas dimensões “uso e síntese de informações para auxiliar na tomada de decisão”, “avaliação vocacional e habilidades de interpretação” e “processo terapêutico e habilidades de aliança” o que indica que eles sentiam-se confiantes no uso destas competências do aconselhamento de carreira. Já na dimensão “habilidades no aconselhamento multicultural” a média foi 3,5, um valor ligeiramente inferior às médias das demais escalas. Estes resultados sugerem que, em comparação com as demais competências do aconselhamento de carreira, esta dimensão é a que suscita mais dúvidas dos orientadores profissionais quanto às suas capacidades.

Tabela 1

*Estatísticas Descritivas da Escala de Autoeficácia no Aconselhamento de Carreira (CCSES) (n = 107)*

Dimensão	Mínimo	Máximo	Média	DP
Autoeficácia Geral	2,74	5,00	4,03	0,44
USITD	2,20	5,00	4,25	0,52
HAM	1,67	5,00	3,50	0,72
AVHI	2,60	5,00	4,06	0,62
PTHA	3,00	5,00	4,69	0,43

Nota: (USITD) Uso e Síntese de Informações para Auxiliar na Tomada de Decisão; (HAM) Habilidades de Aconselhamento Multicultural; (AVHI) Avaliação Vocacional e Habilidades de Interpretação; (PTHA) Processo Terapêutico e Habilidades de Aliança.

Em síntese, os resultados indicaram que os orientadores profissionais sentiam-se confiantes no uso de informações atualizadas no processo de aconselhamento de carreira, na capacidade para construir e manter uma

relação de aliança terapêutica no processo de aconselhamento de carreira, para selecionar instrumentos adequados para avaliar interesses e personalidade e para explicar os resultados da avaliação para os clientes. Contudo, não

se sentiam tão confiantes nas suas competências para o aconselhamento multicultural, quando comparadas com as demais competências.

Adicionalmente às análises da autoeficácia nas quatro dimensões do aconselhamento de carreira, foi realizada uma análise mais pormenorizada em cada dimensão, buscando explorar as médias em cada um dos itens que compõe cada domínio, com o intuito de descrever quais são os conteúdos nos quais os orientadores estariam mais e menos confiantes.

Na dimensão “uso e síntese de informações para auxiliar na tomada de decisão” os participantes apresentaram-se mais confiantes ( $M = 4,53$ ), na sua capacidade para “ajudar o cliente a entender como diferentes aspectos de sua vida pessoal (família, lazer, interesses etc) afetam suas decisões de carreira”, e menos confiantes ( $M = 3,97$ ) na sua capacidade para “informar o cliente sobre as diferentes tendências do mercado de trabalho (local, nacional e internacional)”.

Em relação às “habilidades no aconselhamento multicultural” os orientadores profissionais apresentaram médias abaixo de 4,0, o que, em certa medida, sugere a existência de dúvidas em relação a suas competências de aconselhamento multicultural. Por meio da análise dos itens observou-se que a maior média ( $M = 3,81$ ) está relacionada a “ter conhecimento sobre questões específicas relacionadas ao gênero (masculino/feminino) que influenciam na tomada

de decisão de carreira”. Por outro lado, sentem-se menos confiantes ( $M = 3,27$ ) em relação a “ter conhecimento sobre questões específicas relacionadas às diferentes etnias (grupos culturais) presentes no local de trabalho”.

As análises da dimensão “avaliação vocacional e habilidades de interpretação” mostraram que os orientadores profissionais sentiam-se mais confiantes ( $M = 4,28$ ) na capacidade para “explicar os resultados da avaliação de carreira para o cliente” e menos confiantes ( $M = 3,92$ ) para “selecionar instrumentos para esclarecer os valores do cliente”.

Por fim, os resultados da dimensão “processo terapêutico e habilidades de aliança” indicaram que os orientadores profissionais sentiam-se mais confiantes ( $M = 4,75$ ) na sua capacidade para “ouvir cuidadosamente as preocupações apresentadas pelo cliente” e um pouco menos confiantes ( $M = 4,60$ ) na competência para “desenvolver uma relação terapêutica (confiança) com o cliente”.

Após a análise descritiva da autoeficácia no aconselhamento de carreira considerando a amostra total, testou-se a hipótese de que existiriam diferenças significativas no nível de autoeficácia no aconselhamento de carreira em função do tempo de experiência como orientador profissional. Para tanto, foram realizadas análises de variância (*one-way ANOVA*) com o teste *post hoc* de Tukey, com o intuito de comparar os grupos (Tabela 2). Nestas análises, os requisitos de distribuição normal dos dados e de homogeneidade de variâncias foram atendidos.

Tabela 2

Análise de Variância (ANOVA) para a Escala Geral e Domínios da Autoeficácia no Aconselhamento de Carreira em Função do Tempo de Experiência do Orientador Profissional

Domínio	Grupo (anos de atuação)			
	1-3 <i>M (DP)</i>	3,5-8 <i>M (DP)</i>	9-16 <i>M (DP)</i>	20-22 <i>M (DP)</i>
Escala Total	3,77 <sup>a</sup> (0,38)	4,14 <sup>b</sup> (0,39)	4,04 <sup>abc</sup> (0,46)	4,40 <sup>c</sup> (0,34)
USITD	3,97 <sup>a</sup> (0,46)	4,31 <sup>b</sup> (0,50)	4,32 <sup>b</sup> (0,54)	4,62 <sup>b</sup> (0,37)
HAM	3,22 <sup>a</sup> (0,68)	3,69 <sup>b</sup> (0,63)	3,45 <sup>ab</sup> (0,74)	3,76 <sup>ab</sup> (0,84)
AVHI	3,76 <sup>a</sup> (0,64)	4,12 <sup>ab</sup> (0,55)	4,10 <sup>ab</sup> (0,58)	4,64 <sup>b</sup> (0,41)
PTHA	4,55 (0,43)	4,76 (0,47)	4,66 (0,42)	4,92 (0,13)

Nota: (USITD) Uso e Síntese de Informações para Auxiliar na Tomada de Decisão; (HAM) Habilidades de Aconselhamento Multicultural; (AVHI) Avaliação Vocacional e Habilidades de Interpretação; (PTHA) Processo Terapêutico e Habilidades de Aliança. Médias com letras diferentes apresentam diferença estatisticamente significativa de acordo com o teste de Tukey ( $p < 0,05$ ).

Os resultados da comparação entre os grupos (Tabela 2) revelaram uma diferença estatisticamente significativa para a escala total [ $F(3,103) = 7,6, p < 0,001$ ]. O teste *post hoc* indicou que o grupo de orientadores profissionais com tempo de experiência de 1 a 3 anos apresentou médias significativamente inferiores às médias apresentadas pelo

grupo de orientadores profissionais com tempo de experiência de três anos e meio a 8 anos e o grupo com experiência superior a 20 anos. No fator “uso e síntese de informações para auxiliar na tomada de decisão” observou-se um efeito estatisticamente significativo [ $F(3,103) = 5,3, p = 0,002$ ]. O teste *post hoc* revelou que o grupo de orientadores

profissionais que atuava há menos de três anos apresentou médias significativamente menores que os demais grupos. Também houve diferença estatisticamente significativa para o fator “habilidades de aconselhamento multicultural” [ $F(3,103) = 3,0, p = 0,031$ ]. A análise *post hoc* mostrou que as diferenças foram significativas apenas entre o grupo de orientadores profissionais que atuava há menos de três anos e o grupo que atuava entre três anos e meio e oito anos. As maiores médias foram dos orientadores profissionais com mais tempo de experiência. Entre os demais grupos a diferença entre as médias não foram significativas.

Em relação ao domínio “avaliação vocacional e habilidades de interpretação” também foram observadas diferenças estatisticamente significativas entre os grupos [ $F(3,103) = 6,1, p = 0,001$ ]. As análises *a posteriori* revelaram diferença significativa entre o grupo com tempo de atuação profissional de até três anos e o grupo com tempo de atuação maior do que 20 anos, sendo maior a média no grupo com mais tempo de experiência. Por fim, não foram identificadas diferenças significativas entre o tempo de atuação como orientador profissional e o domínio “processo terapêutico e habilidades de aliança”.

### Discussão e Considerações Finais

O presente estudo teve por objetivo analisar o nível de autoeficácia de orientadores profissionais brasileiros em quatro dimensões do aconselhamento de carreira, bem como verificar se a autoeficácia no aconselhamento de carreira apresentava variação em função do tempo de experiência do orientador profissional.

Com base nos resultados obtidos, observou-se que os orientadores profissionais, participantes deste estudo, sentiam-se confiantes para desenvolver um relacionamento terapêutico, proporcionando apoio, sintetizando informações, identificando barreiras e encerrando o aconselhamento de carreira de forma efetiva; para selecionar instrumentos adequados para avaliar interesse e personalidade; para explicar os resultados da avaliação para os clientes, e também se sentiam confiantes no uso dos conhecimentos das investigações atuais, questões éticas e legais e tendências do mercado de trabalho. Contudo, em relação ao domínio do aconselhamento multicultural apresentaram menores indicadores de autoeficácia quando comparados com as outras três dimensões investigadas. Esses achados suscitam algumas indagações no contexto brasileiro. Os orientadores profissionais não estão preparados para lidar com o aconselhamento multicultural ou os clientes não explicitariam tais demandas no atendimento?

Em qualquer uma dessas possibilidades e considerando a dinamicidade do atual mundo do trabalho, bem

como o próprio processo de orientação profissional e de carreira, é preciso que o orientador profissional esteja preparado e se sinta confiante para lidar com a diversidade que permeia o mundo contemporâneo, sejam elas relacionadas à etnia, ao gênero, à orientação sexual ou situação socioeconômica e educacional, especialmente no contexto brasileiro.

Vespia et al. (2010), em estudo realizado com orientadores profissionais norte-americanos utilizando a escala CCSES, encontraram resultados semelhantes aos relatados nesta pesquisa. Os orientadores profissionais americanos também apresentaram menor média na dimensão relacionada ao aconselhamento multicultural quando comparada com as demais dimensões da autoeficácia no aconselhamento de carreira. Segundo os autores, estes resultados podem estar associados a uma característica do campo da orientação profissional e de carreira que por muito tempo negligenciou fatores contextuais nas suas intervenções.

Desta forma, é preciso estabelecer estratégias que busquem fortalecer a autoeficácia dos orientadores profissionais no domínio do aconselhamento multicultural – extremamente relevante em uma sociedade multicultural como a que vivemos atualmente. Vespia et al. (2010) pontuam que os orientadores profissionais que apresentam competências associadas ao aconselhamento multicultural estão em uma posição privilegiada para orientar indivíduos ou grupos marginalizados, especialmente em questões relacionadas à discriminação e ao racismo.

Em relação ao teste da hipótese, os resultados rejeitaram parcialmente a hipótese nula. Foram observadas diferenças significativas para três (dos quatro) domínios da autoeficácia no aconselhamento de carreira em função do tempo de experiência como orientador profissional. Os orientadores profissionais com menos experiência apresentaram médias significativamente menores nos domínios relacionados ao uso e síntese de informações para a tomada de decisão, habilidades de aconselhamento multicultural e avaliação vocacional e habilidades de interpretação. Por outro lado, na dimensão associada ao processo terapêutico e habilidades de aliança não foram observadas diferenças significativas em relação ao tempo de experiência. Este resultado é interessante e pode ser decorrente do fato de que a maior parte dos orientadores profissionais investigados serem formados em Psicologia, cuja graduação contribui para a formação de competências relacionadas ao processo terapêutico e às habilidades de aliança.

Os resultados encontrados nesta pesquisa trazem implicações importantes do ponto de vista prático e teórico. Em relação à prática, os resultados apontaram que os orientadores sentiam-se mais confiantes nas competências de aconselhamento de carreira mais consolidadas,

tais como uso e síntese de informações para a tomada de decisão, seleção de instrumentos de avaliação e construção de relação terapêutica. Ficou evidente a necessidade de investir no treinamento de competências associadas ao aconselhamento multicultural, sobretudo, em função da demanda da democratização e acesso a serviços de orientação profissional e de carreira.

Do ponto de vista teórico, os resultados confirmaram o pressuposto teórico sobre a formação da autoeficácia a partir das experiências de domínio. Pajares e Olaz (2008) ressaltam que, à medida que as pessoas realizam tarefas e atividades, elas interpretam os resultados de seus próprios atos e os utilizam para desenvolver as crenças em suas capacidades para participar de tarefas e atividade subsequentes, agindo de acordo com as crenças criadas. Os orientadores profissionais com menos tempo de atuação podem não ter tido experiências profissionais suficientes para formar crenças de autoeficácia nos diferentes domínios do aconselhamento de carreira.

Adicionalmente, os resultados deste estudo contribuem para fortalecer as evidências de validade da versão

brasileira da CCSES (Oliveira et al., no prelo). No Brasil, onde são escassas as pesquisas sobre competências do orientador profissional e sobre a avaliação de processos e resultados de intervenções em orientação profissional e de carreira, a validação de um instrumento de medida direcionado ao orientador profissional brasileiro é útil para estimular novas pesquisas sobre o tema e, sobretudo, para auxiliar docentes e supervisores de estágio a pensarem na formação oferecida e a necessária.

Por fim, é importante pontuar as limitações desta investigação. Trata-se de um estudo baseado em autorrelato, de natureza descritiva. Em estudos futuros sugere-se a adoção de métodos mistos de pesquisa capazes de investigar os motivos que levaram os orientadores profissionais a apresentarem níveis baixos e/ou altos de autoeficácia. Além disso, seria relevante focalizar a autoeficácia no aconselhamento de carreira em relação à formação e à especialização na área. Sugere-se, ainda, realizar estudos preditivos da autoeficácia no aconselhamento de carreira em relação aos resultados dos atendimentos em programas e serviços de orientação profissional e de carreira.

## Referências

- Antunes, J. (2010). *Qualificação e indicadores de competências do orientador profissional: perspectivas de docentes e profissionais* (Dissertação de Mestrado não publicada). Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, SP.
- Antunes, J., Melo-Silva, L. L., Taveira, L. F. M. do C., Talavera, E. R., Soto, N. M., Ferrer-Sama, P., & Hiebert, B. (2009). Competências do orientador profissional brasileiro. *Revista Espanhola de Orientação e Psicopedagogia*, 20(2), 99-108.
- Azzi, R. G., & Polydoro, S. (2006). Autoeficácia proposta por Albert Bandura. In R. G. Azzi & S. Polydoro (Orgs.), *Autoeficácia em diferentes contextos* (pp. 9-23) Campinas, SP: Alínea.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. doi: 10.1037/0033-295X.84.2.191
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliff, NJ: Prentice Hall.
- Barros, M., & Santos, A. C. B. (2010). Por dentro da autoeficácia: um estudo sobre seus fundamentos teóricos, suas fontes e conceitos correlatos. *Revista Espaço Acadêmico*, 112, 1-9.
- Heppner, M. J., Multon, K. D., Gysbers, N. C., Ellis, C. A., & Zook, C. E. (1998). The relationship of trainee self-efficacy to the process and outcome of career counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 45(4), 393-402.
- Iaochite, R. (2006). Aderência ao exercício e crenças de auto-eficácia. In R. G. Azzi & S. A. Polydoro (Eds.), *Auto-eficácia em diferentes contextos* (pp. 127-147). Campinas, SP: Alínea.
- 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), 87-93.
- O' Brien, K. M., Heppner, M. J., Flores, L. Y., & Bikos, L. H. (1997). The career counseling self-efficacy scale: Instrument development and training applications. *Journal of Counseling Psychology*, 44(1), 20-31. doi:10.1037/0022-0167.44.1.20
- Oliveira, M. C., Silva, B. R., Guimarães, R.G. Melo-Silva, L. L., & Teixeira, M. A. P. (no prelo). Escala de Autoeficácia no Aconselhamento de Carreira: Adaptação e evidências de validade. *Revista Avaliação Psicológica*.
- Pajares, F., & Olaz, F. (2008). A teoria social cognitiva e auto-eficácia: uma visão geral. In A. Bandura, R. G. Azzi, & S. Polydoro (Orgs.), *Teoria social cognitiva: conceitos básicos* (pp 97-114). Porto Alegre: Artmed.
- Perrone, K. M., Perrone, P. A., Chan, F., & Thomas, K. R. (2000). Assessing efficacy and importance of career counseling competences. *Career Development Quarterly*, 48, 212-225. doi: 10.1002/j.2161-0045.2000.tb00287.x



- Ribeiro, M. A. (2011a). Enfoques teóricos em orientação profissional. In M. A. Ribeiro, L. L. Melo-Silva (Orgs.), *Compêndio de orientação profissional e de carreira* (Vol. 1, pp. 67-85). São Paulo: Vetor.
- Ribeiro, M. A. (2011b). Orientação profissional: uma proposta de guia terminológico. In M. A. Ribeiro, L. L. Melo-Silva (Orgs.), *Compêndio de orientação profissional e de carreira* (Vol. 1, pp. 23-66). São Paulo: Vetor.
- Silva, C. R. E. (2010). Orientação Profissional, mentoring, coaching e counseling: algumas singularidades e similaridades em práticas. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11(2), 299-309.
- Soares, D. H. P. (1999). A formação do orientador profissional: o estado da arte no Brasil. *Revista da Associação Brasileira de Orientação Profissional*, 3(1), 7-21.
- Soresi, S., Nota, L., & Lent, R. W. (2004). Relation of type and amount of training to career counselor self-efficacy in Italy. *Career Development Quarterly*, 52, 194-201. doi: 10.1002/j.2161-0045.2004.tb00641.x
- Sousa, S. G. (2007). Escolha, carreira e inserção profissional: desafios do mundo de trabalho. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 8(2), 93-96.
- Shaw, L. (2013). Are we ready to address the new expectations of work and workers in the transforming world of work? *Work*, 44, 3-9. doi: 10.3233/WOR-121582
- Talavera, E. R., Liévano, B. M., Soto, N. M., Ferrer-Sama, P., & Hiebert, T. B. (2004). Competências internacionais para orientadores educacionais e vocacionais. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5(1), 1-14.
- Vespia, K. M., Fitzpatrick, M. E., Fouad, N. A., Kantamneni, N., & Chen, Y. L. (2010). Multicultural career counseling: A national survey of competencies and practices. *Career Development Quarterly*, 59, 51-74. doi: 10.1002/j.2161-0045.2010.tb00130.x

Recebido 17/11/2013  
1ª Revisão 02/04/2014  
Aceite Final 10/04/2014

Sobre as autoras

**Bruna Rodrigues da Silva** é psicóloga, graduada em Psicologia pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Paranaíba/MS, Brasil.

**Marina Cardoso de Oliveira** é psicóloga, docente da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Paranaíba/MS, Doutoranda em Psicologia do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade de São Paulo, campus de Ribeirão Preto. *E-mail*: marina.ufms@gmail.com

**Lucy Leal Melo-Silva** é psicóloga, docente da Graduação e da Pós-Graduação em Psicologia da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto (FFCLRP-USP). Autora de livros na área da Orientação Profissional e Formação em Psicologia. Pesquisadora CNPq 2. *E-mail*: lucileal@ffclrp@usp.br