

# Aconselhamento de Carreira Multicultural: Abordagens Teóricas e Implicações para a Prática

---

---

Liliana Faria<sup>1</sup>

Universidade Europeia, Lisboa, Portugal

Nazaré Loureiro

Clinica Saúde Atlântica, Porto, Portugal

## Resumo

Os processos culturais no aconselhamento de carreira têm sido, cada vez mais, alvo de atenção e estudo na Psicologia Vocacional, contudo ainda há escassez na literatura relativamente a esta matéria. Mesmo as teorias que tratam de questões culturais têm orientações ocidentais, e, portanto, há dúvidas sobre sua adequação a todas as culturas ocidentais e para outras culturas. Este artigo tem como objetivo contribuir para ultrapassar este problema. Deste modo, apresenta-se uma sistematização e reflexão crítica das teorias, modelos de consulta vocacional e estudos empíricos que abordam questões culturais.

*Palavras-chave:* aconselhamento de carreira, orientação escolar e profissional, cultura, multiculturalidade

## Abstract: Multicultural career counseling: Theoretical approaches and practical implications

Cultural processes in career counseling have been increasingly receiving attention in the studies of Vocational Psychology. However, there are few studies on this issue. Even the theories that address cultural issues have occidental guidelines. Therefore there are doubts about its suitability to all western cultures and other cultures. This article aims to help the overcoming of this problem. Thus, it is presented a systematic and critical reflection of theories, vocational consultation models and empirical studies that address cultural issues.

*Keywords:* career counseling, professional and educational guidance, culture, multiculturalism

## Resumen: Orientación profesional multicultural: enfoques teóricos y las implicaciones para la práctica

Los procesos culturales en la orientación profesional han sido, cada vez más, objeto de atención y estudio en Psicología Vocacional, sin embargo todavía son escasos los estudios en la literatura sobre este tema. Incluso las teorías que se ocupan de cuestiones culturales tienen orientación occidental, y, por lo tanto, existen dudas sobre su idoneidad para todas las culturas occidentales y para otras culturas. Este artículo tiene como objetivo ayudar a superar este problema. De este modo, se presenta una reflexión sistemática y crítica de las teorías, modelos de consulta de vocacional y los estudios empíricos que abordan temas culturales.

*Palabras clave:* orientación laboral, orientación en educación, cultura, multiculturalismo

---

<sup>1</sup> Endereço para correspondência: Universidade Europeia, Estrada da Correia, 53, 1500-210, Lisboa, Portugal. Fone: +351 210 309 900. Fax: +351 210 307 109. E-mail: liliana.faria@europeia.pt

Este artigo discute a importância do aconselhamento de carreira tendo em consideração a cultura dos clientes. Este enquadramento tem na sua base o pressuposto de que a eficácia do aconselhamento de carreira poderá ser maior quando as ideias e os conceitos que estão por detrás de uma intervenção vocacional são coerentes com a história, os valores e as crenças de uma determinada comunidade junto da qual se intervém. Ou seja, conhecer melhor a dinâmica do desenvolvimento de carreira em contextos multiculturais poderá conduzir-nos a respostas mais efetivas, numa época que se avizinha, e se adivinha de simultânea globalização e diversidade (Arulmani, 2011; Bassot, 2014; Leong & Brown, 1995).

Após os anos 80, a globalização nas sociedades ocidentais fez quebrar fronteiras de empresas, de países, de comunidades e de culturas. As empresas deslocalizaram algumas das suas produções fabris para outras localidades de mais baixo custo, movidas por uma pressão maior pelo controlo de custos e inovação (Ferreira, Leitão, & Raposo, 2007). Nesta deslocalização, há trabalhadores que se transferem também com essas empresas e que têm necessidade de se adaptar a novos hábitos. Ao mesmo tempo, expandiu-se a emigração para novos países (Costa, 2009).

Até esta altura, a cultura era uma variável praticamente ignorada no contexto do aconselhamento de carreira, dado que a maioria dos métodos de orientação e aconselhamento surgiam num ambiente em que o conselheiro e o aconselhado pertenciam a um fundo cultural similar. Com estas mudanças, a cultura passa a ser uma dimensão muito importante, senão mesmo, nalguns casos, central. Com efeito, é uma dimensão essencial na compreensão da vida e das dinâmicas das organizações, havendo uma maior probabilidade de o conselheiro e de o aconselhado pertencerem a diferentes contextos culturais, cada qual influenciado e guiado pelas suas próprias crenças e orientações para o trabalho e para a carreira (Arulmani, 2009; Flores & Heppner, 2002; McMahon, & Yuen, 2009). Assim, para ser cada vez mais eficaz e significativo para os clientes, o aconselhamento de carreira deve ser multicultural, ou seja, deve incorporar diferentes variáveis e diferentes processos, com clientes de diferentes contextos culturais (Arulmani, 2009; Fouad, 2006; Fouad & Bingham, 1995; Leong & Hartung, 2000). Este cenário traz à discussão o papel do aconselhamento de carreira na interface entre os processos culturais enraizados e as (novas) demandas do mercado de trabalho (Arulmani, 2014).

O que se entende, então, por aconselhamento de carreira, por aconselhamento de carreira multicultural e por eficácia neste contexto? Antes de mais, importa definir aconselhamento de carreira. Este tem sido definido

como toda e qualquer atividade, programa, intervenção ou esforço com intenção de promover o desenvolvimento vocacional ou facilitar a tomada de decisões vocacionais (Savickas, 2008; Spokane & Oliver, 1983), com foco primário no papel de trabalhador, e na sua interação com os outros papéis de vida (Swanson, 1995).

Estudos sobre a eficácia do aconselhamento de carreira demonstram que, qualitativa e quantitativamente, o aconselhamento de carreira produz resultados moderadamente eficazes na maioria dos clientes (Brown & Krane, 2000; Oliver & Spokane, 1988; Spokane & Oliver, 1983; Whiston, Sexton, & Lasoff, 1998). Porém, apesar dos avanços teóricos e práticos para enfrentar as exigências e as necessidades do século XXI (e.g., McMahon & Yuen, 2009; Savickas, 2008), há, ainda, pouca informação disponível sobre o papel da cultura nas intervenções vocacionais. Dito de outro modo, não é muito claro como é que as variáveis culturais influenciam o processo de tomada de decisão de carreira e o aconselhamento de carreira eficaz.

O grande desafio que se impõe é, portanto, o de atender a diferentes contextos culturais. Nesse sentido, alguns teóricos começaram, recentemente, a discutir como é que determinadas variáveis culturais podem enriquecer o processo de aconselhamento de carreira. Em seguida, apresenta-se uma síntese crítica desses pontos de vista, compilando as teorias do desenvolvimento de carreira, bem como os modelos de consulta psicológica vocacional, com foco nas variáveis culturais.

### **Teorias do desenvolvimento de carreira com foco nas variáveis culturais**

Nas últimas décadas, tem vindo a aumentar o reconhecimento das influências culturais no desenvolvimento de carreira (Young, Marshall, & Valach, 2007) e como tal, a necessidade dos modelos de desenvolvimento de carreira contemplarem as múltiplas experiências de pessoas de diversas origens culturais (Cook, Heppner, O'Brien, 2005). Embora as teorias fundamentais do desenvolvimento e da tomada de decisão de carreira sejam muito úteis no processo de aconselhamento de carreira, torna-se particularmente importante, quando se trabalha com clientes de diferentes grupos étnicos ou minorias, usar teorias e modelos que incluam variáveis culturais, isto é, que tenham na sua base uma compreensão do papel do contexto de cultura no desenvolvimento do indivíduo e na posterior tomada de decisão. Aportam-se neste ponto, quatro teorias de desenvolvimento de carreira que, embora se debrucem sobre aspetos distintos, incluem uma perspetiva multicultural na sua abordagem: teoria sociocognitiva da carreira

(Lent, Brown, & Hackett, 1994), teoria do aconselhamento multicultural e terapia (Sue et al., 1982), perspectiva ecológica (Cook, Heppner, & O'Brien, 2005) e teoria da estrutura de sistemas (Arthur & McMahon, 2005).

A teoria sociocognitiva da carreira de Lent, Brown, e Hackett (1994) tem sido conhecida pela sua utilidade na explicação dos comportamentos profissionais e grupos raciais e étnicos (Tang, Fouad, & Smith, 1999). Com base na teoria de Bandura (1986), esta teoria enfatiza as variáveis pessoais da autoeficácia, o resultado das expectativas, as metas e a interação destas com variáveis ambientais e pessoais. Lent, Brown e Hackett (2002) caracterizam as relações entre a autoeficácia, a realização e os interesses, assumindo que um conjunto complexo de fatores como a cultura, o género, a sócio estrutura e o estado de saúde operam em simultâneo e influenciam as cognições, a natureza e o âmbito das capacidades e possibilidades de carreira. A abordagem sociocognitiva da carreira, nos seus diferentes modelos (Lent et al., 1994; Lent, 2004; Lent & Brown, 2006) distingue três grupos de variáveis: 1. de natureza pessoal (e.g., sexo, saúde, etnia) e situacional (e.g., família, escola, cultura), que adquirem significado se existir relação bidirecional entre a pessoa e o contexto; 2. as fontes de autoeficácia; e 3. as expectativas de eficácia e as expectativas dos resultados, que influenciam a representação das potencialidades e a circunscrição dos interesses e dos objetivos. Portanto, nesta teoria, a cultura surge como potencialmente influenciadora de cognições, interesses e perspetivas sobre a autoeficácia (entre outras dimensões), capaz de influenciar, neste sentido, a ação de cada pessoa.

A teoria do aconselhamento multicultural e terapia (Sue et al., 1982) é uma metateoria de aconselhamento. Os princípios desta teoria podem ser aplicados às teorias de desenvolvimento de carreira para explicar os fatores culturais que influenciam os comportamentos profissionais em diversos grupos culturais (Sue, 1998, 2001; Sue, Arrendondo, & McDavis, 1992; Sue et al., 1982; Sue, Ivey, & Pedersen, 1996; Sue & Lam, 2002; Sue & Sue, 2008). Sue et al. (1982) apresentam seis proposições que auxiliam a compreensão e o enquadramento sociocultural dos clientes e do conselheiro de carreira, a saber: 1. as teorias refletem as visões de mundo da cultura em que é desenvolvida; 2. o cliente e o conselheiro devem ser entendidos contextualmente a vários níveis; 3. o desenvolvimento da identidade racial do cliente e do conselheiro deve explicar sentimentos e comportamentos para com o próprio grupo e para com outros grupos, e irá influenciar o processo e o resultado do aconselhamento; 4. a eficácia do aconselhamento é tanto maior quanto mais o conselheiro usar estratégias de intervenção e definir objetivos

consistentes com as experiências de vida e valores culturais do seu cliente; 5. o conselheiro deve usar uma variedade de técnicas e estratégias, e, sempre que possível, envolver toda a comunidade de forma preventiva e promocional; e 6. as competências multiculturais do conselheiro envolvem o desenvolvimento contínuo de atitudes e crenças, conhecimentos e competências relacionadas com os seus valores e princípios de base, bem como com outras realidades culturalmente distintas e, também, envolvem o desenvolvimento de técnicas e estratégias de intervenção culturalmente adequadas.

Uma outra teoria de desenvolvimento de carreira útil para a compreensão do desenvolvimento vocacional de indivíduos de diferentes etnias é a perspectiva ecológica (Cook et al., 2005). Para Bronfenbrenner (1977), o comportamento humano resulta da dialética entre a pessoa e o meio ambiente (Cook et al., 2005), sendo possível identificar quatro subsistemas que afetam o desenvolvimento: 1. microsistema – que inclui as interações interpessoais dentro de um determinado ambiente (a casa, a escola ou o trabalho); 2. mesossistema – interação entre dois ou mais microsistemas; 3. exossistema – consiste em ligações entre os subsistemas que indiretamente influenciam o indivíduo; e 4. macrosistema – que consiste em componentes ideológicos de uma dada sociedade, incluindo normas e valores. Nesta linha de pensamento, Cook, Heppner, e O'Brien (2002) argumentam, assim, que os clientes não tomam decisões de carreira num vazio, mas antes em contexto, ao longo da sua vida. Deste modo, as normas, valores e cultura de uma sociedade e o contexto no qual os clientes residem interagem com o indivíduo de modo a moldar e influenciar as suas decisões de carreira.

Por último, a teoria da estrutura de sistemas de Arthur e McMahon (2005) explica os sistemas de influência sobre o desenvolvimento da carreira das pessoas, incluindo as variáveis individuais, sociais e os contextos ambientais/sociais. A sua aplicação tem sido descrita, por exemplo, no desenvolvimento de carreira de mulheres (Patton, 1997), aborígenes australianos (Sarra, 1997), estudantes chineses (Back, 1997), e pessoas com deficiência (Gillies & Knight, 2001). Esta teoria (Arthur & McMahon, 2005) examina as interconexões entre as variáveis internas e externas que têm um impacto sobre o desenvolvimento da carreira de uma pessoa, numa perspetiva quer macro (de análise das influências externas), quer micro (de foco nas características mais individuais). O termo “influência” é utilizado deliberadamente por Arthur e McMahon (2005) como um termo dinâmico capaz de refletir, tanto o conteúdo como os componentes do processo da teoria da carreira. Este termo oferece aos indivíduos a oportunidade de atribuir um significado pessoal às influências

(facilitadores ou barreiras e a um nível mínimo ou máximo). De acordo com Arthur e McMahon (2005), o processo de influências incluem três considerações importantes para o aconselhamento de carreira multicultural: 1. a interação recursiva entre o indivíduo e o contexto, bem como dentro do indivíduo e do contexto; 2. a recursiva interação contribui para o micro processo de tomada de decisão e para o macro processo de mudança ao longo do tempo; e 3. o acaso. É importante notar que as influências do conteúdo e processo estão localizadas no contexto do tempo, para incorporar as considerações no desenvolvimento de carreira dos clientes no passado, no presente e no futuro. As influências do contexto e do processo são representados numa ligação circular entre os diferentes e complexos sistemas, de modo que ficam interligados. É neste contexto complexo e interrelacionado de influências que ocorre o desenvolvimento da carreira (Arthur & McMahon, 2005).

### **Modelos de consulta psicológica vocacional socioculturais e cognitivos**

Na literatura identificam-se modelos de aconselhamento de carreira com referência às questões de ordem cultural, alojados sobretudo na abordagem sociocultural e cognitiva. Esta abordagem procura definir as relações complexas existentes entre as pessoas e os seus contextos de carreira, os fatores culturais, os fatores cognitivos, os fatores interpessoais e as influências autodeterminadas e externas no comportamento vocacional (e.g., Fouad & Bingham, 1995; Lent et al., 1994; Lent et al., 2002). Neste sentido, assume-se a existência de um conjunto complexo de fatores como o género, a cultura, a sócio estrutura e o estado de saúde, que operam em simultâneo e influenciam as cognições, a natureza e o âmbito das capacidades e possibilidades de carreira da pessoa (Taveira & Nogueira, 2004). Esta abordagem chama a atenção para o efeito dos comportamentos nas relações entre as pessoas e os ambientes e, também, para o poder do comportamento das interações dos indivíduos, definido por relações bilaterais entre as características do indivíduo e as características do ambiente. Esta interação envolve não só relações lineares e laterais, como também, múltiplas interações e com diferentes orientações. Em suma, os modelos da abordagem sociocultural e cognitiva acentuam e desenvolvem temas de outros modelos de consulta psicológica vocacional, indo mais além, incorporando novos focos, tais como o papel da cultura e a mudança da natureza do trabalho. De seguida, apresentam-se três modelos de consulta psicológica vocacional alocados nesta abordagem.

Fouad e Bingham (1995) propuseram o Modelo de Adequação Cultural, que evidencia a importância dos

fatores culturais em cinco suposições: 1. a eficácia da consulta tem lugar num dado contexto cultural, independentemente da etnia, considerando-se as questões de diversidade cultural dentro da cultura dominante; 2. as variáveis consideradas de ênfase cultural podem diferir, e o peso dado a essas variáveis pode variar de cultura para cultura; 3. os modelos teóricos de carreira estabelecidos não explicam adequadamente o comportamento vocacional das minorias; 4. é importante considerar a cultura nas avaliações; e 5. as diferenças culturais devem ser consideradas dentro de um contexto de diversidade ou pluralismo, e os clientes devem ser atendidos no sentido da realização de escolhas que levem em consideração suas especificidades culturais (Sue & Sue, 2008). Nesta ordem de ideias, o modelo é constituído por nove passos: (a) a preparação para a consulta, em que os conselheiros devem estar dotados de competências culturais transversais específicas, com consciência, conhecimento, e competências sobre a sua própria cultura e identidade racial, bem como, atentos ao impacto dessas nas suas atitudes e comportamentos profissionais, e, ainda, deter alguma informação acerca das características culturais do grupo a que pertencem os clientes (por exemplo, sobre o papel do trabalho em uma determinada cultura); (b) o estabelecimento da aliança terapêutica, com recurso à empatia, respeito, atenção positiva, genuinidade, concentração e proximidade, embora com ajustes mais ou menos diretivos em função da cultura do cliente (Leong, 1985; Sue & Sue, 2008); (c) a identificação das questões da carreira a abordar, no que concerne às dimensões emocionais, cognitivas, comportamentais, ambientais e *locus* de controlo; (d) a avaliação do impacto das variáveis culturais, nomeadamente nas esferas biológica, género, família e expectativas familiares, grupo étnico e cultura dominante (Fitzgerald & Betz, 1992; Fouad & Bingham, 1995); (e) o estabelecimento de objetivos e de um processo da consulta culturalmente apropriado, com clarificação de interesses e tomada de decisão; (f) a utilização de atividades culturalmente apropriadas ao cliente e em função da cultura deste, e através do recurso, por exemplo e sempre que possível, da língua nativa do cliente e/ou de um conselheiro da mesma raça ou etnia que esse mesmo cliente; (g) a tomada de decisão acerca dos papéis de trabalho, da saliência dos diferentes papéis de vida e da necessidade, ou não, de mais informação para a decisão; (h) a implementação dos planos do cliente, com suporte genuíno do conselheiro, que deve acreditar nos planos e constituir um suporte para antecipação de consequências; e, por fim, (i) o seguimento ou encorajamento do cliente a voltar ao processo sempre que necessário (Fouad & Bingham, 1995; Subich & Simonson, 2001).

O Modelo Sociocognitivo Interativo de Chartrand (1996) é baseado na teoria de Lent e colaboradores (1994) e no modelo de resolução de problemas sociais (Nezu & D’Zurilla, 1989), evidenciando a importância de variáveis sociais e cognitivas. O processo é constituído por componentes sociocognitivas e por uma componente interacional. As primeiras são processos sociocognitivos estruturados hierarquicamente, respeitantes a construtos cognitivos centrais que contêm crenças que dão sentido ao *self*. Tais componentes sociocognitivas direcionam os conteúdos da consulta, e ajudam a explicar as diferenças individuais dos clientes quanto à sua prontidão para resolver os problemas de carreira com que se defrontam (Chartrand, 1996; Subich & Simonson, 2001). A segunda componente diz respeito aos fatores interpessoais como o funcionamento interpessoal do cliente e as interações dinâmicas entre conselheiro e cliente, que se espera em mudança ao longo do processo (Tracey, 1993). Este é considerado um dos ingredientes-chave na eficácia da intervenção (e.g., Gelso & Carter, 1994; Heppner & Hendricks, 1995). O modelo de consulta é composto por três fases: (a) a fase inicial, que envolve o estabelecimento da relação de ajuda, a recolha de informação dos dados pessoais e das influências contextuais, bem como, a avaliação de informação vocacional padrão (e.g., história de trabalho), dos estilos de resposta afetiva e comportamental e, das metacognições relacionadas com o sentido de *self* ou com as cognições específicas sobre a carreira, tendo o pressuposto base de que os dados pessoais e o *background* contextual predizem experiências de aprendizagem que, por sua vez, predizem sequencialmente, o sentimento de autoeficácia, os interesses, os objetivos e, por fim, as escolhas por determinados cursos de ação (Subich & Simonson, 2001); (b) a fase intermédia, em que o conselheiro ajuda o cliente a enquadrar ou reenquadrar o seu autoconhecimento vocacional, adquirindo nova informação ou mudando atitudes existentes e identificando obstáculos; e (c) a fase final, que consiste em envolver o cliente na síntese de informação, assim como, em atividades de finalização do processo de consulta (Spokane, 1991).

O modelo de consulta psicológica vocacional de Krumboltz (1996), denominado de Teoria da Aprendizagem da Consulta Psicológica Vocacional está embebido no contexto da teoria da aprendizagem social da tomada de decisão vocacional. Segundo esta teoria, a tomada de decisão vocacional é influenciada pelos fatores genéticos, pelas condições ambientais, pela história de aprendizagens vividas ou observadas e pela interação de todos estes fatores (Mitchell & Krumboltz, 1996). O modelo compreende três fases: 1. o diagnóstico (identificação de crenças e de pressuposições que possam interferir com

a capacidade do cliente em definir objetivos e avaliação de competências); 2. a intervenção, que tem como objetivo “facilitar a aprendizagem de competências, de interesses, de crenças, de valores, de hábitos de trabalho e de qualidades pessoais, que permitam a cada cliente criar uma satisfação de vida dentro de uma constante mudança no ambiente de trabalho” (Krumboltz, 1996, p. 61), fornecendo informação para os clientes explorarem de forma independente (no sentido de encorajar o desenvolvimento de novos interesses e, conseqüentemente, abrir novas possibilidades de escolha, para fazer face a possíveis alterações no mundo do trabalho) (Krumboltz, 1996; Subich & Simonson, 2001); e 3. a avaliação dos resultados. Ao contrário dos modelos anteriores, em que o sucesso na Consulta Psicológica Vocacional é medido com base na redução da indecisão ou então com base no incremento de congruência entre objetivos vocacionais e características do cliente, neste modelo, a indecisão no final da intervenção é necessária e desejável, para motivar atividades de aprendizagem. O sucesso é medido em termos da satisfação com a vida, aprendizagem de competências, interesses e crenças (Krumboltz, 1996). Este modelo é muito polivalente em termos de idades e cultura (Subich & Simonson, 2001), sendo o papel do conselheiro o de facilitar a aprendizagem (Mitchell & Krumboltz, 1996).

### **Estudos empíricos do processo de aconselhamento de carreira multicultural**

Apesar de parca, a revisão da literatura permitiu-nos identificar algumas investigações e metodologias ensaiadas empiricamente na tentativa de compreender a complexidade do processo de aconselhamento de carreira tendo por base diferentes culturas. Por exemplo, o *Asian Journal of Counselling* dedicou, em 2009, uma edição especial de artigos sobre o tema do aconselhamento de carreira e a internacionalização, enquanto processo de importação de conhecimentos vários de carreira e posterior adaptação a cada país (Savickas, Van Esbroeck, & Herr, 2005). Nessa edição encontramos estudos de países como Austrália (McIlveen, 2009), Japão (Watanabe-Muraoka, Michitani, & Okada, 2009), Índia (Arulmani, 2009), África do Sul (Watson, 2009) e Taiwan (Tien, 2009) e uma reflexão acerca do papel dos diferentes profissionais de carreira no avanço e no reforço teórico e profissional desta área de intervenção vocacional nos seus respetivos países (Cheung, 2009).

Além desta edição, outros estudos foram identificados versando a temática do aconselhamento de carreira e as questões culturais, apurando abordagens culturalmente apropriadas, por exemplo, junto de pessoas de ascendência



africana (Watson, McMahon, Mkhize, Schweitzer, & Mpfu, 2011) ou de adolescentes chineses (Yuen, Chan, Lau, Gysbers, & Shea, 2007).

Da análise destes diferentes estudos podemos concluir que alertam para diferentes níveis de maturidade, de comunicação e relacionamento interpessoal, de ponderação de alternativas vocacionais, de conciliação entre os diferentes papéis de vida, e de valorização da opinião da família nas escolhas de carreira, entre outros aspetos, sempre que se analisam grupos específicos entre si ou por comparação com grupos dominantes.

Com efeito, um estudo realizado junto de jovens americanos asiáticos, por exemplo, identificou que os estudantes universitários americanos asiáticos têm diferentes atributos de desenvolvimento de carreira que os caucasianos, sendo mais propensos a depender dos outros na tomada de decisão, por apresentarem piores *scores* ao nível da maturidade em medidas tradicionais de avaliação (Leong, 1985; Leong, Hardin, & Gupta, 2010). Zunker (1990) também identificou, por exemplo, que, com esta população, pode ser importante trabalhar-se habilidades de autoafirmação e assertividade, por questões de ordem cultural em que estas questões não são tão salientes e que podem ter impacto no mercado de trabalho. Já Tang, Fouad e Smith (1999) referem que este grupo de jovens tende a ter uma abordagem mais restrita à escolha de carreira, quando comparados com os americanos não asiáticos, ou seja, escolhem uma gama limitada de profissões.

Evanoski e Wu Tse (1989) estudaram jovens coreanos e mulheres chinesas alertando para o isolamento cultural ou social, para o conflito entre interesses e equilíbrio de responsabilidades familiares e para o estigma de sucesso da comunidade, que não abarca naturalmente todos os seus elementos. Sue e Sue (2008), refletindo acerca de clientes hispânicos, salientam que as famílias tendem a ser de matriz patriarcal, onde a lealdade e respeito para com a família são muito importantes. Neste contexto de intervenção, é desejável consultar a família ou um dos seus elementos e refletir sobre papéis sexuais não tradicionais, por exemplo e, sempre que possível, fazer coincidir a cultura e etnia do cliente e do conselheiro de carreira, como sugerem Rodriguez e Blocher (1988) num estudo com estudantes porto-riquenhos.

Já estudos sobre nativos americanos identificaram a existência de alguns mitos que os aproximam da cultura dominante e que constituem estereótipos negativos. Ademais, salientam a diferença existente mesmo entre diferentes tribos de nativos que deve ser atendida (Rea-Poteat & Martin, 1991). Neste contexto, ao contrário da cultura dominante, por exemplo, há uma maior valorização da família, da casa, da comunidade e da reserva, mais

que do trabalho, e é importante ter esta noção aquando da intervenção, para melhor ajustamento da estratégia de aconselhamento (Rea-Poteat & Martin, 1991). À semelhança do que acontece com os hispânicos, pode fazer sentido envolver a família neste processo (Zunker, 1990).

Outro grupo também estudado é o grupo de afroamericanos, que constitui o grupo maior dentro das minorias nos Estados Unidos da América. Alguns estudos apontam que esta população continua a receber oportunidades educacionais de qualidade inferior em comparação com o grupo maioritário. Este aspeto é muito relevante em termos de igualdade de oportunidades uma vez que cria impacto nas oportunidades de trabalho, no desenvolvimento de interesses, na preparação académica e no planeamento de carreira (Dunn & Veltman, 1989; Zunker, 1990). Neste sentido, ao nível da intervenção, faz sentido oferecer modelos em áreas não tradicionais para aumentar a perceção de oportunidades plausíveis e uma estratégia de valorização interpessoal e cooperativa (D'Andrea, Daniels, & Heck, 1992; Sue & Sue, 2008), bem como estratégias de demonstração e instrução (Rea-Poteat & Martin, 1991).

Por último, estudos realizados na Índia (Arulmani, 2009; Arulmani, van Laar, & Easton, 2001), indicaram que as preferências de carreira tendem a ser restringidas por crenças acerca da aceitação social da carreira. Como resultado, certas carreiras são percebidas como “boas” carreiras, enquanto outras são consideradas carreiras de “nível inferior”. Um exemplo destas crenças é a tentativa falhada de testar a validade transcultural da teoria de Holland (Leong, Austin, Sekaran, & Komarraju, 1998) para o contexto indiano, já que muitos dos participantes não iriam preencher o *Vocational Preference Inventory* de Holland (1985) por incluir ocupações que seriam percebidas como de muito baixo prestígio (Arulmani, 2009). Esta situação não será estranha à questão social e cultural de classes, estando as funções e profissões intimamente relacionadas com esta situação. Neste contexto, conhecer a organização social, as crenças, a religião, os estereótipos etc, ajudará seguramente na intervenção de carreira.

### **Teoria e prática no aconselhamento de carreira multicultural – reflexão crítica**

Da análise das diferentes teorias e modelos é saliente, à partida, logo duas grandes fragilidades. Em primeiro lugar a maioria das teorias e dos modelos apresentados e que versam sobre questões da cultura, são originárias de autores ocidentais, especialmente dos EUA e, como tal, baseadas em visões do mundo ocidental, possivelmente não aplicáveis a outras realidades (Arulmani, 2011). Hofstede (1984) e Hofstede e MCrae (2004), em estudos transculturais, por

exemplo, identificaram que os EUA, a Austrália, a Itália e a França têm uma orientação cultural individualista na adoção de valores de trabalho, ao contrário de Taiwan, Hong Kong e Espanha, cuja orientação é coletiva. Assim, e em segundo lugar, a questão que se coloca é: como estas teorias de carreira (nascidas numa cultura ocidental) podem ser aplicadas em países com culturas tão diferentes, em especial no que diz respeito ao trabalho?

Não é suficiente, portanto, existirem teorias e modelos que incluam variáveis culturais. Bem como, não basta identificar variáveis específicas da cultura. Com a globalização, colocam-se dois grandes desafios: por um lado, o da globalização e, por outro o da localização (Cheung, 2009), urgindo adaptar teorias e modelos (Arulmani, 2009) e avaliar constantemente a sua validade cultural (Leong & Brown, 1995), em termos das suas construções e em termos preditivos. Outro aspeto importante é o de os conselheiros possuírem competências genéricas mas também específicas do multiculturalismo (Spanierman, Poteat, Wang, & Oh, 2008; Sue & Sue, 2003), de economia e, de mercado laboral, uma vez que há clientes impedidos, nas suas escolhas por fatores de natureza económica (Arthur & Collins, 2011; Arulmani, 2009; Collins, Arthur, Bisson, & McMahon, 2014).

Nesse sentido, na formação de profissionais, não basta treinar a compreensão dos pontos fortes e das limitações de determinadas teorias, de modo a utilizar aquela que é mais apropriada a determinada cultura. Importa, sobretudo, ensinar a responder às mudanças do ambiente, avaliando o significado do trabalho na vida das pessoas, à luz das suas culturas. Neste contexto é importante encorajar os profissionais de carreira em países que possuem aspectos culturais diferenciados em relação às culturas norte-americana e europeia a partilhar exemplos de boas práticas nos diferentes níveis de intervenção, tendo em consideração os desafios e as oportunidades do ambiente em que estão a formular as suas estratégias (Arthur & Collins, Marshall, & McMahon, 2013). Para este partilhamento ser efetivado é necessário, por um lado, um esforço dos profissionais para divulgar adequadamente seu trabalho no meio científico, e por outro, uma maior abertura dos periódicos científicos às vozes de autores de países e culturas menos representadas nas principais revistas de área de carreira.

## Considerações finais

A cultura é relevante para as práticas de aconselhamento de carreira com todos os clientes. Nesse sentido, para aumentar a eficácia das suas estratégias de aconselhamento de carreira multicultural, os conselheiros de carreira precisam entender não só os valores culturais dos seus clientes, mas também os seus próprios valores e crenças e, os múltiplos contextos em que os seus clientes vivem. Devem, ainda, entender o modo como a sociedade tem ajudado a moldar as oportunidades e as barreiras para melhor apoiar os clientes, independentemente da sua cultura ou etnia, “a adquirirem perceções de competências, atitudes e conhecimentos, nomeadamente nas questões que relacionam os objetivos de vida, a nível pessoal, e os valores de vida e de trabalho” (Lopes & Teixeira, 2012, p. 2). Neste sentido, é importante analisar as orientações da literatura, as sugestões dos diferentes estudos e cada vez mais propor atividades mais sensíveis, de envolvimento ativo das famílias e das comunidades, considerando diferenças linguísticas (Melendez & Beck, 2007). Urge propor, também, estratégias cativantes e tutorias (Allison & Rehm, 2007), favorecer a autoestima e o desenvolvimento de aspirações realistas (Seligman, 1994). Ademais, o conselheiro deve adquirir competências de comunicação multiculturais, maior consciência em relação às suas atitudes quanto a minorias étnicas e aumentar o conhecimento sobre populações minoritárias e tendências económicas (Sue, 1998), de modo a ajustar as suas práticas cada vez mais ao cliente específico junto de quem tem que intervir (Sue, Arrendondo, & McDavis, 1992). Por último, é essencial que o conselheiro procure avaliação e supervisão das suas práticas para ir aferindo a sua adequação e sensibilidade, também a este nível. Este processo poderá ser conseguido também com recurso à partilha com pares, à investigação e à criação de associações profissionais. No fundo, em cada sociedade há considerações contextuais únicas e, nesse sentido, os profissionais conselheiros terão de definir as suas missões, abordando necessidades locais, e em seguida, adaptar ou desenvolver teorias, modelos e ferramentas de forma criativa e crítica para garantir cada vez mais eficácia nas suas atuações, com impacto nas vidas das pessoas que procuram os serviços.

## Referências

- Allison, B. N., & Rehm, M. L. (2007). Effective teaching strategies for middle school learners in multicultural, multilingual classrooms. *Middle School Journal*, 39(2), 12-18.
- Arthur, N., & Collins, S. (2011). Infusing culture in career counselling. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 47-49. doi: 10.1002/j.2161-1920.2011.tb01098.x

- Arthur, N., Collins, S., Marshall, C., & McMahon, M. (2013). Social justice competencies and career development practices. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy, 47*(2) 136-154.
- Arthur, N., & McMahon, M. (2005). Multicultural career counseling: Theoretical applications of the systems theory framework. *Career Development Quarterly, 53*(3), 208-222. doi: 10.1002/j.2161-0045.2005.tb00991.x
- Arulmani, G. (2009). The internationalization of career counselling: Bridging cultural processes and labour market demands in India. *Asian Journal of Counselling, 16*, 149-170.
- Arulmani, G. (2011). Striking the right note: the cultural preparedness approach to developing resonant career guidance programmes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 11*, 79-93. doi: 10.1007/s10775-011-9199-y
- Arulmani, G. (2014). The cultural preparation process model and career development. In G. Arulmani, A. J. Baskshi, F. T. L. Leong, & T. Watts. (Eds.), *Handbook of career development* (pp. 81-104). New York: Springer.
- Arulmani, G., van Laar, D., & Easton, S. (2001). Career planning orientation of disadvantaged high school boys: A study of socioeconomic and social cognitive variables. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, 27*(1-2), 7-17.
- Back, A. (1997). Career counselling with Chinese students. In W. Patton & M. McMahon (Eds.), *Career development in practice: A systems theory perspective* (pp. 105-116). Sydney: New Hobsons Press.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thoughts and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bassot, B. (2014). Enabling culturally sensitive career counseling through critically reflective practice: the role of reflective diaries in personal and professional development. In G. Arulmani, A. J. Baskshi, F. T. L. Leong, & T. Watts. (Eds.), *Handbook of career development* (pp. 453-464). New York: Springer.
- Bronfenbrenner, U. (1977). Toward an experimental ecology of human development. *American Psychologist, 32*(7), 513-531. doi:10.1037/0003-066X.32.7.513
- Brown, S. D., & Krane, N. E. (2000). Four (or five) sessions and a cloud of dust: Old assumptions and new observations about career counseling. In S. Brown & R. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (pp. 740-749). New York: John Wiley & Sons.
- Chartrand, J. M. (1996). Linking theory with practice: A sociocognitive international model for career counseling. In M. L. Savickas e W. B. Walsh (Eds.), *Handbook of career counseling theory and practice* (pp. 121-134). Palo Alto, CA: Davies-Black.
- Cheung, R. (2009). Internationalization of career counselling: reflections on professional dynamism and advancement. *Asian Journal of Counselling, 16*(2), 227-248.
- Collins, S., Arthur, N., Bisson, S., & McMahon, M. (2014). Development of the multicultural and social justice competencies (MCSJC) scale for career development practitioners. *The Canadian Journal of Career Development, 13*(1), 17-30.
- Cook, E. P., Heppner, M. J., & O'Brien, K. M. (2002). Career development of women of color and white women: Assumptions, conceptualization, and interventions from an ecological perspective. *Career Development Quarterly, 50*(4), 291-305. doi: 10.1002/j.2161-0045.2002.tb00574.x
- Cook, E. P., Heppner, M. J., & O'Brien, K. M. (2005). Multicultural and gender influences in women's career development: An ecological perspective. *Journal of Multicultural Counseling and Development, 33*(3), 165-179. doi: 10.1002/j.2161-1912.2005.tb00014.x
- Costa, P. (2009). Imigração em Portugal: tendências recentes Os imigrantes guineenses, ucranianos e brasileiros no mercado de trabalho português. *Cadernos curso de doutoramento em geografia FLUP*. Obtido em 17 de abril de 2014 em <http://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/7690.pdf>
- D'Andrea, M., Daniels, S., & Heck, R. (1992). Evaluating the impact of multicultural counseling training. *Journal of Counseling Training and Development, 70*(14), 3-150. doi: 10.1002/j.1556-6676.1991.tb01576.x
- Dunn, C. W., & Veltman, G. C. (1989). Addressing the restrictive career maturity patterns of minority youth: A program evaluation. *Journal of Multicultural Counseling and Development, 17*, 156-164. doi: 10.1002/j.2161-1912.1989.tb00428.x
- Evanoski, P. O., & Wu Tse, F. (1989). Career awareness program for Chinese and Korean American parents. *Journal of Counselling and Development, 67*, 472-474. doi: 10.1002/j.1556-6676.1989.tb02120.x
- Ferreira, J., Leitão, J., & Raposo, M. (2007). *The Role of Entrepreneurial Universities in Interfacing Competitive Advantages: The Case of Beira Interior region (Portugal)*. Obtido em 25 de Fevereiro de 2012, de Munich Personal RePEc Archive: <http://mpira.ub.uni-muenchen.de/486/>.



- Fitzgerald, L., & Betz, N. E. (1992). *Career development in cultural context: the role of gender, race, class, and sexual orientation*. Paper presented at the conference Theories Convergence in Vocational Psychology, East Lansing, MI.
- Flores, L., & Heppner, M. (2002). Multicultural career counseling: ten essentials for training. *Journal of Career Development, 28*, 181-201. doi: 10.1023/A:1014018321808
- Fouad, N. (2006). Work and vocational psychology: theory, research, and applications. *Annual Review of Psychology, 58*, 543-564. doi:10.1146/annurev.psych.58.110405.085713
- Fouad, N., & Bingham, R. (1995). Career counseling with racial and minorities. In W. B. Walsh & S. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology: Theory, research and practice* (pp. 331-365). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Gelso, C. J., & Cáster, J. A. (1994). Components of the psychotherapy relationship: their interaction and unfolding during treatment. *Journal of Counseling Psychology, 41*, 296-306. doi:10.1037/0022-0167.41.3.296
- Gillies, R. M., & Knight, K. (2001). Career programs for people with disabilities. In W. Patton & M. McMahon (Eds.), *Career development programs: Preparation for Lifelong Career Decision Making*. Melbourne, Victoria, Australia: Australian Council for Educational Research.
- Heppner, M. J., & Hendricks, F. (1995). A process and outcome study examining career indecision and indecisiveness. *Journal of Counseling and Development, 73*, 426-437. doi: 10.1002/j.1556-6676.1995.tb01776.x
- Hofstede, G. (1984). *Culture's consequences: international differences in work-related values*. Beverly Hills: Sage.
- Hofstede, G., & McCrae, R. R. (2004). Personality and culture revisited: linking traits and dimensions of culture. *Cross-Cultural Research, 38*(1), 52-88. doi: 10.1177/1069397103259443
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environment*, 2nd ed. Englewood Cliffs, NJ: PrenticeHall.
- Krumboltz, J. D. (1996). A learning theory of career counseling. In M. L., Savickas, & W. B., Walsh. (Eds.), *Handbook of career counseling theory and practice* (pp. 55-80). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Lent, R. W. (2004). Toward a unifying theoretical and practical perspective on well-being and psychosocial adjustment. *Journal of Counseling Psychology, 51*, 482-509. doi: 10.1037/0022-0167.51.4.482
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior, 69*, 236-247. doi:10.1016/j.jvb.2006.02.006
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior, 45*, 79-122. doi:10.1006/jvbe.1994.1027
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (pp. 255-311). San Francisco: Jossey-Bass.
- Leong, F. (1985). Career development of Asian Americans. *Journal of College Student Personnel, 26*, 539-546.
- Leong, F., Austin, J. T., Sekaran, U., & Komarraju, M. (1998). An evaluation of the cross-cultural validity of Holland's theory: Career choices by workers in India. *Journal of Vocational Behavior, 52*(3), 441-455. doi:10.1006/jvbe.1997.1637
- Leong, F., & Brown, M. T. (1995). Theoretical Issues in Cross-Cultural Career Development: Cultural Validity and Cultural Specificity. In W. B. Walsh & S. M. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology: Theory, research, and practice*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Leong, F., Hardin, E., & Gupta, A. (2010). A cultural formulation approach to career assessment and career counselling with Asian American clients. *Journal of Career Development, 37*(1), 465-486. doi: 10.1177/0894845310363808
- Leong, F., & Hartung, P. (2000). Adapting to the changing multicultural context of career. In A. Collin & R. A. Young (Eds.), *The future of career* (pp. 212-227). Cambridge, United Kingdom: Cambridge University Press.
- Lopes, A., & Teixeira, M. O. (2012). Projetos de carreira, autoeficácia e sucesso escolar em ambiente multicultural. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 13*(1), 7-14.
- McIlveen, P. (2009). Career development practice and career counselling in Australia. *Asian Journal of Counselling, 16*(2), 113-132.
- McMahon, M., & Yuen, M. (2009). Career counselling and internationalization. *Asian Journal of Counselling, 16*, 91-111.
- Melendez, W. R., & Beck, V. (2007). *Teaching young children in multicultural classrooms: Issues, concepts, and strategies*. (2nd ed.). Clifton Park, NY: Thomson Delmar Learning.
- Mitchell, L. K., & Krumboltz, J. D. (1996). Krumboltz's learning theory of career choice and counseling. In D. Brown, L. Brooks, and associates (Eds.), *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Nezu, A. M., & D’Zurilla, T. J. (1989). Social problem solving and negative affective conditions. In P. C. Kendall & D. Watson (Eds.), *Anxiety and depression: Distinctive and overlapping features* (pp. 285-315). New York: Academic Press.
- Oliver, L. W., & Spokane, A. R. (1988). Career-intervention outcome: What contributes to client gain? *Journal of Counseling Psychology, 35*, 447-462. doi:10.1037/0022-0167.35.4.447
- Patton, W. (1997). “Double jeopardy”: Dealing with multiple career development issues. In W. Patton & M. McMahon (Eds.), *Career development in practice: A systems theory perspective* (pp. 83-94). Sydney, New South Wales, Australia: New Hobsons Press.
- Rea-Potat, M. B., & Martin, P. F. (1991). Taking your place: A summer program to encourage nontraditional career choices for adolescent girls. *Career Development Quarterly, 40*, 182-188. doi: 10.1002/j.2161-0045.1991.tb00322.x
- Rodriguez, M., & Blocher, D. (1988). A comparison of two approaches to enhancing career maturity in Puerto Rican college women. *Journal of Counseling Psychology, 35*, 275-280. doi:10.1037/0022-0167.35.3.275
- Sarra, C. (1997). Systems theory and the Aboriginal career decision maker. In W. Patton & M. McMahon (Eds.), *Career development in practice: A systems theory perspective* (pp. 47-58). Sydney, New South Wales, Australia: New Hobsons Press.
- Savickas, M. L. (2008). Helping people choose jobs: A history of the guidance profession. In J. A. Athanassou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 97-113). Dordrecht, the Netherlands: Springer Science.
- Savickas, M. L., Van Esbroeck, R., & Herr, E. L. (2005). The internationalization of educational and vocational guidance. *Career Development Quarterly, 54*(1), 77-85. doi: 10.1002/j.2161-0045.2005.tb00143.x
- Seligman, M. (1994). *What you can change & what you can't*. New York: Knopf.
- Spanierman, L. B., Potat, V. P., Wang, Y. F., & Oh, E. (2008). Psychosocial costs of racism to white counselors: Predicting various dimensions of multicultural counseling competence. *Journal of Counseling Psychology, 55*, 75-88. doi:10.1037/0022-0167.55.1.75
- Spokane, A. R. (1991). *Career intervention*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Spokane, A. R., & Oliver, L. W. (1983). The outcomes of vocational intervention. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (pp. 99-126). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Subich, L. M., & Simonson, K. (2001). Career counseling: the evolution of theory. In F. T. L. Leong & A. Barack (Eds.), *Contemporary models in vocational psychology: A volume in honor of Samuel H. Osipow* (pp. 257-278). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Sue, S. W. (1998). In search of cultural competence in psychotherapy and counseling. *American Psychologist, 53*, 440-448. doi:10.1037/0003-066X.53.4.440
- Sue, D. W. (2001). Multidimensional facets of cultural competence. *The Counseling Psychologist, 29*, 790-821. doi: 10.1177/0011000001296002
- Sue, D. W., Arrendondo, P., & McDavis, R. J. (1992). Multicultural counseling competencies and standards: a call to the profession. *Journal Multicultural Counseling and Development, 20*, 64-88. doi: 10.1002/j.1556-6676.1992.tb01642.x
- Sue, D. W., Bernier, J., Durran, M., Feinberg, L., Pederson, P., Smith, E., & Vasque-Nuttal, E. (1982). Position paper: Multicultural Counseling Competencies. *The Counseling Psychologist, 10*, 45-52. doi: 10.1177/0011000082102008
- Sue, D. W., Ivey, A. E., & Pedersen, P. B. (1996). *A theory of multicultural counseling and therapy*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Sue, S. W., & Lam, A. G. (2002). Cultural and demographic diversity. In J. Norcross (Ed.), *Psychotherapy relationships that work: therapist's relational contributors to effective psychotherapy* (pp. 401-421). New York: Oxford University Press.
- Sue, D. W., & Sue, D. (2008). *Counseling the culturally diverse: Theory and practice* (5th ed.). New York: Wiley & Sons.
- Swanson, J. (1995). The process and outcomes of career counseling. In S. H. Osipow, & W. B. Walsh (Eds.), *Handbook of vocational psychology, theory research, and practice* (pp. 217-260). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Tang, M., Fouad, N. A., & Smith, P. L. (1999). Asian Americans' career choices: A path model to examine factors influencing their career choices. *Journal of Vocational Behavior, 54*, 142-157. doi:10.1006/jvbe.1998.1651
- Taveira, M. C., & Nogueira, C. (2004). Estudos de gênero e psicologia vocacional: confronto de teorias e implicações para a intervenção vocacional. In M. C. Taveira., H. Coelho, H. Oliveira, J. Leonardo (Eds.), *Desenvolvimento vocacional ao longo da vida. fundamentos, princípios e orientações* (pp. 57-81). Coimbra: Editorial Almedina.

- Tien, H. S. (2009). Cultural encountering: The applicability of Holland's typology in Taiwan. *Asian Journal of Counselling, 16*(2), 193-226.
- Tracey, T. J. (1993). An interpersonal stage model of the therapeutic process. *Journal of Counseling Psychology, 40*, 396-409. doi:10.1037/0022-0167.40.4.396
- Watanabe-Muraoka, A. M., Michitani, R., & Okada, M. (2009). A perspective on career counselling in Japan. *Asian Journal of Counselling, 16*(2), 171-191.
- Watson, M. (2009). Transitioning contexts of career psychology in South Africa. *Asian Journal of Counselling, 16*(2), 133-148.
- Watson, M., McMahon, M., Mkhize, N., Schweitzer, R., & Mpofu, E. (2011). Career counselling people of African ancestry. In E. Mpofu & L. Blokland (Eds.), *Counselling people of African ancestry* (pp. 261-293). New York: Cambridge University Press.
- Whiston, S. C., Sexton, T., & Lasoff, D. (1998). Career-intervention outcome: A replication and extension of Oliver and Spokane (1988). *Journal of Counseling Psychology, 45*, 150-165. doi:10.1037/0022-0167.45.2.150
- Young, R. A., Marshall, S., & Valach, L. (2007). Making career theories more culturally sensitive: Implications for counseling. *Career Development Quarterly, 56*, 4-18. doi: 10.1002/j.2161-0045.2007.tb00016.x
- Yuen, M., Chan, R. M. C., Lau, P. S. Y., Gysbers, N. C., & Shea, P. M. K. (2007). Comprehensive guidance and counselling programmes in the primary schools of Hong Kong: Teachers' perceptions and involvement. *Pastoral Care in Education: An International Journal of Personal, Social and Emotional Development, 25*(4), 17-24. doi: 10.1111/j.1468-0122.2007.00421.x
- Zunker, V. G. (1990). *Career counselling: Applied concepts of life planning*. Pacific Grove, Calif.: Brooks/Cole, 1990.

Recebido 28/04/2014  
1ª Revisão 11/05/2015  
Aceite Final 20/05/2015

Sobre os autores

**Liliana Faria** é doutorada em Psicologia Vocacional pela Universidade do Minho, e Professora Auxiliar da Universidade Europeia – Laureate International Universities. Tem desenvolvido atividades de docência e investigação no âmbito da Psicologia Vocacional.

**Nazaré Loureiro** é doutorada em Psicologia Vocacional na Universidade do Minho. Estuda o desenvolvimento de carreira de estudantes do ensino superior, tendo desenvolvido e avaliado intervenções vocacionais neste domínio.

