

Relação entre os comportamentos do orientador profissional e a aliança de trabalho

Larissa Santos Dalzotto¹

Maiana Farias Oliveira Nunes

Andréa Barbará da Silva Bousfield

Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis/SC, Brasil

Resumo

A aliança de trabalho (AT) é um construto tridimensional (objetivo, tarefa e vínculo) e está associada a resultados adequados na Orientação Profissional e de Carreira (OPC). Nesta pesquisa buscou-se compreender comportamentos percebidos pelos orientadores profissionais que têm relação com a formação da AT na OPC. Participaram 67 orientadores que responderam a um questionário. Utilizou-se estatística descritiva e análise de conteúdo para o tratamento das respostas. Observou-se que a principal dimensão associada à AT foi o vínculo e que os principais comportamentos foram: escuta ativa, empatia e ética, passando ainda por demonstrar conhecimentos apropriados para a atuação. Na presente pesquisa, a percepção sobre a AT na OPC se aproxima do que a literatura tem compreendido sobre AT relacionada à área clínica.

Palavras-chave: orientação profissional, competências profissionais, aliança terapêutica

Abstract: Relationship between career counselor behaviors and the working alliance

The Working Alliance (WA) is a three-dimensional construct (goal, task, and bond) and is associated with positive outcomes in career counseling. In this descriptive research, we sought to understand behaviors perceived by counselors that are related to the formation of the WA in career counseling through a questionnaire, with 67 counselors. Descriptive statistics and content analysis were used for data analysis. It was observed that the main dimension associated with WA was the bond, and the key behaviors included active listening, empathy, and ethics, encompassing the demonstration of appropriate knowledge for effective counseling. In this study, the perception of WA in career counseling aligns with what the literature has understood about WA in the clinical area.

Keywords: Vocational Guidance, working alliance, therapeutic alliance

Resumen: Relación entre las conductas del consejero profesional y la alianza de Trabajo

La Alianza de Trabajo (AT) es un constructo tridimensional y está asociada a resultados positivos en la orientación profesional. En esta investigación se buscó comprender los comportamientos percibidos por los orientadores que están relacionados con la formación de la AT en la orientación profesional a través de un cuestionario, con 67 orientadores. Se utilizaron estadísticas descriptivas y análisis de contenido para el tratamiento de las respuestas. Se observó que la principal dimensión asociada a la AT fue el vínculo, y que los principales comportamientos incluyeron la escucha activa, la empatía y la ética, abarcando la demostración de conocimientos apropiados para la orientación efectiva.

Palabras clave: Orientación vocacional, alianza de trabajo, alianza terapéutica

¹ Endereço para correspondência: Laboratório de Informação e Orientação Profissional (LIOP). Centro de Filosofia e Ciências Humanas (CFH), 2º andar, bloco D, Trindade, Florianópolis/SC. E-mail: larissa.dalzotto@ufsc.br

Um componente importante de uma relação terapêutica que é largamente estudado na área clínica, denominado aliança de trabalho (AT), tem seu papel pouco estudado em Orientação Profissional e de Carreira (OPC). Entretanto, há algum tempo, a OPC vem ganhando espaço e se destacando como uma das intervenções psicológicas possíveis, compartilhando, assim, características equivalentes, o que trouxe a possibilidade de se vislumbrar o papel da AT também nesse contexto (Masdonati et al., 2014).

Em recente pesquisa conduzida por Ambiel et al. (2022), dentre as ementas das disciplinas relacionadas à OPC nos cursos brasileiros de graduação em psicologia estudados, foi observada a frequência de apenas 3,2% do tópico “identidade e papel do orientador”. Essa constatação possivelmente está relacionada à baixa incidência de estudos científicos sobre essa temática no Brasil, visto que em pesquisa realizada em diversas bases de dados (PsycINFO, PubMed/MEDLINE, CINAHL, EMBASE, Scopus, LILACS / IndexPsi, SciELO, Web of Science), foi encontrado apenas um estudo brasileiro que trata de AT na OPC, mas com objetivo de analisar a relação entre a aliança e o desfecho, satisfação e a percepção da eficácia da intervenção (Marcilio et al., 2019), não tratando especificamente do papel do orientador ou dos seus comportamentos. Assim, a presente pesquisa é uma das primeiras realizadas no Brasil sobre os comportamentos do orientador profissional relacionados à AT. Percebe-se, então, que pouco tem sido estudado sobre as variáveis do orientador profissional que podem influenciar o desenvolvimento da AT na OPC, embora estas impactem em grande medida a OPC (Heppner & Heppner, 2003; Masdonati et al., 2014). Sendo assim, a AT faz-se um tema relevante para a área, devendo ser estudada sob a perspectiva de contribuir para que os processos em OPC sejam cada vez mais assertivos e desenvolvidos de forma satisfatória, visando a resultados consistentes, que auxiliem o orientando no processo de tomada de decisão e desenvolvimento de carreira, além do seu bem-estar.

O termo aliança terapêutica, que também pode ser chamado de aliança de trabalho (Pieta & Gomes, 2017), envolve a relação entre quem tem interesse em mudar e alguém que pode contribuir com essa mudança (Bordin, 1979). A AT se remete à forma como ocorre e à força da relação de parceria entre cliente e psicólogo (Braunstein-Bercovitz et al., 2014). Este é um conceito panteórico, sendo compatível com praticamente qualquer abordagem, independentemente de seu embasamento teórico e mecanismos de intervenção, havendo relativa unanimidade na forma como este conceito é interpretado (Milot-Lapointe et al., 2021).

A AT inclui três dimensões: objetivo, tarefa e vínculo, sendo o objetivo atuar sobre as maneiras de pensar e agir do cliente que contribuem para a continuidade da circunstância que o incomoda. Por sua vez, a tarefa refere-se aos acordos estabelecidos para atingir o objetivo. Já o vínculo é a dimensão socioemocional e envolve a qualidade da

colaboração e do relacionamento interpessoal entre o profissional e o cliente (Bordin, 1979).

Ainda que as três dimensões da AT apresentem caráter complementar, independente do foco da intervenção psicológica (Massoudi et al., 2008), há uma diferença marcante entre a Clínica e a OPC em relação ao peso de cada uma das dimensões. Frequentemente, as pesquisas em Clínica dão um destaque maior à dimensão do vínculo (Bachelor, 2013), o que não ocorre em OPC (Masdonati et al., 2014), sendo essa uma dimensão que não apresenta relação significativa com os resultados neste campo (Milot-Lapointe et al., 2020). Diferentemente, os achados demonstram que os resultados em OPC são mais impactados pelas tarefas, ou seja, pelos acordos realizados para alcançar os objetivos (Bilodeau et al., 2022). Embora em estudo realizado no Brasil, Marcilio et al. (2019) ressaltem a importância do vínculo na OPC, como elemento a ser buscado desde o início do processo, o qual tende a contribuir para que o trabalho não seja interrompido antecipadamente.

Ao analisar os fatores que influenciam a AT, é necessário levar em conta os dois lados que compõem a díade (Whiston et al., 2016). Entretanto, nas duas áreas (clínica e OPC) estudos demonstram que os aspectos relacionados ao profissional são mais importantes para o desenvolvimento da AT que os atributos do cliente para resultados mais consistentes do tratamento (Del Re et al., 2012; Heppner & Heppner, 2003; Masdonati et al., 2014; Massoudi et al., 2008). Por esta razão, argumenta-se que se deve estudar o que os orientadores profissionais podem fazer para desenvolver uma AT adequada com cada cliente (Milot-Lapointe et al., 2021).

É possível verificar que orientadores profissionais firmam relacionamentos terapêuticos com os clientes e que a AT evolui ao longo da OPC (Whiston et al., 2016). Embora não se tenha certeza sobre quais comportamentos do orientador profissional se relacionam com a formação da AT, já se tem algumas indicações do que poderia levar a essa construção. Alguns estudos evidenciam que o estilo de aconselhamento mais diretivo (Li & Kim, 2004), o foco na resolução imediata em vez de propostas reflexivas (Kim et al., 2002) e a percepção do cliente de uma forte correspondência com o orientador profissional na crença sobre a causa do problema (Kim et al., 2009) estão associados à percepção do cliente de uma AT bem desenvolvida.

Já Klonek et al. (2020) trazem como exemplos de habilidades socioemocionais consideradas por eles como comportamentos e habilidades funcionais e/ou facilitadoras: estabelecer contato, buscar se vincular, esboçar interjeições que denotem escuta atenta, considerar os sentimentos do cliente, apreciar construções e verbalizações do cliente, orientar para os objetivos explicitando a organização das sessões, gerenciar o tempo de forma clara e fazer perguntas abertas, evidenciando a estrutura não diretiva das sessões. Outros elementos importantes são a postura de aceitação do cliente como ele é e a disponibilidade durante a entrevista

(Bohoslavsky, 2015), o oferecimento de feedback individual, respeitando as características e valores do cliente (Whiston et al., 2016), além da experiência do orientador profissional que parece ter impacto na AT desenvolvida ao final do processo (Taveira et al., 2022).

Sobre o aumento da eficácia em OPC, sugere-se que os profissionais deem suporte para os clientes desenvolverem metas escritas para carreira com intenções plausíveis de implementação; forneçam aos clientes oportunidades, durante a sessão, para buscarem e analisarem informações ocupacionais; solicitem a busca e a análise de informações ocupacionais fora das sessões; forneçam oportunidades para comparar, de forma escrita, ocupações ou áreas de interesse, ponderando diferentes opções e ofertem sessões individuais para resultados de avaliação difíceis (Brown et al. 2003). Essa ênfase em exercícios escritos encontra apoio em meta-análise sobre intervenções em escolhas de carreira realizada por Whiston et al. (2017), na qual este tipo de atividade também se apresentou bastante significativa para a eficácia das intervenções. Além disso, os três ingredientes críticos encontrados nessa pesquisa são o apoio do orientador profissional, o esclarecimento sobre os valores do cliente e as intervenções psicoeducativas.

Quando se trata de cursos de graduação que possibilitam o trabalho em OPC, destaca-se que embora a maioria dos profissionais, independente da área, saia da faculdade sem formação adequada para essa atuação, a psicologia ainda está na vanguarda em relação ao investimento para preparar seus alunos visando a OPC (Soares, 1999). Entretanto, mesmo os cursos de psicologia ainda ofertam poucas disciplinas de OPC, com conteúdos diversos (Nunes et al. 2007) e geralmente como disciplinas optativas. Portanto, apesar de haver mais interesse na área, ela vem perdendo espaço também nos cursos de graduação em psicologia (Ambiel et al., 2022). Os profissionais de outras áreas também oferecem serviços em OPC, entre eles administradores e pedagogos. Contudo, o curso de Administração, por exemplo, não possui em sua matriz curricular qualquer menção à OPC no Perfil Desejado do Formando nem dentre Competências e Habilidades e Conteúdos Curriculares (Brasil, 2002).

Diante dos achados sobre o tema e da carência de estudos sobre AT aplicados ao contexto de OPC, o objetivo desta pesquisa foi investigar a percepção de orientadores profissionais sobre o conceito de AT e sobre a relevância de seus comportamentos para o desenvolvimento dessa aliança em OPC.

Método

Caracterização da pesquisa

Essa é uma pesquisa descritiva (Gil, 2002), exploratória, de levantamento e de corte transversal, com delineamento misto (Shaughnessy et al., 2012).

Participantes

Participaram deste estudo 67 orientadores profissionais brasileiros (visando o anonimato destes, usou-se a sigla P1, P2 até P67 para identificá-los). Dentre estes, 88,1% eram mulheres e 53,7% tinham a OPC como principal ocupação. A idade variou entre 24 e 68 anos (M=40, DP=10), destes, 19,4% tinham entre 24 e 33 anos, 44,8% entre 34 e 42 anos e 35,8% entre 43 e 68 anos. A maioria dos participantes possuía formação em Psicologia (82,1%), seguido pelo curso de administração (7,5%), pedagogia (4,5%) e outros (10,4%), atendiam prioritariamente online (49,3%), seguido daqueles que atendiam online e presencial (43,3%). Os atendimentos se davam com mais frequência de forma individual (70,1%) e tinham como público-alvo adultos (26 a 59 anos) com 71,6%, jovens adultos (19 a 25 anos) com 62,7%, seguido de adolescentes (12 a 18) com 55,2% e, por último, idosos (60 anos ou mais) com 4,5%. Os participantes poderiam marcar todas as faixas etárias a que prestavam serviços, ou seja, o mesmo participante poderia indicar atender diversas faixas de idade.

O tempo de experiência profissional na área de OPC esteve entre alguns meses e 43 anos (M=8, DP=9), sendo que a maioria esteve na faixa entre dois e oito anos de tempo de atuação (44,8%), com duração das intervenções predominante de 08 a 14 sessões (77,6%). O estado com maior número de respondentes foi São Paulo (43,3%), seguido por Minas Gerais (13,4%), Santa Catarina e Paraná (7,5% cada), Rio de Janeiro (6%), Goiás (4,5%), Rio Grande do Sul, Ceará e Bahia (3% cada), Espírito Santo, Sergipe, Distrito Federal, Pernambuco, Alagoas e Piauí (1,5% cada). Dentre os que trabalhavam em outras áreas, a maioria atuava na clínica (52,2%) e boa parte trabalhava na área organizacional (34,3%), além daqueles que trabalhavam na área de docência e escolar (11,9% cada), outras áreas (10,4%) e os que não trabalhavam em nenhuma outra área (11,9%).

As temáticas prevalentes abordadas nas intervenções foram reescolha/mudança de curso (62,7%) e primeira escolha (61,2%), seguidas por recolocação por desemprego (29,9%), preparação para entrada no mercado de trabalho (29,9%), transição de carreira (25,4%), desenvolvimento de carreira e liderança (7,5%), outras temáticas (6%) e preparação para aposentadoria (1,5%). Nesse caso, cada participante poderia escolher mais de uma temática.

Dentre as abordagens teóricas mais utilizadas estão a Life design (23,9%) e a Sociocognitiva de carreira (19,4%), seguidas pela Psicodinâmica (17,9%), Desenvolvimentista (16,4%), Sócio-histórica (10,4%), Análise do comportamento (6%) e outras (25,4%). Também há profissionais que não utilizam nenhuma orientação teórica/abordagem específica (14,9%). A maioria deles fez algum curso de formação em OPC com carga-horária inferior a 360h

(71,6%) e/ou – contando a partir daqui somente a maior titulação – especialização (44,8%), mestrado (11,9%), doutorado (10,4%), pós-doutorado (3%), enquanto 4,5% não fizeram nenhum curso na área.

Instrumento e Procedimento de coleta de dados

Após a aprovação do projeto por um Comitê de Ética em Pesquisa (CAAE: 65769822.0.0000.0121), a divulgação foi feita por meio de contatos do grupo de pesquisa, redes sociais e em entidades científicas que abordam o tema, além de cursos de formação na área de carreira. Utilizou-se um questionário que continha 34 questões, abrangendo dados pessoais (e.g., sexo, idade), acadêmicos (e.g., formação), profissionais (e.g.,

áreas de atuação) e relacionados ao construto (e.g., entendimento sobre AT), conforme apresentadas em parte na Figura 1.

O questionário disponibilizado pelo *Google Forms* incluiu questões abertas, de múltipla escolha, teste de evocação livre com estímulo indutor aliança de trabalho e escala Likert de 5 pontos, tendo como tempo médio de resposta 15 minutos. A pesquisa foi iniciada após o participante ler e concordar com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Como critério de inclusão, os profissionais deveriam atuar com OPC e, como critério de exclusão, profissionais que ainda não tivessem atuado na área no período da coleta de dados. Os participantes foram selecionados de forma intencional e todos eram maiores de idade.

Quando pensa em aliança de trabalho, quais as primeiras cinco palavras que vêm à sua mente?
O que você entende por aliança de trabalho?
Quais os comportamentos do orientador profissional que você considera estarem relacionados ao desenvolvimento da aliança de trabalho?
Você acredita que a abordagem escolhida por você para as intervenções em carreira facilita o desenvolvimento de uma aliança de trabalho?
Na sua opinião, existe alguma atividade realizada nas intervenções em carreira que facilite o desenvolvimento da aliança de trabalho?

Figura 1. Perguntas relacionadas ao construto

Procedimentos de análise de dados

Para a análise da estatística descritiva das variáveis foi utilizado o *software Stata* (versão 16.1), por meio da análise de diferença de frequência (com o *likelihood-ratio*) com variáveis sociodemográficas, tais como sexo, idade e tempo de experiência profissional. Já para os dados qualitativos foi utilizado inicialmente o *software IRaMuTeQ* (Ratinaud & Marchand, 2012), para criação de categorias de análise que posteriormente passaram pela análise de conteúdo de Bardin (2020). Para o teste de evocação livre, foi realizada uma análise de similitude também com o auxílio do *IRaMuTeQ* para explorar uma representação gráfica das palavras evocadas pelos participantes. Esse método envolve a análise da co-ocorrência de palavras e sua conexão com as variáveis tempo de experiência e sexo. Apenas as palavras com frequência igual ou superior a três foram incluídas na análise.

Resultados

Os resultados foram divididos nas seguintes categorias/subcategorias: 1 Percepção a respeito do conceito e dos comportamentos do orientador profissional relacionados à AT, formada por 1.1 Percepção em relação ao

conceito de AT e 1.2 Percepção sobre os comportamentos do orientador profissional relacionados ao desenvolvimento da AT; 2 Relação entre variáveis sociodemográficas, de formação e laborais e o desenvolvimento da AT; e 3 Elementos relacionados ao construto AT compartilhados por sexo e tempo de experiência. Essas análises serão apresentadas por meio de tabelas, nas quais as categorias serão exemplificadas por trechos de falas dos participantes, e figuras contendo elementos relacionados ao construto AT compartilhados por tempo de experiência e sexo.

Percepção a respeito do conceito e dos comportamentos do orientador profissional relacionados à AT

Percepção em relação ao conceito de AT

Quando solicitados a responder a uma pergunta aberta sobre o que entendiam por AT, o conceito de AT, para esta amostra, foi norteado pelos princípios de processo e parceria, construção e estabelecimento de uma relação entre a díade orientador-orientando. Sendo estes pautados em um contrato psicológico, visando ao alcance de objetivos, tendo como base o vínculo, que foi a dimensão mais associada a esse construto, conforme as falas exemplificadas na Tabela 1.

Tabela 1
Exemplos Relacionados ao Conceito da Aliança de Trabalho

Expressões sobre conceito	Exemplo 1	Exemplo 2
Vínculo	“Representa o vínculo entre orientador e orientando, e quanto mais fortalecido, melhores os resultados obtidos” (P36).	“Tem a ver com a qualidade do vínculo que se estabelece entre orientador e orientando... [isso] parece ser um fator de suma importância” (P38).
Trabalho em acordo	“Trabalhar em comum acordo com clareza do que irá acontecer” (P23).	“Quando o adolescente ou adulto concorda com o enquadre do trabalho e se sente motivado e comprometido em participar do processo” (P26).
Construção	“Ela é construída e passa muito por todas as atitudes do profissional e do orientando” (P1).	“Contrato psicológico estabelecido entre orientador e orientando de modo que ambos construam um relacionamento humano genuíno” (P2).
Parceria com foco nos resultados	“Uma vinculação entre orientadora e orientanda, o que servirá como base importante para a efetivação de um trabalho que gere resultados” (P12).	“Quanto mais fortalecida, melhores os resultados obtidos, uma relação sólida e positiva proporciona colaboração... compromisso com o processo de orientação” (P36).
Parceria com foco nos objetivos	“A parceria que faz com que os conteúdos trazidos por ambos sejam trabalhados com vista ao objetivo do orientando” (P4).	“Relação entre profissional e cliente para que este consiga atingir seus objetivos confiando nas orientações recebidas” (P5).
Desconhecimento sobre o termo	“Não conheço o termo, mas imagino que esteja ligado ao vínculo terapêutico” (P7).	“Não conheço o termo, mas entendo como algo mútuo onde as duas partes atuam para chegar a um objetivo” (P60).

Percepção sobre os comportamentos do orientador profissional relacionados ao desenvolvimento da AT

Ao responderem à questão aberta sobre os comportamentos do orientador profissional percebidos como tendo relação com o desenvolvimento da AT, os participantes elencaram a comunicação como base desse processo e, de forma especial, a escuta. Segundo eles, outros atributos que devem perpassar essa relação são a empatia, a ética, a experiência, o comprometimento, o acolhimento, o conhecimento teórico, técnico e de mercado, como pode ser observado na Tabela 2.

Relações entre variáveis sociodemográficas, de formação e laborais e o desenvolvimento da AT

Foi realizada a análise de diferença de frequência (por meio do *likelihood-ratio*, já que a base de dados não atendia a todos os critérios para utilização do *qui-quadrado*) e, após verificação de relação entre variáveis sociodemográficas (e.g., idade, sexo), profissionais, de formação (graduação e pós-graduação) e as diretamente relacionadas à atuação em OPC, público-alvo, temáticas abordadas, tempo de atuação, abordagem teórico-metodológica, com atividades e fatores relacionados à OPC que podem

contribuir com o desenvolvimento da AT, observou-se que as variáveis idade, sexo e tempo de atuação não apresentaram relação significativa com nenhuma das variáveis dependentes. Entretanto, pode-se perceber associação entre as variáveis formação e abordagem teórico-metodológica com algumas variáveis relacionadas ao construto, como estabelecimento de acordo acerca do objetivo do processo e estabelecimento de acordo acerca do que será feito para atingir o objetivo e sobre atividades realizadas na OPC com potencial de auxiliar no desenvolvimento da AT. Esses resultados serão detalhados na sequência.

Observou-se relação significativa entre formação em administração ($p = 0,013$) e abordagem desenvolvimentista ($p = 0,011$) e o estabelecimento de acordo acerca do objetivo do processo, o que demonstra que tanto o administrador que trabalha com OPC quanto o orientador profissional que trabalha com a abordagem desenvolvimentista, na amostra investigada, dão atenção especial ao acordo sobre a finalidade do processo.

A adoção da abordagem análise do comportamento apresentou relação significativa com o estabelecimento de acordo acerca do que será feito para atingir o objetivo (tarefa) ($p = 0,001$), a partir do que se pode inferir que os orientadores profissionais que têm essa abordagem prezam por buscar acordo com o cliente sobre o que será

feito para o alcance do objetivo proposto para o processo. Já a abordagem *life design* apresentou relação significativa com o uso de *feedbacks* individuais ($p = 0,045$), o que demonstra que os profissionais que seguem essa linha preocupam-se em oferecer *feedbacks* individuais aos seus clientes como parte do processo de orientação de carreira. Quando perguntados sobre atividades realizadas na OPC com potencial de auxiliar no desenvolvimento da AT, a entrevista foi a que mais se destacou para esta amostra (58,2%), seguida por atividade com produção de material escrito (34,3%), pesquisa sobre profissões (28,4%), estímulo ao cliente para realizar entrevista a profissionais (25,4%), aplicação de testes psicológicos (10,4%), outras

atividades (7,5%) e nenhuma atividade específica (23,9%), caracterizando o aspecto relacional do processo de OPC e o reconhecimento de atividades que contam com a participação ativa do orientando, seja se engajando na resposta a perguntas do orientador (entrevista) ou a testes psicológicos, pesquisando ou produzindo materiais escritos, como favorecedoras da AT.

Além disso, é possível perceber que 95,5% ($N = 64$) acredita que sua abordagem facilita o desenvolvimento da AT, o que indica, levando-se em consideração a variedade de abordagens desta amostra, que não há uma única abordagem ou uma que mais se sobressaia no que se refere a este construto.

Tabela 2

Exemplos Relacionados ao Comportamento do Orientador Profissional no Desenvolvimento da Aliança de Trabalho

Expressões sobre comportamentos do orientador	Exemplo 1	Exemplo 2
Ter escuta	“A empatia e a escuta qualificada. Esses comportamentos fomentam a confiança, que é a base pra aliança de trabalho” (P4).	“Acolhimento, escuta ativa, alinhamento da comunicação e de expectativas” (P7).
Ter conhecimentos pertinentes a sua atuação	“Bagagem técnica e teórica, além da capacidade de adaptar-se às mais diversas situações e demandas” (P6).	“Estar preparado, possuir conhecimento teórico-técnico para o manejo adequado do trabalho” (P61).
Ser empático	“Ser empático, simpático, compreensivo, sem julgamentos precipitados, paciente” (P11).	“Ser empática... mostrar que se importa com a pessoa e seu processo de OPC” (P12).
Ser ético	“Ser ética... dar explicações claras sobre como funcionará o processo de OPC, psicoeducar o orientando sobre seu papel profissional e sobre a contrapartida da pessoa no processo” (P11).	“Utilização de instrumentos e técnicas validados pelo órgão de classe, ética profissional na abordagem teórica e prática” (P32).

Elementos relacionados ao construto AT compartilhados por sexo e tempo de experiência

No que se refere ao tempo de atuação, foi utilizado o *software Stata* para fazer uma divisão proporcional entre os participantes, gerando os seguintes grupos: menos de 2 anos; a partir de 2 e menos que 9 anos; e a partir de 9 anos de atuação profissional na área. Em uma análise de similitude realizada por meio do *software IRaMuTeQ*, a partir da evocação das cinco primeiras palavras que vinham à cabeça dos participantes.

Quando pensavam em *aliança de trabalho*, levando-se em consideração o tempo de atuação, é possível observar que os orientadores profissionais com menos de 2 anos de atuação são os que mais buscam o vínculo como central em sua atuação, maximizando a sua importância em detrimento

de outros aspectos. Embora o vínculo continue sendo importante para os demais grupos, ele acaba dividindo espaço com outros aspectos que vão ganhando relevância ao longo do tempo (conforme Figura 2). Assim, para o grupo de orientadores profissionais a partir de 2 e menos de 9 anos de atuação, o comprometimento passa a ser tão importante quanto o vínculo, ou seja, além da relação socioemocional, é importante o estabelecimento e cumprimento de acordos, o que pode demonstrar necessidade de responsabilidade mútua, o que exige esforço de ambas as partes para o adequado resultado da intervenção. Já para o grupo a partir de 9 anos de atuação na OPC, confiança e parceria aparecem ao lado do vínculo, sinalizando que para este grupo, além de haver uma valorização da díade enquanto responsável pelo trabalho, acrescenta-se a confiança mútua e a construção conjunta como algo relevante.



Figura 2. Elementos relacionados ao construto AT compartilhados por tempo de experiência

Nota. Figura gerada pelo software IRaMuTeQ (Ratinaud & Marchand, 2012)

Já em relação aos elementos compartilhados por homens e mulheres, pode-se perceber que a variedade de palavras usadas pelas mulheres para descrever o construto foi maior que a usada pelos homens (conforme Figura 3), evidenciando que a maneira de descrever o fenômeno sofre influência de acordo com o sexo do orientador profissional, o que não quer dizer que exista uma forma melhor ou mais adequada, apenas que há diferenças marcantes nesse sentido. Em ambos os casos, o vínculo apareceu como elemento central, entretanto, para os homens, as palavras que compartilharam espaço com vínculo, ainda que em menor proporção, foram segurança, transferência e afeto. Já para as mulheres, parceria, confiança, comprometimento e empatia estiveram entre as mais prevalentes, seguidas de outras, como relação, desenvolvimento, cooperação e ética.

Os principais resultados encontrados na presente pesquisa referem-se ao destaque da dimensão vínculo em detrimento das dimensões objetivo (que aparece de forma subjacente) e tarefa (que não é mencionada), o que reflete nos comportamentos elencados como associados ao desenvolvimento da AT, que são unidos pelo aspecto relacional que possuem, sendo o principal deles a escuta ativa. Observou-se também que há um foco maior com a criação do vínculo pelos orientadores profissionais em início de carreira, ao passo que a partir dos 2 anos de atuação na área, outros elementos passam dividir a atenção dos orientadores. Nesse sentido, é possível inferir que, para os orientadores mais experientes, a criação de vínculo passa a ser mais natural/espontânea, sendo mais facilmente conciliada com a condução do processo, dando espaço para que o orientador profissional amplie seu leque de elementos a serem buscados na relação com o orientando.

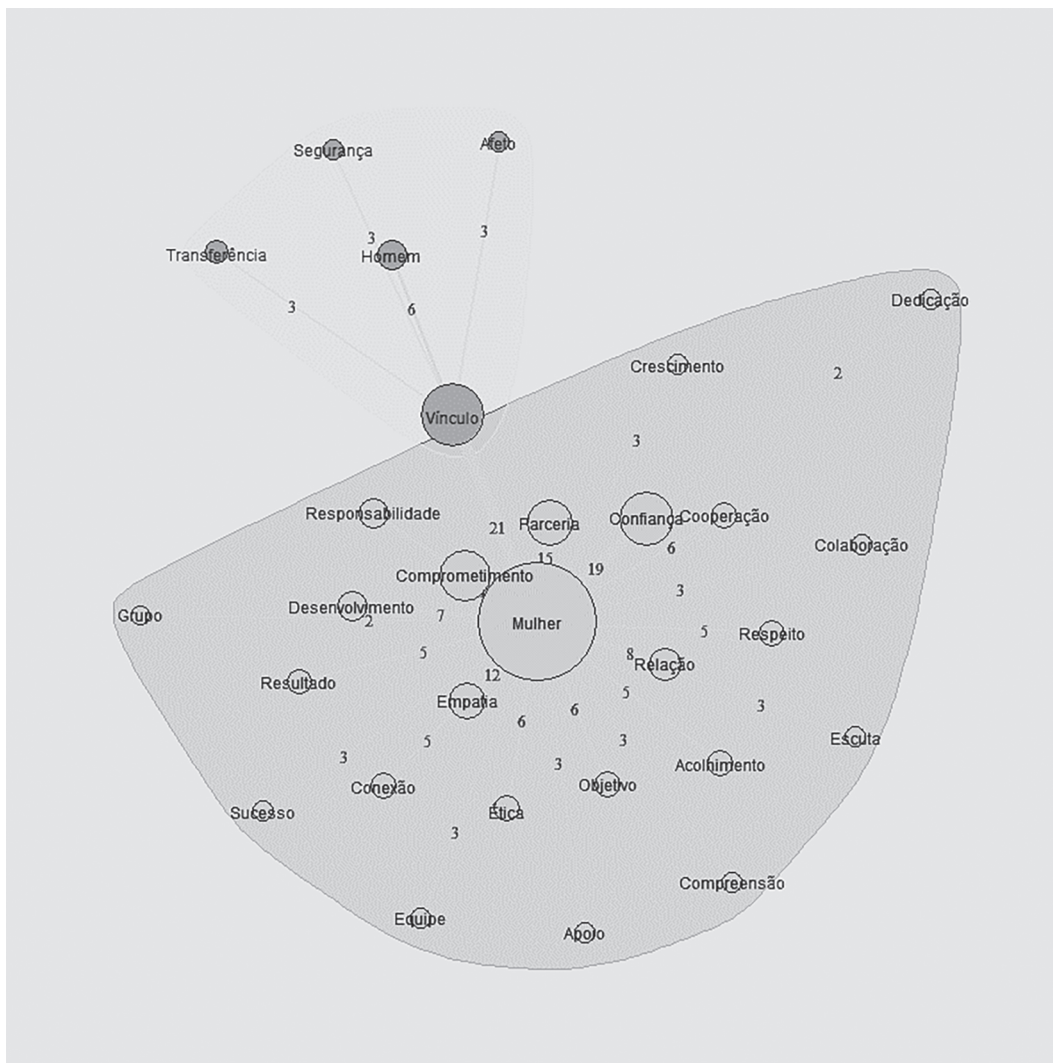


Figura 3. Elementos relacionados ao construto AT compartilhados por sexo
 Nota. Figura gerada pelo software IRaMuTeQ (Ratinaud & Marchand, 2012)

Discussão

O presente estudo analisou expressões relativas à percepção da amostra a respeito do construto, as correlações entre variáveis independentes (sociodemográficas, acadêmicas e profissionais etc.) e variáveis dependentes (aquelas relacionadas ao desenvolvimento da AT). Diante dos resultados obtidos, foi possível observar que o vínculo esteve fortemente associado ao desenvolvimento da AT, embora tenha havido também referência à importância de alinhamentos sobre o trabalho focado em objetivos. O vínculo na OPC, enquanto dimensão socioemocional, encontra-se tipificado pela confiança e construção, além de trabalho em acordo, com compromisso e colaboração.

Já a tarefa não foi mencionada como parte do processo, não figurando como uma dimensão importante no desenvolvimento da AT no contexto de OPC para essa

amostra. A relevância atribuída pelos participantes à dimensão vínculo se aproxima do que é observado nos estudos internacionais da área clínica, opondo-se ao que tais estudos encontraram na área de OPC, nos quais a dimensão da tarefa tende a ter maior destaque (Masdonati et al., 2014; Milot-Lapointe et al., 2020).

Há aspectos e comportamentos do orientador profissional que contribuem para o desenvolvimento da AT. Neste contexto, a escuta ativa e os comportamentos a ela associados, como a empatia, ajudam a estreitar a relação e a percepção de proximidade do cliente em relação ao orientador profissional. Essas práticas apareceram como importantes comportamentos e estratégias do orientador profissional no sentido de auxiliar no desenvolvimento da AT. Esse achado encontra-se alicerçado em pesquisas anteriores, como a de Klonek et al. (2020) que trazem comportamentos e habilidades facilitadoras como buscar

se vincular, escuta atenta, considerar os sentimentos do cliente, apreciar construções e verbalizações do cliente.

Seguindo nessa direção, os participantes destacam que comportamentos empáticos, a capacidade de criar vínculo com os clientes e se concentrar nos problemas deles são aspectos importantes para o desenvolvimento da AT, como ressaltam Anderson et al. (2009). Esses autores enfatizam a empatia como forma de estabelecer uma relação adequada com os clientes, e argumentam, ainda, que orientadores profissionais eficazes estão próximos ao cliente. Acrescido a isso, outro elemento importante nesse contexto é o conhecimento teórico, técnico e do mercado de trabalho (Bachelor, 2013). Importante destacar que tais conhecimentos andam lado a lado com os comportamentos que os orientadores profissionais devem estabelecer no relacionamento com os clientes, já que são partes complementares do trabalho escutar ativamente e saber manejar de forma adequada o processo.

Uma vez que a entrevista em OPC é compreendida como principal ferramenta para diagnosticar e auxiliar o cliente em decisões de carreira, não surpreende que apareça nesta pesquisa como a atividade que mais contribui para o desenvolvimento da AT, já que dentre suas características encontra-se a de ser uma experiência de interação humana. Portanto, cabe ao orientador profissional buscar uma postura de aceitação e de disponibilidade durante a entrevista (Bohoslavsky, 2015).

Já a atividade escrita que também aparece fortemente associada ao desenvolvimento da AT na presente investigação, é referida na literatura como relacionada ao aumento da eficácia de intervenções em carreira, e pode se apresentar como: ajudar os clientes a desenvolverem metas escritas e fornecer oportunidades para comparar, de forma escrita, ocupações ou áreas de interesse (Brown et al., 2003). Essa ênfase em exercícios escritos encontra apoio em meta-análise realizada por Whiston et al. (2017), na qual este tipo de atividade também se apresentou bastante significativa para a eficácia da intervenção.

No que se refere às abordagens, esse estudo vem reforçar o caráter panteórico da AT, como um construto que atende e tem seu papel marcante nas mais diversas abordagens de intervenções psicológicas, independente da linha teórica utilizada (Bordin, 1979). Apesar da abordagem sociocognitiva ocupar o segundo lugar em relação à sua utilização pelos participantes, ela não demonstrou relação significativa com nenhuma das variáveis estudadas. As abordagens que apresentaram relação significativa com as variáveis pesquisadas foram a *life design*, a desenvolvimentista e a análise do comportamento.

A *life design* apresentou relação significativa com o uso do *feedback*. Nesta abordagem resalta-se que as intervenções de carreira exigem reflexão, compreensão do contexto e receptividade a *feedbacks*. Sobre o último aspecto, é importante compreender que, ao atuarem em determinado contexto, as pessoas recebem naturalmente

feedbacks por seus comportamentos, sendo esse um dos componentes por meio dos quais geram expectativas sobre seu futuro. Assim, as pessoas descobrem quais as suas habilidades e interesses mais fortes, construindo novas dimensões de si mesmas (Savickas, 2009).

Já a abordagem desenvolvimentista apresentou relação significativa com o estabelecimento de acordo acerca do objetivo do processo. Nessa abordagem, segundo Oliveira et al. (2006), a partir de determinada etapa do processo busca-se a participação mais ativa do cliente, especialmente no planejamento das ações seguintes. Já Barros (2010) acredita que o orientando deve estar engajado de forma ativa ao longo do processo, planejando com o orientador profissional a próxima etapa de sua carreira. A participação efetiva do orientando como parte essencial do processo sugere que o acordo sobre a finalidade do processo seja entendido como parte essencial da OPC nessa abordagem.

Embora a dimensão tarefa não tenha aparecido em destaque em outras respostas dadas nesta pesquisa, a abordagem análise do comportamento apresentou relação significativa com o estabelecimento de acordo acerca do que será feito para atingir o objetivo (tarefa). Isso evidencia que os orientadores profissionais que seguem essa linha teórica e de trabalho buscam concordância com o cliente sobre o caminho para alcançar o objetivo proposto para o processo. Isso talvez se deva à ênfase dessa abordagem recair sobre aprender a decidir, ampliando a perspectiva sobre a escolha profissional e ajudando o cliente a ser ativo no processo de escolha (Moura & Silveira, 2002). Entretanto, para alguns autores, embora a chave para a intervenção encontre-se na autonomia do cliente, esta refere-se à tomada de decisão sobre sua carreira e não necessariamente à sua participação ou concordância sobre os passos para o alcance dos objetivos da intervenção (Pinheiro & Medeiros, 2004; Luppi, 2014; Paixão, 2020).

Quando se trata de formações universitárias as quais têm seus egressos atuando em OPC, observa-se a não obrigatoriedade de preparar profissionais para atuar nessa área. Por exemplo, o curso de administração, cuja matriz curricular estabelecida pelo MEC não menciona OPC. Embora se observe a atuação desses profissionais nessa área, torna-se evidente que, independentemente da formação (abrangendo não só os profissionais de administração), os graduados saem da faculdade sem preparação suficiente para tais intervenções. O psicólogo, por sua vez, é o profissional que ainda se encontra minimamente preparado ao sair da faculdade (Brasil, 2002; Soares, 1999), ainda que a oferta de disciplinas na área seja principalmente por meio de disciplinas optativas (Nunes, et al., 2007; Ambiel et al., 2022), o que torna o crescimento da área ainda tímido.

Outros aspectos que apareceram, ainda que de forma preliminar, referem-se às diferenças na concepção sobre a AT entre homens e mulheres, sendo que as mulheres apresentam um vocabulário mais amplo para se referir

ao construto. Além disso, observam-se diferenças entre orientadores profissionais com diferentes tempos de atuação, indicando que esses profissionais parecem expandir suas perspectivas sobre o fenômeno ao longo do tempo. Embora todos tenham o vínculo como elemento central, outros aspectos passam a dividir espaço com o passar dos anos. Esses resultados evidenciam a necessidade de mais estudos na área, incluindo longitudinais, que possam acompanhar a mudança na percepção sobre o construto ao longo do tempo de formação, permitindo que os elementos que tipificam a AT, em especial o vínculo, possam ser mais bem estudados, inclusive os comportamentos a eles associados, e com grupos diversos, especialmente em relação ao sexo e abordagens, já que, no presente estudo, a quantidade de homens e mulheres foi desproporcional, bem como a quantidade de participantes com algumas abordagens foi maior se comparada às demais.

Considerações finais

O objetivo desta pesquisa foi compreender as percepções dos orientadores profissionais sobre seus comportamentos que se relacionam com o desenvolvimento da AT na OPC. Por esta razão, fez parte desta investigação buscar compreender o que os orientadores profissionais concebiam como AT, como percebiam a importância de seus comportamentos para o desenvolvimento adequado da AT na OPC, bem como identificar a percepção dos orientadores profissionais acerca da relevância da AT no processo e nos resultados obtidos na OPC.

De acordo com os resultados, diferentemente dos achados em pesquisas internacionais, a AT aparece bastante relacionada à dimensão vínculo, tanto quando se trata do conceito quanto dos comportamentos do orientador profissional, que vem acompanhado da percepção da importância da construção e da parceria. Já os comportamentos dos orientadores profissionais elencados como relacionados ao desenvolvimento da AT, como escuta ativa e empatia, ressaltam ainda mais o aspecto socioemocional desse construto, além de apresentarem conhecimentos pertinentes, refletidos em princípios éticos e em teorias e técnicas adequadas. Na presente pesquisa, a dimensão tarefa não recebeu destaque. Isso pode indicar uma possível

diferença entre a OPC realizada no Brasil e a forma como é conduzida em outros países, o que provavelmente afeta a forma de trabalhar dos profissionais da área.

O presente trabalho buscou contribuir para uma aproximação do conhecimento de orientadores profissionais a respeito da AT e dos seus comportamentos relacionados a ela. Esse é um dos primeiros estudos realizados no Brasil focados nessa temática, sendo que sua maior contribuição foi ampliar a compreensão de como se configura a AT na OPC no Brasil. Observou-se uma aproximação dos resultados desse estudo com a compreensão sobre a AT na área clínica fora do país, sendo mais voltada para a relação (importância do vínculo) e houve um distanciamento dos achados estrangeiros sobre a AT na OPC (que enfatizam a dimensão tarefa), que parece ser mais objetiva, focando em como alcançar os objetivos do processo. Assim, é possível que exista um perfil técnico e prático distinto dos orientadores em diferentes regiões geográficas, estimulados tanto por formações com diferentes ênfases como por aspectos históricos e culturais de cada país. Além disso, os resultados evidenciaram a necessária discussão teórico-prática sobre a compreensão do tema e o objetivo do seu uso na OPC, sobretudo tecnicamente, em benefício do desenvolvimento do cliente em seu processo de decisão.

Uma característica desse estudo é o fato de os participantes não corresponderem a todos os estados do Brasil. Esse fenômeno pode ser explicado pelos profissionais que atuam na área não apresentarem uma distribuição equitativa por região. Isso pode ser observado, por exemplo, na Associação Brasileira de Orientação Profissional e de Carreira (n.d), na qual, dentre os 120 associados, 39,2% são do estado de São Paulo, somando-se aos demais estados da região sudeste esse percentual sobe para 59,2%. Além disso, há uma predominância dos cursos de graduação que ofertam disciplinas em OPC nas regiões sudeste e sul (Ambiel, et al. 2022). Essa particularidade da área acarretou, conseqüentemente, uma limitação ao estudo, dificultando uma maior abrangência. Sugere-se que novos estudos foquem em alinhar os conhecimentos relativos ao desenvolvimento da AT na OPC com a prática, elencando meios pelos quais os profissionais possam definir estratégias com o objetivo claro de promover o desenvolvimento da AT.

Referências

- Ambiel, R. A., Galina, D. P. T., & Matias, T. S. (2022). Análise das ementas de orientação profissional em cursos de psicologia: Desafios atuais. *Psicologia Escolar e Educacional*, 26, e234849. <https://doi.org/10.1590/2175-35392022234849>
- Anderson, T., Ogles, B. M., Patterson, C. L., Lambert, M. J., & Vermeersch, D. A. (2009). Therapist effects: Facilitative interpersonal skills as a predictor of therapist success. *Journal of Clinical Psychology*, 65(7), 755-768. <https://doi.org/10.1002/jclp.20583>
- Associação Brasileira de Orientação Profissional e de Carreira. (n.d.). *Associados*. Acesso em 3 de junho de 2024, de <https://abraopc.org.br/associados/>

- Bardin, L. (2020). *Análise de Conteúdo* (5ª ed.). Edições 70.
- Bachelor, A. (2013). Clients' and therapists' views of the therapeutic alliance: Similarities, differences and relationship to therapy outcome. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 20(2), 118-135. <https://doi.org/10.1002/cpp.792>
- Barros, A. F. (2010). Desafios da psicologia vocacional: modelos e intervenções na era da incerteza. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11(2), 165-175. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1679-33902010000200002&script=sci_abstract&tlng=pt
- Bilodeau, C., Meissner, J., Antunes-Alves, S., Konecki, R., & Ruci, L. (2022). Exploring alliance–outcome associations in a combined mental health and academic counselling setting for at-risk students: The differential role of alliance components, personality, gender and pre-treatment severity. *Counselling and Psychotherapy Research*, 22(3), 808-817. <https://doi.org/10.1002/capr.12473>
- Bohoslavsky, R. (2015). *Orientação Vocacional: Estratégia clínica* (13ª ed.). Martins Fontes.
- Bordin, E. S. (1979). The generalizability of the psychoanalytic concept of the working alliance. *Psychotherapy: Theory, research & practice*, 16(3), 252. <https://doi.org/10.1037/h0085885>
- Brasil. (2002). *Diretrizes curriculares nacionais dos cursos de graduação em Direito, Ciências Econômicas, Administração, Ciências Contábeis, Turismo, Hotelaria, Secretariado Executivo, Música, Dança, Teatro e Design*. Parecer CNE/CES nº 146/2002, de 3 de abril de 2002. <http://portal.mec.gov.br/sesu/arquivos/pdf/14602DCEACTHSEMDTD.pdf>
- Braunstein-Bercovitz, H., Cohen, E., Geller, S., & Benjamin, B. A. (2014). A career developmental perspective on the therapeutic alliance: Implications for counseling. *Journal of Employment Counseling*, 51(2), 50-58. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2014.00041.x>
- Brown, S. D., Krane, N. E. R., Brecheisen, J., Castelino, P., Budisin, I., Miller, M., & Edens, L. (2003). Critical ingredients of career choice interventions: More analyses and new hypotheses. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 411-428. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00052-0](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00052-0)
- Del Re, A. C., Flückiger, C., Horvath, A. O., Symonds, D., & Wampold, B. E. (2012). Therapist effects in the therapeutic alliance–outcome relationship: A restricted-maximum likelihood meta-analysis. *Clinical psychology review*, 32(7), 642-649. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2012.07.002>
- Gil, A. C. (2002). *Como elaborar projetos de pesquisa* (4ª ed.). Atlas.
- Heppner, M. J., & Heppner, P. P. (2003). Identifying process variables in career counseling: A research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 429-452. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00053-2](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00053-2)
- Kim, B. S., Li, L. C., & Liang, T. H. (2002). Effects of Asian American client adherence to Asian cultural values, session goal, and counselor emphasis of client expression on career counseling process. *Journal of Counseling Psychology*, 49(3), 342. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.49.3.342>
- Kim, B. S., Ng, G. F., & Ahn, A. J. (2009). Client adherence to Asian cultural values, common factors in counseling, and session outcome with Asian American clients at a university counseling center. *Journal of Counseling & Development*, 87(2), 131-142. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2009.tb00560.x>
- Klonek, F., Will, T., Ianiro-Dahm, P., & Kauffeld, S. (2020). Opening the career counseling black box: Behavioral mechanisms of empathy and working alliance. *Journal of Career Assessment*, 28(3), 363-380. <https://doi.org/10.1177/1069072719865159>
- Li, L. C., & Kim, B. S. (2004). Effects of counseling style and client adherence to Asian cultural values on counseling process with Asian American college students. *Journal of Counseling Psychology*, 51(2), 158. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.51.2.158>
- Luppi, A. M. (2014). *Programas de orientação profissional: análise sobre seu desenvolvimento e aplicação a partir de pesquisas em análise do comportamento* [Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo]. <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/16732>
- Marcilio, F. C. P., Dias, A. C. G., Silva, C. S. C. D., & Teixeira, M. A. P. (2019). Efeitos da aliança de trabalho no aconselhamento de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*. 20(2), 95-105. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2019v20n2p95>

- Masdonati, J., Perdrix, S., Massoudi, K., & Rossier, J. (2014). Working alliance as a moderator and a mediator of career counseling effectiveness. *Journal of Career Assessment, 22*(1), 3-17. <https://doi.org/10.1177/1069072713487489>
- Massoudi, K., Masdonati, J., Clot-Siegrist, E., Franz, S., & Rossier, J. (2008). Évaluation des effets du counseling d'orientation: influence de l'alliance de travail et des caractéristiques individuelles. *Pratiques psychologiques, 14*(2), 117-136. <https://doi.org/10.1016/j.prps.2007.11.010>
- Milot-Lapointe, F., Le Corff, Y., & Arifouline, N. (2021). A meta-analytic investigation of the association between working alliance and outcomes of individual career counseling. *Journal of Career Assessment, 29*(3), 486-501. <https://doi.org/10.1177/1069072720985037>
- Milot-Lapointe, F., Savard, R., & Le Corff, Y. (2020). Effect of individual career counseling on psychological distress: Impact of career intervention components, working alliance, and career indecision. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 20*(2), 243-262. <https://doi.org/10.1007/s10775-019-09402-6>
- Moura, C. B. D., & Silveira, J. M. D. (2002). Orientação profissional sob o enfoque da análise do comportamento: avaliação de uma experiência. *Estudos de Psicologia, Campinas, 19*, 5-14. <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2002000100001>
- Nunes, M. F. O., Noronha, A. P. P., & Ambiel, R. A. M. (2007). Conteúdos ensinados em disciplinas de orientação profissional na graduação em psicologia. *Estudos e Pesquisas em Psicologia, 7*(1), 127-137.
- Oliveira, M. C., Guimarães, V. F. & Coleta, M. F. D. (2006). Modelo desenvolvimentista de avaliação e orientação de carreira proposto por Donald Super. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 7*(2), 11-18. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902006000200003&lng=pt&tlng=pt
- Paixão, H. N. C. (2020). *Análise do comportamento de escolha e orientação profissional*. [Tese de Doutorado, Pontifícia Universidade Católica de Goiás]. <http://tede2.pucgoias.edu.br:8080/handle/tede/4893>
- Pieta, M. A. M., & Gomes, W. B. (2017). Impacto da relação terapêutica na efetividade do tratamento: o que dizem as metanálises? *Contextos Clínicos, 10*(1), 130-143. <https://doi.org/10.4013/ctc.2017.101.10>
- Pinheiro, P. L., & Medeiros, J. G. (2004). Programa de orientação profissional: uma análise comportamental. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 5*(1), 103-105. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902004000100009&lng=pt&tlng=pt
- Ratinaud, P., & Marchand, P. (2012). Application de la méthode alceste à de “gros” corpus et stabilité des “mondes lexicaux”: Analyse du “CableGate” avec Iramuteq. In *Actes des 11èmes Journées internationales d'Analyse statistique des Données Textuelles* (pp. 835-844). JADT. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=5253530&pid=S2359-0769201400020001400018&lng=pt
- Whiston, S. C., Li, Y., Mitts, N. G., & Wright, L. (2017). Effectiveness of career choice interventions: A meta-analytic replication and extension. *Journal of Vocational Behavior, 100*, 175-184. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.010>
- Whiston, S. C., Rossier, J., & Barón, P. M. H. (2016). The working alliance in career counseling: A systematic overview. *Journal of Career Assessment, 24*(4), 591-604. <https://doi.org/10.1177/1069072715615849>
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior, 75*(3), 239-250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Soares, D. H. P. (1999). A formação do orientador profissional: o estado da arte no Brasil. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 3*(1), 7-21. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-88891999000100002&lng=pt&tlng=pt
- Shaughnessy, J. J.; Zechmeister, E. B., Zechmeister, J. S. (2012). *Metodologia de pesquisa em psicologia* (9ª ed.). AMGH.
- Taveira, M. C, Cardoso, P., Pereira, S., & Silva, F. (2022). Aliança de trabalho em aconselhamento de carreira: Fatores dos/as psicólogos/as e clientes. *Psicologia, 36*(1), 61-70. <https://doi.org/10.17575/psicologia.1785>

Recebido: 09/02/2024
1ª reformulação: 20/06/2024
2ª reformulação: 29/07/2024
Aceito: 01/08/2024

Sobre as autoras:

Larissa Santos Dalzotto é Mestranda do Programa de pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina, atua como Psicóloga Organizacional.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-3327-5629>

E-mail: larissa.dalzotto@ufsc.br.

Maiana Farias Oliveira Nunes é Doutora em Psicologia pela USF, é professora adjunta da Universidade Federal de Santa Catarina, atuando na graduação e na pós-graduação em psicologia. Tem atuado com avaliação psicológica e com temas voltados para o desenvolvimento de carreira, tomada de decisão profissional e planejamento de carreira com adolescentes e adultos.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4891-5982>

E-mail: maiana.nunes@ufsc.br

Andréa Barbará da Silva Bousfield é Doutora em Psicologia pela UFSC e pós-doutorada pela Università degli Studi di Padova, Itália, e pelo Instituto Universitário de Lisboa, Portugal. É professora associada no departamento de Psicologia e no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFSC. Atua na área de Psicologia Social com: riscos sociais e ambientais, doenças crônicas e representações.

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-4333-4719>

E-mail: andreabs@gmail.com