

OS PSICÓLOGOS NO PROCESSO DE ORIENTAÇÃO



OS PSICÓLOGOS NO PROCESSO DE ORIENTAÇÃO



Ficha técnica

Título

Os Psicólogos no Processo de Orientação

Editor

Direção-Geral da Educação

Autores

Maria do Céu Taveira, Maria Paula Paixão, Vítor Gamboa
Escola de Psicologia, Universidade do Minho
Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Universidade Coimbra
Departamento de Psicologia e Ciências da Educação, Universidade do Algarve

Produção Gráfica

CERCICA, CRL

Depósito Legal 417728/16

ISBN 978-972-742-408-5

Tiragem

10.000 exemplares

Edição

novembro 2016



Desafios e Responsabilidades

A intervenção psicológica na orientação de carreira tem vindo a inspirar-se em diferentes modelos: (a) diferencialista (*o quê*), que remete para a importância de características individuais, como os interesses e as aptidões, (b) desenvolvimentista (*o como*), que remete para a importância dos processos de mudança que ocorrem ao longo do ciclo de vida, e (c) relacional (*com quem*), que situa a prática no âmbito da carreira na rede de relações significativas do cliente.

Além disso, a intervenção neste domínio desdobrou-se numa multiplicidade de modalidades, designadamente as sessões de informação escolar e profissional, a consulta ou aconselhamento individual, os programas de orientação e de apoio à transição para o trabalho, e as atividades de consultoria – num processo que tem procurado articular com os demais agentes envolvidos, nos sistemas de educação, formação e trabalho.

Nos últimos vinte anos, as alterações observadas no domínio da carreira^{1,2} criaram novas preocupações ou necessidades, que terão que ser refletidas na prática, ao nível das suas modalidades, técnicas, destinatários e, até mesmo, momentos e contextos de intervenção.

No contexto atual, o principal desafio é a necessidade de perspetivar-se a intervenção de carreira como um processo de ajuda que ocorre ao longo da vida, em diferentes contextos, e que se centra no desenvolvimento dos processos ou competências de gestão de carreira, convocando para tal a pessoa, ou a agência individual, e o seu sistema de relações significativas³.

Um **primeiro desafio** consiste em adaptar os princípios da diferenciação ao domínio da intervenção de carreira, oferecendo serviços que respondam adequadamente à crescente heterogeneidade dos nossos clientes.

Um **segundo desafio** específico decorre do impacto das novas tecnologias da informação e da comunicação (TIC) na prestação de serviços de orientação. Efetivamente as TIC e cada vez mais a Internet permitem práticas de aconselhamento a distância, síncronas e assíncronas, proporcionando um maior acesso aos serviços de orientação, por parte de uma maior diversidade de clientes, designadamente na informação escolar e profissional, sendo que agora o contexto da intervenção deixa de estar limitado a um determinado espaço físico ou território (e.g., a escola ou a empresa), para passar a incluir todos aqueles que acedendo

à Internet consideram relevante a ajuda proporcionada por um determinado dispositivo, sítio ou plataforma digital. Os psicólogos terão necessariamente de desenvolver competências específicas neste novo suporte, até porque, contrariamente ao que se possa pensar, prestar serviços de informação e orientação com recurso às novas tecnologias não é uma tarefa fácil⁴.

Um **terceiro desafio** assenta no pressuposto de que as questões da formação, do exercício profissional e da orientação estão profundamente interligadas⁵ sobretudo porque nas múltiplas configurações dos atuais contextos de trabalho, a alternância entre educação/formação e exercício profissional é cada vez mais frequente, a prestação de serviços de carreira a toda a população, no âmbito de uma rede que articule convenientemente os recursos dos sistemas educativo/formativo e de emprego, é altamente desejável.

O **quarto desafio** situa-se ao nível da avaliação das intervenções. Em vários documentos orientadores das políticas de educação, formação e emprego, é feita uma clara referência à necessidade de se observarem impactos visíveis na competitividade e na produtividade da sociedade, em resultado das intervenções dos serviços de orientação. A demonstração da eficácia das intervenções de carreira continua a ser um empreendimento de grande importância para todos aqueles que têm responsabilidades técnicas e políticas nas áreas da educação, do emprego e da formação. Esta importância deve traduzir-se num investimento permanente, e mais generalizado, em práticas de avaliação que garantam que os clientes beneficiam de intervenções de qualidade e que os psicólogos utilizam indicadores de custo-benefício no desenho e implementação das mesmas. Este poderá ser, sem dúvida, um dos caminhos a trilhar, ou mais um dos desafios a enfrentar, se quisermos ver refletidas nas políticas educativas e de emprego, orientações que conduzam ao reforço da intervenção psicológica no domínio da carreira^{6,7}.

É num contexto de intervenção cada vez mais difícil de interpretar que se impõe responder à questão: o que têm os psicólogos para oferecer às pessoas que, estando ainda inseridas no sistema educativo, preparam a sua entrada no mercado de trabalho, ou que estando inseridos no mercado de trabalho, lidam com múltiplas e por vezes inesperadas transições⁸?

Na verdade, o domínio da orientação e aconselhamento de carreira, que sempre procurou responder de forma efetiva a preocupações de natureza

social^{9, 10, 11} corre agora o risco de se tornar obsoleto, caso não seja capaz de repensar as suas prioridades e, conseqüentemente, de introduzir um leque de novas práticas no seu âmbito de atuação¹², podendo para tal adotar, entre outros referenciais teóricos, os contributos oferecidos pelas abordagens construtivistas da carreira, nomeadamente a teoria da construção de carreira¹³. Esta teoria, ao dar uma atenção particular aos processos interpretativos e interpessoais através dos quais os indivíduos atribuem significado e direção ao seu comportamento, surge como uma resposta aos desafios colocados pelos fenómenos da globalização e da multiculturalidade, bem como às mudanças continuadas que ocorrem nos contextos de trabalho e de formação. A teoria da construção de carreira¹⁴ aborda simultaneamente o conteúdo (o quê), o processo (o como), e, em linha com a sua inspiração construtivista, o porquê da tomada de decisão de carreira.

A tentativa de integrar diferentes contributos da literatura, favorecendo a emergência de pontes conceptuais entre os mesmos, constitui, por si só, uma das principais forças daquele modelo¹⁵, razão pela qual, tal como nos guias anteriormente publicados nesta coleção, também aqui as atividades propostas se organizam à luz deste referencial teórico, e estão centradas no constructo da adaptabilidade.

Com esta opção, não pretendemos de modo algum converter os psicólogos a uma determinada abordagem teórica, ainda que neste domínio alguma convergência seja desejável¹⁶. Pretendemos tão-somente oferecer um referencial que possa de certo modo enquadrar ou fundamentar a prática psicológica levada a cabo no âmbito da intervenção de carreira, e facilitar o diálogo entre agentes educativos, com a consciência de que existe uma grande diversidade no modo como são prestados serviços neste domínio.

A prática psicológica no domínio da orientação e aconselhamento de carreira apresenta-se assim como um domínio de intervenção dinâmico e com provas dadas nos sistemas de educação, formação e trabalho. Nas suas diferentes modalidades, a intervenção de carreira desempenha um papel essencial na promoção da aprendizagem e da formação ao longo da vida, no ajustamento aos contextos de trabalho e de formação e na promoção das competências necessárias à gestão de carreira, nos diferentes contextos de vida.

Promover a Adaptabilidade de Carreira em Contexto Educativo

A adaptabilidade é um constructo útil, pois favorece a gestão pessoal da carreira e a empregabilidade ao longo da vida¹⁷. As dimensões da curiosidade, autonomia, cooperação, planeamento e confiança, designam atitudes associadas a competências básicas de carreira integradas na noção de adaptabilidade.

A **adaptabilidade de carreira** tem sido definida como uma meta competência importante porque resulta em capacidade, quer para manter um sentido de identidade e autodirigir-se em situações de mudança, quer para resolver questões e problemas complexos (exs., problemas novos, com solução a construir, imprevistos) inerentes ao desenvolvimento da carreira.

A adaptabilidade requer abertura à mudança, encarar a possibilidade de pensar diferente sobre si e sobre as situações e ser capaz de atuar sobre as circunstâncias, em contextos de decisão de carreira^{18,19,20}. Implica ter a prontidão e recursos pessoais e do contexto para lidar com tarefas de desenvolvimento, transições, e vivências de carreira, em todo o ciclo de vida²¹.

Os teóricos da carreira sugerem que as dimensões mais específicas da adaptabilidade – as atitudes de curiosidade, autonomia, cooperação, preocupação e confiança - podem ser importantes em todas as fases do desenvolvimento da carreira, isto é, nos períodos de crescimento, exploração, estabilização, gestão e de desinvestimento da vida profissional ou de trabalho^{13,22,23}.

A atitude de **curiosidade** relaciona-se com os comportamentos ou competência de exploração de si em relação a possíveis atividades, ocupações e estilos de vida.

A **autonomia** relaciona-se com as competências de responsabilidade e tomada de decisão e com a perceção de controlo pessoal sobre o futuro e a sua carreira.

A atitude de **cooperação** define um estilo relacional pro social na abordagem das questões da carreira, relaciona-se com competências interpessoais e sociais e com o recurso à consulta e envolvimento de outros, na tomada de decisão.

A **preocupação com o futuro** relaciona-se com competências de planeamento e com a construção de uma visão positiva sobre esse mesmo futuro.

A **confiança** relaciona-se com competências de resolução de problemas e com sentimentos de autoeficácia na tomada de decisão, na superação de obstáculos e no avanço face a dilemas de carreira.

A pesquisa empírica sobre a adaptabilidade de carreira tem demonstrado, sobretudo, o papel da curiosidade, do planeamento e das competências de tomada de decisão^{24,25,26} sendo importante prosseguir com investigação mais sistemática de todas as atitudes e competências de adaptabilidade. A adaptabilidade afeta positivamente a capacidade para, enfrentar transições, realizar escolhas congruentes, perceber satisfação com a vida na adolescência^{27,28,24}. A adaptabilidade é um preditor do sucesso subjectivo na carreira^{29,30}, da satisfação com os processos de transição, da satisfação com a carreira e com a vida na juventude^{31,32}; da autoeficácia no processo de procura de emprego e reemprego de jovens adultos^{33,34}.

Seguir a linha de estudos sobre a adaptabilidade de carreira pode trazer benefícios aos profissionais de orientação, uma vez que a finalidade das suas intervenções é, com frequência, a promoção da adaptabilidade dos seus clientes.

Como podemos avaliar e intervir em cada uma das dimensões da adaptabilidade de carreira?

No que respeita à medida e avaliação da adaptabilidade de carreira, são de destacar:

A versão norte-americana revista do *Career Maturity Inventory*³⁵ - *Form C (CMI-C)*, adaptado para Portugal³⁶ permite a avaliação da adaptabilidade de carreira de populações jovens com escolaridade até ao 12^o ano.

O CMI-C permite avaliar a prontidão de carreira, baseado na medida de quatro dimensões, designadas como: preocupação, curiosidade, confiança e consulta. Trata-se de um inventário com duas formas, uma mais curta (10 itens com resposta dicotómica, concordo ou discordo) para a investigação e diagnóstico da adaptabilidade em larga escala (exs., população, escola, ano escolar) e, uma outra, mais longa (24 itens com

resposta dicotómica, concordo ou discordo), para ser usada num processo de avaliação, em contexto de aconselhamento de carreira individual ou em grupo. O CMI-C permite obter um resultado total de adaptabilidade ou prontidão na carreira, e um resultado parcial em três dimensões de adaptabilidade - a preocupação, a curiosidade e o planeamento³⁷.

A versão portuguesa da Career Adaptabilities Scale^{38,39,40} designada por Escala sobre Adaptabilidade (EA) permite avaliar quatro dimensões da adaptabilidade, designadas como preocupação, controlo, curiosidade e confiança, e conta com um total de 28 itens, sete por dimensão, com resposta numa escala de cinco pontos, em que um significa "muito pouco" e cinco significa "muito".

Exemplos de Atividades

Utilizar a versão mais curta do CMI-C³⁵

Os alunos com maior pontuação no CMI-C demonstram maior prontidão ou adaptabilidade e de carreira. Estes alunos podem ser convidados a participar em intervenções que favoreçam o seu envolvimento em processos de exploração aprofundada e específica do mundo do trabalho, quer com base na interpretação e reflexão sobre os resultados de inventários de interesses, quer através de uma abordagem mais experiencial, observando e experimentando atividades.

Por sua vez, os alunos com menor pontuação no CMI-C podem ser convidados a envolver-se em processos de exploração de carreira mais ampla, a partir de atividades de intervenção orientadas para a clarificação de valores e o desenvolvimento da identidade.

Utilizar a versão mais longa do CMI-C

No aconselhamento, os psicólogos podem começar por uma explicação sobre os conceitos de prontidão e adaptabilidade, demonstrar a importância da orientação e preocupação com o futuro e a sua relação com o planeamento da carreira e incidir no conteúdo dos itens da subescala de Preocupação, discutindo com os alunos tais indicadores.

Savickas e Porfeli³⁵ propõem também que os psicólogos desenvolvam um processo de três passos que permita aos indivíduos exploração não diretiva, modelagem diretiva e aprendizagem ativa.

Num primeiro passo, os psicólogos poderão utilizar um estilo não diretivo (ex., questões abertas) e apoiar o seu cliente a identificar um ou mais itens respondidos no sentido inverso ao esperado, e refletir com ele, o que esteve na base da sua resposta, analisando crenças, sentimentos e comportamentos relacionados, clarificando o sentido da resposta, e modelando de modo mais ativo, visões e respostas mais adaptativas por parte do cliente (ex., com recurso a instrução, persuasão, modelagem verbal, histórias e reforço). Quando o cliente expressa verbalmente uma mudança de crenças ou atitude, os psicólogos podem ajudar o cliente a traduzir as suas novas crenças e atitudes em objetivos vocacionais. Este processo pode ser seguido para um ou mais itens e para diferentes dimensões da adaptabilidade de carreira.

Os psicólogos podem recorrer a este processo em grupo, sem administrarem inclusive o CMI-C, centrando-se na análise e discussão de cada item, numa abordagem mais centrada no processo de tomada de decisões de carreira e menos nos seus conteúdos, tendo em conta o que poderá ser julgado benéfico para todos os alunos do grupo. Os alunos que demonstrem crenças e atitudes mais favoráveis poderão ser escolhidos como modelos e apoiarem a promoção da mudança nos restantes colegas.

Além disso, os psicólogos podem também atuar na turma, abordando o modelo das quatro dimensões de adaptabilidade de carreira e administrando em seguida o CMI-C para avaliar o impacto da sua intervenção.

Os autores do CMI-C recomendam que os profissionais se baseiem nos modelos que consideram explicitamente o papel da cultura e aculturação na construção da carreira⁴¹, bem como o papel da identidade, para apoiarem os seus clientes a interpretar os resultados na subescala de consulta do CDI-C.

Considerar as facetas da adaptabilidade medidas pela EA

Considerando a avaliação da adaptabilidade medida pela EA, diversas sugestões têm sido avançadas, também, na literatura, no que respeita à intervenção:

PREOCUPAÇÃO

A **preocupação** está na base do planeamento e orientação, na construção da carreira. É uma atitude otimista, de orientação para o futuro e de esperança. A preocupação e o planeamento em relação ao futuro evitam a indiferença, o pessimismo e o imobilismo no processo de construção da carreira.

O recurso a atividades que favoreçam a perspetiva temporal de futuro, através de um aumento da antecipação, tomada de consciência, e esperança e otimismo em relação ao futuro, e o foco no alcance de objetivos significativos de mais curto e médio prazo, podem suscitar emoções positivas e comportamentos proactivos no âmbito da carreira. Isto implica ajudar os clientes a anteciparem e a conhecerem melhor como é que as pessoas tomam as suas decisões de carreira (e não só que decisões tomam) e como o vão fazendo ao longo da vida. Por sua vez, favorecer a participação e o envolvimento dos alunos na escola, em experiências e atividades significativas e de sucesso, promove nos clientes um sentido de esperança e o planeamento do futuro. Estes aspetos são uma condição importante do envolvimento dos alunos nos processos de tomada de decisão de carreira e dos seus sentimentos de controlo e autonomia sobre a sua própria vida³⁵.

CURIOSIDADE

A curiosidade acerca do mundo do trabalho expressa uma atitude igualmente positiva, de orientação para o futuro e relaciona-se com a observação, o questionamento e a experimentação de atividades e papéis, o interesse por querer saber mais sobre as opções de carreira, o interrogar-se sobre situações e estilos de vida observados e sobre si em diferentes papéis de vida e futuros possíveis.

Esta competência favorece o envolvimento com a comunidade, promove o realismo na exploração orientada para a tomada de decisão

e previne a formação de expectativas e aspirações irrealistas em relação ao futuro¹³.

Para fomentar a curiosidade, pode ser importante escolher intervenções que aumentem o interesse dos estudantes pela exploração do futuro, que proporcionem aprendizagem de comportamentos de procura de informação, o uso de várias fontes e recursos de exploração, a investigação mais aprofundada do mundo de trabalho escolar, doméstico e comunitário e de profissões apelativas, atividades que favoreçam o teste da realidade (experimentação) e o uso da tecnologia (multimédia e hipermédia)^{35, 19}.

CONTROLE

Envolve o incremento da autorregulação através do ensaio da tomada de decisão e da responsabilidade pelo futuro, e do ganho de um sentido de auto-direção e de autoria na construção do futuro. Implica ainda a vontade de decidir e assertividade no âmbito dos processos de tomada de decisão.

Estas competências alimentam a confiança e autonomia na carreira, e concorrem para evitar a indecisão e flutuação persistentes no domínio da carreira. Os profissionais podem facilitar o desenvolvimento destas competências nos seus clientes, favorecendo, nas intervenções, a clarificação dos autoconceitos, a gestão de ansiedade debilitante na tomada de decisão, o diálogo assertivo e a angariação de apoios da parte dos mais significativos.

CONFIANÇA

Envolve o ensaio da resolução de problemas e dilemas de carreira e as crenças de autoeficácia neste âmbito. Requer persistência, iniciativa e confiança, as quais podem evitar problemas de inibição, evitamento e baixa consciência de si próprio, na construção da carreira^{19,35}.

O recurso à simulação de papéis, modelagem e a intervenções cognitivo-comportamentais que ajudem os clientes a relacionarem os comportamentos atuais com objetivos para o futuro, podem contribuir para aumentar as crenças de autoeficácia e os autoconceitos positivos no domínio da carreira.

Exigências associadas à formação dos psicólogos ao longo da vida

De acordo com um relatório recente sobre o papel da orientação e aconselhamento de carreira no apoio à renovação do sistema educativo (ELGPN, 2013-14), concluiu-se que este deve integrar um conjunto articulado e sistemático de medidas preventivas, interventivas e de compensação que:

- permitam o envolvimento dos jovens no contexto escolar
- previnam a saída precoce da escola
- permitam a integração e reintegração dos jovens em risco
- promovam processos eficazes de transição para o mundo do trabalho
- promovam a aquisição de competências de gestão de carreira e a empregabilidade

De facto, a orientação e aconselhamento de carreira de elevada qualidade devem capacitar os cidadãos para a aprendizagem ao longo da vida, funcionando como uma medida preventiva, que encoraja o desenvolvimento de competências favoráveis ao planeamento autónomo dos percursos de carreira. Adicionalmente, a orientação e aconselhamento devem encorajar e facilitar a mobilidade e incrementar a qualidade e a eficácia dos sistemas educativo e de formação.

Neste âmbito, a formação ao longo da vida dos psicólogos a trabalharem no domínio da orientação e aconselhamento de carreira, nomeadamente em contexto educativo, é particularmente exigente, e requer um esforço contínuo de aquisição de conhecimentos e competências em áreas de atuação diversas, embora complementares.

Tem havido uma discussão e reflexão sobre esta temática no contexto Europeu e no contexto internacional mais alargado, no âmbito de diversas instâncias (e.g., *European Centre for the Development of Vocational Training* – CEDEFOP) e de redes financiadas para o efeito (e.g., *European Lifelong Policy Network* – ELGPN, *Euroguidance, Network for Innovation in Career Guidance and Counseling in Europe* – NICE).

Por exemplo, de acordo com um manual de formação proposto pelo NICE ⁴², os especialistas que nele colaboraram consideram que há cinco tipos de papéis e funções profissionais que garantem uma identidade profissional no domínio do aconselhamento e orientação de carreira, e que devem constituir os pilares estruturantes aquando da eventual criação de um referencial Europeu de competências neste domínio:

Atividades de informação e avaliação no contexto da carreira – informação relevante acerca de si próprio(a), das ofertas formativas e do mercado de trabalho, bem como a avaliação das necessidades de carreira sentidas pelos consulentes e a eventual utilização de recursos adicionais de avaliação psicológica;

Educação para a carreira – apoio ao desenvolvimento de competências de gestão da carreira (e.g. consciência dos recursos e necessidades pessoais, compreensão acerca do funcionamento do mercado de trabalho e do sistema educativo, desenvolvimento de planos de carreira...) através de atividades programadas e sistemáticas;

Desenvolvimento de sistemas de carreira – apoio aos indivíduos e às organizações a “desenharem” e desenvolverem/implementarem trajetórias adaptativas e saudáveis de carreira (e.g. colocação, promover a articulação entre os serviços públicos e os empregadores no sentido de promover a inserção dos jovens no mercado de trabalho...);

Aconselhamento de carreira – ajuda aos clientes a refletirem sobre si próprios (as), a atribuírem sentido às experiências que vivenciam, a tomarem decisões de carreira complexas, bem como a efetuarem mudanças no comportamento e funcionamento pessoal, com base numa sólida aliança de trabalho;

Gestão de serviços de carreira – promoção da gestão eficaz dos serviços de carreira e da qualidade do trabalho efetuado, sendo que a gestão de todos as outras funções e papéis anteriormente referidos pressupõe uma elevada autonomia profissional e uma compreensão aprofundada acerca das necessidades dos clientes e dos serviços que, de modo adequado, podem responder a essas necessidades.

Esta proposta de papéis e funções profissionais pressupõe a existência de três níveis de especialização profissional no domínio da orientação e aconselhamento de carreira, organizados, quer em função do nível de competências que requerem aos psicólogos, quer em função do grau de reflexão que proporcionam aos consulentes:

Trabalho em torno da informação de carreira - nível mais básico de competências pressupondo, no entanto, a capacidade para apoiar indivíduos e grupos e a compreensão de teorias e de princípios de desenvolvimento de carreira;

Aconselhamento e educação para a carreira – nível associado a um conhecimento altamente especializado, no qual o profissional é capaz de realizar eficazmente todos os papéis profissionais;

Competências aprofundadas no âmbito da investigação (técnico especialista em investigação da carreira) – neste nível o profissional deve, igualmente, ser capaz de realizar todos os papéis profissionais, mantendo uma relação privilegiada com a investigação de elevada qualidade.

Cabe a cada psicólogo, em função das suas experiências de formação inicial e ao longo da vida, determinar o seu nível atual de conhecimentos e competências. Cabe-lhe, ainda, para prosseguir para o exercício de funções e papéis profissionais mais especializados, procurar cursos de formação ao nível dos 2º e/ou 3º ciclos de estudos superiores, que lhe permita exercer, com total responsabilidade e competência, as atividades e serviços de orientação e aconselhamento de carreira requeridos pelos seus consulentes e clientes. As instituições de formação e de acolhimento e contratação dos psicólogos poderão ter aqui um papel igualmente importante, promovendo condições para a sua capacitação neste âmbito.

Referências

Links úteis

Associação Portuguesa para o Desenvolvimento da Carreira (APDC) – www.apdc.pt
Centro Euroguidance Portugal - <http://euroguidance.gov.pt/>
European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP) - <http://www.cedefop.europa.eu/>
European Lifelong Policy Network (ELGPN) - <http://www.elgpn.eu/>
European Society for Vocational Designing and Career Counseling - <http://www.esvdc.org/>
International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG/AIOSP) - <http://iaevg.net/>
International Association of Applied Psychology (IAAP), Counseling Psychology, Division 16 - <http://iaapsy.org/divisions/division16>
National Career development Association (NCDA) - http://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sp/home_page
Network for Innovation in Career Guidance and Counseling in Europe (NICE) - <http://www.nice-network.eu/>
Rede Euroguidance - <http://www.dge.mec.pt/rede-euroguidance>
Society for Vocational Psychology (SVP) - <http://www.div17.org/vocpsych/Rede Euroguidance> - <http://www.dge.mec.pt/rede-euroguidance>

Referências

1. Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., et al., (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-262.
2. Young, R., & Collin, A. (2000). Introduction: framing the future of career. In A. Collin & R. A. Young (Eds.), *The future of career* (1-17). Cambridge: Cambridge University Press.
3. Abreu, M. V. (2011). Mudanças de paradigma na educação e novos rumos para a actuação dos professores e dos psicólogos nas escolas. In M. C. Taveira & J. T. Silva (Coord.), *Psicologia Vocacional: perspectivas para a intervenção* (159-185). Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.
4. Tricot, A. (2002). *Improving occupational information*: OECD.
5. Guichard, J., & Huteau, M. (2002). *Psicologia da Orientação*. Lisboa: Instituto Piaget.
6. Kidd, J. (2006). *Understanding career counselling: Theory, research and practice*. London: SAGE Publications.
7. Maguire, M. (2004). Measuring the outcomes of career guidance. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4, 179-192.
8. Lent, R. & Brown, S. (2013). Understanding and facilitating career development in the 21st century. In S. Brown & R. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting theory and research to work* (1-26). New York: Wiley.
9. Abreu, M. V. (2003). Principais marcos e linhas de evolução da Orientação Escolar e Profissional em Portugal. In S. N. Jesus (Ed.), *Psicologia em Portugal* (117-180). Coimbra: Quarteto.
10. Baker, D. B. (2009). Choosing a vocation at 100: time, change and context. *The Career Development Quarterly*, 57, 199-206.
11. Herr, E. L. (2008). Social contexts for career guidance throughout the world. In J. A. Athanasou & R. V. Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance*: (45-67). Springer Science + Business Media B.V.
12. Whiston, S. (2011). Vocational counseling and interventions: An exploration of future “big” questions. *Journal of Career Assessment*, 19, 287-295.
13. Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (42-70). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
14. Savickas, M. L. (2011). *Career Counseling*. Washington, DC: American Psychological Association.
15. Patton, W., & McMahon, M. (2006). Rationale for a systems theory perspective. In W. Patton & M. McMahon (Eds.), *Career Development and Systems Theory - connecting theory and practice* (3-18). Rotterdam: Sense Publishers
16. Taveira, M. C. (2011). Análise crítica do modelo Life Designing: Contributos para reflexão. *Revista Portuguesa de Psicologia*, 42, 71-81.
17. Skorikov, V. (2009). Research on career development in vocational psychology. In A. Collin & W. Patton (Eds.), *Vocational Psychology and Organisational Perspectives on Career: Towards a multidisciplinary dialogue* (109-129). Rotterdam: Sense Publishers.
18. Taber, B.J. & Blankemeyer, M. (2015). Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 20-27. doi: 10.1016/j.jvb.2014.10.005

19. Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K., Liua, Y., Li, Q., Han, X., Jiang, P., Fanga, Z., Hua, H. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: An examination of mediating and moderating processes. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 86–94. doi:10.1016/j.jvb.2014.10.004
20. Hartung, P. J. & Cadaret, M. C. (in press). Career Adaptability: Changing Self and Situation for Satisfaction and Chapter to appear in J. G. (Kobus) Maree, (Ed.), *Psychology of Career Adaptability, Employability, and Resilience*. NY: Springer.
21. Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life span life space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247–259.
22. Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown, L. Brooks & Associates (orgs.), *Career Choice and Development* (pp. 121-178). San Francisco: Jossey Bass.
23. Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 219–229, doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.004
24. Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145–155. doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002
25. Koen, J., Klehe, U. C., Van Vianen, A. E. M., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and employment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 126–139.
26. Hirschi, A., Niles, S. G., & Akos, P. (2011). Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality and the development of choice decidedness and congruence. *Journal of Adolescence*, 34(1), 173–182. doi.org/10.1016/j.adolescence.2009.12.009
27. Skorikov, V. (2007). Continuity in adolescent career preparation and its effects on adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 8–24. doi.org/10.1016/j.jvb.2006.04.007
28. Hirschi, A. (2010). The role of chance events in the school-to-work transition: The influence of demographic, personality and career development variables. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 39–49. doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.002
29. Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21–30. doi.org/10.1016/j.jvb.2013.10.002
30. Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Tang, R. L. (2013). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale and an examination of a model of career adaptation in the Philippine context. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 410–418. doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.013
31. Hartung, P. J., & Taber, B. J. (2008). Career construction and subjective well-being. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 75–85. doi.org/10.1177/1069072707305772
32. Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., & Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 561–570. doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.003
33. Koen, J., Klehe, U., & Van Vianen, A.E.M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 395–408.
34. Zikic, J., & Klehe, U. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 391–409. doi.org/10.1016/j.jvb.2006.05.007
35. Savickas, M.L. & Porfeli, E.J. (2011). Revision of the Career Maturity Inventory: The Adaptability Form. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 355–374
36. Janeiro, I., Ribas, A., & Mota, L. (2013). Psychometrics properties of the Portuguese version of the CMI-Adaptability form. Comunicação pessoal, *International Conference Life Designing and Career Counseling: Building hope and Resilience*, Florença, Itália, Junho.
37. Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011
38. Duarte, M.E., Fraga, S., Agostinho, R., Djaló, A., Lima, M.R., Paredes, I., Rafael, M. & Soares, M.C. (2011). *Escala sobre Adaptabilidade*. Lisboa: Faculdade de Psicologia.
39. Duarte, M.E., Soares, M.C., Fraga, S., Rafael, M., Lima, M.R., Paredes, I., R., Agostinho, R. & Djaló, A. (2012). Career Adapt-Abilities Scale - Portugal Form: Psychometric Properties and Relationships to Employment Status. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 725–729. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.019
40. Leong, F.T. L., Hardin, E. E. & Gupta, A. (2010). A Cultural Formulations Approach to Career Assessment and Career Counseling with Asian American Clients. *Journal of Career Development*, 37, 465–486
41. Network for Innovation in Career Guidance and Counseling in Europe (NICE, 2014). *European Summit on developing the career workforce of the future*. Canterbury, England: Canterbury Christ Church University.

Esta brochura procura constituir-se como um guia para enquadrar ou fundamentar a prática psicológica levada a cabo no âmbito da intervenção de carreira e facilitar o diálogo entre agentes educativos, com a consciência de que existe uma grande diversidade no modo como são prestados serviços neste domínio.

