



Psicologia Ciência e Profissão  
ISSN: 1414-9893  
revista@pol.org.br  
Conselho Federal de Psicologia  
Brasil

do Carmo Alonso, Wadson; Leal Melo-Silva, Lucy  
Avaliação de uma Intervenção em Orientação Profissional na Perspectiva de Ex-Estagiários  
Psicologia Ciência e Profissão, vol. 33, núm. 1, 2013, pp. 84-99  
Conselho Federal de Psicologia  
Brasília, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=282026452009>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica  
Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal  
Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

# Avaliação de uma Intervenção em Orientação Profissional na Perspectiva de Ex-Estagiários

Evaluation Of A Career Guidance Intervention  
According To Former Undergraduates' Views

Evaluación De Una Intervención En Orientación  
Profesional En La Perspectiva De Ex Practicantes

Wadson do Carmo  
Alonso & Lucy Leal  
Melo-Silva

Universidade  
de São Paulo

Artigo



**Resumo:** Este estudo objetivou avaliar processos e resultados de uma intervenção em orientação profissional desenvolvida em um serviço-escola de uma universidade pública na opinião de egressos. Participaram 33 ex-estagiários, no período de 2001-2006, que responderam a um questionário de avaliação enviado por correio eletrônico. O questionário foi construído com base em um sistema focalizando três dimensões de análise (*inputs, processes, outputs*) com questões estruturadas e espaços para comentários. Os dados foram tratados quantitativamente, por meio da estatística descritiva, e qualitativamente, por meio da análise de conteúdo. Os resultados mostraram que as condições do serviço foram consideradas adequadas, os fatores processuais facilitadores para a tomada de decisão dos ex-usuários e os temas trabalhados pertinentes para a construção do projeto de vida dos ex-usuários. Da análise qualitativa dos comentários, foram sugeridas propostas para o aprimoramento das práticas do serviço, do instrumento de pesquisa e da formação do estagiário.

**Palavras-chave:** Orientação vocacional. Desenvolvimento profissional. Identidade profissional. Aspirações profissionais.

**Abstract:** This study aimed at evaluating processes and outcomes of a career guidance intervention procedure, carried out in a state university clinic, according to former undergraduates' views. The participants were 33 former undergraduates who worked from 2001-2006 and answered an evaluation questionnaire forwarded to them by e-mail. The questionnaire focused three analysis dimensions (*inputs, processes and outputs*) including closed questions and also room for commentaries. The data were treated quantitatively by means of descriptive statistics and qualitatively by means of content analysis. The outcomes showed that the service facilities were considered adequate by the undergraduates, the processes were seen as a means to facilitate the former users' decision making and the themes adequate to facilitate the planning of the former users' life design. From the qualitative analysis of the commentaries, a number of propositions were made for the improvement of the career guidance practices held by the service, of the research instrument used and for the undergraduates' training processes.

**Keywords:** Vocational guidance. Professional development. Professional identity. Occupational aspiration.

**Resumen:** Este estudio objetivó evaluar procesos y resultados de una intervención en orientación profesional desarrollada en un servicio escuela de una universidad pública en la opinión de egresados. Participaron 33 ex practicantes, en el período de 2001-2006, que respondieron a un cuestionario de evaluación enviado por correo electrónico. El cuestionario fue construido con base en un sistema enfocando tres dimensiones de análisis (*inputs, procesos, outputs*) con cuestiones estructuradas y espacios para comentarios. Los datos fueron tratados cuantitativamente, por medio de la estadística descriptiva, y cualitativamente, por medio del análisis de contenido. Los resultados mostraron que las condiciones del servicio fueron consideradas adecuadas, los factores procesales facilitadores para la toma de decisión de los ex usuarios y los temas trabajados pertinentes para la construcción del proyecto de vida de los ex usuarios. Del análisis cualitativo de los comentarios, fueron sugeridas propuestas para el perfeccionamiento de las prácticas del servicio, del instrumento de investigación y de la formación del practicante.

**Palabras clave:** Orientación vocacional. Desarrollo profesional. Identidad profesional. Aspiraciones profesionales.

As transformações da sociedade contemporânea e seus consequentes reflexos no mundo do trabalho têm colocado os indivíduos em face de muitos questionamentos quanto ao fazer profissional. Nesse sentido, várias propostas de intervenção em planejamento e desenvolvimento de carreira, oferecidos por meio de programas ou de serviços, têm tido suas demandas aumentadas, sobretudo na fase de transição do ensino médio para o ensino superior (Melo-Silva, Lassance, & Soares, 2004). Na mesma medida, cresce a necessidade de avaliar tais intervenções e, dessa forma, compreender

seu funcionamento e resultados, sendo que a principal questão é saber se são eficazes, como e com quem.

Na literatura estrangeira, tradicionalmente, intervenção em carreira (*career intervention*) é definida como “qualquer tratamento ou esforço empreendido para alavancar o desenvolvimento de carreira de um indivíduo ou habilitá-lo a realizar melhores decisões sobre a carreira” (Spokane & Oliver, 1983 como citado em Spokane, 2004, p. 461). Essa é uma ampla definição que abarca vários tipos de intervenções, como aconselhamento

de carreira, *workshops*, palestras, aulas sobre carreira, programas mediados por computador e inventários autodirigidos. No Brasil, essa mesma prática tem sido denominada orientação profissional, assim, os dois conceitos serão utilizados neste estudo para tratar da mesma prática.

Estudos de natureza avaliativa têm sido realizados nos EUA há mais de 50 anos, o que comprova a eficácia da intervenção de carreira. Conclui-se que a pessoa submetida à intervenção obtém ganhos em vários aspectos da sua vida, e não só na área profissional, se comparados àqueles dos grupos-controle (Silva, 2004; Whiston & Oliver, 2005; Whiston & Buck, 2008).

No Brasil, estudos de natureza avaliativa demonstram que as intervenções têm alcançado impactos positivos nos clientes e nos usuários de serviços-escola no que tange ao desenvolvimento da identidade vocacional, na tomada de decisão profissional, na satisfação com o curso universitário, na adesão à instituição, no desenvolvimento cognitivo de adolescentes e adultos jovens em diferentes áreas, no aumento do sentimento de segurança relacionado com a decisão, associados ao aumento nos comportamentos exploratórios do ambiente e o consequente aumento das informações sobre o mundo ocupacional (Almeida & Melo-Silva, 2006; Melo-Silva & Jacquemin, 2001; Melo-Silva, Oliveira, & Coelho, 2002; Moura, Sampaio, Gemelli, Rodrigues, & Menezes, 2005). Tais resultados são obtidos através da mensuração de variáveis como maturidade, interesses, autoestima, autoconceito, reflexão sobre o planejamento de carreira, identidade vocacional, informação profissional e comunicação e aprendizagem no grupo, entre outras (Almeida, 2003; Almeida & Melo-Silva, 2006; Esbrogeo, 2008; Junqueira, 2010; Lassance, Bardagi, & Teixeira, 2009; Melo-Silva & Jacquemin, 2001).

A avaliação no contexto da orientação profissional é frequentemente realizada em três dimensões de análise: avaliação da pessoa, também chamada no contexto brasileiro de avaliação psicológica (Melo-Silva, 2011), que se centra em traços e características individuais, avaliação dos problemas, que se centra nas preocupações das pessoas como a tomada de decisão (Almeida & Melo-Silva, 2006) e como lidar com tarefas de desenvolvimento (Melo-Silva, 2011) e avaliação dos resultados e processo da intervenção (Melo-Silva, 2011; Melo-Silva & Jacquemin, 2001; Silva, 2004). Para Silva, avaliação de processo significa entender quais são os mecanismos que ocorrem no interior da intervenção vocacional e que produzem determinados resultados.

Sobre processo, Brown e Ryan-Krane (2000) apontam a existência de cinco ingredientes críticos, entendidos como elementos indispensáveis em qualquer tipo de intervenção para a produção de resultados significativos; são eles: exercícios escritos, interpretações individuais, informação ocupacional, modelagem de oportunidades e atenção para a construção de apoio (Melo-Silva, 2011). Whiston e Oliver (2005) alertam para o fato de que, na relação conselheiro e cliente, o *efeito da dose*, ou seja, o número de sessões ou encontros, avaliações e testes usados e os aspectos negativos, como o uso de atividades ao acaso por parte do orientador, podem ser entendidas como variáveis que afetam o processo da intervenção. Whiston e Buck (2008) ainda ressaltam que se sabe muito pouco também sobre a influência do orientador, destacando que as orientações feitas sem ele são menos eficazes, assim como orientadores menos experientes e com menos estudo tendem a causar menos impacto na vida dos orientandos.

Outra questão concernente à avaliação de programas é que não existe um modelo pronto e efetivo para avaliar as intervenções

Os cientistas criam vários modelos, mas dizem que o mais importante é levar em consideração as especificidades culturais e sociais de cada país, os objetivos propostos e o sistema metodológico no qual se fundamenta cada programa (Whiston & Buck, 2008).

em orientação profissional. Os cientistas criam vários modelos, mas dizem que o mais importante é levar em consideração as especificidades culturais e sociais de cada país, os objetivos propostos e o sistema metodológico no qual se fundamenta cada programa (Whiston & Buck, 2008).

Pesquisadores canadenses afirmam que não existe um único modelo de avaliação de intervenção ou de programas em orientação profissional que seja aplicável a todas as práticas existentes (Baudouin et al., 2007; Lalande & Magnussun, 2007).

Niles e Harris-Bowlsbey (2005) reforçam que a avaliação será significativa quando seu planejamento e realização incluírem representantes de diferentes agentes do programa, como pais, professores, clientes e orientador profissional, entre outros, como forma de enriquecer a avaliação. Por sua vez, French, Hiebert e Bezanson (1994), além de julgarem importante identificar as demandas de todos os depositários do serviço, consideram a avaliação parte importante do processo de implementação do serviço. Para se ter um quadro mais adequado de qual seria a melhor intervenção para determinado tipo de cliente, sobre determinadas circunstâncias, é necessário avaliar quais os resultados atingidos pelos clientes, o processo usado e as condições necessárias para tais realizações, como apontam Baudouin et al.

É consenso na literatura da área que existe uma grande necessidade de continuar expandindo o conhecimento a respeito de intervenções em carreira no sentido de saber o porquê, com quem, sob que condições e quais resultados tornam certas práticas mais eficazes que outras (Baudouin et al., 2007; Flynn, 1994; Whiston & Buck, 2008). Essa prática de avaliar processos e resultados pode explicitar os objetivos e as expectativas dos clientes quanto aos resultados (Amundson,

Harris-Bowlsbey, & Niles, 2005), quais aspectos estão satisfatórios no programa, suas fragilidades e limites (Brown, 2003), quais lacunas em termos de competências devem ser preenchidas (Guichard & Huteau, 2001) e qual o impacto desse tipo de intervenção psicológica no nível social e no econômico (Lalande & Magnusson, 2007); servem também como fontes de dados para que os programas sejam expandidos e para pesquisas sobre o impacto social e econômico (Baudouin et al., 2007; Whiston & Buck, 2008) e para avaliar se compensam o tempo e os investimentos financeiros aplicados (Walz, 2005). Considerar tais dados provindos das avaliações permite analisar qual a adequação do serviço perante a clientela assistida, verificando os aspectos positivos e as falhas da proposta (Faria & Taveira, 2006; Melo-Silva, 2011). No contexto brasileiro, são úteis para conhecer o perfil dos usuários dos programas e serviços e para o aprimoramento dos métodos, serviços e instrumentos utilizados, conforme apontaram Melo-Silva e Jacquemin (2001), na última década do século passado e início desta década, e Moura e Menezes (2004), Moura et al. (2005), em meados da primeira década deste século, e mais recentemente, Almeida e Melo-Silva, Arruda e Melo-Silva (2010), Lassance et al. (2009) e Souza e Lassance (2007). Assim, observa-se aumento nos estudos sobre avaliação de programas e serviços.

Considerando a importância da avaliação de processos e resultados em intervenções psicológicas, um conjunto de estudos tem sido desenvolvido nessa linha investigativa por um mesmo grupo de pesquisa. Trata-se da avaliação de um serviço de orientação profissional nas perspectivas de ex-usuários, de seus familiares e de ex-estagiários, com a finalidade de obter uma visão mais completa sobre o serviço. No período que compreende os anos 1994 a 2000, os estudos foram desenvolvidos por Almeida (2003), Fraga (2003) e Loosli (2003), nas perspectivas de

ex-usuários, de familiares e de ex-estagiários, respectivamente. No período de 2001 a 2006, os estudos foram desenvolvidos por Alonso (2010), Arruda (2009) e Yokoyama (2009), respectivamente, cobrindo as perspectivas de ex-usuários, de familiares e de ex-estagiários. Particularmente, o presente estudo objetiva descrever a avaliação da intervenção realizada em um serviço de orientação profissional de uma universidade pública na perspectiva do ex-estagiário.

## Método

### Participantes

Foram considerados como população inicial deste estudo os egressos do curso de Psicologia que realizaram os estágios no Serviço de Orientação Profissional entre 2001 e 2006, totalizando 104 ex-estagiários, sendo que 80 ex-estagiários (amostra potencial) foram localizados e contatados, tendo a amostra final sido composta por 33 participantes, ou seja 41% da amostra potencial. São 25 do sexo feminino (76% da amostra final) e 8 do sexo masculino, com idades entre 25 e 53 anos, com média de 29,5 anos e desvio-padrão de 4,5 anos.

### Universo do estudo

O Serviço de Orientação Profissional, objeto deste estudo, é levado a cabo pelos alunos do 9º semestre do curso de Psicologia da FFCLRP/USP, matriculados nas disciplinas-estágios da área de orientação profissional, que atuam por um semestre, sob a supervisão predominante da docente responsável pela área, com a colaboração voluntária de alguns profissionais e pesquisadores especializados nesse domínio. O serviço funciona nas instalações físicas da clínica-escola da referida universidade.

Para atendimento, podem inscrever-se as

pessoas acima de 14 anos – autorizadas por um responsável – que dão anuência, por meio de um documento escrito, de que os dados de prontuários obtidos pelo serviço podem ser utilizados em pesquisas científicas, resguardando-se o sigilo quanto à sua identificação (Melo-Silva, 2005). Para fins do estudo em foco, o projeto de pesquisa foi submetido e aprovado junto ao Comitê de Ética em Pesquisa da universidade. Acrescenta-se que, além das formalidades, foram tomados os devidos cuidados relativos à fidelidade das fontes informativas e aos princípios de benevolência e não maleficência.

Na entrevista de triagem, para ingresso no serviço, o estagiário investiga o motivo da procura, as expectativas sobre o atendimento, os dados pessoais, familiares, escolares, de trabalho e saúde, incluindo os antecedentes de atendimento psicológico, e, a seguir, esclarece sobre o funcionamento do serviço. Concluída a entrevista, o estagiário faz as anotações necessárias e registra se a demanda que se apresenta é de orientação profissional, se individual ou grupal e se a situação do jovem é pré-dilemática, dilemática, problemática ou de resolução, segundo Bohoslavsky (2003), com vistas ao planejamento da intervenção.

O processo de intervenção, tanto individual como em grupo, é realizado com um número médio de 12 sessões, com duração de duas horas semanais para o grupo e de 50 minutos para as sessões individuais. Os grupos são formados por cerca de 10 a 20 integrantes. Nas intervenções em grupo, a equipe terapêutica é constituída por dois estagiários na função de coordenadores, e as intervenções individuais se pautam na modalidade clínica e são planejadas conforme os temas de vida emergentes, tendo como objetivo trabalhar eixos temáticos como: autoconhecimento, escolha, estudos, vestibular, mundo do trabalho e informação profissional. Tais temas são trabalhados



sequencialmente conforme a situação e a emergência, e fazem uso de várias técnicas amplamente divulgadas. Embora a sequência seja dinâmica, em geral, a apontada anteriormente é mais comum. Faz-se uso de muitas atividades escritas e de pesquisas sobre carreiras. Predominantemente, são utilizados instrumentos de diagnóstico da maturidade, por meio da Escala de Maturidade para a Escolha Profissional (EMEP), de Neiva (1999), e de interesses, por meio do Teste de Fotos de Profissões (BBT-Br), de Achtnich. Tais instrumentos são utilizados como ferramentas que podem auxiliar no autoconhecimento e na clarificação dos interesses, em um processo dinâmico no qual o usuário do serviço é ativo em suas decisões. A análise do processo de intervenção fundamenta-se no esquema conceitual referencial operativo (ECRO), proposto por Pichon-Rivière (Melo-Silva, 2000, 2005; Melo-Silva & Jacquemin, 2001), e no referencial psicodinâmico de Bohoslavsky. Os dois referenciais teórico-metodológicos convergem na concepção de ser humano que se satisfaz na relação com outros e em atividades ocupacionais.

### Instrumento

Os dados foram obtidos por meio de um Questionário de Avaliação em Orientação Profissional (QAOP, versão para ex-estagiários) desenvolvido por Fraga (2003). O QAOP é formado por questões estruturadas do tipo Likert de 5 pontos e espaços para comentários. O questionário foi elaborado com base no sistema proposto inicialmente por French et al. (1994) para uma avaliação que contemple três dimensões de análise adaptadas à realidade do serviço. Tais dimensões são: (1) *inputs* (condições dadas pelo serviço para que ocorram as intervenções), (2) *processo* (atividades desenvolvidas, interação estagiário-cliente, atendimento, atividades complementares, assiduidade dos clientes, enfim, a facilitação para a tomada de

decisão profissional dos clientes atendidos, bem como o grau de importância dos temas trabalhados), e (3) *outputs*, definido pelos autores como *outcomes* em estudos posteriores (Baudouin et al., 2007), que se referem aos resultados obtidos por meio da orientação profissional (maturidade para a tomada de decisão profissional, as influências percebidas na escolha e o quanto o processo ajudou os clientes na resolução de conflitos e dificuldades, assim como no desenvolvimento das competências necessárias para a organização de um projeto de vida profissional).

A proposta de French et al. sofreu algumas alterações, como demonstrado no estudo publicado em 2007 pelos mesmos autores e colaboradores; contudo, para fins deste estudo, definiu-se pelo uso do mesmo instrumento utilizado por Fraga, pois, além de se adequar melhor à realidade do serviço estudado, foi o modelo adotado nas outras pesquisas que avaliaram o mesmo serviço em um período anterior. É importante salientar que esse instrumento possui questões e temáticas semelhantes às dos instrumentos que visaram a avaliar a opinião de ex-clientes e de seus familiares com o objetivo de integrar as informações no mesmo banco de dados.

### Procedimentos de coleta e análise dos dados

Inicialmente, foi realizado um levantamento no Serviço de Orientação Profissional dos estagiários do período de 2001-2006. A seguir, foram enviados *e-mails* com o convite para participar da pesquisa, a explanação sobre os seus objetivos e a orientação a respeito do envio do questionário e a devolução do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) assinado.

Justifica-se a opção de envio dos instrumentos (mensagem explicativa, questionário e TCLE) por *e-mail*, visando à obtenção de

informações de um número maior de pessoas simultaneamente, pela abrangência geográfica (alguns residem fora da cidade), pela redução das despesas e porque, na contemporaneidade, as novas tecnologias de comunicação e informação (TICs) fazem parte do cotidiano das pessoas, sobretudo entre a população mais jovem. Além disso, foi comprovado em estudos que os dados obtidos pela internet são comparáveis aos dados obtidos com métodos tradicionais (Cozby, 2009). De acordo com Selltitz, Wrightsman e Cook (1987), a grande desvantagem de enviar questionários por correio consiste no baixo índice de retorno (de 10% a 15%).

Nas explicações, foram dadas duas opções de retorno das respostas: via *e-mail*, com os arquivos anexados, ou por impressos a serem entregues na universidade. Também foram realizadas ligações telefônicas, tanto para o contato inicial quanto para reforçar o convite para participar da pesquisa.

Foram encontradas dificuldades explícitas para o contato com os possíveis participantes, a saber: (a) indisponibilidade de números de telefones, principalmente os telefones celulares e (b) *e-mails* desatualizados ou os servidores de *e-mail* que consideraram as mensagens enviadas como *spam*, excluindo-as automaticamente. Foi mais fácil contatar os que estavam fazendo pós-graduação ou os que ainda residiam na cidade-sede da pesquisa, bem como aqueles que deixaram os telefones da casa dos pais. Foram respondidos 33 questionários, dos quais 26 foram recebidos via correio eletrônico e 7 entregues em mãos aos pesquisadores.

Para fins de análise dos dados, as respostas às questões estruturadas foram inseridas em um banco de dados, o mesmo utilizado por Fraga, e tratados por meio da estatística descritiva. O conteúdo registrado nos

espaços reservados aos comentários foi analisado qualitativamente por meio da análise de conteúdo proposta por Bardin (1979), e foi utilizado para complementar as discussões.

## Resultados e discussão

A avaliação do atendimento em orientação profissional na perspectiva dos ex-estagiários foi realizada nas três dimensões descritas anteriormente: as condições oferecidas pelo serviço (*inputs*), o processo (*process*) e os resultados obtidos com as intervenções (*outputs*), cujos achados são apresentados a seguir. Uma quarta subseção sobre a participação na pesquisa e sobre o questionário utilizado apresenta-se ao final desta seção.

### Sobre as condições oferecidas pelo serviço (*inputs*)

Os *inputs* referem-se às condições oferecidas pelo serviço, tais como: a localização do serviço, a primeira entrevista (triagem), o tempo das sessões, a duração do atendimento, os recursos materiais e humanos disponíveis e a competência dos estagiários, colegas e supervisores. Os resultados obtidos em tais itens de avaliação são apresentados na Tabela 1. Observa-se que, de modo geral, os ex-estagiários avaliaram as condições oferecidas pelo serviço como adequadas para que os trabalhos pudessem ser desenvolvidos, pois houve um grande número de respostas nos conceitos *bom* e *excelente*, corroborando os achados de Almeida e Arruda em estudos com ex-usuários e os de Fraga, também com ex-estagiários.



**Tabela 1** . Distribuição dos conceitos atribuídos pelos ex-estagiários ( $n = 33$ ), em porcentagem, aos itens sobre as condições oferecidas pelo serviço

ITENS	Péssimo	Ruim	Regular	Bom	Excelente	Embranco
Localização do serviço	–	15,2	30,3	45,5	6,1	3,0
Inscrição no serviço	–	3,0	6,1	54,5	30,3	6,1
Entrevista de triagem	–	–	9,1	33,3	57,6	–
Tempo da sessão individual	–	–	3,0	33,3	63,6	–
Tempo do encontro em grupo	–	–	–	39,4	51,5	9,1
Duração do processo	–	–	6,1	48,5	42,4	3,0
Recursos materiais disponíveis	–	–	15,2	24,2	57,6	3,0
Competência como estagiário	–	–	3,0	87,9	9,1	–
Competência de seus colegas	–	–	6,1	75,8	15,2	3,0
Competência dos supervisores	–	–	–	18,2	78,8	3,0

A localização do serviço foi considerada boa. Sobre as inscrições e a duração do processo, predomina a classificação no conceito *bom*. No que se refere aos itens entrevista de triagem, tempo das sessões individuais e em grupo e recursos materiais, predominam as avaliações no conceito *excelente*.

A maior porcentagem entre os itens de avaliação de condições oferecidas foi observada no item relativo à competência do estagiário, com 87,9% no conceito *bom*, e de seus colegas, os outros estagiários, com 75,8% de conceito *bom*, indicando que o ex-estagiário se autoavalia e ao seu colega como alguém que cumpriu bem o seu papel como psicólogo-aprendiz, corroborando os altos índices de aprovação ao desempenho eficiente do estagiário em pesquisas anteriores como a de Fraga, que avaliou o serviço na perspectiva dos ex-estagiários do período de 1994 a 2000, e as de Almeida e Arruda, que avaliaram o serviço na perspectiva dos ex-clientes em períodos diferentes. Mesmo que os atendimentos sejam realizados por estagiários, na condição de aprendizes e inexperientes, estes têm sido capazes de executar bem suas atribuições, em suas próprias opiniões, o que difere dos achados de Almeida (2003), Almeida e Melo-Silva (2006), Arruda (2009) e Arruda e Melo-Silva (2010). Destaca-se também que a avaliação positiva que os ex-estagiários fizeram dos supervisores do estágio (78,79% no critério *excelente*) pode tanto indicar satisfação com a supervisão e com o apoio obtido durante o estágio e um sentimento de gratidão, como também pode indicar respostas enviesadas, uma vez que o participante pode ter respondido conforme julgou o que seria esperado pela pesquisadora responsável pelo projeto, também supervisora do estágio.

## Sobre o processo e os temas da intervenção

Os processos abordam questões como: as atividades desenvolvidas, a interação estagiário-cliente, a interação cliente-cliente (quando o atendimento foi em grupo), o método em si, as atividades complementares, a assiduidade dos clientes, enfim, a facilitação para a tomada de decisão profissional dos clientes atendidos, como mostra a Tabela 2. Nessa parte do estudo, o grau de importância dos temas trabalhados também foi objeto de avaliação, como se vê na Tabela 2.

**Tabela 2.** Distribuição dos conceitos atribuídos pelos ex-estagiários (n=33), em porcentagem, aos itens sobre o processo de orientação profissional

ITENS	Muito		Mais ou		Total- mente	Em branco
	Pouco	Pouco	menos	Muito		
As atividades desenvolvidas facilitaram a tomada de decisão dos clientes	3,0	—	3,0	84,8	9,1	—
A interação/ vínculo do psicólogo/ estagiário com o cliente facilitou	—	—	6,1	51,5	42,4	—
A interação do cliente com os outros participantes do atendimento em grupo ajudou	—	—	12,1	33,3	39,4	15,2
O método de intervenção facilitou	3,0	—	—	60,6	36,4	—
O teste de fotos BBT contribuiu para o processo	—	—	6,1	36,4	57,6	—
O atendimento dos clientes, em grupo, contribuiu para o processo	—	—	12,1	36,4	36,4	15,2
O atendimento dos clientes, individual, contribuiu para o processo	—	—	6,0	55,0	27,0	12,0
A realização de atividades complementares (para casa), contribuiu para o processo	9,1	—	27,3	45,5	15,2	3,0
A assiduidade dos clientes às sessões facilitou	—	—	—	27,3	72,7	—

De modo geral, os dados revelam que os ex-estagiários avaliaram positivamente a estratégia interventiva adotada no serviço, demonstrando que a forma como o trabalho foi desenvolvido é vista como eficaz para alcançar os resultados propostos pelo serviço. Destacam-se as avaliações favoráveis nos itens “as atividades desenvolvidas facilitaram a tomada de decisão dos clientes” e “o método de intervenção facilitou”, que obtiveram 84,6% e 60,6% de respostas no conceito *muito*. Um dos principais objetivos do estágio é estimular a capacidade dos estagiários para desenvolver estratégias, técnicas e atividades, de forma a atender às demandas emergentes dos clientes e dos grupos (Alonso, 2010). Nesse sentido, os ex-estagiários avaliaram que tais atividades cumpriram os objetivos.

Faz-se necessário citar que, de certa maneira, observa-se que todos os “ingredientes críticos” (Brown & Ryan-Krane, 2000) são encontrados no decorrer dos atendimentos realizados pelos estagiários: os exercícios escritos são realizados tanto para autoconhecimento quanto para busca por informações e tarefas para casa, as devolutivas foram implantadas junto a outras medidas a partir das pesquisas realizadas anteriormente, a informação profissional é vista como um dos eixos mais importantes do método adotado, a modelagem de oportunidades, entendida também como a aprendizagem através do exemplo de outros, tem sido fomentada ano a ano através de visitas a ambientes de trabalho e as palestras, incentivando os clientes a conversarem com profissionais da área. Acrescenta-se a isso, como apontaram Brown et al., citados por Whiston e Oliver, que a autorrevelação propiciada pela orientação pode ser um fator potencial para resultados positivos na intervenção, ou seja, a ajuda na construção de suporte e estratégias de enfrentamento são questões trabalhadas ao longo do processo, e englobam também aspectos do plano de vida do

indivíduo, o que os auxilia a refletir sobre suas condições contextuais e potencialidades para suportar e para resolver conflitos.

Destaca-se que, nos itens *o atendimento dos clientes em grupo contribuiu para o processo, a interação do cliente com os outros participantes do atendimento em grupo ajudou e o atendimento dos clientes, individual, contribuiu para o processo*, houve respostas em branco, devido ao fato de que nem todos os ex-estagiários haviam realizado ambas as modalidades de atendimento.

O item *a interação/ vínculo do psicólogo/ estagiário com o cliente facilitou também merece destaque*, pois revela que, na opinião do ex-estagiário, o vínculo é muito importante para que o processo seja bem desenvolvido. De acordo com Almeida e Melo-Silva (2006), o vínculo entre orientador e orientando constitui uma condição necessária para a eficácia de intervenções psicológicas. Ressalta-se que Whiston, Brecheisen e Stephens (2003) encontraram dados mostrando que intervenções com a presença face a face do orientador são mais eficazes do que aquelas em que este não está presente. No entanto, como afirmam Whiston e Oliver (2005), o papel da relação e da aliança de trabalho no aconselhamento de carreira é outra área em que existem resultados não conclusivos, o que provavelmente indica existir um efeito de interação (*interaction effect*) e mostra que o relacionamento é um fator importante para alguns clientes, mas não para outros; a hipótese é de que podem existir vários fatores que interferem nessa relação, tanto por parte do orientador quanto do cliente, tais como: etnia, idade, gênero, orientação sexual, experiência de trabalho do orientador, aspectos inerentes da personalidade de ambos e crenças e expectativas quanto à orientação profissional, entre outros fatores. Como essas variáveis não foram objeto deste

estudo, recomenda-se atenção a elas em outras pesquisas.

Os ex-estagiários julgaram que a *assiduidade dos clientes às sessões* é de total importância para o alcance de bons resultados durante o processo, isto é, clientes assíduos se beneficiam melhor da intervenção. O item *a realização de atividades complementares (para casa) contribuiu para o processo* obteve 45,5% das respostas no critério *muito*, indicando que os ex-estagiários acreditam que tais atividades contribuam muito para o processo. No entanto, nesse item, obteve-se o maior índice de respostas *muito pouco* (9,4%), o que talvez possa estar relacionado com a falta de participação de muitos clientes que não realizam as atividades ou com a decisão de certos estagiários de não atribuírem atividades para casa como coordenadores de grupo.

Nos espaços para comentários, foram dadas várias sugestões relativas a aspectos do processo como: dar mais ênfase ao autoconhecimento, aumentar o número de pessoas atendidas, utilizar várias mídias para pesquisar sobre profissões e mercado de trabalho e incluir os pais no processo e na diminuição do número de participantes nos grupos. Maiores detalhes podem ser acessados em Alonso(2010), e constituem relevantes dados para o aprimoramento do serviço, em atenção às demandas da clientela.

Dando continuidade à avaliação dos processos, a Tabela 3 mostra os resultados em relação aos temas trabalhados durante a intervenção. Os temas foram considerados pertinentes na avaliação dos ex-estagiários, pois houve uma predominância de respostas com os conceitos *muita* e *extrema importância*. A relevância de compreender a opinião dos ex-estagiários a respeito de tais temas é saber se são pertinentes e úteis nas suas experiências.

**Tabela 3.** Distribuição dos conceitos atribuídos pelos ex-estagiários (n=33), em porcentagem, aos itens sobre o grau de importância dos temas trabalhados

ITENS	Nenhuma	Pouca	Média	Muita	Extrema	Em branco
Escolha da carreira	—	—	—	12,1	84,8	3,0
Medo de vestibular	—	—	27,3	30,3	42,4	—
Medo de errar	—	3,0	12,1	27,3	57,6	—
Influência da família	—	—	12,1	39,4	48,5	—
Autoconhecimento	—	—	6,1	6,1	87,9	—
Medo do mundo adulto	—	3,0	33,3	33,3	30,3	—
Informação sobre as profissões	—	—	15,2	24,2	60,6	—
Mercado de trabalho das profissões	—	3,0	12,1	42,4	39,4	3,0
Transformações no mundo do trabalho	—	9,1	18,2	45,5	27,3	—
A dedicação aos estudos	—	—	24,2	48,5	27,3	—
Escola pública e escola privada	—	9,1	42,4	33,3	15,2	—
O grupo	3,0	6,1	18,2	39,4	18,2	15,2
A amizade entre os participantes	3,0	9,1	36,4	27,3	12,1	12,1

Os itens *escolha da carreira* e *autoconhecimento* receberam as maiores avaliações no conceito *extrema importância*, em torno de 85% e 88%, respectivamente. Pode-se atribuir tal resultado ao fato de que esses são temas fundamentais em qualquer processo de orientação profissional e eixos básicos no programa adotado pelo serviço objeto desta avaliação, requerendo do estagiário domínio sobre as teorias de carreira que tratam de tais temas, as quais não fazem parte apenas do âmbito da Psicologia vocacional mas também da ciência psicológica como um todo. Outra questão é que, uma vez que a amostra deste estudo é constituída por ex-estagiários de Psicologia, é natural que os participantes privilegiem temas relacionados à exploração de si mesmos.

A seguir, os temas *medo de errar*, *medo do vestibular* e *influência da família* também receberam cerca de 40 a 50% de respostas no conceito *extrema importância*; os ex-estagiários, portanto, consideram importante discutir tais temas, pois são constantes nos processos, uma vez que a maior parte da clientela é de adolescentes pré-vestibulandos, que encontram espaço para expressar e lidar com os sentimentos que emergem na situação. Pode-se inferir que o ex-estagiário considera importante fomentar discussões a respeito de tais assuntos para produzir reflexões que possam auxiliar o cliente a perceber e a buscar suportes de ajuda em si mesmos e no ambiente.

Os temas *informação sobre as profissões*, *mercado de trabalho das profissões* e *transformações no mundo do trabalho* foram considerados também muito relevantes pelos ex-estagiários. Atualmente, tem sido considerado de extrema importância que o orientador profissional seja um *expert* em relação ao mundo do trabalho, para que possa pensar criticamente, junto ao cliente, sobre as consequências da carreira na vida dos indivíduos, de forma que ele seja um interlocutor entre o mundo do trabalho e o indivíduo que nele busca encontrar seu lugar. Informações a respeito do mundo do trabalho, bem como a competência de administrar as informações obtidas, constituem o terceiro ingrediente crítico de Brown e Ryan-Krane (2000).

O tema *escola pública e escola privada* foi considerado de média importância pelos participantes, mostrando que discutir as diferenças entre tais instituições talvez não seja visto como proveitoso

para a maioria dos clientes, pois esse tem sido um assunto de maior relevância para alunos oriundos do ensino médio público. Nos itens referentes ao *grupo* e à *amizade entre os participantes*, houve certa dispersão de respostas entre os conceitos: *média*, *muita* e *extrema importância*, o que sinaliza que esses são temas interessantes, pois estão centrados no próprio grupo, mas não são relevantes, por não constituírem o foco principal da intervenção.

Um participante apontou um importante detalhe sobre os temas trabalhados: “na minha opinião, os temas assumem importância diferente na realidade de cada cliente, embora todos estejam envolvidos na escolha da carreira”. Isso traz a reflexão de que o orientador profissional deve ser capaz de articular sua intervenção pensando na realidade contextual dos assistidos, a fim de planejar sua ação de forma flexível para acolher temas emergentes. Levando isso em consideração, talvez seja muito interessante que às vezes os orientadores se deixem levar por sua espontaneidade, ajudando os usuários a terem experiências totalmente novas, que nem sempre correspondem aos objetivos previstos na intervenção, mas que também poderão ser muito benéficas, como afirmam Whiston e Oliver (2005).

## Sobre os resultados da intervenção

Os *outputs* ou *outcomes* referem-se, neste estudo, aos resultados obtidos por meio do processo de orientação profissional. Nessa dimensão, foram avaliados itens como: a maturidade para a tomada de decisão profissional, as influências percebidas na escolha e o quanto o processo ajudou os clientes na resolução de conflitos e dificuldades, assim como no desenvolvimento de competências necessárias para a organização de um projeto de vida profissional. A Tabela 4 apresenta os dados sobre os resultados da intervenção.

**Tabela 4.** Distribuição dos conceitos atribuídos pelos ex-estagiários ( $n=33$ ), em porcentagem, aos itens sobre os resultados obtidos pelos clientes com a intervenção

ITENS	A	B	C	D	E	F
ACREDITO QUE:	%	%	%	%	%	%
Houve desenvolvimento da maturidade profissional dos clientes	—	—	21,2	42,4	33,3	3,0
A orientação profissional foi fundamental para a decisão dos clientes	—	—	27,3	57,6	15,2	—
A orientação realizada possa ajudar outras pessoas	—	3,0	12,1	30,3	48,5	6,1
A ESCOLHA DA CARREIRA DOS CLIENTES FOI INFLUENCIADA:						
Pela família	—	15,2	36,4	45,5	3,0	—
Pelos amigos	9,1	33,3	42,4	15,2	—	—
Pelos professores	12,1	36,4	48,5	3,0	—	—
Pelo mercado de trabalho	3,0	6,1	39,4	45,5	6,1	—
Por fatores econômicos	3,0	6,1	42,4	45,5	3,0	—
Por fatores sociais (prestígio das carreiras)	—	12,1	45,5	39,4	3,0	—
Pela orientação profissional	—	—	18,2	60,6	18,2	3,0
Pelos meios de comunicação (televisão, revistas, internet, etc.)	3,0	24,2	42,4	30,3	—	—

continuação da tabela 4

ITENS	A	B	C	D	E	F
ACREDITO QUE:	%	%	%	%	%	%
ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL						
AUXILIOU O CLIENTE A:						
<i>Lidar com conflitos pessoais e familiares</i>	—	51,5	36,4	3,0	6,1	3,0
<i>Lidar com dificuldades socioeconômicas</i>	—	9,1	27,3	45,5	18,2	—
<i>Lidar com dificuldades educacionais e culturais</i>	3,0	21,2	42,4	24,2	3,0	6,1
<i>Estabelecer objetivos realísticos</i>	—	—	15,2	60,6	21,2	3,0
<i>Reconhecer seus valores</i>	—	6,1	9,1	51,5	27,3	6,1
<i>Desenvolver habilidades de liderança</i>	12,1	36,4	33,3	18,2	—	—
<i>Desenvolver habilidades para trabalhar em equipe</i>	6,1	15,2	30,3	39,4	6,1	3,0
<i>Desenvolver habilidades para resolver problemas</i>	—	6,1	33,3	51,5	9,1	—
<i>Desenvolver habilidades para organizar um projeto de vida</i>	—	—	24,2	57,6	15,2	3,0
<i>Tomar sua decisão profissional</i>	—	—	3,0	60,6	33,3	3,0

Nota: (A) nada, (B) pouco, (C) regular, (D) muito, (E) totalmente, (F) em branco

No primeiro conjunto de itens avaliados, *houve desenvolvimento da maturidade profissional dos clientes e a orientação profissional foi fundamental para a decisão dos clientes*, houve predomínio de respostas no conceito *muito*. Nesses itens, está subentendida uma avaliação da própria competência do estagiário e do serviço em geral. Contudo, não se pode desprezar o trabalho de desenvolvimento empreendido ao longo da intervenção, que prioriza o autoconhecimento do cliente, tornando-o capaz de realizar uma escolha com compromisso pessoal, assumindo seu projeto de vida (Almeida & Melo-Silva, 2006), o que pode explicar as respostas no conceito *regular*. Sobre o item *acredito que a orientação realizada possa ajudar outras pessoas*, as respostas predominam no conceito *totalmente*, mostrando que os estagiários têm mais expectativas em relação à assistência prestada do que de fato observaram em seus clientes.

Os ex-estagiários consideraram que existe muita influência nos clientes assistidos por parte da família e, sobretudo, da orientação profissional na escolha por uma carreira. Com relação à influência dos amigos, professores, mercado de trabalho, fatores econômicos, fatores sociais e meios de comunicação, as respostas predominam no conceito *regular*, o que é interessante, uma vez que um dos objetivos da orientação profissional é o de os usuários dos serviços tomarem decisões conscientes e autônomas. Assim, tais variáveis deveriam ter menos influência, como visto nas respostas tanto dos ex-usuários (Almeida, 2006; Arruda, 2009) como em respostas dos ex-estagiários (Alonso, 2010).

Dados de pesquisas mostram que professores e familiares influenciam de forma mais direta na escolha profissional, enquanto amigos influenciam de forma indireta (Garcia & Pereira, 2007). A influência da família foi mais evidente neste estudo, segundo a perspectiva dos orientadores.

Na opinião da maior parte dos ex-estagiários, a orientação profissional auxiliou muito os clientes a lidarem com dificuldades socioeconômicas, a estabelecerem objetivos realísticos, a reconhecerem seus valores, a desenvolverem habilidades para trabalhar em equipe, para resolver problemas e para organizar um projeto de vida e para tomarem sua decisão profissional. De fato, esses são temas abordados em intervenções da área da orientação profissional e constituem os principais focos da intervenção, pois abrangem desde questões relacionadas à informação sobre auxílios financeiros e bolsas, entre outras, até



questões como o autoconhecimento e a tomada de decisão de carreira. Lidar com dificuldades educacionais e culturais seria um objetivo secundário e demandado por alguns clientes, por isso a avaliação *regular*, assim como lidar com conflitos pessoais e familiares, que, embora tenha auxiliado regularmente alguns usuários, auxiliou pouco na visão da maioria dos participantes. De fato, a literatura revela que estes podem ser ganhos secundários de uma intervenção com ênfase em orientação de carreira (Whiston & Oliver, 2005). Nos itens referentes a *desenvolver habilidades de liderança, trabalhar em equipe e resolver problemas*, houve muitas respostas nos conceitos *pouca e regular*, e os dados qualitativos mostraram que esses são temas vistos como não pertencentes aos objetivos da intervenção.

### Sobre a participação na pesquisa e sobre o instrumento

Ainda que a porcentagem de retorno neste estudo seja considerada elevada (41%), ela foi menor que a obtida por Fraga, que foi de 65%. Nas duas situações, porém, o retorno dos questionários é considerado altamente positivo. Uma hipótese explicativa seria a do bom nível de vinculação dos estagiários com os usuários do serviço, a equipe de supervisores e a docente responsável pelo serviço, sinalizando possíveis benefícios obtidos na experiência de aprendizagem no estágio.

Ao final do questionário, havia uma pergunta sobre a contribuição do estágio de orientação profissional para a sua formação e para o exercício da profissão. Para 75,8% dos ex-estagiários, realizar o estágio foi muito relevante para a formação e o exercício da atual profissão. As respostas a essa questão são úteis para situar o contexto do qual emergem as respostas dos participantes e ainda ajudam a avaliar a dimensão do estágio na formação e no exercício dos ex-aprendizes, como ressalta um participante:

*(...) o estágio foi fundamental para minha carreira, pois me trouxe uma visão diferenciada do homem adulto em busca de colocação e/ou em desenvolvimento profissional. (...) minha atuação profissional é muito pautada no aprendizado do estágio, principalmente no aprendizado com as supervisões.*

Sobre o instrumento utilizado para a coleta de dados, nos espaços destinados aos comentários, foram dadas sugestões, tais como: (a) melhoria do instrumento, (b) do serviço e (c) do investimento no autoconhecimento do estagiário. No que se refere aos limites do questionário, foram dadas sugestões para a revisão dos itens que abordam as influências na escolha. Houve, também, um registro de que talvez os ex-estagiários não tenham elementos suficientes para avaliar se a orientação auxiliou os clientes a refletirem sobre conflitos pessoais e familiares, dificuldades econômicas, dificuldades sociais e educacionais e a tomarem a decisão profissional e desenvolverem habilidades para resolver problemas. Assim sendo, a sugestão seria a de exclusão desses itens.

### Considerações finais

Pensar sobre a questão de orientar alguém para a escolha de uma carreira, ou para diversas decisões que serão empreendidas ao longo da vida, implica a atitude, por parte do orientador profissional, de pensar nas diversas dimensões que influenciam o sujeito como autor de sua própria carreira. Isso envolve a capacidade técnica do orientador de compreender o contexto no qual os indivíduos se situam, para assim manejar de modo adequado diferentes intervenções, destinadas a grupos populacionais diversificados, cenários e contextos específicos. Nesse sentido, estudos sobre programas e serviços e sobre avaliação da intervenção são cada vez mais necessários, sobretudo sob diferentes perspectivas (usuários, familiares, equipe técnica, administradores).

Particularmente, os resultados deste estudo mostraram que a avaliação do serviço é muito positiva, isto é, na visão do ex-estagiário, tanto o cliente é beneficiado com a intervenção quanto o psicólogo aprendiz se beneficia em sua formação acadêmica e prática. É importante também citar alguns obstáculos metodológicos encontrados, tal como o uso do correio eletrônico para a coleta de dados, que dificultou o envio dos Termos de Consentimento Livre e Esclarecido para o pesquisador, e o fato de grande parte dos endereços cadastrados não serem atuais, o que restringiu a amostra estudada. Apesar dessas

dificuldades, a pesquisa conduzida via *internet* mostrou-se eficaz, visto que se obteve uma alta taxa de retorno dos questionários (41%).

Avaliar um programa ou um serviço na perspectiva de quem conduziu a intervenção (os participantes deste estudo) e sob a orientação de quem realizou a supervisão também pode gerar viés na coleta e na interpretação dos dados. Limites dessa natureza, em vez de constituírem obstáculos para investigações, transformam-se em desafios para futuras pesquisas.

Assim sendo, este estudo contribuiu para o aprimoramento do serviço avaliado, para a produção de conhecimento na área de avaliação de processos e resultados, inserindo a perspectiva do orientador como mais um olhar sobre práticas

na área de orientação profissional no contexto brasileiro.

Para futuros estudos, talvez seja interessante investigar qual o intervalo ideal de tempo entre o fim da intervenção e o momento da avaliação, realizar estudos do tipo *follow up* com os diferentes atores da intervenção e por meio de instrumentos informatizados. Poderá também ser interessante investigar, no contexto brasileiro, fatores do orientador como gênero, etnia, sexo e tempo de experiência que, segundo dados internacionais, parecem afetar os resultados da intervenção. Além do domínio da orientação profissional, sugere-se também investigar os efeitos da aprendizagem na formação profissionalizante dos estagiários de Psicologia em diferentes disciplinas.

#### Wadson do Carmo Alonso

Psicólogo, formado pela Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto - Universidade de São Paulo (FFCLRP/USP), Ribeirão Preto - SP - Brasil.

E-mail: wadson.alonso@gmail.com

#### Lucy Leal Melo-Silva

Doutora pela Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto - Universidade de São Paulo (FFCLRP/USP), Ribeirão Preto - SP - Brasil.

E-mail: lucileal@ffclrp.usp.br

#### Endereço para envio de correspondência:

Travessa Inajá, 31, Jardim Nice. CEP: 09280-470. Santo André, SP

Recebido 13/09/2011, 1ª Reformulação 20/06/2012, Aprovado 15/10/2012.

## Referências

- Achtnich, M. (1991). *O BBT – Teste de Fotos de Profissões: método projetivo para a clarificação da inclinação profissional* (J. Ferreira Filho, trad.). São Paulo: CETEPP.
- Almeida, F. H. (2003). *Avaliação da intervenção em orientação profissional em uma clínica escola na visão de ex-clientes*. Monografia de conclusão de curso. Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, SP.
- Almeida, F. H., & Melo-Silva, L. L. (2006). Avaliação de um serviço de orientação profissional: a perspectiva de ex-usuários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7(2), 81-102.
- Alonso, W. C. (2010). *Avaliação da intervenção em um serviço de orientação profissional: perspectiva dos ex-estagiários*. Trabalho de conclusão do curso, Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, SP.
- Amundson, N. E., Harris-Bowlsbey, J., & Niles, S. G. (2005). Evaluating client progress. In N. E. Amundson, J. Harris-Bowlsbey & S. G. Niles (Eds.), *Essential elements of career counseling: Process and techniques* (pp. 107-117). Upper Saddle River, NJ: Pearson Merrill Prentice Hall.
- Arruda, M. N. F. (2009). *Inputs, processos e resultados: avaliação de um serviço de orientação profissional sob a perspectiva de ex-clientes*. Monografia de conclusão de curso. Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, SP.
- Arruda, M. N. F., & Melo-Silva, L. L. (2010). Avaliação da intervenção de carreira: a perspectiva dos ex-clientes. *Psico-USF*, 15(2), 225-234.
- Bardin, L. (1979). *Análise de conteúdo*. Lisboa, Portugal: Edições 70.
- Baudouin, R., Bezanson, L., Borgen, B., Goyer, L., Hiebert, B., Magnusson, K. et al. (2007). Demonstrating value: A draft for evaluating the effectiveness of career development interventions. *Canadian Journal of Counseling*, 41(3), 146-157.
- Bohoslavsky, R. (2003). *Orientação vocacional: a estratégia clínica* (J. M. V. Bojart, trad.). São Paulo: Martins Fontes.
- Brown, D. (2003). Testing and assessment in career development. In D. Brown (Ed.), *Career information, career counseling, and career development* (pp. 126-160). Boston, MA: Pearson Education.

- Brown, S. D., & Ryan-Krane, N. E. (2000). Four (or five) sessions and a cloud of dust: Old assumptions and new observations about career counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.). *Handbook of counseling psychology* (pp. 740-766). New York: Wiley & Sons.
- Cozby, P. C. (2009). *Métodos de pesquisa em ciências do comportamento*. São Paulo: Atlas.
- Esbrogeio, M. C. (2008). *Avaliação da orientação profissional em grupo: o papel da informação no desenvolvimento da maturidade para a escolha da carreira*. Dissertação de mestrado. Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, SP.
- Faria, L., & Taveira, M. C. (2006). Avaliação dos resultados da intervenção psicológica vocacional: um estudo de avaliação de resultados em finalistas do 3º ciclo do ensino básico. In N. Santos, M. L. Lima, M. Melo, A. Candeias, M. L. Grácio & A. Calado (Eds.). *6 Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia*, (pp. 24-48), Évora, Portugal.
- Flynn, R. J. (1994). Evaluating the effectiveness of career counselling: Recent evidence and recommended strategies. *Canadian Journal of Counselling*, 28(4), 270-280.
- Fraga, L. B. (2003). *Avaliação da intervenção em orientação profissional numa clínica-escola sob a perspectiva do ex-estagiário*. Monografia de conclusão de curso. Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, SP.
- French, F., Hiebert, B., & Bezanson, L. (1994). Introduction: An emerging evaluation model for changing times. *Canadian Journal of Counselling*, 28(4), 261-269.
- Garcia, A., & Pereira, F. N. (2007). Amizade e escolha profissional: influência ou cooperação. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 8(1), 71-86.
- Guichard, J., & Huteau, M. (2001). Avaliação dos efeitos das práticas de orientação. *Psicologia da orientação* (A. P. Silva, trad., pp. 310-322). Lisboa, Portugal: Instituto Piaget.
- Junqueira, M. L. (2010). *Maturidade para a escolha da carreira em adolescentes de um serviço de orientação profissional*. Dissertação de mestrado. Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, SP.
- Lalande, V., & Magnussun, K. (2007). Measuring the impact of career development services in Canada: Current and preferred practices. *Canadian Journal of Counseling*, 41(3), 133-145.
- Lassance, M. C. P., Bardagi, M. P., & Teixeira, M. A. P. (2009). Avaliação de uma intervenção cognitivo-evolutiva em orientação profissional com um grupo de adolescentes brasileiros. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(1), 23-32.
- Loosli, L. (2003). *Orientação profissional: avaliação do atendimento na visão dos familiares de ex-clientes*. Monografia de conclusão de curso. Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, SP.
- Melo-Silva, L.L. (2000). *Intervenção em orientação vocacional/profissional: avaliando resultados e processos*. Tese de doutorado. Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, SP.
- Melo-Silva, L. L. (2005). Orientação profissional em uma clínica-escola. In L. L. Melo-Silva, M. A. Santos & C. P. Simon (Orgs.). *Formação em psicologia: serviços-escola em debate* (pp. 171-196). São Paulo: Vetor.
- Melo-Silva, L. L. (2011). Intervenção e avaliação em orientação profissional e de carreira. In M. A. Ribeiro & L. L. Melo-Silva (Orgs.). *Enfoques teóricos contemporâneos e modelos de intervenção. Compêndio de orientação profissional e de carreira* (Vol. 2, pp. 155-192). São Paulo: Vetor.
- Melo-Silva, L. L., & Jacquemin, A. (2001). *Intervenção em orientação vocacional/profissional: avaliando resultados e processos*. São Paulo: Vetor.
- Melo-Silva, L. L., Lassance, M. C. P., & Soares, D. H. P. (2004). A orientação profissional no contexto da educação e trabalho. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5(2), 31-52.
- Melo-Silva, L. L., Oliveira, J. C., & Coelho, R. S. (2002). Avaliação da orientação profissional no desenvolvimento da maturidade na escolha da profissão. *Psic*, 3(2), 44-53.
- Moura, C. B., & Menezes, M. V. (2004). Mudando de opinião: análise de um grupo de pessoas em condição de re-escolha profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5(1), 29-46.
- Moura, C. B., Sampaio, A. C. P., Gemelli, K. R., Rodrigues, L. D., & Menezes, M. V. (2005). Avaliação de um programa comportamental de orientação profissional para adolescentes. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 6(1), 25-40.
- Neiva, K. M. C. (1999). *Manual da Escala de Maturidade para a Escolha Profissional (EMEP)*. São Paulo: Vetor.
- Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2005). Evaluation of career planning services. In *Career Development Interventions in the 21st Century* (2nd ed., pp. 410-423). Upper Saddle River, NJ: Pearson Merrill Prentice Hall.
- Selltiz, C., Wrightsman, L. S., & Cook, S. W. (1987). *Métodos de pesquisa nas relações sociais*. São Paulo: EPU.
- Silva, J. M. T. (2004). A eficácia da intervenção vocacional em análise: implicações para a prática psicológica. In M. C. Taveira (Coord.). *Desenvolvimento vocacional ao longo da vida: fundamentos, princípios e orientações* (pp. 95-124). Coimbra, Portugal: Almedina.
- Souza, L. K., & Lassance, M. C. P. (2007). Análise do perfil da clientela de um serviço universitário de orientação profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 8(2), 71-86.
- Spokane, A. R. (2004). Avaliação das intervenções de carreira. In L. M. Leitão (Ed.). *Avaliação psicológica em orientação escolar e profissional* (pp. 455-473). Coimbra, Portugal: Quarteto.
- Yokoyama, L. M. (2009). *Orientação profissional em um serviço-escola na perspectiva dos familiares dos ex-clientes: avaliação do período 2001-2006*. Monografia de conclusão de curso. Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, SP.
- Walz, G. R. (2005). Evaluation of career planning services. In S. G. Niles & J. Harris-Bowlsbey (Eds.). *Career development interventions in the 21st century* (2nd ed., pp. 410-423). Upper Saddle River, NJ: Pearson Merrill.
- Whiston, S. C., Brecheisen, B. K., & Stephens, J. (2003). Does treatment modality affect career counseling effectiveness? *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 390-410.
- Whiston, S., & Oliver, L. W. (2005). Career counseling process and outcome. In W. B. Walsh & M. L. Savickas (Eds.). *Handbook of vocational psychology* (3rd ed., pp. 155-194). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Whiston, S. C., & Buck, I. M. (2008). Evaluation of career guidance programs. In J. A. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.). *International handbook of career guidance* (pp. 677-694). London: Springer.