

Escala de autoeficácia no aconselhamento de carreira: adaptação e evidências de validade

Marina Cardoso de Oliveira¹, Bruna Rodrigues da Silva, Rafael Guimarães Garcia
Universidade Federal do Mato Grosso do Sul, Paranaíba-MS, Brasil

Lucy Leal Melo-Silva

Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto-SP, Brasil

Marco Antônio Pereira Teixeira

Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre-RS, Brasil

RESUMO

Esta pesquisa teve por objetivo adaptar e obter evidências de validade para a escala de autoeficácia no aconselhamento de carreira (*Career Counseling Self-Efficacy Scale* – CCSES) para uso em contexto brasileiro. Participaram deste estudo 126 orientadores profissionais, de ambos os sexos, das cinco regiões do país. O processo de adaptação e validação foi realizado em duas etapas: validação de conteúdo e validação fatorial. Os resultados obtidos permitem concluir que os procedimentos de análise adotados comprovam parcialmente a estrutura teórica do instrumento original, com quatro dimensões. Os indicadores de fidedignidade foram satisfatórios, tanto para a escala total quanto para as subescalas. A escala adaptada é mais condensada que a original, sendo composta por 19 itens. A versão brasileira da CCSES mostrou indicadores psicométricos adequados, e pode ser utilizada em diagnóstico da autoeficácia no aconselhamento de carreira e em futuras pesquisas com orientadores profissionais brasileiros.

Palavras-chave: aconselhamento de carreira; autoeficácia; instrumentos de medida.

ABSTRACT – Career Counseling Self-Efficacy Scale (CCSES): Adaptation and validity evidences

This study aimed to adapt and obtain validity evidence for use of the Career Counseling Self-Efficacy Scale (CCSES) in Brazil. One hundred twenty-six career counselors participated in the study, of both sexes, from five regions of Brazil. The adaptation and validation process was performed in two stages: content validation and factorial validity. The results indicated that the adopted analytical procedures partially confirm the theoretical structure of the original instrument, with four dimensions. The reliability indicators were satisfactory for both the total scale and for the subscales. The adapted scale is more condensed than the original, consisting of 19 items. Thus, the Brazilian version of the CCSES proved to be psychometrically suitable for use as a diagnostic tool for career counseling self-efficacy and in future research with career counselors in Brazil.

Keywords: career counseling; self-efficacy; measuring instruments.

RESUMEN – Escala de Autoeficacia de Consejería de Carrera: adaptación y evidencias de validez

El presente estudio tuvo como objetivo adaptar y obtener evidencias de validez para de la Escala de Autoeficacia en Consejería de Carrera (EAAC) para su uso en el contexto brasileño. En el estudio participaron 126 consejeros profesionales, de ambos sexos, de las cinco regiones del país. El proceso de adaptación y validación se llevó a cabo en dos etapas: la validación del contenido y validez factorial. Los resultados de este estudio muestran que los procedimientos analíticos adoptados demuestran la estructura teórica del instrumento original, con cuatro dimensiones. Los indicadores de fiabilidad fueron satisfactorios tanto para la escala total y las subescalas, pero la escala validada en Brasil es más condensada que la original, que consta de 19 artículos. La versión brasileña de la EAAC, demostró psicométricamente adecuados para su uso como una herramienta de diagnóstico de la auto-eficacia en la orientación profesional y la investigación futura con mentores profesionales.

Palabras clave: asesoramiento profesional; autoeficacia; instrumentos de medición.

A orientação profissional e de carreira envolve, de um lado, um profissional preparado teórica e tecnicamente e, de outro, um sujeito que busca auxílio para seu projeto (Ribeiro, 2011). Nessa relação dinâmica, o

orientador possui um papel fundamental. Seu desempenho pode afetar diretamente a qualidade do processo.

No âmbito do aconselhamento de carreira, o orientador profissional deve facilitar este processo que

¹Endereço para correspondência: Av. Pedro Pedrossian, 725, Bairro Universitário, 79500-000, Paranaíba-MS. Tel.: (16) 3602-3789. E-mail: marina.ufms@gmail.com

envolve escolhas e decisões importantes para a vida do indivíduo. Para isso, o profissional da área deve estar atualizado e conhecer bem as teorias e as técnicas que constituem o seu campo de atuação (Oliveira, Guimarães, & Dela-Coleta, 2006).

As mudanças na área da orientação profissional implicam reformulações na estrutura formativa dos profissionais inseridos neste contexto de trabalho, sejam eles psicólogos, educadores ou profissionais de áreas de interface com a orientação (Lassance, Melo-Silva, Bardagi, & Paradiso, 2007).

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

As competências centrais são aquelas necessárias aos orientadores profissionais independentemente do ambiente de trabalho (Talavera et al., 2004). Já as competências especializadas são as que variam de acordo com a área de trabalho e o grupo de clientes atendidos (Antunes et al., 2009).

Entre as competências especializadas, encontra-se o aconselhamento, que busca “facilitar a autorreflexão para esclarecer autoconceitos, identificar opções, tomar decisões e resolver dificuldades” (Talavera et al., 2004, p. 5). O foco principal do aconselhamento de carreira é ajudar os indivíduos a lidarem eficazmente com problemas, auxiliando-os a desenvolver e utilizar seus talentos e competências para criar um mundo melhor para si e para a sociedade (Gysbers, Heppner, & Johnston, 2003).

Por sua vez, a Associação Nacional para o Desenvolvimento de Carreira (*National Career Development Association – NCDA*) publicou, em 1997, um documento sobre competências para o orientador profissional. Entre as habilidades requeridas, consta o aconselhamento individual e grupal, considerados essenciais para um efetivo aconselhamento de carreira.

Entendendo a importância do orientador profissional no aconselhamento de carreira, um aspecto importante diz respeito à autoeficácia na realização das tarefas de sua competência. O constructo autoeficácia se configura, dentre outros, como um determinante crítico na maneira como os sujeitos regulam seu pensamento e comportamento. Em suma, Pajares e Olaz (2008) definem a autoeficácia como as “percepções que os indivíduos têm sobre suas próprias capacidades” (p. 101). Pesquisas apontam que a autoeficácia no aconselhamento de carreira está relacionada tanto com o desempenho quanto com os resultados do processo (O’Brien, Heppner, Flores, & Bikos, 1997).

Para construir medidas relacionadas à autoeficácia no aconselhamento de carreira, O’Brien et al. (1997), baseando-se nos pressupostos da teoria sociocognitiva da carreira, construíram e validaram, no contexto norte-americano, a escala de autoeficácia no aconselhamento de carreira (*Career Counseling Self-Efficacy Scale – CCSES*). Os autores utilizaram três procedimentos. Inicialmente, por meio de revisão da literatura, identificaram competências-chave associadas ao aconselhamento de carreira. Em seguida, estudaram as competências do orientador profissional descritas pela *National Career Development Association* (1997) para incluí-las no instrumento. Por fim, para compreender o aconselhamento de carreira de maneira mais abrangente, foram incluídas competências que enfatizavam aspectos de natureza emocional, social e multicultural associadas ao desenvolvimento de carreira (O’Brien et al., 1997).

Ao final das três etapas, O’Brien et al. (1997) construíram um modelo com dez categorias sobre um efetivo aconselhamento de carreira. Tais categorias estavam relacionadas às seguintes competências: (a) desenvolver uma relação de trabalho com o cliente; (b) conceituar questões subjacentes aos problemas de carreira; (c) definir objetivos de carreira com o cliente; (d) aplicar teorias de carreira; (e) avaliar competências, limitações e interesses dos clientes; (f) comunicar os resultados e integrá-los no processo de aconselhamento; (g) auxiliar o cliente nos processos de exploração de si e da carreira; (h) auxiliar o cliente no processo de tomada de decisão; (i) auxiliar o cliente nas etapas de implementação das decisões; (j) trabalhar com clientes com necessidades especiais e populações diversas.

A primeira versão da CCSES foi construída com a ajuda de juizes com ampla experiência no aconselhamento de carreira. Após as etapas de validação de conteúdo, a versão piloto do instrumento continha 54 itens que traduziram, em termos de competências, as dez categorias postuladas teoricamente. Em seguida, o instrumento foi aplicado a 289 estudantes de pós-graduação (mestrado e doutorado) na área do aconselhamento de carreira (O’Brien et al., 1997).

Os dados coletados foram submetidos às análises fatoriais exploratórias dos componentes principais com rotação oblíqua. Os resultados apontaram que a melhor solução apresentava quatro fatores que, juntos, foram responsáveis por explicar 65% da variância dos 54 itens. Após análise mais detalhada das cargas fatoriais, O’Brien et al. (1997) optaram por manter apenas 25 itens da versão inicial, divididos em quatro fatores: (a) processo terapêutico e habilidades de aliança; (b) avaliação vocacional e habilidades de interpretação; (c) habilidades e competências multiculturais; (d) tendências atuais do mundo do trabalho, ética e pesquisa de carreira. As quatro subescalas apresentaram consistência interna satisfatórias, variando de 0,76 a 0,93. Os autores conduziram ainda um conjunto de quatro estudos que

ressaltaram as qualidades psicométricas do instrumento (O'Brien et al., 1997).

Replicando a pesquisa de O'Brien et al. (1997) com o objetivo de investigar a estrutura fatorial da CCSES, Perrone, Perrone, Chan, e Thomas (2000) realizaram estudo com amostra de 567 orientadores profissionais do contexto escolar. Para esse estudo, os autores utilizaram os 54 itens da versão piloto da CCSES, com algumas alterações. Dois itens foram excluídos, pois se mostraram inadequados para a população investigada, e seis novos itens foram incluídos, buscando abranger questões relacionadas ao processo de transição escola-trabalho. De acordo com os autores, os seis itens acrescidos não foram incluídos nas análises fatoriais.

Após as adaptações, restaram 52 itens, submetidos à análise fatorial exploratória dos componentes principais com rotação oblíqua. Tal método foi escolhido por ser mais eficaz na extração da maior variância entre um grupo de itens. Usando os mesmos procedimentos adotados inicialmente por O'Brien et al. (1997), a melhor solução fatorial explicou 52% da variância total e manteve 38 itens (dos 52 originais) distribuídos em três fatores (Perrone et al., 2000).

O fator 1 – questões psicossociais relacionadas ao aconselhamento de carreira – continha 20 itens relacionados ao processo terapêutico, habilidades de aliança e fatores psicossociais associadas ao aconselhamento de carreira. O fator 2 – avaliação vocacional e interpretação – ficou composto por dez itens que se referiam à seleção de instrumentos de avaliação psicológica e vocacional e à interpretação dos resultados. O fator 3 – aconselhamento multicultural – continha oito itens relacionados às questões de gênero, raça, etnia e orientação sexual, que afetam o aconselhamento de carreira. Os itens do fator 4 – tendências atuais do mundo do trabalho, ética e pesquisa de carreira – teve um item carregado no fator 2 e um item carregado no fator 3. De modo geral, a estrutura fatorial encontrada foi similar à estrutura original. Três dos quatro fatores identificados por O'Brien et al. (1997) foram replicados neste estudo (Perrone et al., 2000).

Soresi, Nota, e Lent (2004), baseando-se na teoria social cognitiva e na teoria da aprendizagem social, estudaram a relação da autoeficácia no aconselhamento de carreira, o tipo e a quantidade de treinamento recebido pelos orientadores profissionais. Para esse estudo, os autores utilizaram uma escala de autoeficácia no aconselhamento de carreira construída por Nota e Soresi (2000) para uso em contexto italiano. A escala desenvolvida por Nota e Soresi (2000) era composta por 27 itens que avaliavam competências específicas do aconselhamento de carreira. Por meio de análises fatoriais exploratórias e confirmatórias, obteve-se estrutura de quatro fatores: (a) compreensão dos problemas de carreira dos clientes; (b) promoção do sucesso acadêmico por meio do aconselhamento educacional; (c) lidar com problemas de indecisão; (d) oferecer informações de carreira.

Assim, considera-se relevante investigar a autoeficácia para o aconselhamento de carreira em profissionais dedicados a esse domínio do conhecimento (O'Brien et al., 1997; Perrone et al., 2000; Soresi et al., 2004). Particularmente, no contexto brasileiro, as investigações de Antunes et al. (2009) e Antunes (2010) estimulam estudos sobre as competências do orientador profissional.

Frente à escassez de medidas brasileiras que avaliam as competências do orientador profissional, a presente pesquisa teve por objetivo adaptar e obter evidências de validade da escala de autoeficácia no aconselhamento de carreira – CCSES (O'Brien et al., 1997) para uso em futuras pesquisas em contexto brasileiro.

Método

Os procedimentos adotados para a adaptação e a obtenção de evidências de validade da CCSES seguiram as recomendações de Cassepp-Borges, Balbinotti, e Teodoro (2010) e Pasquali (2010).

Para Cassepp-Borges et al. (2010), a adaptação de instrumentos psicológicos é tarefa complexa e exige planejamento e rigor quanto à manutenção do seu conteúdo e das análises das características psicométricas. Por isso, os autores sugerem a adoção das seguintes etapas: (a) autorização dos autores do instrumento original; (b) tradução do instrumento do idioma de origem para o idioma-alvo e posterior retradução (*backtranslation*); (c) validação de conteúdo, por meio da avaliação de juízes *experts*; (d) avaliação do instrumento pelo público-alvo.

Para a obtenção de evidências da validade psicométrica, Pasquali (2010) recomenda a avaliação da estrutura fatorial do instrumento por meio de procedimentos estatísticos, como análises fatoriais e testes de confiabilidade. O método será descrito a seguir de acordo com as etapas: (a) validação de conteúdo e (b) validação fatorial.

Participantes

Para a etapa de validação de conteúdo, a escolha dos juízes *experts* atendeu aos seguintes critérios: (a) atuar profissionalmente no campo da orientação profissional e (b) ter experiência na construção de medidas psicológicas. Ambas as juízas selecionadas eram doutoras em psicologia. Uma delas atuava profissionalmente na área do aconselhamento de carreira há mais de duas décadas e a outra possuía experiência no campo da construção de medidas.

Para a etapa da validação fatorial, seguiram-se as orientações de Pasquali (2010), que sugere pelo menos cinco participantes por item do instrumento (o instrumento original possui 25 itens). No total, participaram 126 profissionais de orientação profissional, das cinco regiões do país, formados em Psicologia ($n=118$), Pedagogia ($n=2$), Administração ($n=1$), Psicologia e Pedagogia ($n=2$) e outros ($n=3$), com maioria do sexo feminino ($n=100$; 79,4%).

Quanto ao contexto de atuação, a maioria dos participantes atuava exclusivamente em contextos clínicos ($n=38$), em serviços oferecidos por universidades ($n=22$), em empresas ($n=12$) ou em escolas do ensino médio e cursos preparatórios para o vestibular ($n=10$). Uma parcela representativa dos participantes atuava em dois ou três contextos ($n=27$). A idade dos participantes variou de 23 a 67 anos ($M=39,6$; $DP=11,3$). O tempo de atuação na área de orientação profissional variou de quatro meses a 33 anos.

Instrumento

A escala original construída por O'Brien et al. (1997) é um instrumento multifatorial com 25 itens subdivididos em quatro subescalas: (a) processo terapêutico e habilidades de aliança (*Therapeutic Process and Alliance Skills*); (b) avaliação vocacional e habilidades de interpretação (*Vocational Assessment and Interpretation Skills*); (c) habilidades e competências multiculturais (*Multicultural Competency Skills*); (d) tendências atuais do mundo do trabalho, ética e pesquisa de carreira (*Current Trends in the World of Work, Ethics, and Career Research*). O coeficiente de fidedignidade (alfa de Cronbach) para o instrumento total é de 0,96.

O fator 1 – processo terapêutico e habilidades de aliança (itens 2, 3, 5, 8, 13, 16, 21, 22, 23 e 25) – avalia a confiança do orientador na sua capacidade de desenvolver um relacionamento terapêutico, de oferecer apoio e de sintetizar diferentes informações para auxiliar na tomada de decisão. Exemplos de itens: ajudar o cliente a entender como diferentes aspectos de sua vida pessoal (família, lazer, interesses, entre outros) afetam suas decisões de carreira; desenvolver uma relação terapêutica (confiança) com o cliente; auxiliar o cliente a administrar seus sentimentos sobre o processo de decisão de carreira; criar um ambiente de acolhimento e aceitação ao cliente. Na versão original, o alfa foi de 0,93.

O fator 2 – avaliação vocacional e habilidades de interpretação (itens 1, 6, 7, 12, 17 e 18) – mede a confiança na capacidade de selecionar instrumentos que avaliem interesses, valores e personalidade, e de explicar os resultados da avaliação para os clientes. Exemplos de itens: selecionar instrumentos para avaliar as habilidades do cliente; selecionar instrumentos que esclareçam aspectos da personalidade do cliente que possam influenciar no planejamento de carreira; selecionar instrumentos para esclarecer os valores do cliente. Na versão original, o alfa foi de 0,94.

O fator 3 – habilidades e competências multiculturais (itens 4, 9, 10, 15, 19 e 20) – avalia a confiança para o aconselhamento de carreira multicultural. Exemplos de itens: ter conhecimento sobre questões específicas relacionadas ao sexo (masculino/feminino) que influenciam na tomada de decisão de carreira; ter conhecimento sobre questões específicas que clientes de diferentes tipos de orientação sexual poderão encontrar no local de trabalho. Na versão original, o alfa foi de 0,92.

O fator 4 – tendências atuais do mundo do trabalho, ética e pesquisa de carreira (itens 11, 14 e 24) – avalia a crença na capacidade para utilizar informações sobre as investigações atuais, as questões éticas e legais e as tendências do mercado de trabalho. Exemplos de itens: informar o cliente sobre as diferentes tendências do mercado de trabalho (local, nacional e internacional); usar os resultados atuais de pesquisas para intervir de maneira eficaz com os clientes de carreira. Na versão original, o alfa foi de 0,76.

Os níveis de resposta são apresentados em escala tipo Likert, que podem variar de 1 a 5: 1 – nada confiante; 2 – pouco confiante; 3 – tenho dúvidas com relação a minha capacidade; 4 – confiante; 5 – totalmente confiante. O sistema de classificação indica o quanto o orientador profissional se sente confiante para desempenhar competências relacionadas ao aconselhamento de carreira. Escores altos nas dimensões do instrumento indicam a probabilidade de o orientador de carreira ter forte crença de autoeficácia na realização de atividades de aconselhamento de carreira relacionadas aos domínios investigados.

Procedimentos de coleta e análise de dados

Inicialmente, foi solicitada autorização aos autores da versão original do instrumento para utilizá-lo em contexto brasileiro. A seguir, o projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, com sua execução aprovada pelo protocolo nº 1601/2010. Aos participantes envolvidos na pesquisa, foram informados os objetivos do estudo e assegurados a confidencialidade e o sigilo das informações fornecidas. Aqueles que decidiram colaborar com a pesquisa aceitaram e assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido.

Para a etapa da validação de conteúdo, foi enviado aos participantes (juízas-*experts*), via *e-mail*, o Formulário de Validação de Conteúdo, com os 25 itens traduzidos e as instruções para avaliar a clareza de linguagem, a relevância teórica, a pertinência prática, a dimensão teórica e contribuições/sugestões. Para a análise dos dados desta etapa, foram calculados os Coeficientes de Validação de Conteúdo (CVC) (para os indicadores clareza de linguagem, pertinência prática e relevância teórica) e o coeficiente Kappa (para o grau de concordância entre os juízes em relação aos itens e suas respectivas dimensões teóricas) (Cassepp-Borges et al., 2010).

Na etapa da validação fatorial, os orientadores profissionais foram contatados por conveniência, via meios eletrônicos (*e-mails* e redes sociais) ou pessoalmente (no IV Congresso Latino Americano de Orientação Profissional da Associação Brasileira de Orientadores Profissionais) e, em seguida, solicitou-se que respondessem ao instrumento via plataforma *online* ou questionário impresso. As respostas dos participantes foram tabuladas em uma planilha do *software* SPSS (*Statistical*

Package of The Social Sciences) e submetidas às análises estatísticas descritivas, à análise fatorial e ao cálculo do alfa de Cronbach.

Resultados

A escala original foi submetida à etapa de tradução dos itens (do inglês para o português), realizada por uma das pesquisadoras. Posteriormente, foi feita a tradução reversa (do português para o inglês), por um professor de língua inglesa. Ambos os tradutores eram fluentes nos dois idiomas. Como não havia contradições significativas entre a tradução inicial e a tradução reversa, elaborou-se uma versão preliminar da escala em português, resultado da consolidação das traduções, que foi submetida ao processo de validação de conteúdo, com a colaboração de duas juízas *experts*.

De acordo com Cassep-Borges et al. (2010), a tradução do instrumento não é um procedimento que garanta por si só sua aplicabilidade devido às possibilidades de falhas e diferenças culturais. Desse modo, o processo de validação de conteúdo contou com a colaboração de duas doutoras em psicologia, com experiência no aconselhamento de carreira e na construção de medidas. O trabalho das juízas consistiu em ler os 25 itens da escala, avaliando-os quanto a: (a) clareza de linguagem; (b) pertinência prática; (c) relevância teórica; (d) dimensão teórica. Ao final de cada item, foi reservado espaço em branco para avaliação aberta, destinado a sugestões para a melhoria do item ao qual tivessem sido atribuídas baixas pontuações ou no qual percebessem necessidade de melhorias.

Para as dimensões “clareza de linguagem”, “pertinência prática” e “relevância teórica”, foram calculados os coeficientes de validade de conteúdo (CVC), que traduziram a avaliação das juízas em termos numéricos. Tal coeficiente é medido com base na média das notas para cada item (mínimo 1 e máximo 5), dividido pelo valor máximo que o item pode receber (5). Após esse cálculo, subtrai-se o valor do erro associado ao número de juízes

(Cassep-Borges et al., 2010). Por contar com duas juízas, o valor do erro foi de 0,25. Diante desses indicadores, foi relativizado um ponto de corte para a avaliação dos resultados obtidos, que considerou satisfatório os itens que apresentaram CVC igual ou superior a 0,65.

Nesta etapa da pesquisa, uma das juízas não preencheu a avaliação de dois itens da escala. Foi considerada, então, apenas a avaliação de uma das juízas. Os coeficientes apresentados evidenciaram que, na maioria dos casos, os itens apresentaram coeficientes satisfatórios (0,65 ou superior). A dimensão de clareza de linguagem apresentou o maior número de itens ($n=15$) com CVC abaixo de 0,65 (itens 2, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 11, 13, 15, 16, 19, 20, 22 e 25). Já as dimensões de pertinência prática e relevância teórica apresentaram apenas dois itens com CVC abaixo de 0,65 (itens 15 e 20).

Os resultados sugerem que ambas as juízas concordaram que alguns itens precisavam melhorar a sua clareza de linguagem. No entanto, apresentaram boa avaliação nas dimensões pertinência prática e relevância teórica. Assim, os itens que obtiveram CVC abaixo de 0,65, bem como os itens que tiveram observações por parte das juízas foram reformulados de acordo com as sugestões oferecidas. A Tabela 1 apresenta os itens traduzidos da versão original e suas devidas alterações após a avaliação das juízas. Não houve receio quanto às mudanças na redação dos itens, já que o estudo buscou adaptar o instrumento para um contexto diferente daquele no qual a escala original foi construída.

No caso da avaliação da dimensão teórica, buscou-se a concordância entre as avaliações das juízas, por meio do cálculo do coeficiente *Kappa*, que idealmente deve ser superior a 0,40 (nível de concordância moderada). O coeficiente *Kappa* obtido foi de 0,78, o que indica concordância substancial entre as avaliações das juízas em relação às dimensões a que cada item pertence. Assim, ao final da etapa de validação de conteúdo, mantiveram-se os 25 itens da versão original, com as devidas reformulações na escrita, visando a melhorar a clareza da linguagem, de modo a atender as especificidades da realidade brasileira.

Tabela 1
Itens Traduzidos e Adaptados da Escala de Autoeficácia no Aconselhamento de Carreira (CCSES)

Nº	Itens traduzidos da versão original	Itens adaptados após os resultados da avaliação das juízas
1	Selecionar um instrumento para avaliar as habilidades do cliente	MANTIDO
2	Dar suporte para que o cliente implemente seus objetivos de carreira	Apoiar e oferecer suporte para que o cliente coloque em prática seus objetivos de carreira
3	Ajudar um cliente a entender como sua vida não laboral (família, lazer, interesses etc.) afeta suas decisões de carreira	Ajudar o cliente a entender como diferentes aspectos da sua vida pessoal (família, lazer, interesses etc.) afetam suas decisões de carreira
4	Compreender questões específicas relacionadas ao gênero na tomada de decisão da carreira	Ter conhecimento sobre questões específicas relacionadas ao gênero (masculino/feminino) que influenciam na tomada de decisão da carreira

Tabela 1 (continuação)
 Itens Traduzidos e Adaptados da Escala de Autoeficácia no Aconselhamento de Carreira (CCSES)

Nº	Itens traduzidos da versão original	Itens adaptados após os resultados da avaliação das juízas
5	Desenvolver uma relação terapêutica com o cliente	Desenvolver uma relação terapêutica (de confiança) com o cliente
6	Selecionar um instrumento para esclarecer aspectos da personalidade do cliente que podem influenciar o planejamento de carreira	Selecionar instrumentos que esclareçam aspectos da personalidade do cliente que podem influenciar o planejamento de carreira
7	Explicar os resultados da avaliação de carreira para o cliente	MANTIDO
8	Concluir o aconselhamento de carreira com o cliente de uma maneira eficaz/efetiva	MANTIDO
9	Compreender questões específicas relacionadas à etnicidade no local de trabalho	Ter conhecimento sobre questões específicas relacionadas às diferentes etnias (grupos culturais) no local de trabalho
10	Compreender questões específicas que homossexuais e bissexuais apresentam na decisão de carreira	Ter conhecimento sobre questões específicas que clientes com diferentes tipos de orientação sexual (homossexuais, bissexuais, transexuais) apresentam na decisão de carreira
11	Prover informações sobre tendências do mercado de trabalho local e nacional	Informar o cliente sobre as diferentes tendências do mercado de trabalho (local, nacional e internacional)
12	Selecionar inventários de avaliação apropriados ao gênero, idade, nível educacional e meio cultural do cliente	Selecionar inventários de avaliação apropriados ao gênero, à idade, ao nível educacional e ao meio cultural do cliente
13	Auxiliar o cliente a compreender e administrar seus sentimentos sobre o processo de decisão de carreira	MANTIDO
14	Aplicar os conhecimentos atuais sobre questões éticas e legais que podem afetar o processo de aconselhamento de carreira	Colocar em prática conhecimentos atuais sobre questões éticas e legais que podem afetar o processo de aconselhamento de carreira
15	Compreender questões específicas para clientes lésbicas, homossexuais e bissexuais presentes no local de trabalho	Ter conhecimento sobre questões específicas que clientes de diferentes tipos de orientação sexual poderão encontrar no local de trabalho
16	Comunicar aceitação incondicional ao cliente	Criar um ambiente de acolhimento e aceitação ao cliente
17	Selecionar um instrumento para avaliar os interesses do cliente	Selecionar instrumentos para avaliar os interesses do cliente
18	Selecionar um instrumento para esclarecer os valores do cliente	Selecionar instrumentos para esclarecer os valores do cliente
19	Compreender questões específicas relacionadas ao gênero, no local de trabalho	Ter conhecimento sobre questões específicas relacionadas ao gênero (masculino/feminino) no local de trabalho
20	Compreender questões relacionadas à etnia na tomada de decisão de carreira	Ter conhecimento sobre questões relacionadas às diferentes etnias (grupos culturais) que possam influenciar na tomada de decisão de carreira
21	Ouvir cuidadosamente as preocupações apresentadas pelo cliente	MANTIDO
22	Sintetizar informações sobre o eu e a carreira, para que os problemas de carreira dos clientes tornem compreensíveis	Sintetizar informações sobre questões pessoais e profissionais para que os problemas de carreira do cliente se tornem compreensíveis
23	Ajudar o cliente a identificar barreiras internas e externas que possam interferir no alcance de seus objetivos	MANTIDO
24	Usar os resultados atuais de pesquisas para intervir de maneira eficaz com os clientes de carreira	MANTIDO
25	Ser empático com o cliente quando ele se recusar a aceitar a responsabilidade de tomar decisões sobre sua carreira	Respeitar o cliente e discutir as consequências de suas ações quando ele se recusar a aceitar a responsabilidade de tomar decisões sobre sua carreira

Após a etapa da validação de conteúdo, os itens adaptados e as instruções de preenchimento da escala foram submetidos à análise de um orientador profissional (representante do público-alvo), que

verificou se as instruções de preenchimento estavam claras e se os itens estavam adequados à realidade brasileira. A avaliação obtida foi satisfatória, sem sugestão de mudança.

Finalizadas as etapas da adaptação do instrumento, iniciou-se a etapa da validação fatorial e os testes de fidedignidade.

Validação Fatorial e Fidedignidade

Os resultados do teste de Kaiser-Meyer-Olkin ($KMO=0,87$) e do teste de esfericidade de Bartlett ($\chi^2=1737$; $p<0,001$) indicaram a adequação dos dados para a análise fatorial. Seguindo os mesmos procedimentos estatísticos realizados por O'Brien et al. (1997) e Perrone et al. (2000), primeiramente, os 25 itens da escala foram submetidos à análise fatorial dos componentes principais (PC) com rotação oblíqua – *direct oblimin*, com a extração de quatro fatores que explicaram 60,2% da variância dos 25 itens.

Frente aos resultados obtidos nesta primeira análise fatorial exploratória, definiram-se os seguintes critérios

para a manutenção dos itens da escala original: (a) cargas fatoriais iguais ou superiores do que 0,40 em apenas um fator; (b) quando os itens forem carregados em mais de um fator, o valor da diferença entre cargas fatoriais deve ser igual ou superior a 0,15; (c) valor de correlação item-fator igual ou superior a 0,40; (d) a existência de pelo menos três itens para definir um fator.

Com base nos critérios referidos, foram eliminados seis itens (2, 8, 14, 18, 22 e 25), pois apresentavam cargas fatoriais altas em dois ou mais fatores, com diferença inferior a 0,15. Em seguida, os 19 itens que atenderam aos critérios psicométricos previamente estabelecidos foram submetidos a nova análise fatorial exploratória dos componentes principais com rotação oblíqua visando a comprovar a estrutura apresentada anteriormente (Tabela 2).

Tabela 2
Matrix dos Componentes Principais com Rotação Direct Oblimim– Extração de Quatro Fatores (N=126)

N°	Itens	Fatores			
		1	2	3	4
1	Selecionar instrumentos para avaliar as habilidades do cliente	0,86	0,07	0,02	0,04
3	Ajudar o cliente a entender como diferentes aspectos da sua vida pessoal (família, lazer, interesses etc.) afetam suas decisões de carreira	0,02	0,16	-0,22	-0,70
4	Ter conhecimento sobre questões específicas relacionadas ao gênero (masculino/feminino) que influenciam na tomada de decisão da carreira	-0,02	-0,56	-0,07	-0,32
5	Desenvolver uma relação terapêutica (de confiança) com o cliente	0,04	-0,05	-0,85	0,04
6	Selecionar instrumentos que esclareçam aspectos da personalidade do cliente que podem influenciar o planejamento de carreira	0,84	0,04	-0,06	0,09
7	Explicar os resultados da avaliação de carreira para o cliente	0,61	-0,09	0,04	-0,18
9	Ter conhecimento sobre questões específicas relacionadas às diferentes etnias (grupos culturais) no local de trabalho	0,02	-0,86	0,00	0,04
10	Ter conhecimento sobre questões específicas que clientes com diferentes tipos de orientação sexual (homossexuais, bissexuais, transexuais) apresentam na decisão de carreira	-0,02	-0,82	-0,05	0,05
11	Informar o cliente sobre as diferentes tendências do mercado de trabalho (local, nacional e internacional)	-0,05	-0,26	0,13	-0,62
12	Selecionar inventários de avaliação apropriados ao gênero, à idade, ao nível educacional e ao meio cultural do cliente	0,78	-0,22	0,01	0,06
13	Auxiliar o cliente a compreender e administrar seus sentimentos sobre o processo de decisão de carreira	0,09	-0,08	-0,32	-0,61
15	Ter conhecimento sobre questões específicas que clientes de diferentes tipos de orientação sexual poderão encontrar no local de trabalho	0,02	-0,82	-0,07	-0,03
16	Criar um ambiente de acolhimento e aceitação ao cliente	0,05	-0,16	-0,77	-0,03
17	Selecionar instrumentos para avaliar os interesses do cliente	0,71	0,13	-0,13	-0,17
19	Ter conhecimento sobre questões específicas relacionadas ao gênero (masculino/feminino) no local de trabalho	0,02	-0,74	-0,05	-0,14
20	Ter conhecimento sobre questões relacionadas às diferentes etnias (grupos culturais) que possam influenciar na tomada de decisão de carreira	0,02	-0,92	-0,01	0,11
21	Ouvir cuidadosamente as preocupações apresentadas pelo cliente	0,02	-0,03	-0,82	-0,10
23	Ajudar o cliente a identificar barreiras internas e externas que possam interferir no alcance de seus objetivos	0,13	0,05	-0,26	-0,66
24	Usar os resultados atuais de pesquisas para intervir de maneira eficaz com os clientes de carreira	0,25	-0,15	0,26	-0,52
Eigenvalues iniciais		6,7	2,9	1,8	1,1
KMO= 0,87					
%variância explicada = 66,2					
Alfa (α) = 0,88					

Os resultados apresentados apontaram que o primeiro fator reuniu cinco itens da dimensão “avaliação vocacional e habilidades de interpretação” (itens 1, 6, 7, 12 e 17), tendo sido excluído apenas o item 18. Os itens agrupados refletem competências para selecionar instrumentos adequados para avaliar interesses e características da personalidade e para explicar os resultados da avaliação aos clientes. O alfa deste fator foi 0,84.

O segundo fator agrupou os seis itens da dimensão “habilidades e competências multiculturais” (itens 4, 9, 10, 15, 19 e 20), apresentando a mesma estrutura da versão original do instrumento. Os itens se referem às competências para o aconselhamento de carreira multicultural. O alfa foi de 0,90.

O terceiro fator agrupou três dos dez itens da dimensão “processo terapêutico e habilidades de aliança”: (item 5) desenvolver uma relação terapêutica (de confiança) com o cliente; (item 16) criar um ambiente de acolhimento e aceitação ao cliente; (item 21) ouvir cuidadosamente as preocupações apresentadas pelo cliente. A análise semântica aponta que, apesar da redução do número de itens que compõe esta dimensão, em comparação com a versão original, ela reflete competências para construir e manter uma relação de aliança terapêutica no processo de aconselhamento de carreira. O alfa foi de 0,83.

Por fim, o quarto fator agrupou cinco itens de duas dimensões teóricas diferentes, com dois itens relacionados ao fator “tendências atuais do mundo do trabalho, ética e pesquisa de carreira”: (item 11) informar o cliente sobre as diferentes tendências do mercado de trabalho (local, nacional e internacional); (item 24) usar os resultados atuais de pesquisas para intervir de maneira eficaz com os clientes de carreira. E três itens do fator “processo terapêutico e habilidades de aliança”: (item 3) ajudar um cliente a entender como diferentes aspectos da sua vida pessoal (família, lazer, interesses etc.) afetam suas decisões de carreira; (item 13) auxiliar o cliente a compreender e administrar seus sentimentos sobre o processo de decisão de carreira; (item 23) ajudar o cliente a identificar barreiras internas e externas que possam interferir no alcance de seus objetivos. O alfa foi 0,75.

A análise semântica dos itens agrupados no quarto fator mostrou que os três itens relacionados ao “processo terapêutico e habilidades de aliança” apresentavam conteúdos associados à competência do orientador profissional em sintetizar informações que auxiliam na tomada de decisão e no alcance dos objetivos de carreira, ao passo que os itens relacionados ao fator “tendências atuais do mundo do trabalho, ética e pesquisa de carreira” também diziam respeito à competência em utilizar informações atualizadas no processo de aconselhamento de carreira. Desse modo, por apresentar conteúdos associados ao uso de informações atualizadas no processo de aconselhamento de carreira, este fator, na versão brasileira, passa a

ser denominado “uso e síntese de informações para auxiliar na tomada de decisão”.

Assim, a versão brasileira da escala de autoeficácia no aconselhamento de carreira ficou mais condensada que a versão original, sendo composta por 19 itens subdivididos em quatro fatores: (a) avaliação vocacional e habilidades de interpretação; (b) habilidades e competências multiculturais; (c) processo terapêutico e habilidades de aliança; (d) uso e síntese de informações para auxiliar na tomada de decisão.

Discussão

Orientadores profissionais oferecem serviços como avaliação, aconselhamento, planejamento, *coaching*, entre outros. Para Niles, Engels, e Lenz (2009), num mundo de trabalho instável e transitório, os serviços de orientação profissional têm sido cada vez mais requisitados e valorizados. Decorre disso, a importância do orientador profissional para atender essas novas demandas e oferecer serviços de qualidade.

A carência de instrumentos de medidas para avaliar as competências dos orientadores profissionais no contexto brasileiro, em especial, para avaliar a autoeficácia no aconselhamento de carreira, motivou a adaptação e validação da Escala de Autoeficácia no Aconselhamento de Carreira (O'Brien et al., 1997). De acordo com Ambiel e Noronha (2011), o desenvolvimento de tecnologias de avaliação no campo da orientação profissional se faz urgente, levando-se em conta os novos avanços em países estrangeiros e as demandas da população brasileira. Destaca-se que, particularmente neste estudo, a avaliação focaliza o orientador profissional brasileiro.

Os resultados obtidos neste estudo indicam que a versão adaptada da CCSES apresenta estrutura similar à do instrumento original, com quatro dimensões. Os indicadores de fidedignidade foram satisfatórios, tanto para a escala total quanto para as subescalas. Por outro lado, a escala adaptada para o Brasil ficou mais condensada que a original, sendo composta por 19 itens.

Na versão adaptada para o Brasil, uma diferença na estrutura fatorial foi observada quando comparada com a versão original. Os itens do fator “tendências atuais do mundo do trabalho, ética e pesquisa de carreira” se agruparam com alguns itens do “fator processo terapêutico e habilidades de aliança”. Esses resultados foram semelhantes aos encontrados por Perrone et al. (2000) em que os itens da subescala “tendências atuais do mundo do trabalho, ética e pesquisa de carreira” foram carregados em fatores diferentes da versão original. O'Brien et al. (1997) pontuam que, devido ao número reduzidos de itens nesse fator (apenas três), novos estudos deveriam ser conduzidos para ampliar o número de itens referentes a esse domínio do aconselhamento de carreira, melhorando as características psicométricas da subescala.

Apesar da diferença encontrada no estudo brasileiro, a matriz fatorial desse fator foi parcimoniosa e de fácil interpretação. Observou-se que, semanticamente, os itens possuíam conteúdos relacionados à competência do orientador profissional em sintetizar diferentes tipos de informação necessários à tomada de decisão. Em decorrência desse novo agrupamento, o fator passou a ser denominado, na versão brasileira, como “uso e síntese de informações para auxiliar na tomada de decisão”.

Essa é uma relevante contribuição deste estudo. Na prática, o orientador profissional brasileiro, que se desenvolveu no contexto principalmente da psicologia clínica, deveria ser capaz de auxiliar o cliente (ou usuário dos serviços e programas) a interpretar e a atribuir sentidos ao trabalho na contemporaneidade. E as tendências do mercado de trabalho, mais relevantes por serem uma ajuda que vai além da escolha da carreira, permitem-nos pensar na construção da carreira ao longo de nossa vida e preparar-nos para decisões subsequentes na construção da vida. Por sua vez, a competência ética na intervenção e em pesquisa do orientador profissional e de carreira se torna relevante se o profissional/pesquisador aplicar esse conhecimento de modo útil e significativo aos clientes/usuários.

Os demais fatores se mostraram coerentes com a estrutura original. Apenas alguns itens que não atenderam aos critérios psicométricos estabelecidos foram excluídos. De modo geral, a exclusão desses itens não prejudicou os domínios do aconselhamento de carreira avaliados pelo instrumento. Diferenças culturais e de formação entre os participantes norte-americanos e brasileiros podem ter sido responsáveis pela exclusão de tais itens.

Pode-se concluir que a versão adaptada da Escala de Autoeficácia no Aconselhamento de Carreira, bem como suas quatro subescalas, por apresentarem evidências de validade e fidedignidade aceitáveis, podem ser consideradas adequadas para o diagnóstico da autoeficácia no aconselhamento de carreira. Também para futuras pesquisas com orientadores profissionais brasileiros.

Apesar do avanço que o presente estudo representa ao campo da orientação profissional, limitações devem

ser consideradas. O agrupamento de itens de duas dimensões teóricas distintas num único fator pode ser considerado uma limitação do estudo. Apesar dessa discrepância com a versão original, optou-se por mantê-los na versão brasileira devido à consistência semântica, à pertinência prática, à relevância teórica e aos indicadores de fidedignidade observados nos itens agrupados.

Como agenda de pesquisa, sugerem-se novos testes da estrutura da CCSES, por meio de análises fatoriais confirmatórias, buscando confirmar a estrutura multifatorial e a composição das quatro dimensões. Recomenda-se a ampliação do tamanho amostral, que, neste estudo, não foi grande. Não obstante, dada a especificidade do público-alvo do instrumento, talvez seja difícil obter outras amostras numericamente mais representativas.

De toda forma, outras pesquisas com a escala são ainda necessárias, como estudos discriminantes entre o construto autoeficácia no aconselhamento de carreira e outras variáveis que avaliem características e competências do orientador profissional. Além disso, seria útil investigar como as crenças de autoeficácia no aconselhamento de carreira estão relacionadas com a qualidade dos serviços de orientação profissional.

Por fim, espera-se que este estudo contribua para a área da avaliação psicológica aplicada à orientação profissional e, mais especificamente, para as pesquisas sobre o papel do orientador profissional no processo e nos resultados do aconselhamento de carreira. Isso ampliaria o enfoque dos estudos nessa área, que tem por tradição priorizar as investigações sobre as características dos orientandos. Outra vertente de investigação necessária diz respeito à formação do orientador profissional brasileiro, ao tempo de treinamento e à experiência no exercício da atividade. A qualificação da atividade ou especialização em orientação profissional, assim como o refinamento de critérios de avaliação do especialista caminham juntamente com a melhoria da oferta de programas de orientação. Isso, por sua vez, depende de políticas públicas de acesso aos serviços disponíveis em diferentes contextos, destinados a pessoas que deles necessitem.

Referências

- Ambiel, R. A. M., & Noronha, A. P. P. (2011). Construção dos itens da escala de autoeficácia para a escolha profissional. *Psico USF*, 16(1), 23-32.
- Antunes, J. B., Melo-Silva, L. L., Taveira, L. F. M. C., Talavera, E. R., Soto, N. M., Ferrer-Sama, P., & Hiebert, B. (2009). Competências do orientador profissional brasileiro. *Revista Espanhola de Orientação e Psicopedagogia*, 20(2), 99-108.
- Antunes, J. B. (2010). *Qualificação e indicadores de competências do orientador profissional: perspectivas de docentes e profissionais*. (Dissertação de Mestrado). Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, SP, Brasil.
- Gybers, M. J., Heppner, H., & Johnston, J. A. (2003). *Career counseling: Process, issues, and techniques*. Boston: Allyn & Bacon.
- Cassep-Borges, V., Balbinotti, M. A. A., & Teodoro, M. L. M. (2010). Tradução e validação de conteúdo: uma proposta para a adaptação de instrumentos. Em L. Pasquali (Org.). *Instrumentação Psicológica: fundamentos e práticas*. Porto Alegre: ArtMed.
- Lassance, M. C. P., Melo-Silva, L. L., Bardagi, M. P., & Paradiso, A. C. (2007). Competências do orientador profissional: uma proposta brasileira com vistas à formação e certificação. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 8(1), 87-93.

Niles, S. G., Engels, D., & Lenz, J. (2009). Training career practioners. *The Career Development Quarterly*, 57(4), 358-365.

National Career Development Association (1997). *Career counseling competencies*. Recuperado de <http://www.ncda.org/pdf/counselingcompetencies.pdf>.

Nota, L., & Soresi, S. (2000). *Autoefficacia nelle scelte*. [Self-efficacy and choice]. Firenze, Italy: Giunti-Organizzazioni Speciali

O'Brien, K. M., Heppner, M. J., Flores, L. Y., & Bikos, L. H. (1997). The carrer counseling self-efficacy scale: Instrument development and training applications. *Journal of Counseling Psychology*, 44(1), 20-31.

Oliveira, M. C., Guimarães, V. F. & Dela-Coleta, M. F. (2006). Modelo desenvolvimentista de avaliação e orientação de carreira proposto por Donald Super. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7(2), 11-18.

Pajares, F., & Olaz, F. (2008). A teoria social cognitiva e auto-eficácia: uma visão geral. Em A. Bandura, R. G. Azzi, & R. G., Polydoro, S. (Orgs.). *Teoria social cognitiva: conceitos básicos*. (pp. 97-114). Porto Alegre: ArtMed.

Pasquali, L. (2010). Testes referentes a construto: teoria e modelo de construção. Em L. Pasquali, (Orgs.). *Instrumentação psicológica: fundamentos e práticas*. (pp. 165-198). Porto Alegre: ArtMed.

Perrone, K. M., Perrone, P. A., Chan, F., & Thomas, K. R. (2000). Assessing efficacy and importance of career counseling competences. *The Career Development Quarterly*, 48, 212-225.

Ribeiro, M. A. (2011). Orientação profissional: uma proposta de guia terminológico. Em M. A. Ribeiro, & L. L. Melo-Silva (Orgs.). *Compêndio de orientação profissional e de carreira*. (pp. 67-85). São Paulo: Vetor.

Soresi, S., Nota, L., & Lent, R. W. (2004). Relation of type and amount of training to career counselor self-efficacy in Italy. *The Career Development Quarterly*, 52, 194-201.

Talavera, E. R., Liévano, B. M., Soto, N. M., Ferrer-Sama, P., & Hiebert, T. B. (2004). Competências internacionais para orientadores educacionais e vocacionais. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5(1), 1-14.

Apêndice A

Versão brasileira da escala de autoeficácia no aconselhamento de carreira (CCSES)

Para cada afirmativa, indique em que medida você se sente confiante na sua capacidade para desempenhar a atividade apresentada, assinalando o número correspondente na coluna “Nível de Confiança”, de acordo com a seguinte escala:

Nível de Confiança						
Nada Confiante	1	2	3	4	5	Totalmente Confiante

DT	N°	Itens	Nível de Confiança				
			1	2	3	4	5
AVHI	1	Selecionar instrumentos para avaliar as habilidades do cliente					
USITD	2	Ajudar o cliente a entender como diferentes aspectos da sua vida pessoal (família, lazer, interesses etc.) afetam suas decisões de carreira					
HAM	3	Ter conhecimento sobre questões específicas relacionadas ao gênero (masculino/feminino) que influenciam na tomada de decisão da carreira					
PTHA	4	Desenvolver uma relação terapêutica (de confiança) com o cliente					
AVHI	5	Selecionar instrumentos que esclareçam aspectos da personalidade do cliente que podem influenciar o planejamento de carreira					
AVHI	6	Explicar os resultados da avaliação de carreira para o cliente					
HAM	7	Ter conhecimento sobre questões específicas relacionadas às diferentes etnias (grupos culturais) no local de trabalho					
HAM	8	Ter conhecimento sobre questões específicas que clientes com diferentes tipos de orientação sexual (homossexuais, bissexuais, transexuais) apresentam na decisão de carreira					
USITD	9	Informar o cliente sobre as diferentes tendências do mercado de trabalho (local, nacional e internacional)					
AVHI	10	Selecionar inventários de avaliação apropriados ao gênero, à idade, ao nível educacional e ao meio cultural do cliente					
USITD	11	Auxiliar o cliente a compreender e administrar seus sentimentos sobre o processo de decisão de carreira					
HAM	12	Ter conhecimento sobre questões específicas que clientes de diferentes tipos de orientação sexual poderão encontrar no local de trabalho					
PTHA	13	Criar um ambiente de acolhimento e aceitação ao cliente					
AVHI	14	Selecionar instrumentos para avaliar os interesses do cliente					
HAM	15	Ter conhecimento sobre questões específicas relacionadas ao gênero (masculino/feminino) no local de trabalho					

Apêndice (continuação)

Versão brasileira da escala de autoeficácia no aconselhamento de carreira (CCSES)

DT	N°	Itens	Nível de Confiança				
			1	2	3	4	5
HAM	16	Ter conhecimento sobre questões relacionadas às diferentes etnias (grupos culturais) que possam influenciar na tomada de decisão de carreira					
PTHA	17	Ouvir cuidadosamente as preocupações apresentadas pelo cliente					
USITD	18	Ajudar o cliente a identificar barreiras internas e externas que possam interferir no alcance de seus objetivos					
USITD	19	Usar os resultados atuais de pesquisas para intervir de maneira eficaz com os clientes de carreira					

Nota. DT – Dimensão Teórica; AVHI – Avaliação Vocacional e Habilidades de Interpretação; USITD – Uso e Síntese de Informação para auxiliar na Tomada de Decisão; HAM – Habilidades de Aconselhamento Multicultural; PTHA – Processo Terapêutico e Habilidades de Aliança.

Recebido em outubro de 2013
Reformulado em março de 2014
Aprovado em março de 2014

Sobre os autores

Marina Cardoso de Oliveira é Doutora em psicologia (USP-RP). Professora da Universidade Federal do Mato Grosso do Sul.

Bruna Rodrigues da Silva é graduanda do curso de psicologia na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul.

Rafael Guimarães Garcia é graduando do curso de psicologia na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul.

Lucy Leal Melo-Silva é Docente na graduação e pós-graduação em psicologia da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo (FFCLRP/USP). Livre-docente pela Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto.

Marco Antônio Pereira Teixeira é Doutor em psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Atualmente, é professor associado no Instituto de Psicologia da UFRGS.