

Efeitos da aliança de trabalho no aconselhamento de carreira

Fabiane Cristina Pereira Marcilio¹

Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre, Porto Alegre, RS

Ana Cristina Garcia Dias

Cláudia Sampaio Corrêa da Silva

Marco Antônio Pereira Teixeira

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

Resumo

A aliança de trabalho tem sido amplamente investigada em psicoterapia, sendo associada a resultados positivos do tratamento. Contudo, são poucas as pesquisas na área de aconselhamento de carreira. O objetivo deste estudo foi analisar a relação entre a aliança e o desfecho (conclusão ou abandono), satisfação com o atendimento e a percepção da eficácia da intervenção. Participaram 37 ex-clientes de um serviço de aconselhamento de carreira universitário. Os participantes responderam, de maneira retrospectiva, instrumentos referentes ao atendimento recebido. Os resultados mostraram que a aliança esteve associada ao desfecho de conclusão, à satisfação e a uma maior percepção de eficácia da intervenção. Esses achados reforçam a importância de considerar os aspectos relacionais do processo para a efetividade do aconselhamento de carreira.

Palavras-chave: aliança terapêutica; aconselhamento de carreira; orientação profissional; satisfação; avaliação terapêutica.

Abstract: Effects of the working alliance in career counseling

The working alliance has been widely investigated in psychotherapy, being associated with positive treatment outcomes. However, there is little research on career counseling. The aim of this study was to analyze the relationship between the alliance and outcome (completion or abandonment), satisfaction with care and the perceived effectiveness of the intervention. The participants were 37 former clients of a university career counseling service who responded retrospectively to instruments regarding the care received. The results showed that the alliance was associated with the conclusion outcome, satisfaction and a greater perception of intervention effectiveness. These findings reinforce the importance of considering the relational aspects of the process for the effectiveness of career counseling.

Keywords: therapeutic alliance; career counseling; vocational guidance; satisfaction.

Resumen: Efectos de la alianza terapéutica en el asesoramiento de carrera

La alianza terapéutica ha sido ampliamente investigada en psicoterapia, asociándose a resultados positivos del tratamiento. Sin embargo, son pocas las investigaciones en el área de asesoramiento de carrera. El objetivo de este estudio fue analizar la relación entre la alianza terapéutica y el desenlace (conclusión o abandono), satisfacción con la atención y la percepción de la eficacia de la intervención. Participaron 37 ex-clientes de un servicio de asesoramiento de carrera universitaria. Los participantes respondieron, de manera retrospectiva, instrumentos referentes a la atención recibida. Los resultados mostraron que la alianza terapéutica estuvo asociada al desenlace del proceso, a la satisfacción y a una mayor percepción de eficacia de la intervención. Estos hallazgos refuerzan la importancia de considerar los aspectos relacionales del proceso para la efectividad del asesoramiento de carrera.

Palabras clave: alianza terapéutica; asesoramiento de carrera; orientación profesional; satisfacción; evaluación terapéutica.

¹ Endereço para correspondência: Rua Professor Cristiano Fischer, 796 – Petrópolis, Porto Alegre/RS. CEP: 91410-000.
E-mail: fabiane_marcilio@hotmail.com

Introdução

As intervenções de carreira podem ser definidas como estratégias que se propõem a ajudar os clientes a tomar e implementar decisões de carreira de modo mais eficaz (Spokane, 2004). Entretanto, apenas oferecer serviços de orientação profissional e de aconselhamento de carreira, não é suficiente. Segundo Melo-Silva (2011), a avaliação de intervenção é essencial e caracteriza-se como uma forma de analisar os serviços, os processos e os resultados visando torná-los mais eficazes e adequados ao atendimento dos clientes. De modo geral, a avaliação permite identificar os elementos satisfatórios, as competências e os conhecimentos que devem ser desenvolvidos (tanto pelo orientador como pelo cliente), propicia um melhor planejamento das intervenções e possibilita verificar se essas compensam os investimentos em termos de tempo, treinamento e recursos financeiros, além de contribuir para o desenvolvimento de práticas fundamentadas em evidências empíricas (Guichard & Huteau, 2001; Melo-Silva, 2011).

As investigações sobre a eficácia das intervenções de carreira apresentam dois focos principais: um nos processos desenvolvidos e outro nos resultados alcançados. A avaliação de resultados possibilita verificar os conhecimentos, competências e atitudes do cliente, enquanto que as avaliações de processos permitem identificar variáveis como pensamentos, sentimentos e comportamentos tanto do cliente como do orientador de carreira e as características da relação estabelecida entre ambos durante o atendimento (Bardagi & Albanaes, 2015). Brown e Ryan (2000) argumentam que não é suficiente apenas verificar a eficácia das intervenções; também é preciso investigar por que elas funcionam. Além disso, para uma visão completa do processo, é importante compreender como ocorre a mudança do cliente, o que implica analisar as transformações percebidas ao longo do atendimento (Cardoso et al., 2014; Silva, 2016). Na realidade, a separação entre processos e resultados é apenas didática, pois isoladamente cada um desses elementos não é capaz de elucidar de forma completa as características de intervenções de carreira bem-sucedidas (Bardagi & Albanaes, 2015). Existe, portanto, uma complementaridade entre ambos, visto que os resultados validam a importância dos estudos sobre processos, e a investigação desses, por sua vez, explicam o(s) porquê(s) da eficácia ou não da intervenção (Faria & Taveira, 2011). Segundo Heppner e Heppner (2003), os resultados podem ser investigados a partir de três categorias: os resultados imediatos (decorrentes de uma ação específica do orientador), os intermediários (registrados em diferentes estágios da intervenção) e os distais (identificados em *follow-up*).

Alguns estudos de meta-análise indicam que vários programas de orientação profissional são moderadamente eficazes, ou seja, os participantes que receberam algum

tipo de intervenção apresentaram, em geral, médias mais elevadas nas medidas de resultado em comparação a aqueles que não receberam nenhum atendimento (Silva, 2004; Whiston & Rose, 2014). Esses estudos observaram efeitos moderados obtidos através das intervenções com clientes de diferentes idades, gêneros e etnias e a modalidade individual foi descrita como uma das mais eficazes, tendo mostrado efeitos positivos especialmente na redução de dificuldades de decisão de carreira.

Os estudos de Brown e Krane (2000) e de Brown et al. (2003) identificaram alguns pontos em comum nas intervenções consideradas eficazes. Os cinco ingredientes vistos como críticos para o desenvolvimento de intervenções em carreira eficazes são: a produção de materiais e atividades escritas, a realização de interpretações e a devolução de *feedbacks* individualizados, o trabalho com informações sobre o mundo do trabalho, a exposição a modelos, e o suporte na criação de uma rede de apoio composta por pessoas consideradas importantes para tomada de decisões. Nesses estudos ainda foi verificada a existência de uma relação linear positiva entre a presença destes componentes e a magnitude dos efeitos alcançados ao final do processo.

Outra meta-análise recente sobre a eficácia de intervenções em carreira (Whiston, Li, Mitts, & Wright, 2017) encontrou resultados semelhantes, indicando a presença de efeitos medianos decorrentes de intervenções realizadas. No entanto, as conclusões dessa revisão foram divergentes no que tange aos elementos essenciais para a obtenção da eficácia nas intervenções. Três ingredientes nessa perspectiva são críticos: o apoio do orientador, o esclarecimento de valores e o desenvolvimento de intervenções baseadas em atividades de psicoeducação (Whiston et al., 2017). Observa-se que o apoio do orientador fortemente associado a maiores tamanhos de efeito é congruente com os resultados encontrados na pesquisa de Whiston, Rossier e Barón (2016).

Muitos estudos demonstraram que a eficácia das intervenções em carreira (Holland, Magoon, & Spokane, 1981; Swanson, 1995), contudo, ignoraram o porquê dos resultados obtidos, uma vez que não analisaram os processos envolvidos nas mudanças. Segundo Faria e Taveira (2011), as primeiras pesquisas sobre avaliação de intervenções em carreira consideravam que os processos psicológicos ou estavam ausentes ou eram pouco importantes, visto que as atividades ocorriam em um curto espaço de tempo, oferecendo maior ênfase à oferta de informações e à aplicação de testes. Atualmente, entretanto, já se reconhece que os aspectos psicológicos estão envolvidos e são fatores importantes no processo de mudança (Heppner & Heppner, 2003). As variáveis de processo que contribuem para a eficácia das intervenções são: a qualidade da relação terapêutica (acordo entre objetivos, tarefas e vínculo entre o orientador e o cliente); a presença de *insight* cognitivo (crenças do cliente de que

uma nova percepção sobre seus próprios problemas de carreira pode ajudar a resolvê-los); o trabalho com experiências afetivas/emocionais; e as expectativas positivas do cliente sobre o atendimento (clientes mais motivados, com expectativas mais realistas e que esperam ser ajudados tendem a ser mais beneficiados com a intervenção) (Faria & Taveira, 2011).

Apesar do reconhecimento sobre a importância de investigar o impacto da intervenção, só recentemente estão sendo utilizados instrumentos validados e confiáveis, bem como outras metodologias mais estabelecidas para averiguar sua eficácia (Whiston et al., 2017). Entretanto, Melo-Silva (2011) descreve alguns problemas relacionados ao modo como as avaliações das intervenções costumam ser feitas: a maneira informal como as avaliações são realizadas; frequentemente é o próprio orientador que conduz a avaliação da intervenção por ele desenvolvida; os dados não são sistematizados adequadamente; e não são estabelecidos objetivos claros para a intervenção que possam ser mensurados. Esses problemas fazem com que a confiança nos resultados encontrados possa ser questionada. Além disso, a avaliação de processo não é priorizada ou mesmo acaba sendo evitada em orientações conduzidas em um curto espaço de tempo por receio que os resultados obtidos sejam negativos (Melo-Silva, 2011). Outra limitação na avaliação de intervenções ocorre quando são utilizadas medidas, técnicas e instrumentos padronizados que não se ajustam à demanda do cliente e/ou que não consideram sua individualidade, deixando de considerar a subjetividade, o contexto e as especificidades culturais (Cardoso & Salas, 2019). Tal situação influencia no número limitado de pesquisas sobre o tema, o que reforça ainda mais a necessidade da condução de novas investigações para obtenção de resultados mais conclusivos (Whiston et al., 2017).

No contexto brasileiro, o estudo de revisão de literatura desenvolvido por Bardagi e Albanaes (2015) identificou 16 publicações nacionais que tiveram como foco a avaliação de intervenções de carreira, entre os anos de 1994 a 2014. A maioria dos estudos foi publicada a partir de 2010 (56,3%), avaliou intervenções grupais (10 estudos) e teve como alvos predominantes adolescentes e universitários. Em todos os estudos revisados foram encontrados resultados positivos frutos das intervenções, sendo restritos os estudos que avaliaram variáveis de processo, o que corrobora os dados encontrados na literatura internacional.

Aliança de trabalho no aconselhamento de carreira

A aliança de trabalho é uma variável de processo que tem sido amplamente investigada no campo da psicoterapia, sendo considerada uma das principais preditoras da eficácia, independentemente da abordagem teórica, e explicando cerca de 30% das variações nos resultados

(Pieta & Gomes, 2017). Meta-análises apontam ainda que a aliança é um dos elementos determinantes na manutenção do tratamento, para o desenvolvimento e sucesso do processo terapêutico, associando-se a baixos índices de abandono (Horvath, Del Re, Flückiger, & Symonds, 2011; Sharf, Primavera, & Diener, 2010). Na área de aconselhamento de carreira, entretanto, são poucos e recentes os estudos que procuraram investigar o papel dessa variável no sucesso das intervenções (Bedi, 2004; Masdonati, Massoudi, & Rossier, 2009; Masdonati, Perdrix, Massoudi, & Rossier, 2014; Massoudi, Masdonati, Clot-Siegrist, Franz, & Rossier, 2008; Meara & Patton, 1994; Taveira, Ribeiro, Cardoso, & Silva, 2017; Whiston, Rossier & Barón, 2016).

O conceito de aliança de trabalho, que tem suas origens na teoria psicanalítica, é utilizado para compreender o estabelecimento e manutenção da relação terapêutica. Este expressa uma mutualidade de sentimentos e atitudes estabelecidos entre o terapeuta e o paciente durante o tratamento (Gelso & Carter, 1985). Os termos aliança terapêutica e aliança de trabalho são tratados como sinônimos na literatura (Pieta & Gomes, 2017). A definição de aliança de trabalho mais utilizada nos estudos sobre o tema é a de Bordin (1979). Este autor a descreve como um fator comum e transversal aos diferentes tipos de terapias, sendo um elemento fundamental no desenvolvimento de mudanças no cliente. A aliança é constituída por três componentes interdependentes: objetivos, tarefas e vínculo. A dimensão de objetivos refere-se à concordância entre profissional e cliente quanto às metas e resultados almejados com a intervenção; possibilita que o cliente perceba o trabalho realizado em conjunto com o terapeuta/orientador para a resolução de seus problemas. Em geral, a compreensão dos objetivos proporciona a motivação necessária para que o cliente se comprometa com o processo de mudança. A dimensão de tarefa abrange um acordo sobre as atividades realizadas que têm por finalidade gerar mudanças. Por fim, o vínculo é constituído pela qualidade afetiva e emocional estabelecida na relação entre terapeuta/orientador e cliente (Bordin, 1979; Hatcher & Gillaspy, 2006).

A aliança de trabalho é uma variável importante a ser investigada no processo de aconselhamento de carreira (Heppner & Heppner, 2003). Atualmente, algumas pesquisas têm dado ênfase à relação entre o orientador e o cliente, analisando empiricamente seus efeitos. Estudos indicam que a aliança tende a aumentar no decorrer do processo, estando relacionada a medidas de eficácia da intervenção. Entretanto, a aliança, por si só, não promove mudanças nos clientes (Whiston et al., 2016). Ademais, pesquisas na área têm mostrado resultados controversos. No estudo de Heppner, Multon, Gysbers, Ellis e Zook (1998), o estabelecimento de uma aliança positiva não esteve significativamente associado aos resultados obtidos. Na pesquisa de Multon, Heppner, Gysbers, Zook e

Ellis-Kalton (2001) foi identificada apenas uma associação fraca entre essas variáveis. Por outro lado, os estudos de Meara e Patton (1994) e de Bedi (2004) indicaram que a aliança foi um elemento significativo, que contribuiu para a eficácia da intervenção. Outras investigações encontraram correlações positivas entre aliança, satisfação de vida, satisfação com o atendimento, menores níveis de indecisão de carreira, e maiores níveis de aquisição de informações (Massoudi et al., 2008; Massoudi et al., 2009; Masdonati et al., 2014). Essa associação também foi encontrada com outras variáveis como exploração de carreira (Elad-Strenger & Littman-Ovadia, 2012), melhores níveis de resolução de problema (Heppner et al., 2004), diminuição nas dificuldades de tomadas de decisão (Milot-Lapointe, Savard & Corff, 2018) e menos pensamento negativos relacionados à carreira (Alchin, McIlveen & Perera, 2018).

A revisão de literatura conduzida por Bedi (2004) identificou que a aliança de trabalho prediz a motivação do cliente, sua prontidão para realizar transições de carreira, níveis de satisfação com o trabalho e uma maior percepção de perspectivas futuras de emprego. Outras pesquisas, como as conduzidas por Masdonati et al. (2009) e Massoudi et al. (2008), evidenciaram tanto correlações positivas entre aliança e satisfação com o atendimento, como correlações negativas entre aliança e dificuldades na tomada de decisão. O estudo de Masdonati et al. (2014), por sua vez, encontrou que a aliança de trabalho atua como uma variável moderadora, diminuindo a falta de informações de carreira. A aliança contribuiu tanto para a melhoria na quantidade de informações (efeito sobre a falta de informação) quanto para a qualidade delas (redução de informações inconsistentes). Nesse estudo, a dimensão emocional da aliança (vínculo entre orientador e cliente) não esteve relacionada aos efeitos positivos da intervenção. A dimensão acordo sobre objetivos de trabalho, entretanto, esteve associada a menores níveis de dificuldades na tomada de decisões sobre a carreira, sobretudo em função da redução de informações inconsistentes e na obtenção de maiores níveis de satisfação com o atendimento. Esses resultados indicam a importância de que os objetivos e as tarefas terapêuticas (ou da intervenção) sejam negociados explicitamente entre orientador e cliente. Resultados similares foram obtidos por Pedrix et al. (2010), os quais concluíram que a efetividade das intervenções em carreira depende mais de uma definição clara dos objetivos e das tarefas do que de um vínculo emocional entre orientador e cliente. Em outro estudo (Alchin, McIlveen, & Perera, 2018) também foram verificados efeitos diferenciais nas dimensões da aliança, tendo-se observado que, em uma entrevista inicial, o acordo sobre as tarefas se mostrou mais relevante para a diminuição de pensamentos negativos relacionados à carreira, sendo que não foram verificadas contribuições quanto às dimensões de vínculo e de objetivos.

Em um estudo que analisou a aliança terapêutica em um processo de aconselhamento de carreira fundamentado na perspectiva do *Life Design* (Taveira et al., 2017) foi utilizado um sistema de análise qualitativa da transcrição das sessões para investigar a intensidade da interação entre o orientador e o cliente. Os resultados indicaram que para uma colaboração eficaz é necessário que ela ocorra na zona de desenvolvimento proximal terapêutica (ZDPT), o que envolve uma comunicação e interação conjunta que possibilita ao cliente, com o auxílio do orientador, mudar e lidar com suas dificuldades. Assim, quando os diálogos se encontravam dentro da ZDPT, as respostas do cliente mostravam validar a intervenção, enquanto que os diálogos fora desta zona demonstraram uma invalidação das propostas e um desinteresse, tornando o trabalho não colaborativo. Os autores concluíram que os achados foram consistentes com o modelo teórico adotado, que enfatiza a importância da aliança de trabalho para a mudança das narrativas que ajudam o cliente a lidar melhor com as transições de carreira.

O objetivo do estudo aqui relatado foi analisar a relação entre aliança de trabalho e três indicadores de efetividade do aconselhamento de carreira: desfecho do atendimento (conclusão ou abandono), satisfação com o atendimento e percepção da eficácia da intervenção em ex-clientes que buscaram atendimento individual de carreira no Núcleo de Apoio ao Estudante (NAE) da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), entre os anos de 2014 a 2017. Mais especificamente, pretendeu-se testar as seguintes hipóteses: 1) clientes que concluíram o atendimento devem apresentar escores mais altos em indicadores de aliança de trabalho e na percepção da eficácia da intervenção quando comparados a clientes que abandonaram o atendimento; 2) a aliança de trabalho e a satisfação com o atendimento estarão positivamente correlacionadas; e 3) a aliança de trabalho e a percepção da eficácia da intervenção estarão positivamente correlacionadas. Por fim, esperou-se que duas das três dimensões da aliança de trabalho (objetivos e tarefas) apresentassem relação mais forte com a percepção da eficácia das intervenções do que a dimensão vínculo entre orientador e cliente. Neste estudo, as palavras eficácia, efetividade, efeitos, resultados e impactos foram considerados como similares, bem como os termos intervenção de carreira, aconselhamento de carreira e orientação profissional.

Método

Participantes

Participaram do estudo 37 ex-clientes do NAE da UFRGS que receberam atendimento individual em aconselhamento de carreira (já finalizado) entre 2014 e 2017. Conforme registro do serviço, 205 clientes iniciaram

atendimento nesse período e foram convidados a participar da pesquisa. A taxa de resposta obtida foi de 18%.

A idade dos participantes variou de 18 a 43 anos ($M = 26,67$ e $DP = 5,90$) no momento da participação no estudo, sendo que 67,6% eram mulheres. Os respondentes indicaram 27 diferentes cursos de graduação frequentados durante a época do atendimento, destacando-se cursos caracterizados principalmente como sendo da área das ciências exatas (43,2%), seguida das humanas (35,2%) e biológicas/saúde (21,6%). Do total de estudantes, 59,5% estavam iniciando pela primeira vez o ensino superior, 24,3% já haviam concluído outra graduação e 16,2% tinham abandonado anteriormente outro(s) curso(s). A amostra foi composta principalmente por alunos iniciantes (62,1 %) que estavam entre o primeiro e quarto semestre.

Na época em que estavam sendo atendidos no serviço, 54% responderam que moravam com os pais, e cerca de 55% dependiam da ajuda financeira da família para se sustentar. A grande maioria (70,3%) exercia algum tipo de atividade remunerada como estágio, bolsa de estudo, trabalho autônomo ou emprego fixo. Em relação ao momento em que responderam à pesquisa, ou seja, após terem finalizado o atendimento individual no serviço, 56,8% responderam estar cursando graduação e 18,9% pós-graduação. Ainda, 8,1% já haviam se formado e 16,2% tinham abandonado o curso universitário. No momento da pesquisa, a maioria indicou estar satisfeito (48,7%) ou muito satisfeito (21,6%) com a carreira, enquanto 29,7% afirmaram estarem insatisfeitos. Nesta questão, caso o participante estivesse estudando, foi solicitado que considerasse sua escolha profissional (escolha de curso) como carreira.

Caracterização do modelo de intervenção

O NAE tem como objetivo promover nos estudantes o desenvolvimento psicossocial e o melhor aproveitamento da experiência acadêmica através de intervenções que visam a apoiá-los tanto em aspectos relacionados à sua adaptação à universidade como no planejamento e desenvolvimento de carreira. Os atendimentos apresentam um enquadre flexível que busca compreender, de forma integrada, as demandas específicas trazidas pelo cliente. O modelo de intervenção fundamenta-se na perspectiva contextualista e narrativista, sendo congruente com o Paradigma *Life-Design* (Savickas et al., 2009), conhecido em português como Paradigma da Construção de Vida (Duarte et al., 2010). Nesta perspectiva, as intervenções têm como propósito promover no cliente a narratabilidade (ato de compartilhar a história buscando integrar passado, presente e futuro), a adaptabilidade de carreira (prontidão e recursos para lidar com as transições e tarefas do desenvolvimento de carreira), o desenvolvimento de atividade (que possibilitem a descoberta de

capacidades e interesses profissionais) e, por fim, a promoção da intencionalidade (que envolve a realização de ações com sentido, a partir do planejamento e da reflexão sobre as opções de escolha) (Savickas et al., 2009). Conforme salientam Duarte et al. (2010, p. 215), “o processo de intervenção implica que o cliente conte suas histórias e, então, reflita sobre estas narrativas a fim de encontrar significado, formular novas interações e planejar atividades exploratórias”. Ou seja, o cliente é estimulado a desenvolver sua narratabilidade para compreender o sentido de suas escolhas e, assim, possibilitar a conexão de suas motivações com os objetivos profissionais e de vida que se propõe a alcançar (Silva, 2016).

Instrumentos

Questionário sociodemográfico: instrumento utilizado para obter informações sobre gênero, idade, dados econômicos, familiares, acadêmicos e profissionais, com o intuito de caracterizar a amostra.

Inventário de Aliança de Trabalho - reduzido e revisado (Working Alliance Inventory – Short Revised – WAI-SR; Hatcher & Gillapsy, 2006): este inventário avalia três dimensões da aliança de trabalho em contexto terapêutico: objetivos, tarefa e vínculo, sendo composto por 12 itens (quatro por dimensão) respondidos em escala Likert. O instrumento, em sua versão em inglês, apresenta evidências de validade e fidedignidade.

Neste estudo, os itens dessa versão foram adaptados de forma que as questões fossem retrospectivas, ao invés de tratarem do tempo presente. O termo “terapeuta” foi substituído por “orientador” a fim de adequar-se ao contexto de atendimento em aconselhamento de carreira. Os índices de fidedignidade, avaliados através do *alpha* de Cronbach, foram os seguintes: 0,91 (objetivos), 0,86 (tarefas), 0,76 (vínculo) e 0,94 (total).

Satisfação com o atendimento: foi avaliada através de uma escala já usada em uma pesquisa anterior realizada no NAE, que verificou a opinião de ex-clientes sobre a experiência no serviço (Zonatto & Teixeira, 2013). O instrumento pede ao participante que indique sua satisfação com os seguintes aspectos do atendimento, em uma escala de 1 a 5 (de insatisfatório a plenamente satisfatório): número de encontros, horário, atividades e técnicas propostas, e resultados/aproveitamento. Neste estudo a satisfação foi avaliada considerando as respostas ao item “Resultados/Aproveitamento”.

Percepção de eficácia da intervenção: foi avaliada através de uma escala com 20 itens relacionados à percepção de eficácia da intervenção (por exemplo: “Vi mais sentido nas escolhas que venho fazendo em minha vida”; “Tornei-me mais confiante para tomar decisões de carreira”), também já utilizados em estudo anterior (Zonatto & Teixeira, 2013). Estes itens foram tomados como uma

escala e combinados em um escore global de percepção da eficácia. A fidedignidade estimada (α) foi de 0,95.

Procedimentos

Inicialmente, o projeto foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da UFRGS. Após, contatou-se o serviço do NAE para a obtenção de informações sobre os ex-clientes atendidos individualmente entre os anos de 2014 e 2017. Nesse contato, observou-se que algumas informações registradas sobre os ex-clientes não estavam atualizadas ou completas. Desta forma, optou-se por enviar convites tanto para os ex-clientes com a situação especificada nos registros (conclusão ou abandono do atendimento) como também para aqueles sem informações completas. No total, foram enviados 205 convites para participação no estudo.

A coleta de informações foi realizada *online* através da plataforma *Survey Monkey*. Os ex-clientes receberam por correio eletrônico uma solicitação para participar da pesquisa, através de um *link* que continha um convite, Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e os instrumentos do estudo. A pesquisa ficou disponível no período de 17 a 24/11/2017.

Análise dos dados

A relação entre o desfecho do atendimento e a aliança de trabalho foi investigada através de testes *t*, comparando os níveis de aliança nos dois grupos (conclusão e abandono do atendimento). Já as relações entre a aliança de trabalho e a satisfação com o atendimento e a percepção da eficácia da intervenção foram verificadas através de correlações de Spearman. As análises foram realizadas por meio do *software* estatístico *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*.

Resultados

Dos 37 ex-clientes que responderam à pesquisa, 86,5% (32 casos) concluíram o aconselhamento de carreira e 13,5% (5 casos) o abandonaram. Em relação ao ano, 27% haviam iniciado o atendimento em 2017, 45,9% em 2016, 16,3% em 2015 e 10,8% em 2014. A Tabela 1 apresenta as comparações nos níveis de aliança de trabalho conforme o desfecho do atendimento (conclusão ou abandono), testando a Hipótese 1 do estudo. A Tabela 1 mostra ainda os escores de percepção da eficácia das intervenções (escores combinados dos itens) para os participantes que concluíram e abandonaram a orientação.

Na Tabela 1 é possível observar que houve diferenças estatisticamente significativas ($p < 0,05$) na comparação das médias entre os grupos, conforme o desfecho do atendimento. Os ex-clientes que concluíram a orientação apresentaram médias mais elevadas na aliança de trabalho total e em suas três dimensões (objetivos, tarefas e vínculo) quando comparados àqueles que abandonaram o atendimento. Médias mais altas também foram encontradas nos escores de percepção da eficácia no grupo que concluiu o atendimento, em comparação com o grupo que não o concluiu. Todas as diferenças apresentaram tamanhos de efeitos grandes (d de Cohen maiores do que 0,80).

A Tabela 2 traz os resultados das correlações entre a aliança de trabalho e a satisfação com o atendimento (Hipótese 2) e também com a percepção da eficácia da intervenção (Hipótese 3). Para estas análises foram incluídos apenas os casos que tiveram o desfecho concluído ($n = 32$). Os casos de abandono não foram considerados, pois não havia informações suficientes sobre o(s) motivo(s) da desistência (que poderia ser tanto por insatisfação com o atendimento como por causas externas) e também por não se ter dados sobre a quantidade de encontros realizados (a pessoa poderia ter abandonado precocemente, algo que

Tabela 1

Médias de aliança de trabalho e percepção da eficácia da intervenção conforme o desfecho do atendimento (conclusão e abandono)

	Desfecho				<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
	Conclusão (<i>n</i> = 32)		Abandono (<i>n</i> = 5)				
	Média	DP	Média	DP			
Aliança							
Objetivos	4,25	0,91	2,40	1,03	4,133	<0,001	1,97
Tarefas	3,99	0,77	1,95	0,97	5,313	<0,001	2,41
Vínculo	4,17	0,78	2,75	0,61	3,870	<0,001	2,10
Total	4,13	0,73	2,36	0,73	5,038	<0,001	2,51
Percepção da eficácia	4,29	0,56	2,99	0,57	4,781	<0,001	2,38

Nota: *d* = tamanho de efeito

não favoreceria a formação da aliança e menos ainda a percepção de satisfação com atendimento).

Níveis mais elevados de aliança de trabalho estiveram relacionados com maior satisfação dos ex-clientes com o atendimento e percepção mais positiva da eficácia da intervenção. Conforme apresentado na Tabela 2, verificou-se correlações positivas e estatisticamente significativas entre a aliança e todas suas dimensões (objetivos, tarefas e vínculos) tanto com a satisfação com o atendimento como também com a percepção da eficácia da intervenção.

Discussão

Na amostra estudada foi possível observar a existência de diferenças entre os grupos: os que concluíram a orientação apresentaram níveis mais elevados de aliança e maiores escores de percepção da eficácia da intervenção quando comparados àqueles que abandonaram o atendimento. As diferenças encontradas, além de terem sido estatisticamente significativas, apresentaram tamanhos de efeito grandes, o que evidencia a relevância prática dos resultados encontrados. Tais achados confirmam a Hipótese 1 deste estudo, sendo condizentes com os dados de Whiston et al. (2016) e da literatura sobre psicoterapia, que indica que a aliança de trabalho é um elemento determinante para se evitar o abandono da intervenção (Sharf et al., 2010).

A associação entre aliança de trabalho e satisfação com o atendimento foi positiva entre os ex-clientes que responderam à pesquisa, confirmando a Hipótese 2. A satisfação com o atendimento, nesse estudo, foi definida como a análise subjetiva que o cliente faz sobre o serviço recebido. Apesar de ser um importante critério para avaliar o atendimento, os níveis de satisfação são referidos como um indicador global, não podendo ser considerado como critério único para avaliação da efetividade.

Assim, recomenda-se que esse indicador seja combinado com outras variáveis de resultado, para se obter melhores informações sobre o impacto da intervenção (Masdonati et al., 2009). Deste modo, além de verificar os níveis de satisfação com o atendimento também se investigou a percepção dos ex-clientes sobre a eficácia da intervenção recebida para melhor analisar os efeitos da aliança de trabalho no aconselhamento de carreira.

No presente estudo, foi encontrado que todas as dimensões da aliança de trabalho (objetivos, tarefas e vínculo) se correlacionaram positivamente com satisfação com o atendimento, mesmos achados da pesquisa realizada por Masdonati et al. (2009). Isso corrobora os dados de pesquisa na área que propõem que a aliança de trabalho se associa mais fortemente a maiores níveis de satisfação com o atendimento do que com menores níveis de indecisão sobre a carreira, ao final da intervenção (Masdonati et al., 2009; Massoudi et al., 2008). De fato, Masdonati et al. (2014) concluíram que uma forte aliança de trabalho pode ser considerada como um fator preditor da satisfação com o atendimento; no entanto, a aliança não se mostrou necessariamente uma preditora de redução da indecisão sobre carreira (Masdonati et al., 2014).

Os dados encontrados também confirmaram a Hipótese 3, ou seja, foram observadas correlações positivas entre aliança de trabalho e as percepções de eficácia da intervenção. Pesquisas recentes têm evidenciado a influência da aliança de trabalho no sucesso das intervenções (Masdonati et al., 2009; Masdonati et al., 2014; Massoudi et al., 2008; Whiston et al., 2016), indicando que a qualidade da aliança influencia em resultados positivos obtidos pelo tratamento (Horvath et al., 2011). Ao serem consideradas as dimensões da aliança de trabalho, os estudos sobre efetividade das intervenções indicam que as dimensões cognitivas da aliança (objetivos e tarefas) estão mais fortemente associadas ao sucesso do que a de vínculo emocional estabelecido entre o orientador e o cliente (Masdonati et al., 2014; Pedrix et al., 2010). A dimensão emocional (vínculo) não é considerada como uma condição a priori para se obter efetividade nas intervenções de carreira.

As análises sobre as dimensões da aliança de trabalho no presente estudo revelaram um padrão distinto, ao menos em parte, do proposto pela literatura na área (Masdonati et al., 2014; Pedrix et al., 2010). Todas as dimensões da aliança apresentaram correlações positivas e significativas com a percepção da eficácia da intervenção, apesar das dimensões objetivos e tarefas terem mostrado correlações mais fortes quando comparadas à dimensão de vínculo. Estes achados evidenciam a importância de se considerar tanto os aspectos cognitivos como os relacionais durante as intervenções de carreira. Os resultados encontrados nesse estudo indicam que o vínculo também está associado à efetividade da intervenção, o que diverge de achados relatados em outros estudos. Acredita-se que

Tabela 2
Correlações entre aliança de trabalho com satisfação com o atendimento e com a percepção da eficácia da intervenção

	Casos concluídos (n=32)	
	Correlação com	
	Satisfação	Percepção de eficácia
Aliança		
Objetivos	0,68**	0,62**
Tarefas	0,78**	0,66**
Vínculo	0,46**	0,35**
Total	0,71**	0,61**

Nota: *p<0,05; **p<0,01

tal situação pode ser explicada em função das características dos atendimentos realizados com os participantes deste estudo, que buscam trabalhar de forma integrada tantos as dificuldades de carreira quanto outros aspectos gerais da vida dos clientes. O objetivo das intervenções é estimular o cliente a refletir sobre suas escolhas profissionais, a partir de sua narrativa pessoal, que integra seus diferentes papéis de vida. No contexto de aconselhamento de carreira, a prática narrativa apresenta um caráter colaborativo, no qual orientador e cliente buscam, em conjunto, construir sentidos nas histórias contadas. Esta abordagem parece facilitar a formação da aliança de trabalho, o que pode, por sua vez, contribuir para o sucesso do aconselhamento.

Nesta perspectiva, a aliança de trabalho é enfatizada como forma de vincular o cliente ao atendimento, além de ser fundamental para promoção de mudanças. No momento inicial do processo, o estabelecimento de um vínculo afetivo entre o orientador-cliente é essencial para a compreensão da demanda do cliente. Além disso, a aliança favorece a construção conjunta dos objetivos comuns a serem trabalhados no aconselhamento. É a partir da formação da aliança de trabalho que o orientador será capaz de estimular o cliente a narrar sua história e refletir sobre os temas significativos relacionados às questões ou preocupações trazidas ao atendimento (Duarte et al., 2010; Silva, 2016). Neste sentido, intervenções no paradigma *Life Design* devem ser fundamentadas em uma relação de trabalho forte e segura que, através de atitudes de abertura, consideração positiva, questionamento e escuta ativa, facilitem mudanças das narrativas. Para tal, é importante que a qualidade da relação se ajuste aos níveis de desenvolvimento da pessoa, de modo a manter um equilíbrio entre apoiar e desafiar a perspectiva do cliente para que, assim, a construção de significados realmente se concretize (Taveira et al., 2017). Whiston et al. (2017), em sua meta-análise, também identificaram o apoio do orientador como um dos ingredientes críticos para intervenções eficazes de carreira. A aliança de trabalho parece, então, ser um fator essencial para o alcance dos resultados almejados com intervenções de carreira, principalmente naquelas que utilizam a abordagem construtivista. Cabe ressaltar, contudo, a necessidade de mais pesquisas na área para investigar o efeito da aliança de trabalho e de suas dimensões, principalmente no contexto brasileiro onde os estudos sobre variáveis de processo ainda são limitados.

Considerações finais

A pesquisa aqui relatada contribui com a área de orientação e aconselhamento de carreira ao investigar uma variável de processo que influencia na efetividade da intervenção, a saber, a aliança de trabalho. Os resultados encontrados demonstraram que uma forte aliança esteve associada com o desfecho de conclusão, satisfação com o

atendimento e maior percepção da eficácia da intervenção. Na literatura internacional sobre o tema, foram identificados poucos estudos empíricos; na literatura nacional, por sua vez, não foram localizadas pesquisas sobre essa temática. Na perspectiva do *Life-Design*, a aliança estabelecida durante a intervenção apresenta-se como um elemento fundamental para o processo de mudança, ajudando o cliente a narrar sua história e refletir conjuntamente com o orientador sobre os temas significativos de vida e de carreira a serem abordados no atendimento (Savickas et al., 2009; Silva, 2016; Taveira et al., 2017). Entende-se que esta abordagem tanto facilita a formação da aliança como, ao mesmo tempo, é considerada como uma variável fundamental para sucesso do aconselhamento.

É necessário apontar, entretanto, algumas limitações do estudo realizado. Primeiramente, o viés de auto seleção da amostra pode ter influenciado nos resultados. Existe a possibilidade de que os ex-clientes com uma percepção mais positiva da eficácia da intervenção terem tido uma maior representatividade na amostra em relação aos que ficaram insatisfeitos. Sendo assim, não se pode afirmar que estes dados reflitam o perfil geral do público atendido no serviço. Ademais, é preciso apontar que pelo fato do tamanho amostral ter sido pequeno, os resultados encontrados devem ser considerados como específicos da amostra deste estudo.

A adaptação dos itens de forma retrospectiva do Inventário de Aliança de Trabalho (*Working Alliance Inventory*) também é apontada como uma limitação, uma vez que as pesquisas tanto na área da psicoterapia como em aconselhamento de carreira aplicam este instrumento durante ou ao final do atendimento. A escolha por adaptar este inventário de forma a remeter ao tempo passado teve como proposta de realizar um estudo inicial para verificar a relação da aliança com o desfecho da intervenção e com outras variáveis de resultado. Ressalta-se, porém, que o preenchimento deste inventário pelos ex-clientes não necessariamente reflete os resultados referentes ao período em que foram atendidos. É importante considerar que fatos e situações porventura ocorridos após o término do atendimento podem ter influenciado o modo como os participantes da pesquisa avaliaram a intervenção. Sugere-se, assim, que futuros estudos nacionais apliquem este instrumento durante o atendimento, de forma a obter dados mais fidedignos. Além disso, diante da falta de estudos na área de aconselhamento de carreira que analisam a associação entre a aliança de trabalho e o abandono do atendimento, recomenda-se que futuras pesquisas continuem a investigar esta relação. Ademais, considera-se a importância de integrar os impactos do aconselhamento de carreira com as variáveis de processo, tal como a aliança de trabalho. Estudos nesta via contribuiriam para melhor entender os aspectos do processo que influenciam os resultados alcançados.

Como implicações para a prática de orientação profissional e de carreira, os achados do estudo evidenciam a importância de considerar os aspectos relacionais, visto que a aliança de trabalho tem se mostrado como um fator que influencia nos efeitos alcançados no atendimento. Assim, considera-se importante avaliar e comparar a aliança de trabalho tanto na perspectiva do orientador como na do

cliente como forma de otimizar sua qualidade e identificar eventuais rupturas. Futuras pesquisas podem contribuir ao analisar características do orientador e do cliente que favorecem a formação da aliança no aconselhamento de carreira. Por fim, pressupõe-se que o desenvolvimento da aliança deve ser considerado com uma competência essencial para a formação de orientadores profissionais e de carreira.

Referências

- Alchin, C., McIlveen, P., & Perera, H. N. (2018) *Negative career outlook and the working alliance in career counseling. Career Development Quarterly*, 66 (3). 279-284
- Bardagi, M. P. & Albanaes, P. (2015). Avaliação de intervenções vocacionais no Brasil: uma revisão da literatura. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(2), 123-135.
- Bedi, R. P. (2004). The therapeutic alliance and the interface of career counseling and personal counseling. *Journal of Employment Counseling*, 41, 126-135
- Bordin, E. S. (1979). The generalizability of the psychoanalytic concept of the working alliance. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 16, 252–260. doi:10.1037/h0085885
- Brown, S. D., Ryan Krane, N. E., Brecheisen, J., Castelino, P., Budisin, I., Miller, M., & Edens, L. (2003). Critical ingredients of career choice interventions: More analyses and new hypotheses. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 411–428. doi:10.1016/S0001-8791(02)00052-0
- 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) (3rd ed.). New York: Wiley.
- Cardoso, P., & Sales, C. (2019). Individualized career counseling outcome assessment: A case study using the personal questionnaire. *Career Development Quarterly*, 67, 21-32. doi: 10.1002/cdq.12160
- Cardoso, P., Silva, J., Gonçalves, M. M., & Duarte, M. E. (2014). Innovative moments in Career Construction Counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 11-20.
- Duarte, M. E., Lassance, M. C., Savickas, M., Nota, L. Rossier, J., Dauwalder, J., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R & Vianen, A. (2010). A Construção da Vida: Um Novo Paradigma para Entender a Carreira no Século XXI. *Revista Interamericana de Psicología*, 44(2), 203-217.
- Elad-Strenger, J., & Littman-Ovadia, H. (2012). The contribution of the counselor–client working alliance to career exploration. *Journal of Career Assessment*, 20, 140–153. doi:10.1177/1069072711420850
- Faria, L. C., & Taveira, M. C. (2011). Avaliação do processo de aconselhamento vocacional: revisão da literatura. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 27, 93-101. doi:10.1590/S0102-37722011000100012.
- Gelso, C. J. & Carter, J. A. (1985). The relationship in counseling and psychotherapy: Components, consequences, and theoretical antecedents. *The Counseling Psychologist*, 13(2):155–243.
- Guichard, J. & Huteau, M. (2001). Avaliação dos efeitos das práticas de orientação. Em *Psicologia da orientação* (A. P. Silva, Trad., pp. 310-322). Lisboa, Portugal: Instituto Piaget.
- Hatcher, R. L., & Gillaspay, J. A. (2006). Development and validation of a revised short version of the Working Alliance Inventory. *Psychotherapy Research*, 16, 12-25.
- Heppner, M. J., & Heppner, P. P. (2003). Identifying Process Variables in Career Counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 429-452. doi:10.1016/S0001-8791(02)00053-2.
- Heppner, M. J., Lee, D., Heppner, P. P., McKinnon, L. C., Multon, K. D., & Gysbers, N. C. (2004). The role of problem-solving appraisal in the process and outcome of career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 217–238. doi:10.1016/S0001-8791(03)00100-3

- Heppner, M. J., Multon, K. D., Gysbers, N. C., Ellis, C. A., & Zook, C. E. (1998). The relationship of trainee self-efficacy to the process and outcome of career counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 45, 393–402. doi:10.1037/0022-0167.45.4
- Holland, J. L., Magoon, T. M., & Spokane, A. R. (1981). Counseling psychology: Career interventions, research and theory. *Annual Review of Psychology*, 32, 279–305.
- Horvath, A. O., Del Re, A. C., Flückiger, C., & Symonds, D. (2011). Alliance in individual psychotherapy. *Psychotherapy (Chic)*, 48(1), 9–16. doi: 10.1037/a0022186
- Masdonati, J., Massoudi, K., & Rossier, J. (2009). Effectiveness of career counseling and the impact of the working alliance. *Journal of Career Development*, 36, 183–203. doi:/10.1177/0894845309340798
- Masdonati, J., Perdrix, S., Massoudi, K., & Rossier, J. (2014). Working alliance as a moderator and a mediator of career counseling effectiveness. *Journal of Career Assessment*, 22, 3–17. doi:10.1177/1069072713487489
- Massoudi, K., Masdonati, J., Clot-Siegrist, E., Franz, S., & Rossier, J. (2008). Evaluation des effets du counseling d'orientation: Influence de l'alliance de travail et des caractéristiques individuelles. *Pratiques Psychologiques*, 14, 117–136. doi:10.1016/j.prps.2007.11.010.
- Meara, N. M., & Patton, M. J. (1994). Contributions of the working alliance in the practice of career counseling. *The Career Development Quarterly*, 43, 161–177.
- Melo-Silva, L. L. (2011). Intervenção e Avaliação em Orientação Profissional e de Carreira. In M. A. Ribeiro & L. L. Melo-Silva (Orgs.), *Compêndio de Orientação Profissional e de Carreira: enfoques teóricos contemporâneos e modelos de intervenção*. (pp. 155-192). São Paulo: Vetor.
- Milot-Lapointe, F., Savard, R., & Corff, Y. L. (2018), Intervention components and working alliance as predictors of individual career counseling effect on career decision-making difficulties, *Journal of Vocational Behavior* 107.15–24
- Multon, K. D., Heppner, M. J., Gysbers, N. C., Zook, C., & Ellis-Kalton, C. (2001). Client psychological distress: An important factor in career counseling. *The Career Development Quarterly*, 49, 324–335.
- Perdrix, S. (2013). *Efficacité du counseling d'orientation: impacts de l'alliance de travail et du contexte psychosocial*. Université de Lausanne, Lausanne (Thèse de doctorat en sciences psychologiques).
- Perdrix, S., de Roten, Y., Kolly, S., & Rossier, J. (2010). The psychometric properties of the WAI in a career counseling setting: Comparison with a personal counseling sample. *Journal of Career Assessment*, 18, 409–419.
- Pieta, M. A. M., & Gomes, W. B. (2017). Impacto da relação terapêutica na efetividade do tratamento: o que dizem as metanálises? *Contextos Clínicos*, 10(1):130-143
- Sharf, J., Primavera, L. H., & Diener, M. J. (2010). Dropout and therapeutic alliance: a metaanalysis of adult individual psychotherapy. *Psychotherapy (Chic)*, 47(4), 637–645. doi: 10.1037/a0021175
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., et al. (2009). Life-designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239–250.
- Silva, C. S. C. (2016). *Impactos e processos de mudança no aconselhamento de carreira fundamentados no paradigma Life-Desing*. Tese de doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, RS, Brasil.
- 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.
- Spokane, A. (2004). Avaliação das Intervenções de Carreira. In L. M. Leitão (Org.), *Avaliação Psicológica em Orientação Escolar e Profissional* (pp. 455-473). Coimbra: Quarteto.
- Swanson, J. L. (1995). The process and outcome of career counseling. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (2nd ed., pp. 217–259). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Taveira, M., Ribeiro, E., Cardoso, P., & Silva F. (2017). The therapeutic collaboration in life design counselling: The case of Ryan [Special issue]. *South African Journal of Education*, 37(4): Art. #1466, 12 pages. <https://doi.org/10.15700/saje.v37n4a1466>

- Whiston, S. C., Li, Y., Goodrich Mitts, N., & Wright, L. (2017). Effectiveness of career choice interventions: A meta-analytic replication and extension. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 175-184. doi: 10.1016/j.jvb.2017.03.010
- Whiston S. C., Rossier J., & Barón, P. M. H. (2016). The working alliance in career counseling: A systematic overview. *Journal of Career Assessment*, 12. doi:10.1177/1069072715615849.
- Whiston, S. C., & Rose, C. S. (2014). *Career counseling process and outcome*. In M. L. Savickas, W. B. Walsh, & P. J. Hartung (Eds.), *APA handbook of counseling psychology* (Vol. 1, pp. 43–60). Washington, DC: American Psychological Association.
- Zonato, S. A. & Teixeira, M. A. P. (2013). Impacto percebido de intervenções de aconselhamento de carreira voltado a estudantes universitários sobre o seu desenvolvimento de carreira. In: *XXV Salão de Iniciação Científica da UFRGS*. Porto Alegre, RS.

Recebido: 30/11/2018
1ª Reformulação: 08/04/19
Aceito: 13/05/2019

Sobre os autores:

Fabiane Cristina Pereira Marcilio é psicóloga pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Atualmente, é mestranda no Programa de Pós-graduação em Psicologia e Saúde da Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA), bolsista Capes.

E-mail: fabiane_marcilio@hotmail.com

Ana Cristina Garcia Dias é psicóloga, mestre em Psicologia pela UFRGS, doutora em Psicologia pela Universidade de São Paulo (USP) e professora do Programa de Pós-graduação em Psicologia da UFRGS.

E-mail: anacristinagarciadias@gmail.com.

Cláudia Sampaio Corrêa da Silva é psicóloga, mestre e doutora em Psicologia pela UFRGS. Atualmente, atua como psicóloga no Serviço de Orientação Profissional (SOP) e no Núcleo de Apoio ao Estudante (NAE) da UFRGS.

E-mail: claudia.sampaio@ufrgs.br.

Marco Antônio Pereira Teixeira é psicólogo, mestre e doutor em Psicologia pela UFRGS e professor do Programa de Pós-graduação em Psicologia da UFRGS.

E-mail: mapteixeira.psi@gmail.com

