

IX CONGRESSO INTERNACIONAL GALEGO-PORTUGUÊS DE PSICOPEDAGOXIA
VALE A PENA INVESTIR NA CONSULTA PSICOLÓGICA VOCACIONAL?
REVISÃO DE ESTUDOS E SUAS IMPLICAÇÕES

Liliana Faria & Maria do Céu Taveira

Universidade do Minho, Braga, Portugal

lilianafaria@delphis.com.pt, ceuta@iep.uminho.pt.

Resumo

Existe evidência teórica e empírica para concluir acerca do impacto positivo da consulta psicológica na resolução de problemas e na promoção do desenvolvimento vocacional (e.g., Brown & Lent, 2005). Pretende-se, com este artigo, traçar uma panorâmica da consulta psicológica vocacional, perspectivando-a quer como uma categoria da consulta psicológica em geral (e.g., Blustein & Spengler, 1995), quer como uma modalidade especial da Intervenção Vocacional (Holland, Magoon, & Spokane, 1981). Refere-se, ainda, a importância do estudo do processo da intervenção e do seu impacto nos clientes, ambos importantes na avaliação da eficácia daquele tipo de intervenção (Spokane, 1991, 2004). Finalmente, discutem-se os conhecimentos e competências fundamentais a desenvolver nos estudantes e profissionais de psicologia, no âmbito do exercício da consulta psicológica vocacional.

1. Introdução

Desde o surgimento, no século XX, da Orientação, enquanto problema científico, muitas foram as propostas teóricas, metodológicas e de intervenção, neste âmbito. Independentemente das posições teóricas assumidas, foi sendo desenvolvida a ideia da Orientação como um direito básico dos cidadãos (cf. Herr & Kramer, 1996; OCDE, 2004). Nomeadamente, defende-se que cada pessoa tem direito à intervenção psicológica vocacional em qualquer fase da sua vida e em diversos contextos, como a escola, o trabalho, a comunidade (e.g., Rafael, 2004, p. 131). Neste texto, tomando-se esse direito básico como axioma, revê-se de modo sucinto, a evolução da consulta psicológica vocacional, aqui entendida como uma categoria da consulta psicológica em geral e como uma modalidade especial da Intervenção Vocacional.

2. Como tem sido categorizada a Consulta Psicológica Vocacional?

Historicamente, a consulta psicológica vocacional serviu como a primeira base de construção da profissão de psicólogo (Dorn, 1989, p.176). Ainda assim, desde os seus primórdios até aos anos 30 do século XX, produz-se uma visão estereotipada da mesma: é encarada, com frequência, como uma intervenção breve, remediativa, com pouca atenção aos processos psicológicos, e muito focalizada nos resultados (Osipow, 1982). Nesta concepção estereotipada, a consulta psicológica vocacional aparece como um processo de ajuda racional, com ênfase no fornecer de informação e no uso de testes e de sistemas de avaliação psicológica, muitos deles

baseados no uso da tecnologia do computador. É de curta duração, o que limita a escala de possíveis estratégias de intervenção e obscurece os processos psicológicos, tal como a indecisão, a exploração, e a identidade vocacional. Além disso, é muitas vezes considerada como diferente da consulta psicológica pessoal, algo que contribuiu para diminuir o valor e prestígio que lhe foram, entretanto, sendo atribuídos, no seio da Psicologia (Manuele-Adkins, 1992). Os profissionais que mais realizam a consulta psicológica vocacional são encarados, por sua vez, como profissionais activos e directivos, uma vez que o seu papel é resolver o problema vocacional recorrendo ao uso de avaliações qualitativas e quantitativas e ao fornecimento de informação. Pelo contrário, os profissionais que mais realizam a consulta psicológica pessoal, tendem a ser caracterizados como técnicos facilitadores e exploradores, muito focados nos processos psicológicos, isto é, na interacção psicólogo-cliente (Imbimdo, 1994). Esta visão dicotómica discrimina a orientação e afecta, ainda hoje, a qualidade e o desenvolvimento dos serviços de consulta psicológica vocacional.

A partir dos anos 30 a 40 do século passado, o movimento de expansão da teoria e da pesquisa empírica sobre a consulta psicológica vocacional, permitiram, felizmente, alterar substancialmente a visão redutora e estereotipada da intervenção vocacional (e.g., Anderson & Niles, 1995; Blustein & Spengler, 1995; Crites, 1981; Gysbers, Heppner, & Johnston, 1998; Swanson, 1995). Esta mudança de perspectiva é resultado, também, da convergência de ideias que entretanto se opera entre os autores da literatura da consulta psicológica em geral e os autores da literatura vocacional, no que respeita o processo da consulta vocacional. Com efeito, o estudo da natureza da consulta psicológica vocacional permite conhecer não só as suas características e qualidades intrínsecas como ficar a saber se o processo que a define é psicológico. Por seu lado, o estudo da estrutura deste tipo de intervenção possibilita compreender se a consulta psicológica vocacional tem organização e, se sim, qual a sua configuração, sequência, e que fases e sub-fases estão envolvidas na relação interpessoal de ajuda (Gysbers, Heppner, & Johnston, 1998).

Assim, progressivamente, aumenta o estatuto da consulta psicológica vocacional, quando comparada com a consulta psicológica pessoal (Swanson, 1995), no seio da classe de profissionais de psicologia e orientação. Contrariamente ao estereótipo clássico, aquela passou a ser conceptualizada como uma categoria da consulta psicológica em geral, uma vez que tem as mesmas características intrínsecas e as qualidades das restantes intervenções de consulta psicológica. A divisão entre consulta psicológica pessoal e consulta psicológica vocacional passa a ser considerada, também, artificial, evidenciando-se de modo mais explícito as transacções entre os problemas pessoais-emocionais e os vocacionais e entre as questões dos papéis de trabalho e de outros papéis de vida (Gysbers, Heppner, & Johnston, 1998). A actividade da consulta psicológica vocacional fica assim intimamente ligada ao estudo da consulta psicológica em geral (Osipow, 1982), constituindo-se como parte integrante da sua identidade (Gysbers, Heppner, & Johnston, 1998).

Ainda nesta linha de análise da evolução do conceito de consulta psicológica vocacional, convém assinalar que a mesma tem sido categorizada, mais recentemente, como uma, entre várias modalidades de Intervenção Vocacional.

Com efeito, a intervenção vocacional também nem sempre foi definida do mesmo modo pelos autores vocacionais. A literatura oferece duas concepções principais de intervenção vocacional (Spokane, 1991). Uma primeira, restringe a intervenção vocacional à consulta psicológica. Trata-se aqui de uma variante da psicoterapia que é praticada nas díades de interações entre psicólogo e cliente e que envolve lidar com a teoria psicoterapêutica na tentativa de explicar e melhorar os resultados da intervenção (Rounds & Tinsley, 1984). Esta definição é partilhada por autores como Williamson e Bordin (1941), que consideram como muito importantes todos os esforços de individualização da intervenção, e que referem o auto-teste ou auto-análise do Eu como algo diferente do aconselhamento. Segundo esta definição mais restritiva, a consulta psicológica vocacional deveria, à data, ser praticada apenas em centros de aconselhamento universitários, em alguns gabinetes privados de aconselhamento e/ou psicoterapia (Spokane, 1991). A segunda concepção remete-nos para uma visão mais inclusiva do processo de intervenção vocacional, considerando-o um campo heterogêneo e diversificado. Assim, a intervenção vocacional é definida como toda e qualquer actividade, programa, intervenção ou esforço com intenção de aumentar o desenvolvimento vocacional ou facilitar a tomada de decisões vocacionais das pessoas (Fretz, 1981; Spokane & Oliver, 1983). Isto é, refere-se a “qualquer actividade destinada a promover a capacidade da pessoa para tomar bem as suas decisões e desenvolver a sua carreira” (Spokane, 1991, p.5). Neste sentido, a intervenção vocacional engloba quer a intervenção psicológica (e.g., a consulta psicológica individual e em grupo, os seminários de gestão e desenvolvimento da carreira), quer outras actividades, que podem concorrer, de modo intencional, para aqueles objectivos (e.g., sessões de informação destinadas a grupos de jovens/adultos, sessões de análise de competências e fornecimento de informação individual ou em grupo classe, programas auto-administrados de ajuda à tomada de decisão assistidos por computador ou através da *Internet*) (cf. Brown & Krane, 2000; Isaacson & Brown, 2000; Silva, 2004; Spokane, 2004).

Revisões prévias da literatura (Fretz, 1981; Oliver & Spokane, 1988; Phillips, 1992; Spokane & Oliver, 1983) demonstram que embora a consulta psicológica vocacional difira destas outras intervenções quanto ao processo, duração, sequência e formato, ela partilha comunalidades com aquelas mesmas intervenções, em termos de eficácia (Holland, Magoon, & Spokane, 1981). Assim sendo, tem sido também categorizada, na literatura vocacional, como uma modalidade específica da Intervenção Vocacional.

Concluindo, como nos evidencia Swanson (1995), a consulta psicológica vocacional é um tipo de intervenção psicológica interceptado, por um lado, pela consulta psicológica pessoal, já que coloca o seu foco no processo interpessoal e na interacção psicólogo-cliente. E, por outro, pela intervenção vocacional em geral, envolvendo uma diversidade de conteúdos e estratégias de intervenção vocacional.

3. O que nos diz a investigação sobre os ganhos da Consulta Psicológica Vocacional?

Cinquenta anos de investigação sobre os resultados e o processo das intervenções de carreira esclarecem-nos sobre as vantagens, limitações e formas de organização destas intervenções, tendo em consideração os benefícios das mesmas para os clientes. Neste âmbito, que ganhos se podem esperar da consulta psicológica vocacional? Vários estudos de revisão qualitativa (Williamson & Bordin, 1941; Fretz 1981; Holland, Magoon, & Spokane 1981; Phillips 1992) e quantitativa (Oliver & Spokane, 1988; Spokane & Oliver, 1983; Whiston, Brecheisen, & Stephens, 2003; Whiston, Sexton, & Lasoff, 1998) atestam a eficácia da intervenção vocacional.

Oliver e Spokane (1983), por exemplo, realizaram um estudo de meta-análise, neste âmbito que incluiu 52 estudos da intervenção vocacional publicados entre 1950 e 1980, envolvendo 6.700 sujeitos. Esta revisão sugere que, quantitativamente, a intervenção vocacional é efectiva em ajudar as pessoas a obter satisfação com a carreira e com as suas escolhas profissionais. Os mesmos investigadores, em 1988, estenderam o número de estudos para 58, e aumentaram as modalidades de intervenção analisadas: consulta psicológica vocacional individual e em grupo, os seminários de desenvolvimento da carreira, a educação para a carreira com turmas de alunos, a intervenção vocacional baseada em computador e a avaliação psicológica vocacional com apoio personalizado na interpretação dos resultados, individual e em grupo. Essas análises incluíram estudos publicados entre 1950 e 1982, com um total de 7,311 participantes e 240 comparações entre grupo de controlo e grupo experimental. Ainda que todas as modalidades de intervenção examinadas registam níveis aceitáveis de eficácia (com uma magnitude de efeito (d) superior a 0,50), a mais eficaz foi a educação para a carreira com turmas de alunos ($d=2.05$), seguida das modalidades de avaliação psicológica vocacional com apoio personalizado na interpretação dos resultados em grupo ($d=0.76$), dos seminários de desenvolvimento vocacional ($d=0.75$) e da consulta psicológica vocacional individual ($d=0.74$). Porque o número de horas e o número de sessões varia consideravelmente entre as diferentes modalidades de intervenção mencionadas, foram calculados índices adicionais de eficácia, tendo em conta o número de: (i) horas de intervenção; (ii) sessões de intervenção; (iii) horas de investimento do/a psicólogo/a; (iv) profissionais/clientes por sessão. Tendo por base a análise destes índices, é agora a consulta psicológica vocacional individual a modalidade que se regista ser mais eficaz em todos os índices, à excepção do último – já que é a que apresenta o menor rácio profissionais/clientes por sessão. Por sua vez, a educação para a carreira, uma das modalidades mais eficazes de intervenção, regista um nível de eficácia mais baixo que as restantes modalidades, no índice "número de horas de investimento do/a psicólogo/a por sessão".

Dez anos depois do estudo de Oliver e Spokane (1988), Whiston, Sexton e Lasoff (1998) realizaram uma nova meta-análise, que incluiu 46 estudos publicados entre 1983 e 1995. O objectivo deste trabalho era, também, analisar a eficácia diferencial das várias modalidades de intervenção vocacional já referidas. Os resultados evidenciaram que a consulta psicológica vocacional individual se revela como a modalidade mais eficaz, quando comparada com as restantes. Esta modalidade proporciona maiores níveis de eficácia no que

respeita os factores “número de sessões de intervenção” efectuadas e “número de horas de investimento do/a psicólogo/a”.

Mais recentemente, Whiston, Brecheisen e Stephens (2003), num outro estudo meta-analítico, com 57 estudos publicados entre 1975 e 2000, verificaram ainda que a partir das 4 a 5 sessões, a eficácia da consulta psicológica vocacional mencionada naquele conjunto de estudos, diminuía, com os níveis mais baixos a registarem-se nas intervenções que comportam 13 sessões (Silva, 2004). Por seu lado, no mesmo estudo meta analítico, aqueles autores concluem que as intervenções muito breves e realizadas sem a figura do/a psicólogo/a – conseguem atingir efeitos mas de baixo nível de magnitude e inferiores aos que são conseguidos pelas modalidades de avaliação psicológica com apoio individualizado à interpretação e da consulta psicológica vocacional em grupo (Whiston, Brecheisen & Stephens, 2003, in Silva, 2004). Além disso, as intervenções baseadas unicamente no uso de computadores obtêm resultados de eficácia inferiores às restantes intervenções auto – administradas, o que atesta, uma vez mais, a importância do apoio intencional às questões e problemas de orientação e desenvolvimento da carreira das populações por profissionais qualificados e especializados.

4. Até que ponto o estudo do processo da consulta psicológica vocacional concorre para a sua eficácia?

O processo de consulta psicológica vocacional esteve virtualmente ignorado, ainda que, nas últimas duas décadas, tenha sido gradualmente clarificado (Swanson, 1995). Trata-se, no entanto, de uma temática pouco ou nada estudada intensivamente e com base em dados empíricos (Spokane, 2004). Por exemplo, os estudos já mencionados (e.g., Oliver & Spokane, 1988; Spokane & Oliver, 1983; Whiston, Sexton & Lasoff, 1998), registaram, de forma consistente, efeitos positivos da consulta psicológica vocacional. Todavia, muito pouco foi referido sobre o que explica tais resultados positivos (Osipow, 1982; Rounds & Tinsley, 1984). O estudo do processo da consulta concorre efectivamente para compreendermos o que está na base de tais resultados.

Geralmente, o processo de consulta psicológica vocacional é referido como tudo que acontece durante as sessões de consulta, em termos de comportamento do/a psicólogo/a e do/a cliente, separadamente e, entre ambos. Inclui as intenções do/a psicólogo/a (Hill & O’Grady, 1985) assim como as reacções do cliente (Hill, Helms, Spielgel & Tichenor, 1988), isto é, os pensamentos abertos e encobertos, sentimentos e comportamentos de ambos (Swanson, 1995). Compreender o que ocorre dentro do processo de consulta psicológica vocacional, fornecerá informação específica sobre o que os psicólogos especializados na intervenção vocacional podem fazer para ajudar os seus clientes (e.g., Anderson & Niles, 1995). Neste sentido, as investigações acerca do processo de consulta psicológica em geral poderão ser um potencial para o estudo da eficácia da consulta psicológica vocacional, para o treino de psicólogos, e para a prática profissional da consulta psicológica vocacional (Osipow, 1982; Rounds & Tinsley, 1984). Assim, por exemplo, vários autores (e.g., Applebaum, 1978; Frank’s, 1973; Strupp, 1973; Torrey, 1986) sugeriram a existência de quatro variáveis de processo comuns à consulta psicológica pessoal e vocacional, a saber - a qualidade da relação terapêutica, o *insight* cognitivo, a experiência

afectiva e as expectativas do cliente. Estes quatro elementos da consulta psicológica são necessárias para que ocorra mudança, fruto da intervenção, e se garanta a sua eficácia.

Mais especificamente, no que diz respeito à qualidade da relação terapêutica, Gurman (1977) reviu 26 estudos conduzidos entre 1954 e 1974, e anotou a existência de uma correlação positiva entre a percepção dos clientes acerca da existência da relação terapêutica e as percepções dos clientes acerca de resultados de intervenção positivos. Assim sendo, os efeitos ou resultados de uma variedade de intervenções, podem ser explicados pela qualidade da relação terapêutica que é estabelecida entre o psicólogo e os clientes. Outros estudos, como o de Orlinsky e Howard (1986), referem a existência de uma correlação positiva entre uma intervenção psicológica de relação do tipo colaborativo e resultados de intervenção positivos. Ou seja, as intervenções em que o psicólogo encoraja a independência do cliente, estão associadas a resultados de intervenção positivos. Deste modo, pode dizer-se que o papel da relação colaborativa entre o psicólogo e o cliente é um facilitador de resultados de intervenção de sucesso.

O *insight* cognitivo no processo de intervenção é a segunda variável do processo que concorre para a eficácia da intervenção vocacional. Diz respeito à crença dos clientes de que uma nova percepção sobre os seus próprios problemas, mais do que os conteúdos cognitivos propriamente ditos, pode ajudá-los a resolver esses mesmos problemas (Walborn, 1996).

A experiência emocional é a terceira variável de processo importante na mudança dos comportamentos dos clientes. Segundo Walborn (1996), as emoções são o combustível da mudança. Os clientes chegam à consulta porque se sentem confusos, indecisos, com dificuldades em tomar decisões. Eles procuram alguém capaz de os ajudar e de os compreender. Sem compreensão emocional, os clientes continuam a sentir-se confusos e vazios e, sem motivação para a acção (Greenberg & Safran, 1989). Providenciando um ambiente seguro, onde o cliente possa expressar as suas emoções, o/a psicólogo/a consegue motivar o cliente para a mudança (Walborn, 1996). Vários estudos com diferentes desenhos metodológicos (e.g., Karle, Hart, Gold, Maple & Hopper, 1976; Nichols & Bierbaum, 1978), sustentam que as emoções constituem um elemento chave das variáveis de processo da consulta psicológica. As pesquisas acerca da experiência dos clientes na intervenção psicológica apoiam amplamente a ideia, que os clientes que se envolvem mais emocionalmente na intervenção tiram mais benefício da mesma e têm mais sucesso na intervenção (Luborsky, Chandler, Auerbach Cohen & Bachrach, 1971), quando comparados com os que não se envolvem.

O papel das expectativas dos clientes na eficácia da intervenção é a quarta variável de processo, considerada importante na eficácia da intervenção. Os clientes que estão mais motivados, que têm expectativas realistas acerca dos acontecimentos na consulta e, que esperam ser ajudados, beneficiam mais da intervenção que os clientes que têm concepções erradas ou cépticas acerca do processo de intervenção (Friedman, 1963; Goldstein & Shipman, 1961). As investigações demonstram, igualmente, que socializar os clientes com a intervenção, explicando o que vai acontecer e o que é esperado obter, é benéfico para o sucesso da mesma.

Socializar os clientes na intervenção ajuda, além disso, os clientes, a eliminar más concepções sobre o processo de intervenção e reduz o abandono prematuro da intervenção (Piper, Debbane, Bienvenu & Garant, 1982; Truax & Wargo, 1969).

Estes e outros conhecimentos sobre o processo da consulta psicológica ajudam os profissionais da intervenção vocacional a compreender melhor a importância de uma dedicação mais efectiva a esta linha de pesquisa, e os benefícios de uma ligação intencional e mais explícita, na prática, entre o processo e os resultados das suas intervenções. Para além destes conhecimentos, discutem-se, no ponto seguinte, princípios e competências.

5. O que podemos fazer? Como formar e preparar os profissionais de psicologia para a consulta psicológica vocacional?

A formação de psicólogos é uma questão que se relaciona com a visibilidade e reconhecimento da importância da intervenção vocacional e, conseqüentemente, da consulta psicológica vocacional actual e futura (Rafael, 2004). Concorda-se, assim, com outros autores, que a intervenção psicológica vocacional exige profissionais especialistas que, para além de uma sólida formação inicial em psicologia, possuam também conhecimentos, competências e atitudes profissionais no âmbito da carreira (Martínez, Sánchez, & Suárez, 2005; García, Reina, & López, 2005; Rafael, 2004; Repetto, Ferrer-Sama, Hiebert, Manzano, & Gelván, 2005). São estes que melhor habilitarão a responder às necessidades de vários contextos de vida e das várias faixas etárias dos clientes que mais procuram ou necessitam de ajuda vocacional. Nesse sentido, a formação científica, técnica e deontológica que permitirá uma intervenção vocacional implica, segundo aqueles autores, três componentes: (i) uma formação de base em psicologia; (ii); uma formação especializada em questões da carreira (iii) estágios ou experiências pré-profissionais supervisionados neste âmbito (Rafael, 2004).

Para a definição deste tipo de princípios contribuiram, entre outros aspectos, o desenvolvimento de vários estudos sobre as competências profissionais gerais e específicas a desenvolver nos profissionais de orientação e nos quais a consulta psicológica surge consistentemente mencionada.

É o caso do estudo de Martínez, Sánchez, & Suárez, (2005) sobre as *Competências do Orientador Profissional*, onde se apresenta uma relação das competências principais do profissional de orientação profissional em tempos de mobilidade, a saber: (i) a capacidade de comunicação linguística; (ii) a capacidade criativa; (iii) a capacidade de escuta; (iv) a capacidade de análise; (v) a capacidade de síntese; (vi) uma atitude altruísta; (vii) uma atitude compreensiva; (viii) o conhecimento de estratégias de diagnóstico e interpretação psicológica; (ix) a capacidade de negociação; (x) a captação de ideias; (xi) a capacidade de reflexão; (xii) uma atitude de respeito; (xiii) atitudes deontológicas; (xiv) a capacidade de intervenção; (xv) a capacidade de dirigir e dinamizar grupos de encontro.

Num outro estudo, intitulado de *Competências Internacionais para Orientadores Educacionais e Vocacionais*, Repetto, Ferrer-Sama, Hiebert, Manzano e Gelván (2005) apresentam um projecto, criado em 1999 e aprovado em 2003, pela Assembleia da Associação Internacional para a Orientação Escolar e Profissional (AIOSP), destinado a identificar competências internacionais para o desempenho eficaz de profissionais de orientação escolar e profissional, que poderão servir de base aos programas de formação no domínio. Para o efeito, foi criado um Comité Directivo com especialistas de mais de 10 países, que definem duas categorias principais de competências profissionais no domínio: as competências centrais e especializadas. No primeiro caso, trata-se de competências requeridas a todos os práticos. No segundo caso, o das competências especializadas, incluem-se competências que podem ou não ser necessárias, dependendo do ambiente de trabalho, do grupo de clientes e da especialização do profissional de orientação. As primeiras incluem (i) o Conhecimento - o resultado de processos perceptuais e conceptuais, tais como prestar atenção, seleccionar, pesquisar, codificar, a reflectir e avaliar respostas; (ii) Atitudes - os produtos de respostas emocionais a eventos ou objectos específicos; (iii) Desempenho - o resultado de processos psicomotores que permitem a um profissional colocar questões abertas, compreensivas e, eventualmente, produzir um produto tangível que possa ser observado e avaliado por outra pessoa. As segundas referem-se a um conjunto vasto de competências profissionais, que vão desde o diagnóstico, a informação, a orientação, o desenvolvimento de carreira, passando pela consulta e consultoria psicológica, até à coordenação, à pesquisa e à avaliação, à gestão de programas e serviços, à construção da capacidade da comunidade e aos serviços de colocação no emprego. Propõe-se que estas competências possam servir como linhas orientadoras e parâmetros para todos os países.

Os resultados principais deste projecto evidenciam ainda que os profissionais da orientação identificam como competências centrais mais relevantes, o conhecimento de informação sobre as oportunidades de formação e sobre as tendências de emprego, do mercado do trabalho e dos assuntos sociais. Para os profissionais, este tipo de conhecimento demonstra profissionalismo e ética na realização das tarefas e na capacidade de comunicar eficazmente com os clientes. Para além disso, foram consideradas como competências especializadas mais relevantes: (i) o rigor com que se define e diagnostica as necessidades dos clientes, baseados em diferentes instrumentos e técnicas de diagnóstico (área da avaliação); a ajuda na tomada de decisão (área educacional da orientação); (ii) a ajuda no (re)ajustamento de objectivos, na identificação de estratégias para os alcançar e na redefinição dos papéis, valores, interesses e decisões de carreira (área do desenvolvimento de carreira); (iii) a empatia, o respeito e a relação construtiva com o cliente (área do aconselhamento); (iv) o uso das tecnologias de informação para fornecer informação escolar e profissional (área da gestão de informação); (v) as competências interpessoais para criar e manter uma relação de trabalho, alcançando objectivos e uma mudança do comportamento (área da comunicação e da coordenação); (vi) informação actualizada (área da pesquisa); (vii) competências de pesquisa bibliográfica (área da gestão do serviço e do programa); (viii) estabelecimento de

contratos com membros da comunidade (área de relacionamento com a comunidade); (ix) o uso da Internet na procura de emprego (área do emprego); (x) competências para lidar com a diversidade cultural dos clientes.

Mais recentemente, também, García, Reina e López (2005), realizaram um *Estudo de Avaliação de Competências dos Profissionais de Orientação no Âmbito da Qualidade e Convergência na Europa*. Estes autores pretendiam identificar o conjunto ideal de competências dos profissionais de orientação. Para o efeito, Garcia e colaboradores (2005) tiveram em consideração, a análise das actividades fundamentais de orientação na Europa (Repetto, 1999) e a prioridade de tais actividades, tal como foi percebida por uma amostra de alunos de orientação, futuros profissionais no domínio. Os resultados deste projecto registam como competências profissionais fundamentais, entre outras, a informação, o diagnóstico e a avaliação de necessidades, a intervenção em problemas pessoais, académicos, vocacionais, a intervenção familiar, a intervenção comunitária, a gestão e a administração, a avaliação e investigação e os serviços de colocação no emprego.

Especificamente, as dez competências mais valorizadas pelos alunos de orientação foram: (i) demonstrar empatia, respeito e relação construtiva com as pessoas; (ii) competências sociais; (iii) resolução de problemas pessoais; (iv) prevenção de problemas pessoais; (v) usar a informação recolhida no diagnóstico para facilitar o conhecimento das pessoas e para conduzir as intervenção psico-pedagógicas; (vi) definir e diagnosticar com rigor as necessidades das pessoas, baseando-se em diferentes instrumentos e técnicas de diagnóstico; (vii) guiar o desenvolvimento de planos educativos; (viii) ajudar os alunos a superar as dificuldades académicas com novos métodos de aprendizagem; (ix) ajudar os professores a melhorar as metodologias de ensino; (x) conhecer os principais factores relacionados com o desenvolvimento pessoal e comportamental das pessoas.

Por sua vez, as dez competências específicas menos valorizadas pelos mesmos alunos foram: (i) motivar e ajudar os alunos a participar em intercâmbios estudantis; (ii) demonstrar o conhecimento de disposições legais e suas execuções, no âmbito do desenvolvimento da carreira; (iii) seleccionar as pessoas adequadas para determinados lugares de emprego e formação; (iv) apoiar as pessoas a manter o seu emprego; (v) conhecer bibliografia relevante e actualizada; (vi) manter os seus programas de intervenção com base em recomendações institucionais; (vii) inventariar recursos relevantes para a planificação e implementação de programas; (viii) planificar, desenhar e implementar programas e intervenções para o desenvolvimento da carreira; (ix) contactar com empregadores e centros formativos para obter informação sobre ofertas e oportunidades; (x) usar métodos de comunicação de resultados de investigações.

Como se pode concluir, nos vários estudos mencionados, diversos aspectos envolvidos no processo e resultados da consulta psicológica vocacional fazem parte integrante do repertório de competências profissionais gerais e específicos do profissional de orientação. Contudo, os desafios da formação de psicólogos especialistas em orientação devem implicar e envolver também, tal como nos evidencia (Rafael, 2004, p. 135): (i) a actuação concertada a nível nacional e internacional, dos responsáveis da formação; (ii) o debate científico com outras áreas da psicologia; (iii) a sensibilização dos políticos responsáveis pela produção de legislação devidamente

enquadrada e sustentada, e respectivas regulamentações; (iv) um olhar atento sobre a emergência de novas questões para a orientação, decorrentes de mudanças económicas, sociais, culturais e científicas e; (v) participação dos próprios psicólogos, bem como das organizações que os representam.

Todo este investimento terá um papel indirecto mas essencial na eficácia da consulta psicológica vocacional, contribuindo para a excelência e aumento da qualidade dos serviços personalizados de orientação e desenvolvimento da carreira.

6. Conclusão

O presente artigo revê os estudos de avaliação da eficácia da intervenção vocacional, dando um particular destaque aos resultados sobre a consulta psicológica vocacional. O objectivo desta revisão é procurar dar resposta à questão “Vale a pena investir na consulta psicológica vocacional?”, numa época em que os governos de uma grande parte dos países europeus evita disseminar este tipo de intervenção e incentiva e apoia, de um modo especial, o recurso aos meios de intervenção auto-administrados ou à distância (e.g., via computador e Internet), ou as intervenções vocacionais não psicológicas. Tendo em conta o anteriormente exposto, a resposta aquela pergunta é, naturalmente, afirmativa; “ Sim, vale a pena continuar a investir na consulta psicológica vocacional”. Em primeiro lugar, vale a pena continuar a investir na intervenção vocacional, e conseqüentemente, na consulta psicológica vocacional, porque a investigação tem demonstrado que aquela é eficaz, isto é, produz efeitos positivos nos clientes. E que, a segunda, surge como uma das modalidades de intervenção de carreira mais eficazes. Pelo contrário, a avaliação da eficácia do uso do computador e sobretudo da *Internet*, na orientação vocacional, é uma área em que é necessário ainda investir mais (cf. Oliveira, 2004), sendo raros e excepcionais os casos em que esta última é objecto de estudo (ex. Oliver & Chartrand, 2000; Sampson, Lumsden, Carr & Rudd, 1999).

Em segundo lugar, vale a pena continuar a investir no estudo e prática da intervenção psicológica vocacional porque o aconselhamento e a informação vocacional foram, ainda recentemente, referidos em documentos políticos da União Europeia e da OCDE, como áreas-chave em termos da aprendizagem ao longo da vida e do desenvolvimento económico e social das nações (EU Commission, 2000; OCDE, 2004). Num desses relatórios (OCDE, 2004), afirma-se mesmo que o carácter sustentável das economias dos países depende, em boa parte, da capacidade que estes têm para criar condições favoráveis de transição para o mundo do trabalho, salientando aqui o papel da intervenção vocacional. Estes dados justificam e reforçam a necessidade de investir nesta área. Ao mesmo tempo, traduzem também a importância de promover a qualidade e eficácia deste tipo de serviços (Plant, 2001).

6. Bibliografia

- Anderson, W.P., & Niles, S.G. (1995). Career and personal concerns expressed by career counseling clients. *Career Development Quarterly*, 43, 240-245.
- Applebaum, S.A. (1978). Pathways to change in psychoanalytic therapy. *Bulletin of the Menninger Clinic*, 42, 239-251.
- Blustein, D.L. & Spengler, P.M. (1995). Personal Adjustment: career counselling and psychotherapy. In Walsh, W. & Osipow, S. *Handbook of vocational psychology. Theory, Research, and practice* (Eds. 2ª edição). Lawrence Erlbaum Associates, Publishers. Mahwah. New Jersey.
- Brown, S. & Lent, R. (2005). *Career Development and Counseling. Putting Theory and Research to Work*. John Wiley & sons, Inc. New Jersey
- Brown, S.D. & Krane, N.E. (2000). Four (or five) Sessions and a cloud of dust: old assumptions and new observations about career counseling. In S. Brown & R. Lent (2000). *Handbook of Counseling Psychology*. Third Edition, 740-749.
- Crites, J. (1981). *Career counseling: models, methods, and materials*. NY: McGraw-Hill.
- Dorn, F.J. (1989). An examination of client motivation and career certainty. *Journal of College Student Development*, 30, 237-241.
- Frank, J.D. (1973). *Persuasion and healing*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Fretz, B. (1981). Evaluating the effectiveness of career interventions. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 77-90.
- Friedman, H.J. (1963). Patient-expectancy and symptom reduction. *Archives of therapy*, 21, 189-196.
- García, J.D., Reina, M.C., & López, I.G. (2005). Evaluación de competencias de los profesionales de la orientación en un ámbito de calidad y convergencia en europa. Lisbon International Conference of AIOSP/ IAEVG in Lisbon. Universidade de Lisboa. Lisboa
- Goldstein, A.P. & Shipman, W.G. (1961). Patient expectancies, symptom reduction and aspects of initial psychotherapeutic interview. *Journal of Clinical Psychology*, 17, 129-133.
- Greenberg, L.S. & Safran, J.D. (1989). Emotion in psychotherapy. *American Psychologist*, 44, 19-29.
- Gurman, A.S. (1977). The patient's perception of the therapeutic relationship. In A. S Gurman & A. M. Razin (Eds.), *Effective psychotherapy: A handbook of research* (pp. 503-543). NY: Pergamon Press.
- Gysbers, N.C., Heppner, M.J., & Johnston, A. (1998). *Career counselling: Process, issues, and techniques*. Needham Heights, MA., Allyn e Bacon.
- Herr, E. & Cramer, S. (1996). *Career guidance and counseling through the life span: systematic approaches*. (5ª ed.). New York: Longman.
- Hill, C.E. Helms, J.E., Spielgel, S.B., & Tichenor, V. (1988). Development of a system for categorizing client reactions to therapist interventions. *Journal of Counseling Psychology*, 35, 27-36.
- Hill, C.E. & O'Grady, K.E. (1985). A list of therapist intentions illustrated in case study and with therapists of varying theoretical orientations. *Journal of Counseling Psychology*, 32, 3-22.
- Holland, J.L., Magoon, T.M., & Spokane, A.R. (1981). Counseling Psychology: Career interventions, research, and theory. *Annual Review of Psychology*, 32, 279-305.
- Isaacson, L.E. & Brown, D. (2000). *Career information, career counseling, and career development* (7th ed.). Needham Heights, M A: Allyn e Bacon.
- Karle, W., Hart, R., Gold, J., Maple, S. & Hopper, M. (1976). The maintenance of psychophysiological changes in feeling therapy. *Psychological Reports*, 39, 1143-1147.
- Martínez, A.L., Sánchez, M.J.M., & Suárez, E.R. (2005). Las Competencias De Los Profesionales De La Orientación En Tiempos De Movilidad. Lisbon International Conference of AIOSP/ IAEVG in Lisbon. Universidade de Lisboa. Lisboa.
- Luborsky, L., Chandler, M., Auerbach, A.H., Cohen, J., & Bachrach, H.M. (1971). Factors influencing the outcome of psychotherapy: A review of quantitative research. *Psychological Bulletin*, 75(3), 145-185.
- Manuele-Adkins, C. (1992). Career counseling is personal counseling. *Career Development Quarterly*, 40, 313-323.
- Nichols, M.P. & Bierenbaum, (1978). Success of cathartic therapy as a function of patient variables. *Journal of consulting and Clinical Psychology*, 34, 776-778.
- OCDE (2004). *Orientação escolar e profissional: Guia para decisores*. Direcção-Geral de Inovação e de Desenvolvimento Curricular e Instituto de Orientação Profissional (Eds.).
- Oliveira, H. (2004). *O uso do computador e da Internet na Psicologia Vocacional. Um Estudo com Profissionais de Orientação Europeus*. Tese de Mestrado. Universidade do Minho. Braga.
- Oliver, L., & Chartrand, J. (2000). Strategies for career assessment research on the Internet. *Journal of Career Assessment*, 8, 95-104.
- Oliver, L. & Spokane, A. (1988). Career-Intervention Outcome What Contributes to Client Gain? *Journal of Counseling Psychology*, 35, 447-462.
- Orlinsky, D.E. & Howard, K.I. (1986). Process and outcome in psychotherapy. In S. L. Garfield & A. E. Bergin (Eds.), *Handbook of psychotherapy and behavior change* (3rd ed.,m pp. 311-384). NY: Wiley.

- Osipow, S.H. (1982). Research in career counseling: An analysis of issues and problems. *The Counseling Psychologist*, 10(4), 27-34.
- Piper, W.E., Debbane, E.G., Bienvenu, J.P., & Garant, J. (1982). A study of group pretraining for group psychotherapy. *International Journal of Group Psychotherapy*, 32(3), 309-325.
- Phillips, S.D. (1992). Career counselling: choice and implementation. In S.D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counselling psychology* (end ed., pp. 513-547).
- Plant, P. (2001). Quality in Careers Guidance. *Information, Guidance and Counselling Services*. Paris: OECD.
- Rafael, M. (2004). Alguns critérios para a formação de psicólogos. Contributos para políticas nacionais de desenvolvimento vocacional. In M.C. Taveira (Coord.) *Desenvolvimento vocacional ao longo da vida. Fundamentos, princípios e orientações*. Almedina. Coimbra.
- Repetto, E. (1999). Hacia una formación de los orientadores en Europa: Estudio empírico de las áreas de competencias más relevantes. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*. Vol. 10, nº 17, 149-162.
- Repetto, E., Ferrer-Sama, P., Hiebert, B., Manzano, N., & Gelván, S. (2005). IAEVG International competencies for counselor training and accreditation. Lisbon International Conference of AIOSP/ IAEVG in Lisbon. Universidade de Lisboa. Lisboa.
- Rounds, J.B., & Tinsley, H.E.A. (1984). Diagnosis and treatment of vocational problems. In S.D. Brown, & R. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (pp. 137-177). New York: Wiley.
- Sampson, J.P., Jr., Lumsden, J., Carr, D.L., & Rudd, E.A. (1999). *A Differential Feature-Cost Analysis of Internet-Based Career Information Delivery Systems (CIDS)* (Tech. Rep. No. 24). Tallahassee, FL: Florida State University, Center for the Study of Technology in Counseling and Career Development.
- Silva, J.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. 95-125). Coimbra, Editorial Almedina.
- Spokane, A. (2004). Avaliação das Intervenções de Carreira. In L. M. Leitão (Coord.) *Avaliação Psicológica em Orientação Escolar e Profissional* (pp. 455-473). Coimbra, Quarteto.
- Spokane, A. (1991). *Career Intervention*. Prentice Hall, NJ: Englewood Cliffs.
- Spokane, A. & Oliver, L. (1983). The outcomes of vocational intervention. In W.B. Walsh & S.H Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (pp. 99). Hillsdale, NJ: LEA.
- Strupp, H. (1973). On the basic ingredients of psychotherapy. *Journal of consulting and Clinical Psychology*, 41, 1-8.
- Swanson, J. (1995). The Process and Outcomes of Career Counseling. In S.H. Osipow & W. B. Walsh (Eds.). *Handbook of Vocational Psychology, Theory Research, and practice*. (2nd Ed.). (pp. 217-260). Mahwah, NJ: LEA.
- Torrey, E.F. (1986). *Witchdoctors and psychiatrists*. Northvale, NJ: Aronson.
- Truax, C.B. & Wargo, D.G. (1969). Effects of vicarious therapy pretraining and alternative sessions on outcome in group psychotherapy with outpatients. *Journal of consulting and Clinical Psychology*, 33, 440-447.
- Walborn, F. (1996). *Process Variables. Four Common Elements of Counseling and Psychotherapy*. Brooks/Cole Publishing Company.
- Williamson, E.G. & Bordin, E.S. (1941). The evolution of educational and vocational counseling: A critique of methodology of experiments. *Educational and Psychological Measurement*, 1, 5-25.
- Whiston, S., Sexton, T., & Lasoff, D. (1998). Career-intervention outcome: a replication and extension of Oliver and Spokane (1988). *Journal of Counseling Psychology*. 45, 150-165.
- Whiston, S.C., Brecheisen, B.K., & Stephens, J. (2003). Does treatment modality affect career counseling effectiveness? *Journal of Vocational Behavior*, 62, 390-410.
- Woldenberg, L. (1976). Psychological changes in feeling therapy. *Psychological Reports*, 39, 1059-1062.