

Aliança de trabalho em aconselhamento de carreira: Fatores dos/as psicólogos/as e clientes

Maria do Céu Taveira¹, Paulo Cardoso², Soraia Pereira¹ & Filipa Silva¹

¹ Escola de Psicologia, Universidade do Minho

² Departamento de Psicologia, Universidade de Évora

Resumo: A aliança de trabalho é um preditor da eficácia da intervenção psicológica e envolve o trabalho colaborativo entre psicólogo/a e cliente. Neste estudo, analisa-se em que medida a experiência profissional dos/as psicólogos/as, o rendimento económico e a (in)decisão do/da cliente predizem a aliança de trabalho inicial e se esses fatores e a aliança inicial predizem a aliança final. Participaram 49 clientes do aconselhamento de construção da carreira, com idade entre os 17 e os 52 anos e sete psicólogas. Utilizou-se um questionário sociodemográfico, a Escala de Decisão de Carreira e o Inventário da Aliança Terapêutica. Resultados de análises de regressão linear múltipla indicam a experiência profissional dos/as psicólogos/as e o rendimento económico dos/as clientes como preditores da aliança inicial. A experiência profissional dos/as psicólogos/as, a indecisão final dos/as clientes e a aliança inicial predizem a aliança final. Os resultados deste estudo são discutidos, retirando-se implicações para a investigação e prática.

Palavras-chave: Aliança de trabalho; Aconselhamento de carreira; Fatores do/a psicólogo/a; Fatores do/a cliente.

Working alliance in career construction counseling: Counselors and clients' factors: The working alliance is a common predictor of the effectiveness of psychological intervention and involves collaborative work between psychologist and client. In this study, we examine the extent to which psychologists' professional experience, and clients' economic income and (in)decision, predict the initial working alliance and whether these factors and the initial alliance predict the final alliance. Participants were forty-nine clients of career-construction counseling, aged 17 to 52, and seven female psychologists. A sociodemographic questionnaire, the Career Indecisiveness Scale and the Therapeutic Alliance Inventory were used. Results of multiple linear regression analyses indicate the psychologists' professional experience and clients' economic income as predictors of initial alliance. Psychologists' professional experience, clients' final indecision, and initial alliance predict final alliance. The results of this study are discussed, as well as implications for research and practice.

Keywords: Working alliance; Career counseling; Counselor factors; Client factors.

A aliança terapêutica resulta do vínculo colaborativo entre psicólogo/a e cliente (Reynolds et al., 2017). O constructo tem sido operacionalizado com base num modelo tridimensional, composto pelo vínculo, objetivos e tarefas terapêuticas (Bordin, 1979). A qualidade do vínculo entre psicólogo/a e cliente, resulta no grau de concordância, quanto a objetivos e tarefas, o que se reflete em metas da relação de ajuda, que promovem a confiança e o compromisso mútuo, rumo à mudança do/a cliente (Bordin, 1979). A investigação tem revelado que a aliança terapêutica é facilitadora da mudança em diferentes modelos de intervenção psicológica (e.g., Bourke et al., 2021; Buchholz & Abramowitz, 2020; Whiston et al., 2016) e modalidades de aconselhamento psicológico presencial (e.g., Baier et al., 2020; Fluckiger et al., 2018), ou a distância (Berger, 2017; Norwood et al., 2018).

A evidência empírica também sugere que a aliança terapêutica se desenvolve ao longo da intervenção, sendo melhor preditor de resultados nas fases iniciais do processo do que nas fases intermédias e finais (e.g., Covali et al., 2011). Por ajudar a explicar os resultados da intervenção psicológica, a aliança terapêutica é umas das dimensões mais estudadas em intervenção clínica. Apesar da atenção que diferentes autores têm dedicado ao estudo da aliança, continua a ser necessária mais investigação sobre o seu papel em outros domínios da intervenção psicológica, como o aconselhamento de carreira (e.g., Madsdonati et al., 2014; Milot-Lapointe et al., 2020; Spokane & Nguyen, 2016; Whiston et al., 2016). Com

¹ Morada para correspondência: Maria do Céu Taveira, Morada: Escola de Psicologia, Universidade do Minho, Campus de Gualtar, 4710-057 Braga, Portugal. E-mail: ceuta@psi.uminho.pt

efeito, quando comparada a proporção de investigação em intervenção clínica e de carreira, verifica-se uma exploração limitada da aliança, neste último domínio (Whiston et al., 2016). A este propósito, Bedi (2004) refere o papel similar da aliança no campo da intervenção clínica, como no da carreira. Esta ideia é suportada por Gbysbers et al. (2009), que defende que o aconselhamento de carreira pertence à categoria de intervenções psicológicas, compartilhando aspetos com o aconselhamento pessoal.

Tal como na intervenção clínica, a aliança de trabalho é postulada como um fator nuclear no processo de aconselhamento de carreira (Gysbers et al., 2009; Meara & Patton, 1994; Spokane & Nguyen, 2016). A importância do papel dos fatores relacionais nas intervenções de carreira tem, continuamente, vindo a ser estudado (Masdonati et al., 2014; Milot-Lapointe et al., 2020). No entanto, é salientado que poucas pesquisas se concentram nos fatores que predizem a qualidade da aliança de trabalho, no aconselhamento de carreira (Whiston et al., 2016). Este facto remete para a necessidade do contínuo estudo dos fatores que contribuem para a qualidade da relação entre psicólogo/a e cliente, nomeadamente, para as características destes, já que são os principais participantes do processo (e.g., Whiston et al., 2016).

Relativamente aos fatores dos/as psicólogos/as, a investigação sugere que o desenvolvimento da qualidade da aliança de trabalho associa-se a atitudes favoráveis dos/as psicólogos/as (e.g., interpretação precisa, sensibilidade e humildade) (e.g., Del Giacco et al., 2020), à utilização de competências básicas de atendimento psicológico (e.g., aceitação, escuta ativa, empatia, respostas emocionais apropriadas, autenticidade) (Ovenstad et al., 2020; Ribeiro, 2019) e adesão à abordagem teórica que sustenta a intervenção psicológica (Weck et al., 2015). Ser acolhedor, flexível, empenhado, demonstrar capacidade de reestabelecer a aliança após rutura, e saber lidar com dificuldades na sua prática, associam-se, também, a uma aliança de trabalho mais forte (e.g., Nissen-Lie et al., 2010). E, ainda, o/a psicólogo/a abordar, de modo integrado, as preocupações de carreira e interpessoais do cliente, utilizar instrumentos de avaliação psicológica adequados, e usar a autorrevelação de modo apropriado (Pott, 2015).

A experiência profissional do/da psicólogo/a, quando acompanhada de desenvolvimento profissional, relaciona-se com a sua competência interpessoal e terapêutica, com a estabilidade do seu estilo relacional, com o uso de estratégias profissionais adaptativas, e com menos dificuldades práticas experienciadas (e.g., Nissen-Lie et al., 2010). A experiência profissional também está associada à perceção de qualidade da aliança pelos/as clientes (Jo & Jin, 2018), o que chama a atenção para a importância de analisar a subjetividade dos clientes relativamente à relação colaborativa. Ainda, a capacidade de gestão da ansiedade e dos processos de contratransferência, no aconselhamento, são competências importantes a desenvolver pelos psicólogos, dada a sua associação com a aliança de trabalho.

A investigação também tem identificado fatores dos/as clientes relacionados com a qualidade da aliança de trabalho: características da personalidade (Vasco, Silva, & Chambel, 2001), como a extroversão e amabilidade, conscienciosidade (Covali et al., 2011), vulnerabilidade narcísica (Busmann et al., 2021), *distress* (e.g., Milot-Lapointe et al., 2020; Zilcha-Mano et al., 2018) e baixa escolaridade. Por sua vez, variáveis do cliente relativas ao comportamento vocacional, como a maturidade vocacional e a indecisão vocacional, têm emergido como preditores da aliança de trabalho (e.g., Cattani et al., 2016; Covali et al., 2011; Whiston et al., 2016).

O nível socioeconómico não tem sido estudado enquanto fator da aliança de trabalho, apesar da sua relevância para inibir ou facilitar o desenvolvimento de carreira, e de ser apontado como um preditor consistente de abandono em processos de aconselhamento (e.g., Blustein et al., Lampropoulos et al., 2009; Super et al., 1996). O nível socioeconómico reflete-se no acesso diferenciado dos indivíduos a recursos, oportunidades educacionais, percursos ocupacionais, bens e serviços, a necessidades e desafios específicos (e.g., Alves & Soares, 2009; Silvério, 2016), o que pode influenciar a maior ou menor disponibilização de recursos para o desenvolvimento educativo e profissional dos indivíduos, e, portanto, a forma como estes se preparam para lidar com os desafios e as oportunidades, ao longo da sua carreira (Blustein et al., 2015; Cattani et al., 2016; Super et al., 1996). O nível socioeconómico é, ainda, um fator historicamente associado ao abandono de serviços de aconselhamento por parte dos/as clientes. Vários autores apontam o nível socioeconómico dos/as clientes como um fator determinante para o término prematuro da relação de aconselhamento, referindo que um nível socioeconómico baixo funciona como barreira à utilização de serviços, o que aumenta a resistência ao processo de aconselhamento (Lampropoulos et al., 2009; Schwarzbaum, 2004). O nível socioeconómico é, então, uma variável de cariz sociodemográfico relevante, no estudo dos fatores da aliança de trabalho, pois pode influenciar o desenvolvimento de carreira dos/as clientes (e.g., decisão de carreira) e o processo de aconselhamento de carreira.

Para responder à necessidade de mais investigação sobre os fatores da aliança de trabalho, o presente estudo analisa a relação de fatores do/da psicólogo/da e do/da cliente com a aliança de trabalho no início e final do aconselhamento de construção de carreira (ACC; Savickas, 2019). O modelo ACC é uma abordagem narrativa de aconselhamento, na qual a qualidade da relação colaborativa é fundamental para facilitar o processo. Este modelo visa facilitar a reescrita da narrativa da carreira do/a cliente com vista à

elaboração de novos planos de carreira. Ocorre em três fases dedicadas à formulação do problema de carreira e exploração de constructos de carreira (e.g., necessidades, interesses, valores), à reescrita da narrativa da carreira e esboço de novos planos, e à promoção do realismo dos planos formulados e sua implementação (Savickas, 2019).

Neste sentido, formularam-se as seguintes questões de investigação: as variáveis de carreira do/da psicólogo/a e as variáveis sociodemográficas e de carreira do/a cliente predizem a qualidade da aliança de trabalho? A qualidade da aliança de trabalho inicial prediz a qualidade da aliança de trabalho no final da intervenção? Destas questões elaboraram-se as seguintes hipóteses:

H1. A experiência profissional do/a psicólogo/a, o rendimento económico e a (in)decisão de carreira inicial do/a cliente predizem a aliança de trabalho inicial.

H2. A experiência profissional do/a psicólogo/a, o rendimento económico e a (in)decisão de carreira final do/a cliente, e a aliança de trabalho inicial predizem a aliança de trabalho final.

MÉTODOS

Participantes

Participaram 49 clientes de dois serviços de psicologia universitários (36, 73,5%), de uma clínica privada (sete, 14%), e de um serviço de psicologia de uma escola secundária (seis, 12%), dos quais, 15 são homens e 34 mulheres, com idades entre 17 e 52 anos ($M = 25,5$; $DP = 8,80$). Quanto ao nível de escolaridade dos participantes, 11 (22%) possuíam o ensino secundário incompleto, nove (18,4%) o ensino secundário completo, 17 (34,7%) uma licenciatura, cinco (10,2%) um mestrado, seis (12,3%) frequentavam curso de doutoramento, e um (2%) um pós-doutoramento. Quarenta e dois participantes (85,7%) estavam empregados e sete (14,35%) desempregados. Quanto ao rendimento económico, 27 (55,1 %) tinham rendimento médio abaixo do nível nacional e 22 (44,9%) um rendimento médio acima do nível nacional.

Instrumentos

Questionário sociodemográfico. Permite recolher informação sobre a idade, sexo, escolaridade, zona de residência, e situação ocupacional dos clientes.

Escala de Decisão de Carreira (EDC). Avalia a capacidade de tomada de decisão relativamente à próxima decisão de carreira. Foi usada a versão portuguesa (Rodrigues, 2012) da *Measurement Scale for Indecisiveness*, de Germeijs e De Boeck (2002). A EDC inclui 22 itens (e.g. “*Para mim é fácil tomar decisões*”), respondidos numa escala de sete pontos (0= discordo fortemente; 6= concordo fortemente). Destes, 11 têm formulação invertida. Resultados elevados significam maior capacidade de tomada de decisão na carreira. Na versão original, a consistência interna (alfa de Cronbach) da escala total foi de .91 e, para os itens positivos e negativos, foi de .83 e .86, respetivamente (Germeijs & De Boeck, 2002). Na versão portuguesa, a resposta é dada numa escala de cinco pontos (1= discordo totalmente e 5= concordo totalmente). Esta mudança não alterou as qualidades psicométricas da medida, evidenciada, por exemplo, num bom índice de consistência interna, indicado por um alfa de Cronbach, $\alpha = .86$, para a escala total (Rodrigues, 2012). Neste estudo, os índices de consistência interna da escala total foram de $\alpha = .84$ no pré-teste e de $\alpha = .89$ no pós-teste.

Inventário da Aliança Terapêutica-Versão Reduzida Revista (IAT-RR). É uma medida da perceção dos clientes sobre a aliança de trabalho, tendo em conta o vínculo, os objetivos e as tarefas de aconselhamento (Bordin, 1979). Foi utilizada a versão portuguesa (Ramos, 2018) do *Working Alliance Inventory* (WAIS-SR; Hatcher & Gillaspay, 2006), composta por 12 itens (e.g., “*Como resultado destas sessões, torna-se para mim mais claro como será possível mudar*”) que avaliam as três dimensões já referidas da aliança de trabalho. Todos os itens são respondidos numa escala de cinco pontos (1=raramente e 5=sempre); e seis itens têm formulação invertida. Um valor mais elevado de pontuação significa uma aliança de trabalho mais elevada. Os índices de consistência interna (alfa de Cronbach) obtidos com a versão original da escala total foram de $\alpha = .91$ e $\alpha = .92$ (Hatcher & Gillaspay, 2006). Na versão portuguesa, o índice de consistência interna foi de $\alpha = .85$ (Ramos, 2008). No presente estudo, registou-se um $\alpha = .81$ na fase inicial da intervenção, e um $\alpha = .88$ no final da intervenção. Na fase inicial da intervenção, as pontuações dos participantes variaram de 27 a 58 ($M=40.88$; $DP= 9.43$) e, no final da intervenção, entre 31 e 60 ($M=46.89$; $DP= 10.06$).

Procedimento

Intervenção

O estudo incluiu sete psicólogas, com idades entre os 22 e 55 anos ($M = 38.14$; $DP = 12.24$). Três psicólogas atuavam na zona norte do país e quatro na zona sul, tendo sido o treino no modelo ACC realizado no âmbito

do estudo. As psicólogas da zona norte do país, com menos de 10 anos de experiência profissional, possuíam todas experiências de intervenção na carreira. O treino no modelo ACC foi conduzido por uma psicóloga doutorada, com 36 anos de experiência em aconselhamento de carreira, incluindo prática do modelo AC e envolveu a participação num seminário realizado por Mark Savickas, autor do modelo ACC (Savickas, 2019), o estudo de literatura relevante sobre o desenvolvimento e aconselhamento de carreira, a visualização de vídeos de processos, a participação em quatro sessões de uma hora semanal, a análise de casos práticos, e prática supervisionada com dois casos reais. As quatro psicólogas da zona sul do país, com mais de 10 anos de experiência profissional, duas das quais com experiência em psicologia escolar e de carreira e as outras duas com experiência de intervenção clínica na perspetiva sistémica. O treino no modelo ACC foi conduzido por um psicólogo doutorado, com mais de 26 anos de experiência em aconselhamento de carreira, e mais de 10 anos de prática com o modelo ACC. O treino destas psicólogas envolveu uma sessão de duas horas sobre os fundamentos do ACC, um workshop de três horas sobre a prática do ACC, a visualização de vídeos de sessões, e o acompanhamento supervisionado de dois casos reais.

Recolha de dados

Todos os/as clientes e psicólogos/as foram informados sobre a natureza do estudo, confidencialidade das suas respostas, tendo todos emitido o seu consentimento informado e participado de forma voluntária. Foi também solicitada a autorização e consentimento informado dos encarregados/as de educação do(s) participante(s) menores de 18 anos de idade, para a participação voluntária destes no estudo.

As informações demográficas foram recolhidas uma semana antes da intervenção, aquando da inscrição dos clientes nos respetivos serviços. As medidas de decisão foram aplicadas antes da primeira sessão (M1) e no final da última sessão (M2). Por sua vez, a medida da aliança de trabalho foi aplicada no final da primeira (M1) e da última (M2) sessões de ACC. Nesta abordagem, os participantes beneficiaram de três a cinco sessões semanais ($M = 3.42$; $DP = 0.69$) de 60 minutos cada.

Análise de dados

Primeiro codificou-se a experiência profissional como variável dicotómica, dado as psicólogas estarem em dois grupos, acima e abaixo de 10 anos de experiência profissional. A escolaridade foi recodificada, também em dois níveis, correspondentes ao ensino não superior e ao ensino superior. O nível socioeconómico dos participantes foi determinado, tendo em conta indicadores sociais e económicos (e.g., grau de escolaridade, ocupação profissional, rendimento económico) partilhados por um grupo de indivíduos, tratados como dimensões distintas, para evitar que a medida global da posição hierárquica do indivíduo seja superior aos seus indicadores isoladamente (Alves & Soares, 2009). Contudo, dada a impossibilidade de criar grupos equitativos quanto à escolaridade e atividade profissional, foi considerado o rendimento económico de cada participante como indicador do seu estatuto socioeconómico. Este pode ser bem classificado considerando variáveis socioeconómicas da zona de residência do indivíduo (e.g., rendimento médio coletivo; Cardoso, 2006). Recorrendo à Base de Dados Portugal Contemporâneo (PORDATA, 2018), classificou-se o rendimento médio de cada participante, tendo como ponte de corte para a formação de subgrupos, o valor do rendimento médio a nível nacional. Assim, formaram-se dois grupos: o primeiro com 27 participantes com rendimento abaixo da média nacional, dos quais, seis com ensino não superior e 21 com ensino superior; e, um segundo grupo, com 22 participantes com um rendimento económico acima do nível nacional, dos quais 14 sem o ensino superior e oito com ensino superior. Aos cinco participantes desempregados, dois com ensino não superior e três com ensino superior, atribuiu-se o rendimento médio equivalente ao subsídio de desemprego, tendo sido inseridos no subgrupo com rendimento abaixo da média nacional.

Realizaram-se análises descritivas, correlacionais (r de Pearson), e uma regressão linear múltipla com recurso ao *software* IBM SPSS Statistics 27. Averiguou-se o cumprimento dos pressupostos inerentes à análise de regressão (*Backward Method*). As variáveis foram estandardizadas e utilizou-se o método de *Bootstrapping* para testar os níveis de significância (com 1.000 amostras para construir intervalos de confiança de 95%). O pressuposto do tamanho da amostra está cumprido (10 a 15 casos por preditor). Verificou-se ausência de multicolinearidade através dos valores do fator de inflação de variância e de tolerância (Field, 2013).

RESULTADOS

A Tabela 1 apresenta os valores de média, desvio-padrão, e coeficientes de correlação de Pearson das variáveis em estudo. A experiência profissional do/da psicólogo/da e o rendimento económico do/da cliente apresentam uma correlação significativa com a medida da aliança de trabalho, nos dois momentos.

Tabela 1. Média, desvio-padrão e correlações entre variáveis

Variável	M	DP	1	2	3	4	5	6
1. EP	1.61	.50	–	-.04	.02	.47**	.70**	.85**
2. DC1	59.45	12.48		–	.71**	-.03	.00	.04
3. DC2	69.20	13.57			–	.05	.09	0.20
4. REN	1.45	.50				–	0.59**	0.55**
5. WAI1	40.88	9.43					–	0.84**
6. WAI2	46.90	10.06						–

Nota. EP = Experiência profissional; DC1 = (in)Decisão de carreira inicial; DC2= (in)Decisão de carreira final; REN= Rendimento económico; WAI1= Aliança de trabalho inicial; WAI2= Aliança de trabalho final.

N= 49.

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

Verifica-se que a (in)decisão de carreira final é a variável que apresenta um valor médio mais elevado, mas, também, o desvio padrão mais elevado. Verificam-se valores de correlação mais fortes entre a experiência profissional e a aliança de trabalho final e inicial, seguidos, em termos de intensidade, da correlação entre o rendimento económico nos dois momentos. De salientar, ainda, a correlação elevada entre as duas medidas de aliança de trabalho.

Testou-se a primeira hipótese analisando o valor preditivo da experiência profissional, rendimento económico e decisão de carreira inicial do/da cliente na aliança de trabalho inicial, nas subescalas e escala total da IAAT-RR. Numa fase inicial, todos os preditores foram inseridos na análise. De acordo com o método de regressão aplicado, a variável decisão de carreira inicial foi excluída, por apresentar um valor de significância equivalente ao critério de remoção de variáveis (probabilidade de F ser removido= 100), e um valor de correlação parcial baixo ($r = .04$). A análise foi repetida, excluindo as variáveis com um valor estatisticamente redundante (Limberg, 2021), obtendo-se os mesmos resultados (Tabela 2).

Tabela 2. Modelo de regressão múltipla para a aliança de trabalho inicial

Variável	B	SE B	β	R ²	R ² _{AJ}
				.58***	.56***
Constante	15.01	3.40			
EP	10.39	2.01	.54		
REN	6.29	2.04	.34		

Nota. EP = Experiência profissional; REN= Rendimento económico.

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

Os resultados indicam que o modelo de regressão múltipla explica 58% da variância da aliança de trabalho, no M1 ($R^2 = .58$, $R^2_{AJ} = .56$), sendo significativo, $F(2, 46) = 31.2p < .001$. A aliança de trabalho inicial é significativamente predita pela experiência profissional, $\beta = .54$, $t = 5.00$, $p < .001$, e pelo maior rendimento económico, $\beta = .34$, $t = 3.09$, $p < .001$. Ou seja, a maior experiência profissional do/da psicólogo/a e um rendimento económico acima de média nacional pelo/a cliente, combinados, permitem prever um grau mais elevado da aliança de trabalho inicial.

Na Tabela 3 apresenta-se o modelo de regressão linear múltipla para a aliança de trabalho final.

Tabela 3. Modelo de regressão múltipla para a aliança de trabalho final

Variável	B	SE B	B	R ²	R ² _{AJ}
				.86***	.85***
Constante	2.42	3.70			
EP	10.90	1.62	.53		
DC2	.11	.04	.14		
WAI1	.48	.09	.45		

Nota. EP= Experiência profissional; DC2= (in)Decisão de carreira final;

WAI1= Aliança de trabalho inicial.

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

O modelo de regressão da aliança de trabalho final incluiu os preditores de experiência profissional, decisão de carreira final e aliança de trabalho inicial. A variável rendimento económico foi excluída, por apresentar um valor de significância equivalente ao critério de remoção de variáveis (probabilidade de F ser removido = 100), e um valor de correlação parcial baixo ($r = .08$). Após a análise inicial, foi repetido o modelo de regressão, excluindo as variáveis com um valor estatisticamente redundante na primeira análise (e.g., rendimento económico). Obtiveram-se os mesmos resultados nas duas análises.

O modelo de regressão obtido explica 86% da variância da aliança de trabalho final ($R^2 = .86$, $R^2_{AJ} = .85$), sendo significativo, $F(3, 45) = 89,44$, $p < .001$. Um maior grau de aliança de trabalho final é predito pela maior experiência profissional do/a psicólogo/a, $\beta = .53$, $t = 6.74$, $p < .001$, pela aliança de trabalho inicial, $\beta = .45$, $t = 5.66$, $p < .001$, e pela (in)decisão de carreira final, $\beta = .14$, $t = 2.50$, $p < .010$. Ou seja, a experiência profissional é o melhor preditor da aliança de trabalho, sendo o seu efeito fortalecido pela combinação com a aliança de trabalho inicial, e com a (in)decisão de carreira final.

DISCUSSÃO

O presente estudo analisou os fatores do/da psicólogo/a (e.g., experiência profissional) e do/da cliente (e.g., rendimento económico e capacidade de decisão de carreira na aliança de trabalho no início do ACC). Também se estudou a relação destes fatores e da qualidade da aliança de trabalho inicial com a qualidade da aliança de trabalho final. A hipótese sobre a experiência profissional do/da psicólogo/a, o rendimento económico e a capacidade de decisão de carreira inicial do/da cliente serem preditores da qualidade da aliança de trabalho inicial, foi parcialmente verificada, já que a capacidade de decisão de carreira inicial dos clientes não evidenciou uma relação significativa com o grau de aliança de trabalho inicial. Estes resultados estão de acordo com a investigação, evidenciando uma relação positiva entre a experiência profissional do/a psicólogo/a e as suas competências de aconselhamento psicológico (Del Giacco et al., 2020; Ovenstad et al., 2020; Ribeiro, 2019). Com efeito, mais anos de experiência profissional pressupõem mais oportunidades de educação e/ou formação profissional, mais tempo de reflexão sobre a própria prática, e a possibilidade de desenvolvimento de competências terapêuticas com reflexo na qualidade da aliança de trabalho (Nissen-Lie et al., 2010). Os resultados indicam ainda que um rendimento económico superior é preditor da maior qualidade da aliança de trabalho. Este resultado pode justificar-se pelo facto de um rendimento económico superior da parte do/da cliente pressupor um maior grau de recursos económicos, maior desenvolvimento social e maior acesso a bens e serviços o que, conseqüentemente, pode facilitar o contacto com os serviços de psicologia. Nestas condições, os/as clientes poderão sentir-se mais prontos a iniciar e a estabelecer uma relação colaborativa, dado certas necessidades económicas estarem já satisfeitas (Alves & Soares, 2009; Silvério, 2016), quebrando possíveis barreiras à utilização destes serviços, o que diminui a resistência inicial ao processo de aconselhamento de carreira (Lampropoulos et al., 2009; Schwarzbaum, 2004).

O rendimento económico, ao não se revelar como um preditor da aliança de trabalho no final, contribuiu para que a segunda hipótese fosse apenas parcialmente verificada. Ao considerar a correlação significativa entre o rendimento económico e aliança de trabalho em M2 ($r = 0.55$), verifica-se, ainda, que outros fatores apresentam uma correlação superior com a aliança de trabalho final, tais como a experiência profissional e (in)decisão de carreira final ($r = 0.85$) e ($r = 0.84$), respetivamente. Seria de esperar que o rendimento económico, fator estável nos/as clientes, explicasse a aliança final. Tal resultado pode dever-se ao facto de fatores como a experiência profissional, (in)decisão de carreira e aliança de trabalho inicial explicarem melhor a aliança de trabalho final, dado que o método de regressão aplicado exclui fatores com valores preditivos redundantes (Limberg, 2021).

Confirmou-se que a experiência profissional do/a psicólogo/a, e a decisão de carreira do/a cliente no final da intervenção, assim como a aliança de trabalho inicial, são melhores preditores da qualidade da relação final, do processo de aconselhamento de carreira. Relativamente à experiência profissional, os resultados estão de acordo com a literatura, evidenciando a importância do desenvolvimento profissional do/a psicólogo/a na promoção da qualidade da aliança de trabalho ao longo de todo o processo de aconselhamento (Horvath & Bedi, 2002; Nissen-Lie et al., 2010; Ribeiro, 2019;). O facto de a capacidade de decisão de carreira ser preditora da qualidade da aliança de trabalho no final da intervenção pode justificar-se com dados da investigação em aconselhamento de carreira. Tais estudos (e.g., Milot-Lapointe et al., 2020; Whiston et al., 2016) indicam que os resultados positivos das intervenções contribuem para o incremento da qualidade da relação de ajuda. Finalmente, o facto de a aliança de trabalho inicial ser preditora da aliança de trabalho final sugere que a dinâmica relacional psicólogo(a)/cliente é um processo contínuo de negociação de ruturas nessa relação. No caso dos processos de aconselhamento de carreira, considerando a brevidade da intervenção, a aliança de trabalho inicial desempenha um papel crucial na promoção da relação colaborativa ao longo de todas as sessões. A evidência sugere que a aliança deve ser trabalhada continuamente, que a sua qualidade vai aumentando ao longo do processo de aconselhamento de

carreira, sendo por isso esperado que a aliança de trabalho inicial promova a aliança de trabalho final (Whiston et al., 2016). No entanto, esta explicação deve ter em conta o já anteriormente referido quanto à possibilidade de os resultados da intervenção também poderem justificar a existência de uma perceção positiva da relação de ajuda no final das intervenções (Milot-Lapointe et al., 2020).

Limitações

Uma limitação do presente estudo prende-se com o número de participantes, o qual sendo de valorizar, tendo em conta a natureza do estudo, não permite, contudo, uma generalização dos resultados. Concorre para esta limitação, também, o facto de se tratar de uma amostra não probabilística. Outra limitação prende-se com a impossibilidade dos participantes, muitos deles estudantes a tempo inteiro, facultarem o seu nível de rendimento. Nestes casos, houve necessidade de inferir este tipo de informação a partir dos critérios referidos, isto é, de indicadores económicos coletivos.

Implicações para a investigação

Respondendo às limitações referidas, futuros estudos deverão considerar amostras mais alargadas, permitindo resultados mais estáveis e passíveis de generalização. Quando não for possível recolher informação sobre o rendimento dos participantes, sugere-se a obtenção de mais informação sociodemográfica que permita classificar o rendimento económico com maior grau de precisão. Acrescenta-se, ainda, a importância do contínuo estudo de fatores de cariz socioeconómico como preditores da qualidade da aliança de trabalho. Para tal, ressalva-se a classificação de indicadores sociais e económicos do indivíduo, de forma isolada. Poderá ser relevante replicar este estudo, em futuras investigações, com hipóteses semelhantes e com outros subgrupos da população de clientes do aconselhamento de carreira (e.g., desempregados), de forma a verificar se estes efeitos se replicam ou divergem dos observados neste estudo. Sugere-se, ainda, que futuros estudos informem sobre a satisfação dos participantes com a intervenção, de modo a clarificar a relação desta variável com o incremento da qualidade da relação no final da intervenção.

Implicações para a prática

A prática supervisionada e a formação contínua do/a psicólogo/a são elementos fulcrais à aquisição de experiência profissional. Desta forma, o desenvolvimento profissional do/a psicólogo/a pode ser promotor da qualidade da sua experiência profissional e, também, da qualidade da relação de ajuda. Isto remete-nos para a importância da relação colaborativa nos processos de aconselhamento de carreira. Por sua vez, a possibilidade da menor facilidade de acesso ao apoio psicológico aponta para a importância dos/as psicólogos/as terem em atenção as condições socioeconómicas dos/as clientes como um possível fator da negociação de tarefas de aconselhamento, prática associada à qualidade da relação colaborativa (Bordin, 1979; Lampropoulos et al., 2009).

REFERÊNCIAS

- Alves, M. T. G., & Soares, J. F. (2009). Medidas de nível socioeconómico em pesquisas sociais: uma aplicação aos dados de uma pesquisa educacional. *Opinião Pública*, 15(1), 1-30. <https://doi.org/10.1590/s0104-62762009000100001>
- Baier, A.L., Kline, A.C., & Feeny, N.C. (2020). Therapeutic alliance as a mediator of change: A systematic review and evaluation of research. *Clinical Psychology Reue*, 82, 2020, 101921. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2020.101921>
- Bedi, R. P. (2004). The therapeutic alliance and the interface of career counseling and personal counseling. *Journal of Employment Counseling*, 41, 126-135. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2004.tb00886.x>
- Base de Dados Portugal Contemporâneo (2018): Rendimento médio mensal dos funcionários: total e por nível de escolaridade. <https://www.pordata.pt/Portugal>
- Berger, T. (2017). The therapeutic alliance in internet interventions: A narrative review and suggestions for future research. *Psychotherapy Research*, 27(5), 511-524. <https://doi.org/10.1080/10503307.2015.1119908>
- Blustein, D.L., Kozan, S., Connors-Kellgreen, A., & Rand, B. (2015). Social class and career intervention. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh. *Handbook of Career Intervention: Vol. 1 Foundations* (pp. 243-257). American Psychological Association.
- Bordin, E. S. (1979). The generalizability of the psychoanalytic concept of the working alliance. *Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 16, 252-260. <https://doi.org/10.1037/h0085885>

- Bourke, E., Barker, C., Fornells-Ambrojo, M., (2021). Systematic review and meta-analysis of therapeutic alliance, engagement, and outcome in psychological therapies for psychosis. *Psychology and Psychotherapy – Theory Research and Practice*, 94(3), 822-853. <https://doi.org/10.1111/papt.12330>
- Buchholz, J.L., & Abramowitz, J.S. (2020). The therapeutic alliance in exposure therapy for anxiety-related disorders: A critical review. *Journal of Anxiety Disorders*, 70, 102194. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2020.102194>
- Busmann, M., Meyer, A.H., Wrege, J., Lang, E. U., Gaab, J., Walter, M., & Euler, S. (2021). Vulnerable narcissism as beneficial factor for the therapeutic alliance in borderline personality disorder. *Clinical Psychology and Psychotherapy*, 28(5), 1–8. <https://doi.org/10.1002/cpp.2570>
- Cardoso, H. F. (2006). A quantificação do estatuto socioeconómico em populações contemporâneas e históricas: dificuldades, algumas orientações e importância na investigação orientada para a saúde. *Antropologia Portuguesa*, 22(23), 247-272. https://www.uc.pt/en/cia/publica/AP_artigos/AP22.23.11_Cardoso.pdf
- Cattani, B. C., Teixeira, M. A. P., & Ourique, L. R. (2016). Maturidade de carreira e nível socioeconómico em estudantes do ensino médio. Gerais: *Revista Interinstitucional de Psicologia*, 9(1), 67-77. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202016000100006&lng=pt&tlng=pt
- Covali, T., Bernaud, J. L., & DiFabio, A. (2011). Processus de changement et variabilité individuelle au cours des consultations d'orientation. *Swiss Journal of Psychology*, 70, 175– 183. <https://doi.org/10.1024/1421-0185/a000053>
- Del Giacco L., Anguera M.T. & Salcuni, S. (2020). The Action of Verbal and Non-verbal Communication in the Therapeutic Alliance Construction: A Mixed Methods Approach to Assess the Initial Interactions With Depressed Patients. *Frontiers in Psychology*, 11, 234. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00234>
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage.
- Fluckiger, C., Del Re, A.C., Wampold, B.E., & Horvath, A. O. (2018). The alliance in adult psychotherapy: A met-analytic synthesis. *Psychotherapy*, 55(4), 316-340. <https://doi.org/10.1037/pst0000172>
- Germeijs, V., & De Boeck, P. (2002). A measurement scale for indecisiveness and its relationship to career indecision and other types of indecision. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(2), 113-122. <https://doi.org/10.1027/1015-5759.18.2.113>
- Gysbers, N. C., Heppner, M. J., & Johnston, J. A. (2009). Career counseling: Contexts, processes, and techniques (3rd ed.). *American Counseling Association*.
- 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. <https://doi.org/10.1080/10503300500352500>
- Horvath, A. O., & Bedi, R. P. (2002). The alliance. In J. C. Norcross (Ed.), *Psychotherapy relationships that work. Therapist contributions and responsiveness to clients* (pp. 3770). Oxford University Press.
- Jo, M., & Jin, J. Y. (2018). The influence of Counselor Experience on the Working Alliance: The moderating Effects of Client-Perceived Counselor Characteristics. *Korea Journal of Counseling*, 19(6), 129-153. <https://doi.org/10.15703/kjc.19.6.201812.129>
- Lampropoulos, G. K., Schneider, M. K., & Spengler, P. M. (2009). Predictors of early termination in a university counseling training clinic. *Journal of Counseling & Development*, 87(1), 36-46. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2009.tb00547.x>
- Limberg, D., Gnilka, P. B., & Broda, M. (2021). Advancing the counseling profession by examining relationships between variables. *Journal of Counseling & Development*, 99(2), 145-155. <https://doi.org/10.1002/jcad.12362>
- 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(1), 3-17. <https://doi.org/10.1177/1069072713487489>
- 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. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1994.tb00855.x>
- Milot-Lapointe, F., Savard, R., & Le Corff, Y. (2020). Effect of individual career counseling on psychological distress: Impact of career intervention components, working alliance, and career indecision. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 20, 243–262 (2020). <https://doi.org/10.1007/s10775-019-09402-6>
- Nissen-Lie, H. A., Monsen, J. T., & Rønnestad, M. H. (2010). Therapist predictors of early patient-rated working alliance: A multilevel approach. *Psychotherapy Research*, 20(6), 627-646. <https://doi.org/10.1080/10503307.2010.497633>

- Norwood, C., Moghaddam, N.G., Malins, S., Sabin-Farrell, R. (2018). Working alliance and outcome effectiveness in videoconferencing psychotherapy: a systematic review and noninferiority meta-analysis. *Clinical Psychology and Psychotherapy*, 25(6), 797-808. <https://doi.org/10.1002/cpp.2315>
- Ovenstad, K. S., Ormhaug, S. M., Shirk, S. R., & Jensen, T. K. (2020). Therapists' behaviors and youths' therapeutic alliance during trauma-focused cognitive behavioral therapy. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 88(4), 350–361. <http://dx.doi.org/10.1037/ccp0000465>
- Pott, T. (2015). Mature Students Speak Up: Career Exploration and the Working Alliance. *Qualitative Research in Education*, 4(3), 225-242. <https://doi.org/10.17583/qre.2015.1418>
- Ramos, M.A.F. (2008). Psychometric characteristics of the Portuguese version of the Working Alliance Inventory - short revised [Unpublished master's thesis]. University of Évora. <http://hdl.handle.net/1822/8895>
- Reynolds, C., Simms, J., Webb, K., Corry, M., McDermott, B., Ryan, M., ... & Dyer, K. F. (2017). Client factors that predict the therapeutic alliance in a chronic, complex trauma sample. *Traumatology*, 23(4), 294-302. <https://doi.org/10.1037/trm0000114>
- Ribeiro, E. (2019). *Aliança Terapêutica: Da Teoria à Prática Clínica* (2ª Edição revista). Psiquilíbrios Edições.
- Rodrigues, E. (2012). Dimensões psicológicas do desemprego: relações entre adaptabilidade, esperança, bem-estar e saúde mental [Tese de mestrado não publicada]. Universidade de Coimbra.
- Savickas, M. L. (2019). *Career Counseling* (2nd ed.). American Psychological Association.
- Schwarzbaum, S. E. (2004). Low-income Latinos and dropout: Strategies to prevent dropout. *Journal of multicultural counseling and development*, 32, 296.
- Silvério, A. B. R. (2016). O papel do estatuto socioeconómico e do envolvimento parental na inclusão escolar de crianças com idades entre os seis e os dez anos (Doctoral dissertation). <http://hdl.handle.net/10071/13416>
- Spokane, A. R., & Nguyen, D. (2016). Progress and prospects in the evaluation of career assistance. *Journal of Career Assessment*, 24(1), 3-25. <https://doi.org/10.1177%2F1069072715579665>
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Eds.), *Career choice and development*. (3a ed., Vol.3, pp. 121-178). Jossey-Bass.
- Vasco, A. B., Silva, F., & Chambel, J. (2001). Visões do mundo do terapeuta e do cliente: Impactes na aliança terapêutica. *PSICOLOGIA*, 15(2), 299–308. <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v15i2.501>
- Weck, F., Richtberg, S., Jakob, M., Neng, J. M., & Hofling, V.(2015). Therapist competence and therapeutic alliance are important in the treatment of healthy anxiety. *Psychiatry research*, 228(1), 53-58. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2015.03.042>
- Whiston, S. C., Rossier, J., & Barón, P. M. H. (2016). The working alliance in career counseling: A systematic overview. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 591-604. <https://doi.org/10.1177/1069072715615849>
- Zilcha-Mano, S., Lipsitz, I., & Errázuriz, P. (2018). When is it effective to focus on the alliance? Analysis of a within-client moderator. *Cognitive Therapy and Research*, 42(2), 159-171. <https://doi.org/10.1007/s10608-017-9867-4>

DECLARAÇÃO DE CONTRIBUIÇÃO DE AUTORIA CRediT

Maria do Céu Taveira: Concetualização, Metodologia, Administração do projeto; Supervisão, Redação – revisão e edição; **Paulo Cardoso:** Concetualização, Metodologia, Supervisão, Redação – revisão e edição; **Soraia Pereira:** Curadoria dos dados, Análise formal, Redação do rascunho original; **Filipa Silva:** Research, Curadoria dos dados, Redação – revisão e edição

Historial do artigo

Recebido	18/05/2021
Aceite	15/09/2021
Publicado online	08/04/2022
Publicado	30/06/2022

