

DOCUMENTO EM CONSULTA PÚBLICA

21 DE OUTUBRO A 19 DE NOVEMBRO DE 2026

Linhas de Orientação para a Prática Profissional

Psicologia Vocacional e do Desenvolvimento de Carreira

1. INTRODUÇÃO

As transformações sociais, económicas e tecnológicas das últimas décadas alteraram profundamente a forma como as pessoas constroem os seus percursos de vida, de aprendizagem e de trabalho. A digitalização, a globalização, a mobilidade, as alterações demográficas e as constantes mudanças no mercado de trabalho tornam as carreiras mais diversificadas, dinâmicas e imprevisíveis. Neste contexto, as pessoas enfrentam sucessivas decisões e transições ao longo da vida, o que reforça a importância da Psicologia Vocacional e do Desenvolvimento de Carreira (PVDC) como área especializada da intervenção psicológica.

A evidência científica demonstra que as intervenções de carreira promovem o autoconhecimento, apoiam a tomada de decisão, fortalecem a adaptabilidade, facilitam a gestão das transições e contribuem para o bem-estar, a inclusão social e a empregabilidade (Whiston, 2021; Whiston et al., 2017). Nas últimas décadas, a investigação produziu um sólido corpo de conhecimento sobre o desenvolvimento vocacional e a eficácia destas intervenções, permitindo o desenvolvimento de modelos, metodologias e instrumentos de avaliação baseados na evidência. Contudo, a sua transferência para a prática continua a constituir um desafio, o que torna necessárias orientações que promovam uma intervenção cientificamente fundamentada, tecnicamente rigorosa e eticamente responsável.

Neste enquadramento, é essencial que os/as psicólogos/as disponham de competências especializadas e permanentemente atualizadas, incluindo o domínio dos modelos contemporâneos de desenvolvimento de carreira, de metodologias e de instrumentos de avaliação e de intervenção adequados a diferentes públicos e contextos, bem como uma compreensão dos fatores sociais, económicos, educativos e culturais que influenciam os percursos de vida e de carreira. Em Portugal, a relevância desta área é reconhecida pela Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP) através da criação da Especialidade Avançada em Psicologia Vocacional e do Desenvolvimento de Carreira.

O/A psicólogo/a especialista promove competências de gestão da carreira, apoia a tomada de decisão, facilita a exploração de oportunidades educativas e profissionais e acompanha pessoas de todas as idades na gestão das transições ao longo da vida (APDC, 2021). A sua intervenção contribui para o desenvolvimento individual e para

objetivos sociais mais amplos, como a educação, o emprego, a inclusão e a participação cívica. A complexidade dos desafios atuais reforça, por isso, a necessidade de consolidar esta especialidade, promover práticas de elevada qualidade e fortalecer o reconhecimento do seu contributo junto dos cidadãos, das organizações e dos decisores políticos.

É neste contexto que surgem as “Linhas de Orientação para a Prática Profissional no Âmbito da Psicologia Vocacional e do Desenvolvimento de Carreira”¹. Este documento complementa o quadro normativo estabelecido pela Lei n.º 57/2008, de 4 de setembro, na redação dada pela Lei n.º 138/2015, de 7 de setembro, e pelo Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses (Regulamento nº 246/2 de 26 de Dezembro de 2016). Sem natureza regulamentar, constitui um referencial de apoio à decisão profissional, promovendo práticas alinhadas ao conhecimento científico, aos princípios éticos e a elevados padrões de qualidade técnica. Estas resultam do trabalho de um grupo de especialistas da área e serão submetidas a consulta pública, reforçando o consenso e a participação da comunidade profissional.

Nas seções seguintes apresentam-se os fundamentos científicos da intervenção em PVDC, caracterizam-se os principais contextos de atuação e sistematizam-se orientações para a prática profissional baseadas na evidência. Pretende-se, desta forma, disponibilizar um referencial atualizado que apoie os/as psicólogos/as na prestação de serviços de elevada qualidade, contribuindo para uma intervenção mais eficaz, ética e socialmente relevante.

2. ENQUADRAMENTO CONCEPTUAL

2.1. Enquadramento Sócio Histórico dos Serviços de Psicologia e Orientação em Portugal

A evolução dos Serviços de Psicologia e Orientação (SPO) acompanha a própria história da Psicologia da Educação, refletindo profundas transformações científicas, educativas e sociais ocorridas ao longo do último século. Esta trajetória evidencia a passagem de modelos centrados na avaliação das aptidões, na seleção e no ajustamento dos indivíduos a determinados percursos escolares e profissionais para abordagens desenvolvimentistas, preventivas e ecológicas, orientadas para a promoção do desenvolvimento humano, da inclusão e da construção de projetos de vida ao longo do ciclo vital (Abreu, 2003; Paixão et al., 2014).

As origens da orientação escolar e profissional em Portugal remontam às primeiras décadas do século XX, num contexto fortemente influenciado pelas conceções psicotécnicas e pelo movimento internacional da orientação vocacional. A criação, em 1925, do Instituto de Orientação Profissional (IOP), sob a liderança de Faria de

¹ **Grupo de trabalho:** Vitor Gamboa (CP 4072), enquanto coordenador; Maria do Céu Taveira (CP 11947); Íris Oliveira (CP 20536); Maria Paula Paixão (CP 6133); Mariana Lucas Casanova (CP 2861); Ludovina Almeida Ramos (CP 4432); Isabel Janeiro (CP 13078), Paulo Cardoso (CP 9748); Liliana Faria (CP 1322); Joana Soares (CP 25270). Este documento foi organizado a partir de uma primeira versão coordenada por Marisa Carvalho (CP 722).

Vasconcelos, constituiu um marco fundador deste campo, associando a orientação à investigação psicológica e ao desenvolvimento da psicologia experimental em Portugal (Abreu, 2003), com a predominância dos modelos de ajustamento entre características individuais (e.g., aptidões e interesses) e exigências profissionais, numa lógica próxima da tradição inaugurada por Parsons (1909).

A consolidação de serviços estruturados de orientação foi, contudo, lenta durante grande parte do século XX. Apenas após a democratização do país, em 1974, a expansão da escolaridade obrigatória e a crescente diversificação dos percursos educativos criaram condições para o desenvolvimento de respostas psicológicas sistemáticas no contexto escolar, reforçando a importância da orientação na gestão dos percursos educativos e profissionais dos cidadãos no âmbito do modelo europeu da aprendizagem ao longo da vida (Paixão et al., 2014).

Um momento particularmente decisivo ocorreu com a publicação do relatório - *A orientação escolar e profissional no âmbito do Ministério da Educação*, elaborado por J. Ferreira Marques, M. V. Abreu e B. Paiva Campos e apresentado ao Ministério da Educação em 1984, referência conceptual nuclear para a modernização da orientação em Portugal, propondo uma rutura com os modelos centrados exclusivamente na avaliação psicométrica e no encaminhamento escolar ou profissional. Em alternativa, defendia uma conceção desenvolvimentista, educativa e sistémica da orientação, entendida como um processo contínuo de promoção do desenvolvimento pessoal, escolar, social e vocacional (Ferreira Marques et al., 1984).

Os princípios propostos neste relatório viriam a constituir a matriz identitária dos futuros SPO. A sua influência tornou-se evidente na Lei n.º 46/86, de 14 de outubro (Lei de Bases do Sistema Educativo), que consagrou o direito à orientação escolar e profissional, e no Decreto-Lei n.º 190/91, de 17 de maio, que instituiu formalmente os SPO na rede pública de educação e ensino. Mais recentemente, este enquadramento foi reforçado pela Lei n.º 54/2025, de 10 de abril, que introduziu alterações significativas ao nível da organização dos serviços, do reforço dos recursos humanos especializados e do reconhecimento da importância estratégica da intervenção psicológica nos diferentes níveis de ensino.

A criação dos SPO representou uma mudança paradigmática na compreensão da orientação em Portugal. A intervenção psicológica deixou de estar predominantemente associada à seleção ou encaminhamento dos alunos para passar a integrar uma visão global do desenvolvimento humano, centrada na construção da identidade, na promoção da autonomia, na preparação para as transições e no desenvolvimento de competências para a gestão da carreira ao longo da vida (Abreu, 2003; Paixão et al., 2014). A consultoria junto dos docentes e a colaboração com famílias e comunidades passaram a constituir dimensões centrais da sua intervenção.

Paralelamente, a partir de meados da década de 1990, assistiu-se ao desenvolvimento de serviços de Psicologia nas Instituições de Ensino Superior (IES), onde as intervenções no domínio da carreira assumiram progressivamente um papel relevante.

A implementação do Processo de Bolonha e a crescente democratização do acesso ao ensino superior colocaram novos desafios associados à adaptação académica, à construção da identidade vocacional e à transição para o mercado de trabalho. Neste contexto, os serviços de apoio psicológico e de carreira procuraram responder às necessidades emergentes dos estudantes, reforçando a sua intervenção nos domínios do desenvolvimento pessoal, académico e profissional. A criação da Rede de Serviços de Apoio Psicológico no ensino superior (RESAPES-AP), em 2004, constituiu um marco importante na consolidação desta área de intervenção. Mais recentemente, a Ordem dos Psicólogos Portugueses reforçou a relevância destes serviços através da publicação de documentos orientadores dirigidos ao contexto do ensino superior, destacando a importância da intervenção psicológica na promoção do sucesso académico, do bem-estar e da empregabilidade dos estudantes (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2018, 2020), relevância reconhecida no alargamento ao ensino superior da rede de serviços de psicologia (cf. Lei n.º 54/2025, de 10 de abril). Esta evolução acompanha uma transformação mais ampla das políticas e práticas de orientação no sentido de uma perspetiva de aconselhamento de carreira ao longo da vida, entendido como um conjunto de serviços e atividades destinados a apoiar cidadãos de qualquer idade na realização de escolhas educativas, formativas e profissionais e na gestão dos seus percursos de vida (Paixão, 2021).

O atual referencial da especialidade avançada de Psicologia Vocacional e do Desenvolvimento de Carreira da Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP, 2025) reflete claramente esta evolução histórica. As intervenções são hoje conceptualizadas numa lógica multinível, preventiva, colaborativa e baseada na evidência científica, valorizando conceitos como adaptabilidade, autorregulação, participação, resiliência e construção de projetos de vida (DGE e OPP, 2024). Neste sentido, os princípios que estiveram na génese dos SPO permanecem atuais, encontrando novas expressões nos desafios colocados pela aprendizagem ao longo da vida, pelas transformações do trabalho e das sociedades e pela crescente diversidade dos percursos individuais.

2.2. Principais Conceitos e Definições

No sentido de clarificação e atualização, apresentamos, nesta secção, uma proposta de definição de um conjunto de conceitos centrais no âmbito da PVDC (Tabela 1).

Tabela 1
Conceitos no âmbito da Carreira

Conceito	Definição
Carreira	Estilo de vida que envolve uma sequência de atividades remuneradas e não remuneradas, que uma pessoa exerce ao longo da sua trajetória, incluindo formação, trabalho, família e outros papéis de vida (Canadian Standards and Guidelines for Career Development Practitioners [CSGCDP], 2020; Super, 1990).

Desenvolvimento de Carreira (ou Desenvolvimento Vocacional)	de	Influenciado por interesses, valores ou capacidades e fatores contextuais, o desenvolvimento de carreira ocorre ao longo da vida, envolvendo a gestão de transições e conciliação de diferentes papéis de vida, com o objetivo de alcançar um futuro desejado. É, portanto, um processo de aprendizagem e de mudanças contínuas (European Lifelong Guidance Policy Network [ELGPN], 2015).
Adaptabilidade de Carreira	de	Recursos individuais que se desenvolvem por interação da pessoa com o meio, e servem para lidar e/ou antecipar tarefas de carreira correntes ou iminentes. Estes recursos incluem a antecipação de desafios de carreira futuros, a capacidade de moldar o meio ou o próprio em prol dos objetivos de carreira, a curiosidade sobre si e o meio, bem como, as crenças nas capacidades pessoais para enfrentar o caminho de construir a sua carreira (Savickas, 2020).
Competências de Gestão Pessoal de Carreira	de	Conjunto de comportamentos direcionados a si (e.g., exploração vocacional, aprendizagens), ao contexto (e.g., autopromoção, networking), e dirigidos à regulação do processo de gestão pessoal de carreira (e.g., procura de feedback, estabelecimento metas, planeamento) (Wilhelm & Hirschi, 2019).
Identidade de Carreira		Constelação de atributos, crenças, valores, motivações e experiências através das quais as pessoas se definem nos seus papéis ocupacionais ao longo do tempo (Meijers, 1998).
Sucesso de Carreira		Resultado do desenvolvimento de carreira que inclui marcadores objetivos ou extrínsecos (e.g., salário, promoções) e marcadores subjetivos ou intrínsecos (e.g., satisfação, autonomia) (Nexhip et al., 2025).

De igual modo, importa clarificar algumas das designações mais utilizadas para caracterizar as intervenções psicológicas no domínio da carreira (Tabela 2).

Tabela 2

Designações para as intervenções psicológicas no domínio da carreira

Terminologia	Definição
Intervenções de Carreira/ Intervenções Vocacionais	Designação geral para as intervenções psicológicas destinadas a promover o desenvolvimento da identidade vocacional e dos processos de construção de carreira ao longo das diferentes fases de vida. Sendo uma designação geral, as intervenções vocacionais podem referir-se a

	diferentes atividades, nomeadamente, sessões de informação, workshops de carreira, programas de desenvolvimento vocacional em grupo, consulta vocacional ou aconselhamento vocacional (Spokane & Oliver, 1983).
Orientação Vocacional	Designação clássica das intervenções vocacionais destinadas à ajuda para a tomada de decisão em âmbito escolar, usualmente, com recurso a instrumentos de avaliação psicológica quantitativos. Associada sobretudo, a modelos de ajustamento pessoa-ambiente, esta designação tem vindo gradualmente a ser substituída por designações mais adaptadas ao tipo de necessidades e intervenções na atualidade (Hirschi, & Froidevaux, 2020; Savickas, 2019).
Educação para a Carreira	Na linha de modelos desenvolvimentistas, a Educação para a Carreira é uma intervenção que usa métodos promocionais e educativos para desenvolver nos alunos a capacidade para lidar com as tarefas de desenvolvimento vocacional iminentes em cada fase do percurso escolar. Ministrada do pré-escolar ao 12.º ano, este tipo de intervenção de carreira visa capacitar os jovens a estabelecer ligações entre a educação geral e os papéis na vida profissional; desenvolvendo prontidão de carreira e/ou auxiliando nas escolhas vocacionais (Savickas, 2019).
Aconselhamento de Carreira	Intervenção individual ou em grupo que visa auxiliar no processo de construção de uma identidade vocacional significativa e na exploração/criação de percursos de carreira. Associada a modelos teóricos mais atuais (e.g., contextualistas e construtivistas), este tipo de intervenção assenta em metodologias abrangentes e diversificadas (quantitativas, qualitativas e inclusivas), fomentando a autorreflexão sobre recursos pessoais, interesses e objetivos, assim como a promoção de competências para gerir decisões e mudanças nos domínios da aprendizagem e do trabalho ao longo da vida (Hirschi, & Froidevaux, 2020).

2.3. Modelos de Intervenção de Carreira

As intervenções de carreira visam promover atitudes e comportamentos que facilitem o desenvolvimento de carreira e/ou a concretização de decisões de carreira, bem como projetos de vida mais alargados. Envolve intervenções individualizadas, de grupo, *workshops* ou práticas assistidas por computador (Spokane & Oliver, 1983). A evolução destas práticas está presente na sequência em que emergem os principais paradigmas

que explicam o comportamento vocacional e o desenvolvimento de carreira: (1) Ajustamento pessoa/ambiente, (2) Desenvolvimentista, (3) Construtivista e (4) Contextualista (Tabela 3).

Tabela 3

Evolução histórica das teorias e práticas de intervenção carreira

Fase	Paradigma	Teorias mais representativas	Exemplos de intervenção de carreira associada
1	Ajustamento Pessoa -Ambiente	Teoria Tipológica de Holland (1997)	Orientação vocacional
2	Desenvolvimentistas	Teoria do desenvolvimento de carreira (Super, 1990) Teoria sociocognitiva da carreira (Lent et al., 1994)	Aconselhamento de Carreira Educação para a carreira
3	Construtivistas	Teoria de Construção de Carreira de Savickas (2020)	Aconselhamento de Carreira Gestão Pessoal de Carreira
4	Contextualistas	Psychology of Working (Blustein, 2006) Modelos focados na sustentabilidade, ambientalismo e trabalho digno (Cohen Scali et al., 2018; De Vos et al., 2020; Guichard, 2022; Hartung & Di Fabio, 2024) Abordagens críticas, focadas na emancipação e justiça social (Hooley et al., 2018; Plant, 2021).	Aconselhamento de Carreira Gestão Pessoal de Carreira Consultoria de Carreira Práticas comunitárias

2.3.1. Modelos de ajustamento pessoa-ambiente

O trabalho de Frank Parsons (1909) inicia a Psicologia Vocacional e estabelece os fundamentos do paradigma do ajustamento pessoa/ambiente. Preconiza-se uma abordagem racional das escolhas vocacionais, que articula características pessoais com as características e exigências das ocupações profissionais.

Atualmente, a teoria mais representativa do paradigma do ajustamento pessoa-ambiente é a Teoria Tipológica de Holland (1997). Partindo da ideia de que os interesses vocacionais refletem a personalidade, considera-se que: (1) os interesses pessoais se organizam em seis tipos (RIASEC: Realista, Investigativo, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional); (2) os ambientes profissionais podem igualmente ser descritos por esses tipos; (3) as pessoas procuram contextos onde possam expressar

as suas capacidades, interesses e valores; e (4) a satisfação e o desempenho tendem a ser maiores quando existe congruência entre o perfil de interesses da pessoa e o ambiente profissional.

2.3.2. Modelos desenvolvimentistas

A teoria mais representativa é a do Desenvolvimento de Carreira (Super, 1990). A marca desenvolvimentista decorre de: (1) Perspetivar a carreira como um processo que envolve o ciclo de vida, o desempenho de múltiplos papéis (e.g., estudante, trabalhador, familiar, tempos livres e cidadania), e que se desenvolve em cinco fases: Crescimento, Exploração, Estabelecimento, Manutenção e Declínio (mais tarde renomeado para Descomprometimento); (2) Implicar a avaliação da maturidade vocacional, isto é, do grau em que o indivíduo já desenvolveu atitudes e comportamentos que lhe permitam lidar com os desafios da carreira (Super, 1990). O conceito de maturidade vocacional foi substituído pelo de adaptabilidade na carreira, caracterizada por quatro dimensões necessárias ao confronto com os desafios da carreira: (i) preocupação pelo futuro, (ii) controlo sobre as suas decisões, (iii) curiosidade na exploração de si e das oportunidades e (iv) confiança na concretização dos planos de carreira. (Savickas, 2020). (3) Envolver práticas orientadas para o desenvolvimento de atitudes e comportamentos que permitam responder às tarefas de desenvolvimento ao longo da vida, como os programas de Educação para a carreira integrados nos currículos escolares.

Ainda numa perspetiva desenvolvimentista, a Teoria Sociocognitiva da Carreira (TSSC; Lent et al., 1994) destaca o papel da agência individual no desenvolvimento vocacional. A tomada de decisão de carreira, a realização, o bem-estar e a gestão pessoal de carreira resultam da interação entre variáveis sociocognitivas (autoeficácia, expectativas de resultados e objetivos), características individuais (e.g., género, raça, etnia), fatores contextuais (e.g., suporte social, oportunidades de formação) e experiências de aprendizagem (Lent et al., 1994).

2.3.3. Modelos Construtivistas

Entre as abordagens construtivistas a mais representativa e aplicada em Portugal é a teoria de Construção de Carreira (Savickas, 2020), que enfatiza o papel do pensamento narrativo para organizar as experiências individuais e de carreira (Cardoso & Hartung, 2026). Adota uma perspetiva narrativa do self e da carreira. A sua prática, o Aconselhamento de Construção de Carreira (ACC; Savickas, 2019), visa apoiar os indivíduos na significação de episódios da estória de vida para facilitar a reescrita da sua narrativa de carreira/vida e elaborar projetos de carreira/vida. O foco no fortalecimento da identidade individual permite um forte sentido de propósito que evita que os indivíduos se sintam perdidos nos atuais contextos da carreira, pautados por mudança e imprevisibilidade. Ao valorizarem a história de vida dos indivíduos, estas práticas facilitam o trabalho com populações culturalmente diversas, evitando o uso de instrumentos estandardizados pouco ajustados às suas especificidades culturais.

2.3.4. Modelos Contextualistas

As abordagens contextualistas têm em comum a crítica aos modelos centrados no indivíduo, enfatizando o papel das condições sociais, económicas e históricas que limitam o desenvolvimento de carreira. Neste paradigma, incluem-se a Psicologia do Trabalho (Blustein, 2006) e as abordagens emancipatórias e orientadas para a justiça social (Hooley et al., 2018; Lucas Casanova et al., 2022; Prilleltensky & Stead, 2011). Propõem práticas como a advocacia social, a intervenção comunitária, a consultoria organizacional, a capacitação e o empoderamento das populações, bem como a criação de redes e parcerias comunitárias. Ainda numa perspetiva construtivista e contextual, as abordagens ao Desenvolvimento de Carreira Sustentável (Cohen-Scali et al., 2018; De Vos et al., 2020; Guichard, 2022; Hartung & Di Fabio, 2024; Plant, 2021) ampliam o foco para a construção de trajetórias profissionais sustentáveis, integrando dimensões individuais, sociais, económicas e ambientais. Estas abordagens procuram promover o trabalho digno, o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, a participação social e a sustentabilidade das carreiras ao longo do tempo.

2.4. Intervenção de carreira na atualidade: Missão e Desafios

De um ponto de vista geral, é hoje amplamente reconhecida a importância de intervenções de carreira ao longo da vida, capazes de responder à complexidade e à constante mudança dos percursos pessoais, académicos e profissionais, bem como aos desafios inerentes à fase de vida em que cada pessoa se encontra (Amundson, 2005). Conceitos como “carreira sem fronteiras” (Arthur & Rousseau, 1996), “portfólio” (Handy, 1994) e “carreira proteana” (Hall, 1996) têm emergido e refletem esta lógica de auto-organização e adaptação contínua ao meio. Por conseguinte, as intervenções devem considerar a articulação entre trabalho, saúde física e psicológica e múltiplas dimensões da vida, ao mesmo tempo que situam a problemática de carreira na fase de desenvolvimento do indivíduo. Além disso, na atualidade, considerando a volatilidade e incerteza que existe, será mais importante preparar o indivíduo para uma aprendizagem e adaptação constantes, do que para uma decisão para a vida (Amundson, 2005; Blustein et al., 2019).

As perspetivas sociais reforçam igualmente a centralidade da diversidade, da cultura e da globalização, entendendo as escolhas de carreira como processos inseridos em contextos sociais e culturais específicos. Neste sentido, as intervenções de carreira devem promover a construção de significados sobre o trabalho e os percursos de vida, especialmente junto de populações em maior risco de exclusão social e de precariedade, como será o caso dos desempregados de longa duração, trabalhadores com contratos precários, migrantes, pessoas com deficiência, entre outros. De facto, as transformações económicas e laborais das últimas décadas, associadas, entre outros fatores, à flexibilização das relações de trabalho e à crescente instabilidade dos vínculos profissionais, têm contribuído para a persistência de situações de precariedade. Neste contexto, as intervenções de carreira devem não apenas promover recursos que permitam aos indivíduos gerir e responder a estas condições, mas também reconhecer os constrangimentos estruturais e as desigualdades que limitam as suas possibilidades de escolha e desenvolvimento de carreira (Blustein et al., 2019, 2025). Paralelamente,

as questões da sustentabilidade têm vindo a ganhar relevância, defendendo-se que as decisões de carreira devem considerar o contributo do trabalho para o desenvolvimento sustentável e para as necessidades do mundo contemporâneo (Blustein et al., 2019; De Vos, 2020).

A digitalização, a automação e a inteligência artificial (IA) estão a transformar as tarefas, as competências e a própria organização do trabalho, contribuindo para percursos profissionais mais dinâmicos e para uma maior necessidade de aprendizagem e requalificação ao longo da vida. Estas transformações colocam novos desafios às intervenções de carreira, que deverão apoiar os indivíduos na antecipação e gestão das transições profissionais, reconhecendo simultaneamente que os seus impactos podem ser desiguais e acentuar vulnerabilidades existentes (Bankins et al., 2024; Lent, 2025).

A Inteligência Artificial (IA) terá certamente um impacto no domínio das intervenções de carreira. De facto, a IA pode constituir uma oportunidade de democratização do acesso às intervenções de carreira, permitindo formas de apoio de largo alcance através de *chatbots*, ferramentas digitais e aplicações baseadas em *big data*. Contudo, estes recursos e realidades mais automatizadas ou virtuais não são, por si só, suficientes nem necessariamente eficazes, requerendo enquadramento e supervisão por parte dos profissionais da PVDC. A resposta a questões relativas à utilização integrada destas metodologias, à decisão sobre o modo da sua utilização (e.g., autónomo, híbrido, outro), ao apoio nas mudanças a nível do processo de desenvolvimento de carreira, de tomada de decisão e da reorganização da estrutura ocupacional, será cada vez mais requerida (Bankins et al., 2024; Lent, 2025).

Face a estes desafios, emergem modelos e práticas de intervenção diversificados como o aconselhamento de carreira holístico e centrado no cliente, o aconselhamento narrativo e o aconselhamento dinâmico (Amundson, 2005). O Aconselhamento de Carreira Holístico e Centrado no Cliente procura compreender a pessoa de forma integrada, considerando não apenas os problemas, mas também diferentes dimensões pessoais e contextuais como família, comunidade, lazer, espiritualidade e ecologia (Hansen, 1996; Rochat, 2026). O Aconselhamento focado na narrativa entende a pessoa como sistema de conceção e auto-organização, valorizando as histórias de vida e de trabalho na construção de significados, identidade e propósito, particularmente em contextos marcados pela mudança e imprevisibilidade (Cochran, 1997; Savickas, 2005). Já o Aconselhamento dinâmico enfatiza a co construção de significados e a exploração de novas possibilidades, reconhecendo a complexidade dos processos de decisão de carreira e a relevância de fatores como emoções, intuição e padrões relacionais, para além da avaliação psicológica tradicional (Niles & Karalic, 2009). Em suma, estas abordagens valorizam a integração das diferentes dimensões da vida, a construção narrativa da identidade e a co-construção de significados, ultrapassando modelos centrados exclusivamente na avaliação psicológica e na informação vocacional (Savickas, 2005; Niles & Karalic, 2009).

Por fim, as práticas de desenvolvimento de carreira atuais caracterizam-se por um forte carácter integrativo, articulando de forma sequencial ou complementar, instrumentos de

avaliação, conceptualizações e intervenções oriundas de diferentes orientações teóricas, com o objetivo de aumentar a compreensão e eficácia das intervenções. Exemplos desta perspectiva incluem a integração de abordagens sistêmicas (McMahon, 2005), narrativas (Cochran, 1997; Savickas, 2020), focadas nas emoções (Cardoso & Duarte, 2020) e da entrevista motivacional (Rochat & Rossier, 2016). Numa outra vertente, verifica-se integração de práticas de desenvolvimento de carreira com outras áreas de intervenção, como a intervenção psicoterapêutica (Cardoso, 2016; Cardoso & Hartung, 2026) ou práticas comunitárias orientadas para a inclusão social de pessoas em risco de exclusão social (Duarte & Cardoso, 2018). Esta perspectiva multidisciplinar favorece uma compreensão mais holística do comportamento vocacional e psicossocial.

2.4.1. Resultados e impactos esperados das intervenções de carreira

Um dos aspetos a considerar na seleção, desenho e implementação de intervenções de carreira prende-se com os resultados e impactos esperados. A investigação tem evidenciado, de forma consistente, a eficácia das intervenções de carreira, embora os seus resultados variem consoante as dimensões analisadas. Estudos evidenciam ganhos ao nível do comportamento vocacional, nomeadamente no aumento da autoeficácia na tomada de decisão e da adaptabilidade de carreira, promovendo maior confiança na tomada de decisões e no desenvolvimento de atitudes e comportamentos facilitadores da gestão dos desafios profissionais (Brown & Krane, 2000; Whiston, 2021; Whiston et al, 2017).

Para além do comportamento vocacional, os resultados das intervenções de carreira têm sido associados ao sucesso académico (Choi et al., 2015; Negru-Subtirica & Pop, 2016; Oliveira et al., 2017), ao bem-estar (Obi, 2015) e à saúde mental (Milot-Lapointe et al., 2019). A nível individual, a investigação aponta ainda para os impactos positivos na empregabilidade (Graversen & van Ours, 2008), e nos rendimentos das pessoas (Percy & Kashefpakdel, 2018).

2.4.2. Eficácia e fatores críticos das intervenções de carreira

Avaliar a eficácia das intervenções implica ter em conta os fatores críticos associados às mesmas. Relativamente às modalidades de intervenção, os resultados da investigação evidenciam que as intervenções individualizadas são mais eficazes do que as de grupo (Whiston et al., 2017). Entre as práticas de grupo, são mais eficazes as que implicam uma intervenção prolongada, envolvendo o desenvolvimento de adaptabilidade na carreira, do que intervenções pontuais focadas na transmissão de informação relativa a resultados de avaliação psicológica ou de informação escolar e profissional (Janeiro et al., 2014). A investigação também evidencia que as intervenções de carreira suportadas por tecnologias de informação incrementam a sua eficácia, quando essas práticas são complementadas com apoio individualizado (Whiston, 2021). Brown e Krane (2000) identificaram cinco características associadas ao sucesso das intervenções. Em primeiro lugar, os exercícios escritos ou manuais de exercícios escritos favorecem a estruturação e aprofundamento das narrativas pessoais, existindo

em Portugal, vários programas empiricamente validados neste domínio. Em segundo lugar, a interpretação individualizada e o feedback ajudam as pessoas a atribuírem significado às suas experiências, valorizando uma abordagem colaborativa em que os/as profissionais são especialistas do processo, mas os/as clientes são considerados/as especialistas da sua própria experiência (Cardoso et al., 2020). Este feedback é útil quando dado de forma construtiva. A informação escolar e profissional deve ser atualizada, neutra e orientada para o desenvolvimento da autonomia e do empoderamento na gestão da carreira. Em quarto lugar, a modelagem, através do contacto com modelos significativos de tomada de decisão e gestão da carreira, pode facilitar o desenvolvimento vocacional e combater estereótipos. Por último, as redes de apoio, familiares sociais ou profissionais, assumem um papel relevante na gestão da carreira e na superação de barreiras, podendo incluir atividades com famílias ou o uso estratégico de redes sociais profissionais (e.g., *Linkedin*, *Instagram*, *Facebook* ou *Research Gate*). Whiston (2021) destaca, ainda, duas dimensões fundamentais para o sucesso das intervenções: a qualidade da relação de ajuda e a clarificação de objetivos. A primeira, revela-se especialmente importante em populações com níveis de stress elevados exigindo um equilíbrio entre validação das experiências e desafio à exploração de novos modos de pensar, sentir e agir (Silva et al., 2022). Já a clarificação dos objetivos, tanto relativamente à intervenção como à vida em geral, é fundamental para sustentar uma relação colaborativa e apoiar a construção identitária em contextos marcados pela incerteza e mudança. Finalmente, o desenho das intervenções de carreira deve também considerar o papel do/a profissional, incluindo competências, colaboração terapêutica, limites éticos e articulação com outros intervenientes.

2.4.3. Papel dos Psicólogos Especialistas em Psicologia Vocacional e Desenvolvimento de Carreira

Num contexto de crescente complexidade e exigência, a atuação em PVDC deve ser assegurada por Psicólogos/as especialistas, com competências específicas para compreender os processos de desenvolvimento vocacional, tomada de decisão, adaptabilidade e construção da identidade ao longo da vida. A intervenção destes/as profissionais ultrapassa a mera transmissão de informação escolar e profissional, envolvendo avaliação psicológica, aconselhamento, apoio às transições e promoção da empregabilidade, do bem-estar e da inclusão social. Exige ainda competências éticas, relacionais e multiculturais, bem como a utilização de práticas baseadas na evidência científica e ajustadas às necessidades das pessoas e dos contextos. Deste modo, a especificidade e complexidade das intervenções de carreira reforçam a importância do reconhecimento do papel diferenciado dos/as Psicólogos/as especialistas nesta área. Face ao exposto, os/as Psicólogos/as especialistas em PVDC assumem um papel fundamental na promoção de percursos sustentáveis, inclusivos e significativos ao longo da vida.

3. LINHAS DE ORIENTAÇÃO PARA A PRÁTICA PROFISSIONAL

Apresentam-se, de seguida, as Linhas de Orientação para a Prática Profissional em PVDC. Estas orientações visam promover uma prática profissional de qualidade,

ancorada nos princípios éticos e deontológicos da profissão e sustentada pela melhor evidência científica disponível. O seu propósito é apoiar os/as Psicólogos/as na prestação de serviços que promovam o desenvolvimento pessoal, académico e profissional, a participação social e o bem-estar das pessoas ao longo da vida.

As orientações encontram-se distribuídas em cinco áreas temáticas: (A) Fundamentos da prática profissional; (B) Compreensão da pessoa e dos contextos; (C) Intervenção em PVDC; (D) Trabalho colaborativo e intervenção multinível; e (E) Qualidade, avaliação e melhoria contínua.

Cada orientação, por sua vez, encontra-se organizada em três componentes complementares: (i) Princípio orientador, que explicita a orientação geral para a prática profissional; (ii) Fundamentação, que apresenta o enquadramento conceptual e científico que sustenta o princípio orientador; e (iii) Aplicação à prática profissional, que exemplifica formas de operacionalização do princípio orientador em diferentes contextos de intervenção.

A. FUNDAMENTOS DA PRÁTICA PROFISSIONAL

3.1. Competência profissional

Princípio: Os/As Psicólogos/as que desenvolvem intervenções de carreira asseguram que possuem as competências científicas, técnicas, deontológicas e legais necessárias ao exercício profissional neste domínio.

Fundamentação: A PVDC constitui uma área especializada da Psicologia que exige conhecimentos científicos atualizados e competências específicas. A qualidade da avaliação e da intervenção psicológica de carreira depende da qualificação das/os profissionais, sendo fundamental a atualização contínua de conhecimentos e competências ao longo do percurso profissional e em resposta às constantes mudanças e necessidades sociais, educativas e laborais.

Aplicação à prática profissional: Na sua prática, as/os Psicólogas/os:

- Desenvolvem avaliações e intervenções psicológicas de carreira apenas nas áreas para as quais possuem formação e competências adequadas;
- Utilizam somente técnicas de avaliação e estratégias de intervenção psicológica de carreira para as quais estão capacitados/as;
- Mantêm os seus conhecimentos atualizados através de formação contínua;
- Recorrem à supervisão e intervisão sempre que necessário;
- Reconhecem os limites das suas competências e encaminham para outros profissionais quando adequado.

3.2. Ética e deontologia profissional

Princípio: Os/As Psicólogos/as orientam a sua prática pelos princípios éticos e normas deontológicas da profissão, estabelecidos no Código Deontológico, assegurando uma reflexão contínua sobre as implicações éticas das suas decisões e ações.

Fundamentação: A prática em PVDC deve respeitar os princípios éticos e deontológicos da profissão. Para além do cumprimento das normas aplicáveis, a intervenção ética exige uma reflexão contínua sobre as necessidades, direitos, valores e circunstâncias das pessoas, promovendo decisões profissionais responsáveis e contextualizadas.

Aplicação à prática profissional: Na sua prática, os/as Psicólogos/as:

- Respeitam os princípios éticos e normas deontológicas da profissão;
- Obtêm o consentimento informado para os atos psicológicos;
- Garantem a confidencialidade e proteção da informação;
- Em caso de utilização de suportes tecnológicos e IA, asseguram que essas ferramentas são auxiliares e não substitutas da atuação do/a psicólogo/a, bem como seguem recomendações e boas-práticas estabelecidas pela literatura e Ordem dos Psicólogos Portugueses;
- Refletem sobre os desafios éticos associados à avaliação e intervenção;
- Recorrem à supervisão ou consulta entre pares perante dilemas éticos complexos.

3.3. Centralidade da pessoa, autodeterminação e participação ativa

Princípio: Os/As Psicólogas/os promovem a autonomia, a autodeterminação e a participação ativa das pessoas nos processos de construção e gestão dos seus percursos de vida e carreira.

Fundamentação: A PVDC reconhece as pessoas como agentes ativos na construção dos seus projetos de vida. Neste sentido, as intervenções devem promover o autoconhecimento, a reflexão, a tomada de decisão informada, e o desenvolvimento de carreira, apoiando as pessoas na gestão autónoma dos seus percursos académicos, profissionais e pessoais.

Aplicação à prática profissional: Na sua prática, os/as Psicólogos/as:

- Promovem a participação ativa das pessoas na definição dos objetivos da intervenção;
- Facilitam processos de autoconhecimento e tomada de decisão informada;
- Respeitam as escolhas, valores e preferências das pessoas;
- Evitam abordagens excessivamente diretivas;
- Desenvolvem competências que favoreçam a gestão autónoma da carreira ao longo da vida.
- Promovem o desenvolvimento de carreira da pessoa, respeitando a sua singularidade, necessidades e especificidades desenvolvimentais relacionadas com o período de vida em que se encontra e o seu enquadramento contextual.

B. COMPREENSÃO DA PESSOA E DOS CONTEXTOS

3.4. Conhecimento sistémico do contexto

Princípio: Os/As Psicólogos/as desenvolvem uma compreensão aprofundada dos contextos e sistemas que influenciam/acompanham o desenvolvimento de carreira das pessoas.

Fundamentação: O desenvolvimento de carreira é influenciado por múltiplos fatores individuais, familiares, educativos, laborais, sociais, económicos e políticos. A compreensão dos contextos em que as pessoas vivem, aprendem e trabalham permite desenvolver avaliações e intervenções mais ajustadas, mobilizar recursos relevantes e promover respostas integradas às suas necessidades.

Aplicação à prática profissional: Na sua prática, os/as Psicólogos/as:

- Conhecem os recursos e serviços disponíveis na comunidade;
- Identificam fatores contextuais que influenciam/acompanham os percursos de carreira;
- Consideram o papel dos diferentes sistemas e contextos de vida enquanto potenciais facilitadores ou obstáculos na construção dos percursos de carreira;
- Desenvolvem estratégias de encaminhamento adequadas;
- Mobilizam recursos complementares à intervenção psicológica.

3.5. Diversidade, inclusão e competência cultural

Princípio: Os/As Psicólogos/as consideram as diferenças individuais, culturais e identitárias que influenciam a vida das pessoas e o respetivo desenvolvimento de carreira.

Fundamentação: As experiências e decisões de carreira são influenciadas pelas múltiplas identidades, pertenças e contextos das pessoas. A intervenção deve reconhecer e valorizar a diversidade humana, promovendo abordagens inclusivas, culturalmente sensíveis e ajustadas às características, necessidades e valores de cada pessoa.

Aplicação à prática profissional: Na sua prática, os/as Psicólogos/as:

- Reconhecem e valorizam a diversidade de experiências e identidades;
- Adaptam técnicas de avaliação e estratégias de intervenção às características e necessidades das pessoas;
- Utilizam práticas culturalmente sensíveis e inclusivas;
- Refletem criticamente sobre os seus próprios pressupostos e enviesamentos;
- Evitam interpretações baseadas em estereótipos ou em modelos normativos.

3.6. Justiça social e equidade

Princípio: Os/As Psicólogos/as reconhecem e consideram o impacto dos fatores sociais, económicos, culturais, políticos e legais no desenvolvimento de carreira, promovendo a equidade e a igualdade de oportunidades.

Fundamentação: As oportunidades e os constrangimentos associados ao desenvolvimento de carreira são influenciados por fatores sociais, económicos e culturais e políticos que podem facilitar ou limitar o acesso à educação, formação e

trabalho. Neste sentido, a intervenção deve considerar as desigualdades estruturais que afetam as trajetórias das pessoas e contribuir para a promoção da inclusão e da justiça social.

Aplicação à prática profissional: Na sua prática, os/as Psicólogos/as:

- Consideram o impacto dos fatores contextuais nas trajetórias de carreira e reconhecem riscos de desigualdades;
- Identificam barreiras que possam limitar oportunidades de desenvolvimento de carreira;
- Promovem práticas inclusivas e sensíveis às desigualdades sociais;
- Contribuem para a igualdade de oportunidades, por exemplo, através de ações preventivas que minimizem estereótipos associados a género ou à condição económica, ou do apoio à criação de políticas públicas ou culturas organizacionais inclusivas;
- Colaboram com outros profissionais e organizações na promoção da inclusão social.

C. INTERVENÇÃO EM PSICOLOGIA VOCACIONAL E DO DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA

3.7. Promoção do desenvolvimento e gestão da carreira ao longo da vida

Princípio: Os/As Psicólogos/as privilegiam intervenções que promovam o desenvolvimento de competências, atitudes e comportamentos facilitadores da gestão da carreira ao longo da vida.

Fundamentação: As transformações sociais, económicas e tecnológicas exigem que as pessoas sejam capazes de gerir transições, tomar decisões e adaptar-se a diferentes desafios ao longo da vida. Neste contexto, as práticas de avaliação e intervenção de carreira devem ultrapassar uma lógica centrada exclusivamente na escolha profissional, promovendo competências que favoreçam a adaptação, a exploração, a tomada de decisão, a adaptabilidade e a gestão autónoma e significativa da carreira. Esta intervenção deve considerar as necessidades específicas das diferentes etapas de desenvolvimento de carreira, desde a infância à vida adulta, bem como as oportunidades, barreiras e condições dos contextos educativos, profissionais e sociais.

Aplicação à prática profissional: Na sua prática, os/as Psicólogos/as:

- Adequam o tipo de intervenção, os seus objetivos, atividades e métodos, recursos, modalidade, intensidade e duração às necessidades da pessoa e às diferentes etapas de desenvolvimento de carreira;
- Promovem, junto de crianças e adolescentes, a exploração, a curiosidade e a abertura a diferentes possibilidades, evitando antecipar ou cristalizar escolhas, contribuindo para minimizar estereótipos de carreira (como os associados ao género ou à classe social) e instigar disposições cognitivas e afetivas positivas quanto ao trabalho;
- Em situações de tomada de decisão ou adaptação a transições, apoiam a exploração e comparação de alternativas, ajudando as pessoas a considerar informação relevante e fiável, consequências, barreiras, recursos e implicações das diferentes opções, não apenas para si, mas também para figuras próximas e sociedade mais ampla, atribuindo significado pessoal e ético às várias opções possíveis;

- Tanto em intervenções de apoio à tomada de decisão, como em intervenções de promoção do desenvolvimento de carreira, apoiam decisões informadas e autônomas e desenvolvem competências (como adaptabilidade) para lidar com a incerteza, a imprevisibilidade e a reformulação dos projetos de carreira;
- Tanto em intervenções de apoio à tomada de decisão, como em intervenções de promoção do desenvolvimento de carreira, apoiam decisões informadas e autônomas e desenvolvem competências (como adaptabilidade) para lidar com a incerteza, a imprevisibilidade e a reformulação dos projetos de carreira;
- Apoiam a preparação e gestão de transições esperadas e inesperadas, incluindo as transições entre ciclos de ensino, a entrada e reentrada no mercado de trabalho, o desemprego, a mudança profissional e a transição para a reforma;
- Consideram o impacto das transições na identidade, no bem-estar, nas relações, nos papéis de vida e nas condições materiais da pessoa;
- Promovem competências de empregabilidade, exploração de oportunidades, procura de emprego, preparação para processos de seleção e utilização crítica de plataformas digitais;
- Consideram o papel dos sistemas e contextos de vida enquanto potenciais facilitadores ou obstáculos, evitando atribuir exclusivamente à pessoa a responsabilidade por dificuldades associadas a desigualdades ou constrangimentos estruturais;
- Definem, em colaboração com a pessoa, os objetivos e o plano da intervenção, monitorizam o processo e reformulam as estratégias sempre que necessário;
- Planeiam o encerramento da intervenção e, quando adequado, o acompanhamento posterior ou o encaminhamento para outros serviços.

3.8. Avaliação Psicológica e utilização de recursos, materiais e instrumentos adequados e cientificamente sustentados

Princípio: Os/As Psicólogos/as avaliam as necessidades de carreira e utilizam recursos, metodologias e instrumentos adequados às características, necessidades e contextos das pessoas, privilegiando abordagens sustentadas pela evidência científica.

Fundamentação: A avaliação psicológica de carreira constitui um processo compreensivo, colaborativo e contextualizado, orientado para a identificação das necessidades, recursos, dificuldades e objetivos da pessoa. A qualidade das práticas de avaliação e intervenção psicológica de carreira depende da utilização integrada de diferentes métodos e fontes de informação e da seleção de recursos e instrumentos adequados aos objetivos, aos públicos e aos contextos de atuação. Essa seleção deve assentar em critérios científicos, éticos e técnicos, considerando simultaneamente a validade, a fiabilidade, as limitações e a adequação cultural, linguística e contextual dos recursos utilizados.

Aplicação à prática profissional: Na sua prática, os/as Psicólogos/as:

- Clarificam o pedido, as expectativas, as necessidades e os objetivos da avaliação de carreira;

- Recolhem e integram informação sobre as características da pessoa, a sua história, os seus recursos e os respetivos contextos de vida;
- Recorrem a diferentes métodos e fontes de informação, não fundamentando as suas conclusões exclusivamente nos resultados de instrumentos psicológicos;
- Seleccionam instrumentos, técnicas e metodologias adequados aos objetivos, ao formato da intervenção e às características das pessoas e dos contextos;
- Privilegiam instrumentos e recursos com suporte científico e evidência de validade para os contextos e grupos a que se destinam;
- Interpretam os resultados considerando a evidência disponível, as limitações dos instrumentos e os fatores culturais, linguísticos e contextuais;
- Avaliam criticamente as potencialidades e limitações dos recursos utilizados e asseguram a formação e o treino necessários à sua utilização.

3.9. Comunicação, devolução e documentação

Princípio: Os/As Psicólogos/as comunicam e documentam os processos e resultados da avaliação e intervenção psicológica de carreira de forma clara, rigorosa, contextualizada e adequada aos destinatários.

Fundamentação: A comunicação e a devolução constituem componentes essenciais da avaliação e intervenção psicológica de carreira. Quando realizadas de forma compreensível, contextualizada e dialogada, facilitam a integração da informação, promovem a participação ativa da pessoa e apoiam a tomada de decisão informada. A documentação adequada do processo contribui, por sua vez, para a continuidade, o rigor e a responsabilidade da prática profissional, devendo respeitar os princípios da confidencialidade, da proteção da informação e da adequação do conteúdo à finalidade e aos destinatários.

Aplicação à prática profissional: Na sua prática, os/as Psicólogos/as:

- Realizam a devolução como um processo dialogado, utilizando linguagem compreensível e adequada à idade, às características e ao contexto da pessoa;
- Perante a necessidade de devolução escrita materializada em relatório psicológico, seguem as orientações da literatura científica e da Ordem dos Psicólogos Portugueses no que respeita à estrutura e aos cuidados a ter, salvaguardando adequação linguística ao propósito do relatório e ao seu destinatário, clareza e utilidade prática;
- Caso recorram a IA para apoio à redação do relatório psicológico, asseguram segurança informática e confidencialidade no assistente e no modelo utilizado, assumindo responsabilidade, reflexão crítica e autoria do produto final;
- Integram a informação proveniente de diferentes métodos e instrumentos, esclarecendo o significado, o alcance e as limitações dos resultados e evitando interpretações deterministas ou descontextualizadas, ou ênfase em limitações ou dificuldades sem reconhecer potencialidades do indivíduo;
- Promovem a participação ativa da pessoa na compreensão dos resultados e na definição dos passos subsequentes;
- Elaboram e conservam os registos profissionais necessários, salvaguardando a confidencialidade e a proteção da informação;

- Adequam os documentos à sua finalidade e aos respectivos destinatários, partilhando com terceiros apenas a informação necessária e mediante consentimento ou outro fundamento legítimo.

3.10. Avaliação e Intervenção mediada por tecnologias

Princípio: Os/As Psicólogos/as asseguram que a utilização de tecnologias na avaliação e intervenção psicológica de carreira respeita critérios de adequação, qualidade, segurança, confidencialidade, transparência e ética profissional.

Fundamentação: As tecnologias da informação e comunicação, incluindo as ferramentas de Inteligência Artificial (IA), podem facilitar o acesso aos serviços de PVDC e apoiar diferentes componentes da avaliação e intervenção psicológica de carreira. Contudo, a sua utilização coloca desafios específicos relacionados com a validade e transparência dos recursos, os possíveis enviesamentos, a privacidade, a confidencialidade, a segurança da informação e a proteção de dados. A utilização destas tecnologias deve obedecer aos mesmos princípios científicos, técnicos, éticos e deontológicos aplicáveis às práticas presenciais, mantendo-se a supervisão e a responsabilidade profissional do/a Psicólogo/a.

Aplicação à prática profissional: Na sua prática, os/as Psicólogos/as:

- Avaliam a adequação da avaliação e/ou intervenção de carreira, à distância às necessidades, características e condições da pessoa;
- Asseguram que as condições tecnológicas e os recursos utilizados permitem preservar a qualidade da intervenção, a confidencialidade e a segurança da informação;
- Obtêm o consentimento informado relativamente às condições e limitações da utilização de tecnologias;
- Selecionam plataformas, instrumentos e recursos adequados ao contexto remoto e compatíveis com os requisitos éticos e legais aplicáveis;
- Avaliam criticamente a qualidade, a validade, a transparência, as limitações e os possíveis enviesamentos das ferramentas tecnológicas e de IA;
- Protegem os dados pessoais e não introduzem informação sensível ou confidencial em sistemas que não ofereçam garantias adequadas de segurança e proteção de dados;
- Informam a pessoa sobre a utilização de ferramentas de IA quando esta seja relevante para o processo;
- Mantêm a supervisão e a responsabilidade profissional sobre os resultados e decisões apoiados por tecnologias, não utilizando a IA como substituto do julgamento profissional, da relação psicológica ou da tomada de decisão da pessoa.

D. TRABALHO COLABORATIVO E INTERVENÇÃO MULTINÍVEL

3.11. Trabalho em rede e colaboração interinstitucional

Princípio: Os/As Psicólogos/as promovem o trabalho em rede e a colaboração com serviços, organizações e agentes da comunidade, de forma a potenciar a eficácia das intervenções de carreira e responder de forma integrada às necessidades das pessoas.

Fundamentação: O desenvolvimento de carreira é influenciado por múltiplos fatores e nem sempre as necessidades das pessoas podem ser respondidas exclusivamente através da intervenção psicológica direta. A articulação entre diferentes serviços e organizações permite mobilizar recursos complementares, facilitar o acesso a oportunidades e desenvolver respostas mais abrangentes e eficazes, particularmente junto de populações em situação de vulnerabilidade ou exclusão social.

Aplicação à prática profissional: Na sua prática, os/as Psicólogos/as:

- Estabelecem relações de colaboração com serviços e organizações relevantes;
- Podem desenvolver intervenções indiretas (e.g., com agentes educativos como pais/encarregados de educação e docentes);
- Podem desenvolver intervenções universais, destinadas a um sistema de relações com impacto mais amplo nos processos de desenvolvimento de carreira;
- Promovem a articulação entre respostas de educação, formação, emprego, saúde e apoio social;
- Desenvolvem estratégias de encaminhamento adequadas às necessidades das pessoas;
- Mobilizam recursos comunitários que complementem a intervenção psicológica;
- Contribuem para a construção de respostas integradas e inclusivas.

3.12. Colaboração interdisciplinar e clarificação de papéis profissionais

Princípio: Os/As Psicólogos/as colaboram com outros profissionais envolvidos no desenvolvimento de carreira das pessoas (e.g., docentes, líderes organizacionais), promovendo uma atuação integrada e complementar, baseada no respeito pelos limites, responsabilidades e competências de cada profissão.

Fundamentação: A complexidade dos processos de desenvolvimento de carreira exige frequentemente a colaboração entre profissionais de diferentes áreas. A articulação de conhecimentos e competências distintas contribui para uma compreensão mais abrangente das necessidades das pessoas e para a construção de respostas mais eficazes. Esta colaboração pressupõe o reconhecimento e respeito pelos papéis, responsabilidades e limites de atuação de cada profissão.

Aplicação à prática profissional: Na sua prática, os/as Psicólogos/as:

- Colaboram com profissionais de diferentes áreas sempre que tal beneficie a avaliação e intervenção, com o fim de prestar a melhor resposta possível às necessidades da pessoa;
- Clarificam os papéis e responsabilidades dos diferentes intervenientes;
- Respeitam as competências específicas das diversas profissões;
- Promovem processos de comunicação e articulação eficazes, numa lógica colaborativa e respeitando linhas de orientação para a comunicação interprofissional e partilha de informação;

- Contribuem para uma atuação integrada e centrada nas necessidades das pessoas.

E. QUALIDADE, AVALIAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA

3.13. Avaliação e monitorização das intervenções de carreira

Princípio: Os/As Psicólogos/as desenvolvem esforços sistemáticos de avaliação dos processos e resultados das intervenções de carreira, recorrendo a métodos e instrumentos adequados aos objetivos, públicos e contextos de intervenção.

Fundamentação: A avaliação constitui uma componente essencial da prática profissional, contribuindo para a qualidade, eficácia e melhoria contínua das intervenções. A recolha sistemática de informação sobre os processos e resultados da intervenção permite monitorizar o alcance dos objetivos definidos, ajustar práticas e promover uma intervenção baseada na evidência.

Aplicação à prática profissional: Na sua prática, os/as Psicólogos/as:

- Definem objetivos e indicadores de avaliação adequados à intervenção;
- Recolhem informação sobre os processos e resultados das intervenções, por exemplo, através de registos de satisfação com cada sessão ou da comparação antes e após a intervenção;
- Utilizam métodos e instrumentos de avaliação adequados aos diferentes públicos e contextos;
- Utilizam os resultados da avaliação para melhorar e ajustar a intervenção;
- Contribuem para a produção e disseminação de conhecimento sobre a eficácia das práticas de desenvolvimento de carreira.

NOTAS FINAIS

As Linhas de Orientação para a Prática Profissional em PVDC fornecem um enquadramento da área e do seu desenvolvimento em Portugal, assim como apresentam os modelos teóricos que sustentam as intervenções psicológicas utilizadas atualmente. As Orientações descritas fornecem um quadro referencial que permite aos Psicólogos/as exercer atos psicológicos de qualidade e que consideram as diferentes variáveis – pessoais, sociais, culturais e económicas –, que condicionam a prestação de serviços de Desenvolvimento de Carreira a diferentes pessoas em diferentes contextos.

Considerando as rápidas mudanças proporcionadas pelo avanço tecnológico e pelo impacto de outros desafios societais (e.g., migrações), com implicações nos modelos e dinâmicas de acesso e execução do trabalho e no desenvolvimento da carreira, é necessária uma constante atualização dos Psicólogos/as no que respeita à sua

intervenção no âmbito da PVDC. É esperado que as presentes Linhas Orientadoras também sejam revistas com a regularidade adequada.

Sendo o Trabalho uma dimensão fundamental da organização social e da vida das pessoas, os Psicólogos/as que intervêm no âmbito da PVDC exercem as suas funções num sentido de promoção do Desenvolvimento e Bem-estar das pessoas que beneficiam diretamente dos seus serviços, mas, também, cumprem com o seu dever de responsabilidade social ao contribuir para a construção de contextos laborais, educativos e comunitários nos quais a equidade de oportunidades e a inclusão são pressupostos centrais.

Referências Bibliográficas

Abreu, M. V. (2003). Principais marcos e linhas de evolução da orientação escolar e profissional em Portugal. In S. N. Jesus (Ed.), *Psicologia em Portugal* (pp. 117–180). Quarteto.

Amundson, N. E. (2005). The potential impact of global changes in work for career theory and practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5(2), 91–99. <https://doi.org/10.1007/s10775-005-8787-0>.

Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (Eds.). (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. Oxford University Press.

Bankins, S., Jooss, S., Restubog, S. L. D., Marrone, M., Ocampo, A. C., & Shoss, M. (2024). Navigating career stages in the age of artificial intelligence: a systematic interdisciplinary review and agenda for future research. *Journal of Vocational Behavior*, 153, 104011. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2024.104011>.

Blustein, D. L. (2006). *The Psychology Of Working*. Lawrence Erlbaum.

Blustein, D. L., Ali, S. R., & Flores, L. Y. (2019). Vocational psychology: Expanding the vision and enhancing the impact. *The Counseling Psychologist*, 47(2), 166–221. <https://doi.org/10.1177/0011000019861213>

Blustein, D. L., Grzanka, P. R., Gordon, M., Smith, C. M., & Allan, B. A. (2025). The psychology of precarity: A critical framework. *American Psychologist*, 80(5), 757–770. <https://doi.org/10.1037/amp0001361>.

Blustein, D. L., McWhirter, E. H., & Perry, J. C. (2005). An emancipatory communitarian approach to vocational development theory, research, and practice. *The Counseling Psychologist*, 33(2), 141–179. <https://doi.org/10.1177/0011000004272268>.

Blustein, D. L., Solberg, S., & Ali, S. (2017). Promising career and workforce development programs and services in supporting the needs of unemployed populations. In S. Solberg & S. Ali (Eds.), *The handbook of career and workforce development: Research, practice and policy* (pp. 97–123). Routledge.

Bright, J., & Pryor, R. (2005). The chaos theory of careers: A user's guide. *The Career Development Quarterly*, 53(4), 291–305. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2005.tb00660.x>.

Bright, J., & Pryor, R. (2019). The chaos theory of careers: Emerging from simplification to complexity, certainty to uncertainty. *Asian Pacific Career Development Journal*, 2(1), 1–15.

Brown, S. D., & Lent, R. W. (Eds.). (2005). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. John Wiley & Sons.

Brown, S. D., & Krane, R. 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* (3rd ed., pp. 740–766). John Wiley & Sons.

Canadian Standards and Guidelines for Career Development Practitioners. (2020). *Canadian standards and guidelines for career development practitioners (CSGCDP)*. Canadian Career Development Foundation.

Cardoso, P. (2016). Integrating life design counseling and psychotherapy: Possibilities and practices. *The Career Development Quarterly*, 64, 49–65. <https://doi.org/10.1002/cdq.12040>.

Cardoso, P., Campos, R., Taveira, M. C., & Silva, F. (2021). Client's factors of working alliance: A preliminary study in career construction counseling. *British Journal of Guidance & Counselling*, 51(4), 625–633. <https://doi.org/10.1080/03069885.2021.2009769>.

Cardoso, P., & Duarte, M. E. (2020). Two-chair dialogue: An emotion-focused technique applied to career counseling. *British Journal of Guidance & Counselling*, 49(2), 177–186. <https://doi.org/10.1080/03069885.2020.1782833>.

Cardoso, P., Duarte, M. E., & Sousa, A. (2016). Desenvolvimento vocacional e aconselhamento de carreira: Contributos para a justiça social. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 18, 221–231.

Cardoso, P., & Hartung, P. J. (2026). *Facilitating change in career construction counseling*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000491-000>.

Cardoso, P., Janeiro, I., & Duarte, M. (2017). Life design counseling group intervention with portuguese adolescents: A process and outcome study. *Journal of Career Development*, 45(2), 183–196. <https://doi.org/10.1177/0894845316687668>.

Cardoso, P., Savickas, M. L., & Gonçalves, M. M. (2020). Facilitating change in career construction counseling. *Journal of Career Development*, 47, 1–4. <https://doi.org/10.1177/0894845319898872>.

Cardoso, P., Taveira, M. C., Biscaia, C., & Santos, G. (2012). Psychologists' dilemmas in career counselling practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 12(1), 225–241. <https://doi.org/10.1007/s10775-012-9232-9>.

Choi, Y., Kim, S., & Kim, S. (2015). Career development and school success in adolescents: The role of career interventions. *The Career Development Quarterly*, 63(3), 171–186. <https://doi.org/10.1002/cdq.12012>.

Cochran, L. (1997). *Career counseling: A narrative approach*. Sage.

Cohen-Scali, V., Pouyaud, J., Podgórný, M., Drabik-Podgórná, V., Aisenson, G., Bernaud, J.-L., Issa, A. M., & Guichard, J. (Eds.). (2018). *Interventions in career design and education*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-91968-3>.

De Vos, A., Van der Heijden, B. I. J. M., & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103196. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011>.

Direção-Geral da Educação, & Ordem dos Psicólogos Portugueses. (2024). *Referencial para a intervenção dos psicólogos em contexto escolar*. Direção-Geral da Educação. https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/referencial_para_a_intervencao_dos_psicologos_em_contexto_escolar.pdf

Douglass, R. P., Velez, B. L., Conlin, S. E., Duffy, R. D., & England, J. W. (2017). Examining the psychology of working theory: Decent work among sexual minorities. *Journal of Counseling Psychology*, 64(5), 550–559. <https://doi.org/10.1037/cou0000212>.

Duarte, M. E., & Cardoso, P. (2018). Life design and career counseling: Contributions to social justice. In V. Cohen-Scali et al. (Eds.), *Interventions in career design and education* (pp. 231–246). Springer.

European Lifelong Guidance Policy Network. (2015). *Guidelines for policies and systems development for lifelong guidance: A reference framework for the EU and for the Commission*. ELGPN.

Ferreira Marques, J., Abreu, M. V., & Paiva Campos, B. (1984). *A orientação escolar e profissional no âmbito do Ministério da Educação* [Relatório apresentado ao Ministério da Educação]. Ministério da Educação.

Ferreira Marques, J. H., Caeiro, L., Alves, J. H., Pinto, H. R., Duarte, M. E., Afonso, M. J., Teixeira, M. O., & Lima, R. (1985). *Programa de orientação da carreira*. Universidade de Lisboa.

Graversen, B. K., & Van Ours, J. C. (2008). How to help unemployed find jobs quickly: Experimental evidence from a mandatory activation program. *Journal of Public Economics*, 92(10–11), 2020–2035. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2008.04.013>.

Guichard, J. (2022). From career guidance to designing lives acting for fair and sustainable development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 22(3), 581–601. <https://doi.org/10.1007/s10775-022-09530-6>.

Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 8–16.

Handy, C. (1994). *The age of paradox*. Harvard Business School Press.

Hansen, L. S. (1996). Integrative life planning: Developing a comprehensive approach to career development. *Journal of Career Development*, 22(4), 231–240.

Hartung, P. J., & Di Fabio, A. (2024). Sustainable development: A fourth paradigm for twenty-first century careers. *Australian Journal of Career Development*, 33(3), 203–211. <https://doi.org/10.1177/10384162241287739>.

Hirschi, A., & Froidevaux, A. (2020). Career counselling. In H. Gunz, M. Lazarova, & W. Mayrhofer (Eds.), *Routledge companion to career studies* (pp. 331–345). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315674704>.

Hooley, T., Sultana, R. G., & Thomsen, R. (Eds.). (2018). *Career guidance for social justice: Contesting neoliberalism*. Routledge.

Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.

Janeiro, I. N., Mota, L. P., & Ribas, A. M. (2014). Effects of two types of career interventions on students with different career coping styles. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 115–124. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.05.006>.

Kozan, S., & Blustein, D. L. (2018). Implementing social change: A qualitative analysis of counseling psychologists' engagement in advocacy. *The Counseling Psychologist*, 46(2), 154–189. <https://doi.org/10.1177/0011000018756882>

Lei n.º 46/86, de 14 de outubro. (1986). *Lei de Bases do Sistema Educativo*. *Diário da República*, Série I, n.º 237.

Lei n.º 57/2008, de 4 de setembro (2008). *Cria a Ordem dos Psicólogos Portugueses e aprova o seu Estatuto*. *Diário da República*, Série I, n.º 171.

Lei n.º 138/2015, de 7 de setembro (2015). Segunda alteração ao Estatuto da Ordem dos Psicólogos Portugueses, aprovado pela Lei n.º 57/2008, de 4 de setembro, conformando-o com a Lei n.º 2/2013, de 10 de janeiro. *Diário da República*, Série I, n.º 174.

Lei n.º 54/2025, de 10 de abril. (2025). *Procede à revisão do regime dos serviços de psicologia em contexto educativo*. *Diário da República*, Série I.

Lent, R. W. (2025). Career interventions in the digital age: Key challenges and transformative opportunities. *The Counseling Psychologist*, 53(4). <https://doi.org/10.1177/00110000251356280>.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying theory of career and academic interests, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45 (1), 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>.

Lucas Casanova, M., Costa, P., Lawthorn, R., & Coimbra, J. L. (2022). The hegemonic psychological discourse and its implications for career counselling and psychological intervention. *British Journal of Guidance & Counselling*, 50(4), 515–532. <https://doi.org/10.1080/03069885.2022.2065243>.

Lucas Casanova, M., Šprlák, T., Hooley, T., Bakke, I. B., Dimsits, M., Kavková, E., Košťálová, H., Ostroha, L., Przybysz, I., Stano, K., & Wrzosek, M. (2025). *Exploring green guidance: A handbook for practitioners*. Instituto Politécnico do Porto. <https://www.green-guidance.eu/resources/green-guidance-handbook/>

McMahon, M. (2005). Career counselling: Applying the systems theory framework of career development. *Journal of Employment Counseling*, 42(1), 29–38. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2005.tb00896.x>.

Meijers, F. (1998). The development of a career identity. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 20, 191–207. <https://doi.org/10.1023/A:1005399417256>.

Ministério da Educação. (1991). Decreto-Lei n.º 190/91, de 17 de maio. Cria nos estabelecimentos de educação e ensino públicos os serviços de psicologia e orientação. Diário da República, Série 1-A, nº 113.

Milot-Lapointe, F., Le Corff, Y., & Savard, R. (2019). A study of clinical change in individual career counseling. *The Career Development Quarterly*, 67(4), 357–364. <https://doi.org/10.1002/cdq.12204>.

Negru-Subtirica, O., & Pop, E. I. (2016). Longitudinal links between career adaptability and academic achievement in adolescence. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 163–170. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.006>.

Nexhip, A., Riley, M., & Robinson, K. (2025). Defining career success: A cross-sectional analysis of health information managers' perceptions. *Health Information Management Journal*, 54(1), 34–42. <https://doi.org/10.1177/18333583231184903>.

Niles, S. G., & Karalis, T. (2009). Training career practitioners in the 21st century. In J. A. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance*. Springer.

Obi, O. P. (2015). Constructionist career counseling of undergraduate students: An experimental evaluation. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 215–219. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.009>.

Oliveira, I. M., Taveira, M. C., & Porfeli, E. J. (2017). Career preparedness and school achievement of Portuguese children: A longitudinal study. *Frontiers in Psychology*, 8, 618. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00618>.

Ordem dos Psicólogos Portugueses. (2016). Regulamento (extrato) n.º 1119-A/2016, de 26 de dezembro: Alteração do Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses. Diário da República, Série II, nº 246, 2.º suplemento.

Ordem dos Psicólogos Portugueses. (2017). *Perfil dos/as psicólogos/as da educação*. Ordem dos Psicólogos Portugueses. https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/perfil_psicologos_educaa_aao.pdf

Ordem dos Psicólogos Portugueses. (2018). *O papel e a importância dos psicólogos no ensino superior*. Ordem dos Psicólogos Portugueses. https://recursos.ordemdospsicologos.pt/files/artigos/ensino_superior.pdf

Ordem dos Psicólogos Portugueses. (2020). *Recomendações para a intervenção psicológica no ensino*

superior. https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/intervencao_ensino_superior.pdf

Ordem dos Psicólogos Portugueses. (2025). *Orientações para as especialidades – Processo regular: Especialidade avançada de psicologia vocacional e do desenvolvimento da carreira*. Ordem dos Psicólogos Portugueses. https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/orientaa_aoes_especialidades_pvdc_regular.pdf

Paixão, M. P. (2021). Orientação e aconselhamento de carreira para jovens e adultos: Breve reflexão em torno dos principais desafios. *Dirigir & Formar*, 30, 58–63.

Paixão, M. P., Silva, J. T., & Oliveira, A. L. (2014). Perspectives on guidance and counselling as strategic tools to improve lifelong learning in Portugal. In G. K. Zarifis & M. N. Gravani (Eds.), *Challenging the European area of lifelong learning: A critical response* (pp. 167–178). Springer.

Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Houghton Mifflin.

Percy, C., & Kashefpakdel, E. T. (2018). Insiders or outsiders: Who do you trust? Engaging employers in school-based career activities. In A. Mann, P. Huddleston, & E. T. Kashefpakdel (Eds.), *Essays on employer engagement in education* (pp. 201–216). Routledge.

Plant, P. (2021). Utopia revisited: Green guidance. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 47(1), 53–58. <https://doi.org/10.20856/jnicec.4708>.

Prilleltensky, I., & Stead, G. B. (2011). Critical psychology and career development. *Journal of Career Development*, 39(4), 321–340. <https://doi.org/10.1177/0894845310384403>.

Pryor, R., & Bright, J. (2006). Counseling chaos: Techniques for practitioners. *Journal of Employment Counseling*, 43(1), 2–16. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2006.tb00001.x>.

Pryor, R., Amundson, N., & Bright, J. (2008). Probabilities and possibilities: The strategic counseling implications of the chaos theory of careers. *The Career Development Quarterly*, 56(4), 309–318. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00096.x>.

Rochat, S. (2026). Green guidance: Which interventions for which problems? *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 26, 1-22. <https://doi.org/10.1007/s10775-024-09703-5>.

Rochat, S., & Rossier, J. (2016). Integrating motivational interviewing in career counseling: A case study. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 150–162. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.009>.

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Wiley.

Savickas, M. L. (2011). Constructing careers: Actor, agent, and author. *Journal of Employment Counseling*, 48, 179–181. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb01109.x>.

Savickas, M. L. (2019). *Career construction theory: Life portraits of attachment, adaptability, and identity*. Vocopher.

Savickas, M. L. (2019). *Career counseling* (2nd ed.). American Psychological Association.

Savickas, M. L. (2020). Career construction theory and counseling model. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling* (3rd ed., pp. 165–199). Wiley.

Savickas, M. L., & Hartung, P. J. (2012). *My career story : An autobiographical workbook for life-career success*. Vocopher.

Silva, A. D., Soares, J., Cardoso, P., Oliveira, Í., Marques, C., & Taveira, M. C. (2021). Glossário de carreira (2.^a ed.). Associação Portuguesa para o Desenvolvimento da Carreira

Silva, F., Taveira, M. C., Cardoso, P., Ribeiro, E., & Savickas, M. L. (2022). Therapeutic collaboration in career construction counseling: Case studies of an integrative model. *Frontiers in Psychology*, 12, 784854. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.784854>.

Simões, E., Gamboa, V., & Paixão, O. (2016). Promoting parental support and vocational development of 8th grade students. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 17(1), 1–11. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2016v17n1p1>.

Sousa, A. (2000). Emprego apoiado: Uma primeira abordagem. *Psicologia*, 14, 73–82.

Spokane, A. R., & Oliver, L. W. (1983). The outcomes of vocational intervention. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (Vol. 2, pp. 99–136). Lawrence Erlbaum.

Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., pp. 197–261). Jossey-Bass.

Whiston, S. C. (2021). Career counseling effectiveness and contributing factors. In P. J. Robertson, T. Hooley, & P. McCash (Eds.), *The Oxford handbook of career development* (pp. 337–351). Oxford University Press.

Whiston, S. C., Li, Y., Mitts, N. G., & Wright, L. (2017). Effectiveness of career choice interventions: A meta-analytic replication and extension. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 175–184. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.010>.

Whiston, S. C., Rossier, J., & Hernández Barón, P. M. (2016). The working alliance in career counseling: A systematic overview. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 591–604. <https://doi.org/10.1177/1069072715615849>.

Wilhelm, F., & Hirschi, A. (2019). Career self-management as a key factor for career well-being. In I. L. Potgieter, N. Ferreira, & M. Coetzee (Eds.), *Theory, research and dynamics of career well-being* (pp. 117–137). Springer.