

NEWSLETTER APDC

DEZEMBRO 2023
ISSN:2184-2779



ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA PARA O
DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA (APDC)

WWW.APDC.EU
GERAL@APDC.EU



ASSOCIAÇÃO
PORTUGUESA
DESENVOLVIMENTO
DA CARREIRA

*“Luck is what
happens when
preparation meets
opportunity”*

Sêneca

(Filósofo do Império Romano)

Nota Editorial

Autora: Ana Daniela Silva

Esta Newsletter de Dezembro marca o final de mais um ano de atividade da APDC, num mundo que continua a desafiar a humanidade para soluções de consenso, sustentabilidade e convivência salutar entre pessoas, povos e as mais variadas estruturas da sociedade. Neste contexto, continua a ser imperativo reunir e divulgar ferramentas, estratégias e políticas que apoiem as pessoas e serviços face aos desafios que a construção e desenvolvimento de carreira nos impõe. A APDC continua a assumir esse compromisso, retratando nesta newsletter alguns passos que tem dado, bem como, algumas iniciativas futuras que acreditamos concorrerem para esse fim. Iniciamos com a apresentação de um livro recente com contributos ímpares para a intervenção seguindo-se uma conversa com a autora da obra, a Doutora Shékina Rochat que partilhou de forma aberta e genuína as suas motivações para a escrita do livro, adiantando alguns pormenores do seu conteúdo e ainda partilhou as suas reflexões acerca dos desafios que as intervenções de carreira enfrentam na atualidade. Na continuidade desta inspiradora conversa, segue-se com a apresentação de teses de doutoramento finalizadas no último semestre, bem como, a descrição de eventos científicos em que a APDC marcou presença. Por último, não podemos deixar de destacar o lançamento do V Seminário Internacional de Desenvolvimento de Carreira, que se realizará no próximo ano de 2024 com especial atenção às questões da Saúde, Carreira e Prosperidade Numa Era dos Direitos Humanos. Apelamos desde já a vossa participação e submissão de trabalhos neste que antecipamos ser um passo importante para refletirmos e unirmos esforços, em prole de soluções que permitam responder aos desafios que o mundo enfrenta. Umas boas festas e que 2024 seja um ano que nos permita alcançar consensos e condições dignas de realização de vida/carreira para Todos.

DENTRO DESTA EDIÇÃO:

- 1. Nota Editorial**
- 2. Sugestões**
- 3. À Conversa com...**
- 4. Tese de
Doutoramento**
- 5. Eventos**
- 6. Call**



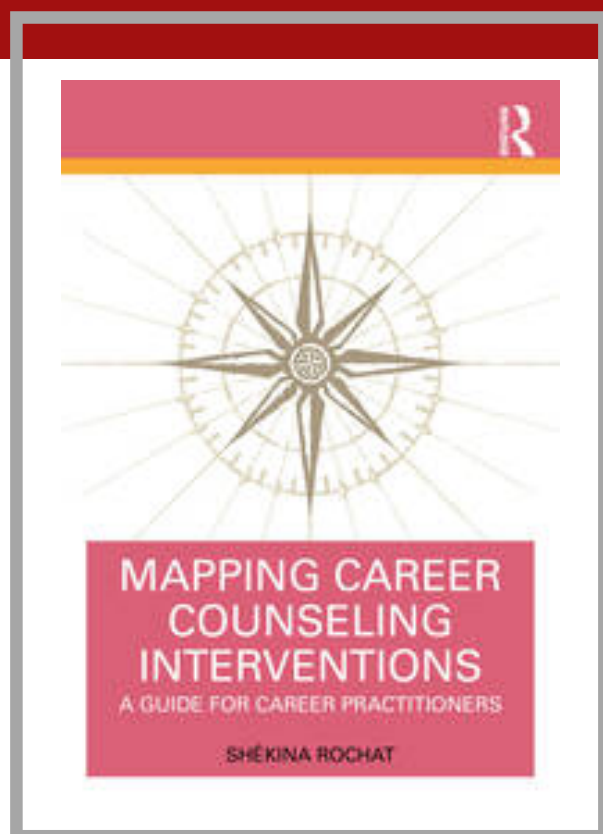
A Equipa APDC recomenda a leitura do livro "*Mapping career counseling interventions: A guide for career practitioners*", da autoria de Shékina Rochat (Université de Lausanne).

Recentemente, as intervenções de carreira aumentaram consideravelmente e diversificaram-se, ao ponto de ser, por vezes, difícil saber qual escolher para um cliente específico. O livro "*Mapping career counseling interventions: A guide for career practitioners*" propõe, assim, uma abordagem sistemática para orientar a seleção de intervenções de carreira relevantes com base nas necessidades específicas dos clientes.

O primeiro passo desta abordagem consiste em identificar as principais dificuldades de carreira dos clientes. Para isso, o livro resume as muitas taxonomias existentes de dificuldades na tomada de decisões de carreira em nove categorias principais: falta de motivação, indecisão crónica, crenças disfuncionais, falta de informação sobre o processo de gestão de carreira, o eu e as opções de carreira, conflitos internos, conflitos externos e pouca empregabilidade.

Com base em estruturas teóricas relevantes, essas nove dificuldades gerais são então divididas em 63 dificuldades mais concretas. Para facilitar a identificação de obstáculos específicos aos clientes, a autora desenvolveu o "Inventário de Dificuldades de Carreira" (CDI), que está disponível gratuitamente como questionário (CDI) e como classificação de cartões (CDI-C e CDI-Ci).

Essa compreensão aprimorada das dificuldades de gestão de carreira permite avançar para o segundo passo e selecionar as intervenções mais apropriadas para abordá-las. Dada a natureza altamente diversificada das dificuldades de gestão de





A Equipe APDC recomenda a leitura do livro "*Mapping career counseling interventions: A guide for career practitioners*", da autoria de Shékina Rochat (Université de Lausanne).

carreira, este passo requer a adoção de uma abordagem integrativa para capitalizar a ampla gama de intervenções desenvolvidas no campo da psicologia vocacional e geral.

Como resultado, o livro descreve mais de 150 intervenções originárias de várias áreas da psicologia (psicologia vocacional, psicologia positiva, terapia familiar, terapia cognitivo-comportamental, psicologia desportiva...) para responder às dificuldades identificadas.

Por fim, o livro enfatiza que a eficácia desse processo de "mapeamento" entre as dificuldades de gestão de carreira e intervenções relevantes depende em grande parte do clima de confiança estabelecido entre o cliente de carreira e o profissional de carreira. Dessa forma, os profissionais de carreira não são considerados "especialistas" que diagnosticam o problema e aplicam a solução; em vez disso, são considerados "guias" que ajudam os clientes a expressar suas necessidades e a ativar as suas competências e recursos para abordá-las.

Em resumo, os dois passos e a postura necessária propostos aqui têm como objetivo promover os três componentes da aliança de trabalho, ou seja, o acordo sobre os objetivos, sobre as tarefas de aconselhamento e o desenvolvimento do vínculo com os clientes.

*Este texto foi enviado pelo Doutor Paulo Cardoso,
a quem agradecemos a sua contribuição.*





3. À CONVERSA COM... PROFESSORA SHÉKINA ROCHAT

Breve Biografia

Shékina Rochat é docente na Universidade de Lausanne, na Suíça. Trabalhou como Psicóloga e Gestora de Serviços e no Gabinete de Aconselhamento de Carreira, do estado de Vaud, Suíça. Os seus interesses de investigação centram-se nos efeitos dos métodos e processos de aconselhamento de carreira e na psicologia positiva.



Em nome da Associação Portuguesa para o Desenvolvimento da Carreira (APDC - www.apdc.eu), agradecemos a sua disponibilidade para responder a algumas questões a incluir na nossa *Newsletter*. É uma honra para a nossa associação e para a comunidade portuguesa poder contar com o seu contributo.

A breve entrevista que se segue é um complemento à apresentação do último livro de Shékina Rochat.

1. O QUE É QUE DESPERTOU O SEU INTERESSE PELA ÁREA DA CARREIRA? HOUVE ALGUMA EXPERIÊNCIA OU PONTO DE VIRAGEM AO LONGO DA SUA CARREIRA QUE TENHA SUSTENTADO A SUA DEDICAÇÃO A ESTA ÁREA?

Quando era estudante de licenciatura em psicologia, assisti a uma conferência sobre os programas de mestrado disponíveis. Não estava a ouvir com atenção, mas de repente

On behalf of the Associação Portuguesa para o Desenvolvimento da Carreira (APDC - www.apdc.eu), we thank you for your available to answer some questions to be included in our Newsletter. It is an honor for our association and for the Portuguese community to be able to count on your contribution.

The following brief interview is intended to add to the presentation of Shékina Rochat's latest book.

1. WHAT STIMULATED YOUR INTEREST IN THE CAREER FIELD? HAVE THERE BEEN ANY EXPERIENCES OR TURNING POINTS ALONG YOUR CAREER THAT HAVE SUSTAINED YOUR DEDICATION IN THIS AREA?

When I was a Bachelor student in psychology, I attended a conference on available Master's programs. I wasn't listening attentively, but suddenly I heard





3. À CONVERSA COM... SHÉKINA ROCHAT

ouvi três palavras que resumiam exatamente o que eu procurava: "abordagem centrada na pessoa", "resolução de problemas" e "cuidados a curto prazo".

Quando soube que o mestrado em questão era o de Psicologia Vocacional, houve um clique e soube que tinha encontrado a minha "vocação". Acabei por me inscrever nesse mestrado e adorei cada segundo.

No entanto, quando consegui o meu primeiro emprego como psicóloga de aconselhamento de carreira para jovens que não estavam a estudar nem a trabalhar, debati-me com a sua falta de motivação para se envolverem no processo de aconselhamento de carreira. Este desafio levou-me a fazer formação em entrevista motivacional e a aplicá-la na minha prática de aconselhamento de carreira. Os benefícios foram imediatos e tão mais amplos do que o esperado que iniciei uma tese de doutoramento para a investigar com mais pormenor. Desde então, tento estabelecer pontes entre a teoria, a investigação e a prática.

2. GOSTARÍAMOS DE NOS DEBRUÇAR SOBRE A GÊNESE DESTA LIVRO. PORQUÊ ESTE LIVRO E QUANDO É QUE COMEÇOU A ESCREVÊ-LO?

Após a conclusão do meu doutoramento, regressei à prática do aconselhamento de carreira. Um dia, tive uma conversa com um colega que se recusava a supervisionar

three words summarizing exactly what I was looking for: "person-centered approach," "problem solving," and "short-term care." When I learned that the Master in question was that of vocational psychology, something clicked, and I knew I had found my "calling." Eventually, I enrolled in that Master and loved every second of it.

However, when I got my first job as a career counselor for young people neither in education nor employment, I struggled with their lack of motivation to engage in the career counseling process. This challenge led me to train in motivational interviewing and to apply it in my career counseling practice. The benefits were immediate and so much wider than expected that I started a PhD thesis investigating it in more details. Since then, I attempt to build bridges between theory, research, and practice.

2. WE WOULD LIKE TO FOCUS ON THE GENESIS OF THIS BOOK. WHY THIS BOOK AND WHEN DID YOU START WRITING IT?

After completing my PhD, I went back to career counseling practice. One day, I had a discussion with a colleague who refused to supervise interns, because he was





3. À CONVERSA COM... SHÉKINA ROCHAT

estagiários, porque tinha medo de não conseguir explicar, para além do seu instinto, por que razão escolhia fazer determinadas intervenções de carreira com os seus clientes (e por que razão funcionavam). Sabendo que era um excelente psicólogo, e altamente empenhado, decidi escrever um livro que tornasse explícita e honrasse a lógica (por vezes não consciente) que está para além dos planos de intervenção dos psicólogos de aconselhamento de carreira.

Dediquei, então, todas as minhas férias de inverno (com o apoio total do meu futuro marido) a escrever a primeira versão do livro. Depois disso (e de sessões de fisioterapia por estar demasiado tempo sentada!), dediquei todas as minhas horas livres durante um ano a reler e a aperfeiçoar o manuscrito. Felizmente, beneficieei da incrível ajuda do meu colega Xavier Bodoira, que leu cada capítulo com extrema atenção, dando-me sugestões significativas (e pedindo-me repetidamente para fornecer mais tabelas :)).

3. COMO É QUE CHEGOU ÀS NOVE CATEGORIAS PRINCIPAIS DE DIFICULDADES NA TOMADA DE DECISÕES DE CARREIRA, E COMO É QUE OS PROFISSIONAIS PODEM UTILIZAR ESTA TAXONOMIA PARA COMPREENDER MELHOR AS NECESSIDADES DOS SEUS CLIENTES?

afraid of not being able to explain why he was choosing to do certain career interventions with his clients (and why it worked) beyond his instinct. Knowing that he was an excellent and highly engaged counselor, I decided to write a book that would make explicit and honor the (sometimes non-conscious) rationale beyond career counselors' treatment plans.

Thus, I dedicated my entire winter vacation (with the full support of my soon-to-be husband) to write the first version of the book. Following that (and physical therapy sessions for sitting too long in a row!), I devoted all my free hours for one year to reread and refine the manuscript. Fortunately, I benefited from the incredible assistance of my colleague Xavier Bodoira who read each chapter with extreme attention, offering me meaningful suggestions (and repeatedly asked me to provide more Tables :)).

3. HOW DID YOU ARRIVE AT THE NINE MAIN CATEGORIES OF DIFFICULTIES IN CAREER DECISION-MAKING, AND HOW CAN PROFESSIONALS USE THIS TAXONOMY TO BETTER UNDERSTAND THEIR CLIENTS' NEEDS?





O ponto de partida foi a taxonomia de Gati et al. (1996) das dificuldades na tomada de decisões de carreira, a qual identifica dez categorias principais de dificuldades (falta de motivação, indecisão, crenças disfuncionais, falta de informação sobre si próprio, sobre as opções, sobre o processo, sobre as formas de obter informação adicional, informação não fiável, conflitos internos e conflitos externo). No entanto, agrupei as categorias "falta de informação sobre as formas de obter informação adicional" e "informação não fiável" na categoria "falta de informação sobre as opções".

Além disso, acrescentei uma categoria ("falta de empregabilidade"), de modo a considerar as dificuldades de carreira que podem impedir a gestão e o planeamento da carreira e que não estavam incluídas na taxonomia de Gati et al. Eventualmente, utilizei modelos teóricos para refinar cada uma destas categorias gerais em sub-dificuldades mais concretas, para facilitar a identificação das possíveis intervenções de carreira para as resolver. Os psicólogos de aconselhamento de carreira podem, assim, basear-se nesta taxonomia aperfeiçoada para reconhecer as dificuldades dos clientes de carreira (cl clinicamente ou com a ajuda extra de um *card sort* ou questionário) e selecionar intervenções relevantes para as resolver.

The starting point was Gati et al.'s (1996) taxonomy of career decision-making difficulties, which identify ten main categories of difficulties (lack of motivation, indecisiveness, dysfunctional beliefs, lack of information about the self, about the options, about the process, about the ways to obtain additional information, unreliable information, internal conflict, and external conflict). However, I grouped the categories "lack of information about the ways to obtain additional information" and "unreliable information" under the "lack of information about the options" category. Moreover, I added a category ("lack of employability") to account for the career difficulties that may impede career management and planning that were not included in Gati et al.'s taxonomy. Eventually, I used theoretical models to refine each of these broad categories into 63 more concrete sub-difficulties, to make it easier to identify the possible career interventions to tackle them. Career counselors can thus rely on this refined taxonomy to recognize career clients' difficulties (clinically or with the extra-help of a card sort or questionnaire) and select relevant interventions to address them.





4. COMO VÊ O FUTURO DAS INTERVENÇÕES DE CARREIRA, TENDO EM CONTA AS MUDANÇAS ATUAIS?

Considero que há duas tendências atuais que provavelmente se irão acentuar e expandir no futuro. A primeira, é o facto de as intervenções de carreira serem realizadas por um grupo cada vez mais diversificado de profissionais, incluindo professores e "coaches". Esta diversidade acrescida tem a vantagem de tornar as intervenções de carreira mais visíveis e acessíveis a quem necessita, mas também põe em causa as competências efetivas das pessoas que as oferecem. Espera-se que esta tendência leve ao desenvolvimento de normas ISO para a prática do aconselhamento de carreira.

A segunda tendência é a de intervenções personalizadas e integradoras para atender às necessidades específicas dos clientes de carreira, como as descritas no livro. Este processo de individualização é capaz de promover tanto a eficácia percebida como a eficácia objetiva das intervenções de carreira. Contudo, também coloca o desafio da avaliação da eficácia do aconselhamento de carreira, dado que os atuais métodos de investigação em psicologia não têm em conta as intervenções individualizadas. Assim, é possível que esta tendência na prática leve também ao desenvolvimento de novos métodos de investigação nesta área.

**MUITO OBRIGADO PELA SUA
DISPONIBILIDADE E COLABORAÇÃO.**

4. HOW DO YOU SEE THE FUTURE OF CAREER INTERVENTIONS, CONSIDERING THE CURRENT CHANGES?

I see two current tendencies which are likely to accentuate and expand in the future. The first one is the fact that career interventions are progressively delivered by a more diverse group of professional, including teachers and "coaches." This increased diversity holds the advantage of making career interventions more visible and accessible to those who need them, but it also questions the actual skills of the persons who offer them. Hopefully, this trend will lead to the development of ISO standards for career counseling practice. The second tendency is that of personalized and integrative interventions to meet the specific needs of career clients, such as those described in the book. This tailoring process is likely to foster both the perceived and objective efficacy of career interventions. However, it also poses the challenge of assessing career counseling efficacy, as the current research methods in psychology do not account for individualized interventions. Therefore, it is possible that this trend in practice will also lead to the development of new research methods in the field.

**THANK YOU VERY MUCH FOR YOUR
AVAILABILITY AND COLLABORATION.**





Em setembro de 2023 a Doutora Luzia Amorim defendeu a sua tese de doutoramento intitulada “Características do Trabalho, Trabalho-Família, Gestão de Carreira e Bem-estar em Docentes Universitários”, na Escola Psicologia da Universidade do Minho. Teve como orientadora a Doutora Maria do Céu Taveira.

A APDC felicita a recém doutorada assim como a sua orientadora!

Resumo

O trabalho docente universitário implica exigências quantitativas e autonomia para os docentes. Estas características do trabalho podem causar um conflito trabalho-família, bem como um aumento dos níveis de stress, levando a uma diminuição da satisfação profissional, da saúde e bem-estar. Contudo, os comportamentos de gestão pessoal de carreira podem atuar como mediadores na relação entre estas variáveis. A presente investigação tem como objetivo geral, contribuir para a compreensão do papel dos comportamentos de gestão pessoal da carreira no modo como os docentes universitários lidam com o conflito trabalho-família e bem-estar inerentes ao desempenho da sua profissão e emprego. Participaram 653 docentes do ensino superior, sendo 356 mulheres (54,5%) e 297 homens (45,5%), na faixa etária predominante dos 45 e os 54 anos, a desempenhar funções em instituições de ensino superior universitário em Portugal. Estes responderam a um questionário de dados sociodemográficos, ao questionário do conteúdo do trabalho, ao questionário sobre estratégias de carreira, e às subescalas de satisfação laboral, conflito trabalho-família, e saúde e bem-estar da versão longa do questionário psicossocial de Copenhaga II e ao questionário sobre efeitos do contexto pandémico. Os dados recolhidos foram analisados através da análise de caminhos, onde foi possível testar o ajustamento dos modelos estruturais, com base nas exigências quantitativas e na autonomia da carreira de docente universitária.





Ao analisar as características do trabalho docente universitário, podemos concluir que o modelo de exigências quantitativas produz resultados favoráveis para a saúde e o bem-estar. No entanto, afeta negativamente a satisfação profissional, o que prejudica o equilíbrio entre o trabalho e a família. Por outro lado, a autonomia dos docentes universitários tem um impacto positivo na satisfação profissional e na saúde e bem-estar, e negativo no conflito trabalho-família. A criação de oportunidades serve como mediador entre a autonomia a manutenção da saúde e bem-estar, e minimiza potenciais conflitos trabalho-família. Verifica-se, em ambos os modelos, um impacto negativo do conflito trabalho-família na saúde e bem-estar dos docentes. Para abordar estas questões de forma eficaz, são necessárias intervenções como trabalho flexível e programas de desenvolvimento de competências de gestão pessoal de carreira dos docentes.

Palavras-chave: Características do trabalho; Conflito trabalho-família; Gestão pessoal da carreira; Satisfação laboral; Saúde e bem-estar

No mesmo dia, a Doutora Paula Barroso defendeu a sua tese de doutoramento intitulada “Carreira e Trabalho Digno: Conceções de Coortes Geracionais Portuguesas”, na Escola Psicologia da Universidade do Minho. Teve como orientadoras a Doutora Ana Daniela Silva e a Doutora Maria do Céu Taveira.

A APDC felicita a recém doutorada assim como as suas orientadoras!

Resumo

Várias organizações internacionais e nacionais estudam o trabalho digno, uma das metas da Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável. O trabalho digno é definido como trabalho produtivo para todas as pessoas que queiram trabalhar. A psicologia vocacional e do desenvolvimento de carreira tem dado contributos importantes à compreensão do trabalho digno. Neste âmbito, a Teoria da Psicologia do Trabalho, tendo como construto central o trabalho digno, identifica fatores pessoais e do contexto que podem explicar as conceções sobre o trabalho digno, evidenciando que o acesso e manutenção de trabalho





digno tem impacto no bem-estar individual. Este estudo tem como objetivo analisar a aplicabilidade da Teoria da Psicologia do Trabalho na Geração X e na Geração Y, as gerações com maior expressividade atual no mercado de trabalho português. Especificamente, pretende-se perceber como a adaptabilidade de carreira, o envolvimento no trabalho, os valores básicos de vida e a satisfação com a vida se relacionam com o trabalho digno. Participaram 452 pessoas da Geração Y (78,98% mulheres) com idades entre 21 e 39 anos ($M = 30.23$; $DP = 5.03$), e 349 pessoas da Geração X (76,50% mulheres) com idades entre 40 e 54 anos ($M = 46.82$; $DP = 4.65$), que responderam a um questionário sociodemográfico, a Escala de Trabalho Digno, a Escala sobre a Adaptabilidade de Carreira, a *Utrecht Work Engagement Scale*, o Questionário dos Valores Básicos e a Escala de Satisfação com a Vida. Recorreu-se à análise de equações estruturais, especificamente, à análise de caminhos, para testar o modelo estrutural original e um alternativo, bem como a sua invariância nas duas amostras geracionais. Os resultados indicam que os valores básicos de vida e a adaptabilidade de carreira são preditores diretos e indiretos do trabalho digno, respetivamente. O trabalho digno é preditor direto do envolvimento no trabalho e, (in)direto, da satisfação com a vida. Verificou-se a invariância dos modelos nas duas coortes geracionais. Discutem-se os resultados com base na teoria e nas suas implicações para a prática psicológica. Apresentam-se as limitações e sugestões para investigações futuras. Conclui-se com a importância do estudo para a literatura sobre o trabalho digno, os contributos para a prática psicológica e as organizações ou instituições de interesse.

Palavras-chave: Coortes geracionais; Teoria da psicologia do trabalho; Trabalho Digno



X Seminário de Psicologia da Educação

No dia 7 de dezembro decorreu, em Lisboa, o "X Seminário de Psicologia da Educação", organizado pela Ordem dos Psicólogos Portugueses, em parceria com a Direção-Geral da Educação.

Trata-se de uma iniciativa com periodicidade anual que procura juntar especialistas de relevo na área da Educação, e é dirigido a psicólogos com intervenção em contexto escolar e restantes contextos educativos, docentes, diretores de escolas e outros agentes da comunidade educativa (como pais e encarregados de educação).

Durante o seminário, foram abordadas temáticas do ambiente escolar, como a interculturalidade, o *bullying*, a participação, a satisfação e o envolvimento dos alunos nas escolas; políticas para uma juventude participativa; desenvolvimento vocacional; programas de mentoria; e o referencial da intervenção dos psicólogos em contexto escolar. Destaca-se a sessão interativa "Novos programas de intervenção vocacional e de carreira, instrumentos, avaliação e inclusão" dinamizada pelo Doutor Vítor Gamboa (Universidade do Algarve); e a conferência pelo Doutor Paulo Cardoso (Universidade de Évora, sobre "Novos modelos de desenvolvimento vocacional: implicações práticas para facilitar a construção de projetos de vida").





Madeira Career Summit - O Desenvolvimento de Carreira como Compromisso Social

Nos dias 12 e 13 de outubro, decorreu na Madeira, a Conferência "Madeira Career Summit", organizada pela Direção Regional da Ordem dos Psicólogos Portugueses, em parceria com a Direção Regional de Educação.

A sessão de abertura contou com a intervenção do Secretário Regional de Educação, Ciência e Tecnologia, Doutor Jorge Carvalho, a Vice-Presidente da Ordem dos Psicólogos Portugueses, Doutora Sofia Ramalho, e o Diretor Regional da Educação, Doutor Marco Gomes. Seguiu-se a conferência da Doutora Maria do Céu Taveira (Universidade do Minho), moderada pela Dra. Joana Oliveira Xavier (Direção Regional de Educação) à luz da temática "Desenvolvimento de carreira: um motor do desenvolvimento pessoal e social". Durante os dois dias da Conferência, foram abordadas temáticas do desenvolvimento profissional, desafios sociais, serviços de carreira em diferentes contextos, e contributos da investigação para as intervenções de carreira. O evento contou ainda com uma conferência de encerramento pelo Doutor Paulo Cardoso (Universidade de Évora) sobre "A investigação sobre as intervenções de carreira: estado da arte e implicações para a prática", moderada pelo Dr. António Paulo Rodrigues (Direção Regional de Educação). Destaca-se, também, o *workshop* "Usos e abusos das tecnologias nas intervenções de carreira: impactos para a qualidade dos serviços", dinamizado pela Doutora Ana Daniela Silva (Universidade do Minho).



O Desenvolvimento de **Carreira** como **Compromisso Social** *Madeira Career Summit*

Centro de Estudos de História do Atlântico | Funchal

Conferência





Eventos Futuros

5 e 6 de fevereiro de 2024

ICEP 2024: 18th International Conference on Educational Psychology
(Amesterdão, Holanda)

4 a 6 de março de 2024

18th annual International Technology, Education and Development Conference
(Valência, Espanha)

14 a 16 de março de 2024

16th International Conference on Humanities, Psychology and Social Sciences
(Berlim, Alemanha)

26 a 28 de abril de 2024

Conference on Education and Teaching
(Madrid, Espanha)

10 a 12 de maio de 2024

11th International Conference on Education and Psychological Sciences (ICEPS
2024)
(Phuket, Tailândia)

12 e 13 de setembro de 2024

Psychology of Educational Section Annual Conference 2024
(Cambridge, Inglaterra)



Eventos Futuros

25 a 27 de setembro de 2024

6º Congresso da Ordem dos Psicólogos Portugueses e XIII Congresso Ibero-americano de Psicologia
(Lisboa, Portugal)

12 a 14 de novembro de 2024

IAEVG International Conference
(Jyvaskyla, Finlândia)

28 e 29 de setembro de 2024

V Seminário Internacional de Desenvolvimento de Carreira e Aconselhamento: Saúde, Carreira e Prosperidade numa Era de Direitos Humanos
(Braga, Portugal)

É com muito gosto que divulgamos o V Seminário Internacional de Desenvolvimento de Carreira e Aconselhamento, com o foco nos temas da “Saúde, Carreira e Prosperidade numa Era de Direitos Humanos”. Esta edição será realizada na Escola de Psicologia da Universidade do Minho, em Braga e como habitualmente conta com o apoio da APDC.

Para mais informações pode aceder [AQUI!](#)





CALL

A Equipa Editorial da APDC anuncia uma *Call* para submissão de capítulos que possam integrar o livro: “Avaliação Psicológica do Desenvolvimento de Carreira: Estudos e instrumentos - Volume 2” dedicado à divulgação de estudos, técnicas e instrumentos de suporte a práticas de avaliação psicológica do desenvolvimento de carreira. Esta iniciativa dá continuidade à intenção e motivação da Associação, de promover a partilha de conhecimento e a edição de materiais de qualidade que guiem a prática dos profissionais no terreno, fomentando o desenvolvimento científico e a qualidade das práticas de desenvolvimento da carreira.

A APDC convida todos/as os/as autores/as interessados/as a submeter os seus trabalhos **até dia 15 de março de 2024**, para o *email*: edicoes@apdc.eu

A publicação dos trabalhos aceites está sujeita ao pagamento de uma taxa no valor de 100 euros, para apoiar despesas de edição.

Os/as associados/as da APDC beneficiam de um desconto de 50% sobre o valor dessa taxa.





A NOSSA EQUIPA

Assembleia Geral



Presidente
Maria do Céu Taveira



Vice-Presidente
Paulo Cardoso



Vogal
Liliana Faria

Conselho Fiscal



Presidente
Sara Ferreira



Secretária
Marisa Carvalho



Redatora
Susana Gonçalves

Direção



Presidente
Ana Daniela Silva



Secretária
Cátia Marques



Secretária
Íris Oliveira



Secretária
Inês de Castro



Tesoureira
Célia Sampaio

Associação Portuguesa Para o Desenvolvimento da Carreira

TORNE-SE SÓCIO/A!

1.º PASSO: PREENCHA A FICHA DE PRÉ-INSCRIÇÃO.

INDIVIDUAL

COLETIVA

2.º PASSO: ANEXE O SEU CURRÍCULO E UMA
DECLARAÇÃO DE INTENÇÕES.

CONTACTOS

GERAL@APDC.EU

INSCRICOES@APDC.EU

EDICOES@APDC.EU

EDIFÍCIO DA ESCOLA DE PSICOLOGIA, UNIVERSIDADE
DE BRAGA (CAMPUS DE GUALTAR) 4710-057, BRAGA

SIGA-NOS EM...

WWW.APDC.EU

HTTPS://WWW.FACEBOOK.COM/WWW.APDC.EU/

ESTA NEWSLETTER FOI ELABORADA POR: CÉLIA
SAMPAIO, INÊS DE CASTRO E ANA DANIELA SILVA.

