

# DA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL À PSICOLOGIA DA CARREIRA : NOVOS DESAFIOS\*

**Maria Eduarda Duarte\*\***

## RESUMO

**N**este artigo, são analisadas algumas referências históricas que marcam o desenvolvimento da psicologia da orientação. São referidas algumas metodologias e suas diretas implicações no aconselhamento da carreira, na intervenção e na avaliação em contexto educativo, e são feitas breves alusões no contexto de emprego e empresa. Explicita-se também a importância que a orientação e desenvolvimento da carreira hoje assumem. Nas conclusões são abordados os novos desafios que se colocam ao especialista em psicologia da carreira.

## ABSTRACT

**T**his article analyses the most important historical and conceptual evolutions of guidance. Some methodological issues and the direct implications in counseling, intervention and career assessment are discussed, both in educational and occupational settings. The importance, nowadays, of career guidance are also analyzed. The new challenges that the specialist in the field of career guidance have to face are discussed.

\* *Este artigo, nas suas linhas gerais, foi objeto de uma palestra proferida na Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Departamento de Psicologia.*

\*\* *Professora da Universidade de Lisboa, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.*

## INTRODUÇÃO

Existem várias maneiras de um indivíduo se posicionar perante a vida, de encarar os fatos que lhe vão acontecendo, de lidar com as crises, e também de olhar para a evolução dos saberes científicos, nomeadamente aqueles que vão contribuindo para uma melhor compreensão do desenvolvimento pessoal e nos permitem ir progredindo no domínio da ciência psicológica.

Julgo que, para hoje se entender o presente no sentido de perspectivar o futuro, é necessário compreender o passado. Isto aplica-se à vida, isto aplica-se a todas as áreas do conhecimento. A psicologia, reconhecida com o estatuto de ciência, é uma nova área do saber com um passado curto, mas rico. Lembre-se, rapidamente, que se acentuou desde os anos 40 a «diferenciação de áreas especializadas adentro da psicologia (geral, diferencial, social, ... desenvolvimento, motivação, personalidade, ... etc.), bem como dos seus campos de aplicação (saúde, educação, orientação, trabalho, etc.)» (Ferreira Marques, 1990-91, p. 147).

Ora, no que respeita ao campo de aplicação da orientação, desde a noção de «orientação profissional» até ao que considero, hoje, uma das áreas especializadas da psicologia, a Psicologia da Carreira, vai um curto e longo caminho. Curto, porque em menos de 100 anos encontram-se algumas referências históricas determinantes para o desenvolvimento desta nova área; longo, porque a riqueza e diversidade, a quantidade e a qualidade de perspectivas e abrangências teóricas e respectivas implicações no aconselhamento/intervenção/avaliação em orientação e desenvolvimento da carreira obrigam a uma constante preocupação de atualização da parte do especialista.

Abordarei, em primeiro lugar, algumas referências históricas que marcam a evolução da orientação.

Em seguida, procurarei referir, sucintamente, algumas metodologias e as suas diretas implicações no aconselhamento da carreira, na intervenção e na avaliação em contexto educativo. E porque considero que a orientação e desenvolvimento da carreira é também desenvolvimento pessoal, não poderei deixar de salientar a sua importância em contexto de emprego e empresa.

Numa terceira parte, procurarei salientar a importância de novas metodologias e processos de compreensão do desenvolvimento humano não poderem ser desligados daquilo que ainda hoje muita gente chama orientação profissional, ou seja, explicitar que a orientação e desenvolvimento da carreira, isto é, a psicologia da carreira, compreende todo o desenvolvimento pessoal que ocorre ao longo de toda a vida.

Finalmente, nas conclusões, procurarei descrever o conjunto de desafios que se nos colocam, a nós especialistas, no sentido de demonstrar que a psicologia da carreira, hoje, deve estar intrinsecamente ligada ao desenvolvimento de cada indivíduo.

## DA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL À PSICOLOGIA DA CARREIRA

No início do século XX a teoria e a prática da orientação vocacional começam a surgir em vários países. Neste novo domínio do conhecimento, podem destacar-se pioneiros como Parsons nos Estados Unidos da América, Munsterberg na Alemanha, Christiaens na Bélgica, Claparède na Suíça, Binet e Piéron em França, Faria de Vasconcelos em Portugal, Mira y López e José Germain em Espanha, sem esquecer a projeção que estes três últimos tiveram na América Latina (Ferreira Marques, 1993, pp.67-68); e no Brasil, a partir dos anos 70, julgo ser consensual considerar a influência que os trabalhos e a presença de Rodolfo Bohoslavsky tiveram nesta área.

Até aos anos 50 a orientação tinha como principal objetivo a escolha de uma profissão e o sucesso profissional. O papel do orientador consistia em analisar as capacidades do indivíduo e compará-las com as exigidas pela profissão, escolhendo-

se a profissão que melhor se adequava. Nestes termos, a concepção da escolha vocacional estava limitada ao momento que precedia a entrada num emprego ou numa profissão; a escolha era estática, valorizava os aspectos não dinâmicos e a tomada de decisão não era encarada como um processo. Esta abordagem caracteriza-se pela importância que os atributos mensuráveis têm enquanto preditores de sucesso vocacional: a psicologia das diferenças individuais, à qual está subjacente o método de determinação das aptidões, incluindo as profissionais, procura determinar a relação entre as capacidades do indivíduo e a escolha da profissão.

Entretanto, verifica-se o avanço nas ciências humanas, numa tentativa de dar resposta às novas necessidades do indivíduo e da sociedade: por exemplo, o aparecimento de grandes empresas, a intensificação da industrialização (e refiro como exemplo, no Brasil, o aparecimento da empresa Petrobras) implicam a criação de novos empregos e de novas profissões. Os grandes setores empregadores de então, como a agricultura e o pequeno comércio, dão lugar às grandes fábricas, onde se pode entrar, por exemplo, como aprendiz e aposentar-se como chefe de secção, o que envolve a possibilidade de fazer um percurso profissional, isto é, de progressão e até de mudança de estatuto (Duarte, 1993, pp. 26-27).

Acompanhando estas evoluções, começam a surgir outras teorias alternativas na área da psicologia vocacional, o que conduz a importantes mudanças conceptuais, passando-se dos modelos profissionais para os modelos de carreira, sendo de destacar os trabalhos de Ginzberg e colaboradores, e, principalmente, os de Donald Super, que, já em 1942, situa a orientação vocacional num processo dinâmico, isto é, a escolha profissional é um processo desenvolvimentista que começa na infância e se prolonga na vida adulta.

A orientação vai assumindo uma perspectiva mais ampla: a mudança da expressão «orientação vocacional» para «orientação da carreira», nos EUA, e a mudança de designação «orientação profissional» para «orientação escolar e profissional» na Europa, no início dos anos 60, não têm apenas um carácter semântico, mas realçam a importância de outros objetos de estudo no âmbito da orientação: os processos de tomada de decisão, os autoconceitos, o estilo de vida, os valores, os tempos livres, a escolha livre e fundamentada, as diferenças individuais, e a flexibilidade e capacidade para lidar com a mudança (Herr e Cramer, 1992, pp. 15-16), vão ganhando uma verdade científica, demonstrada pela prática ao nível do aconselhamento, intervenção e avaliação em orientação.

As mudanças sociais, económicas e políticas que estão a ocorrer por todo o mundo, os problemas que afetam grandes setores da população - desemprego, falta de qualidade de vida, transições da escola para o trabalho ou trabalhos -, têm contribuído para a consolidação das novas perspectivas sobre orientação e desenvolvimento da carreira; de fato, a orientação emparceira com a vida na medida em que pode ajudar os indivíduos a tomarem consciência das suas próprias carreiras, dos seus estilos de vida e das suas opções, e pode ajudar a atribuir maior importância à vida das pessoas.

Os progressos na investigação têm permitido verificar e demonstrar que a exploração e o desenvolvimento da carreira não terminam na adolescência, mas continuam ao longo da vida: na idade adulta, também ocorrem mudanças de autoconceitos e de aspirações, também existem tempos de transições, de reformulações pessoais. Todos estes aspectos implicam inovações no âmbito da intervenção, daí considerar que orientação da carreira é um «termo em transição» (Herr e Cramer, 1992, p. 2) até se poder chegar a outro termo, fatalmente também de transição, de Psicologia da Carreira, onde possam convergir modelos e conceitos teóricos atuais de hoje, que amanhã, evidentemente, poderão estar aquém do nosso modo de estar e de viver.

Portanto, para a compreensão do processo de orientação e desenvolvimento da carreira terá que se considerar novos e vários aspectos, nomeadamente os parâmetros que balizam a sua utilização: o conhecimento de novos modelos e técnicas, de novos utensílios de trabalho, deve proporcionar que se estabeleça uma relação de ajuda mais rica com o orientando no sentido de lhe proporcionar um melhor

enquadramento do conhecimento de si próprio, o que irá permitir uma mais adequada caracterização do desenvolvimento da carreira, e, conseqüentemente, uma mais rigorosa avaliação da eficácia e qualidade das intervenções (Duarte, 1997, p. 386). É neste conjunto de aspectos que se situa a psicologia da carreira.

## ACONSELHAMENTO, INTERVENÇÃO E AVALIAÇÃO DA CARREIRA

Aconselhamento, intervenção e avaliação da carreira desde o ensino primário até ao vestibular. Começar onde, de que maneira, que tipo de intervenção, que processo de avaliação? Não existe uma resposta, existem respostas. Estabelecer processos de relação de ajuda com crianças ou com adolescentes, sem um conhecimento das características psicológicas mais típicas destas faixas etárias e sem o conhecimento dos determinantes situacionais e contextuais em que as crianças ou os adolescentes se inserem, é esquecer um segmento da vida; avaliar as intervenções, sem um sólido suporte teórico, é o mesmo que encarar num sentido lato e perigosamente generalista os conceitos primordiais que constituem a base de trabalho do especialista em orientação.

Quer isto dizer que, a meu ver, antes de se iniciar qualquer tipo de processo de orientação, é necessário que o especialista se apetreche, através do estudo, de metodologias e suportes teóricos (que passam pela interdisciplinaridade e pelas tensões positivas que gera) para saber explicitar junto dos seus clientes que o conjunto dos determinantes pessoais e situacionais diretamente relacionados com as escolhas vocacionais pode influenciar o desenvolvimento humano, porque dele faz parte.

Praticar orientação na escola primária de um bairro degradado e praticar orientação numa escola privada, onde as crianças pertencem a algum tipo de elite, é a mesma coisa? Julgo que, em termos gerais, a resposta pode ser afirmativa: as perspectivas atuais sobre orientação e desenvolvimento da carreira visam, acima de tudo, a promoção e desenvolvimento do autoconhecimento, e a avaliação das dimensões psicológicas bem como o conhecimento efetivo das variáveis situacionais determinantes para as escolhas vocacionais: estes aspectos não discriminam o rico do pobre.

Em termos gerais, as teorias da psicologia da carreira encaram quatro grandes dimensões que devem ser analisadas com especial cuidado: a exploração, de si próprio e do meio, o planeamento, a formação da identidade e a maturidade vocacional, que engloba componentes cognitivos e afetivos. Existem instrumentos psicológicos ou outras técnicas de avaliação cujos resultados constituem um meio de ajudar a uma melhor compreensão, avaliação e conhecimento que o jovem faz de si próprio. A integração de outras dimensões, por exemplo, de caráter mais cognitivo, ajuda na preparação de escolhas mais realistas, podendo assim o jovem obter mais satisfação pessoal e melhor qualidade de vida.

É importante, por exemplo, que, nos anos escolares decisivos em termos de escolhas curriculares, se procure manter em aberto os processos de tomada de decisão com implicações no desenvolvimento vocacional, que é também desenvolvimento pessoal.

O aconselhamento, intervenção e avaliação na carreira, são um processo centrado na pessoa, o que pressupõe a personalização, quer se trate de estimular procuras, quer se trate de integrar os conhecimentos que o jovem vai adquirindo sobre si próprio e o meio que o rodeia.

Aconselhamento, intervenção e avaliação no ensino superior: as dimensões psicológicas importantes quando se é jovem, continuam a sê-las quando se é jovem adulto. Porém, a diferença fundamental reside na sua operacionalização e, conseqüentemente, na sua interpretação avaliativa. Mas há outras que, nesta faixa etária, são igualmente importantes: o orientando no ensino superior procura respostas mais específicas relativamente ao autoconhecimento, aos valores que procura alcançar na vida, à maior estruturação dos sistemas de autoconceitos, e é obrigado a

desenvolver processos de tomada de decisão, limitado pela rigidez dos planos curriculares e cursos fechados sobre si próprios, e que culminam na escolha (ou oportunidade) de encontrar emprego. Ajudar a encontrar alternativas que tenham como consequência procurar satisfação pessoal é ajudar a enquadrar o que se pretende alcançar no desempenho de um papel profissional, é também ajudar a alcançá-la no desempenho de um outro papel qualquer que se desenvolve ao longo da vida.

Compete ao especialista aceitar e reconhecer metodologias teóricas que sustentam métodos de avaliação que contemplem a diversidade cultural e contextual. Constitui um desafio estabelecer um processo de relação de ajuda aproveitando as experiências de vida, as cumulativas aprendizagens do orientando, de modo a conseguir estruturar e desenvolver o processo de aconselhamento. Contudo, o rigor e a precaução quando da utilização de técnicas de orientação deverão ser sempre salvaguardados através da correspondência com o suporte teórico que se está a utilizar.

Aconselhamento, intervenção e avaliação em adultos: a orientação e desenvolvimento da carreira em adultos têm que ser analisados no contexto de um processo contínuo e cumulativo de aprendizagens.

Genericamente, algumas técnicas em orientação e desenvolvimento da carreira utilizadas em jovens podem igualmente ser utilizadas em adultos. Mas, a heterogeneidade de problemas que os adultos enfrentam implica que se contextualizem os problemas de carreira com aspectos organizacionais e familiares. Caracterizar o desenvolvimento da carreira em adultos é contextualizar os sistemas de trabalho, o tipo de organização em que trabalham, e a importância que atribuem ao desempenho dos seus papéis, nomeadamente o de trabalhador.

O conhecimento e a integração de modelos e teorias que combinam a gestão de carreiras nas organizações e o planeamento e desenvolvimento da auto-exploração tornam-se cada vez mais necessário para que o processo de aconselhamento e os procedimentos da avaliação se efetuem com eficácia, com rigor, em interação e interligação indivíduo / meio, e principalmente em obediência aos princípios éticos de respeito pela pessoa com a qual se estabelece uma relação de ajuda (Duarte, 1997, p. 390).

Como lidar com um adulto insatisfeito no desempenho da sua atividade profissional? Alguns poetas têm o talento de dizer, de forma simples e direta, aquilo que os cientistas gostam de complicar: «Te conversas em tinta sobre o papel. / Te investigas, te garimpas, / em cada palavra procurando / colocar-se diante de ti mesmo. ...». Estas palavras do poeta Ruy Espinheira, citadas de memória, podem bem descrever a importância de encarar a orientação e desenvolvimento da carreira, como fazendo parte do comportamento, nomeadamente no que respeita à promoção do autoconhecimento. É ajudar o cliente na possibilidade de gerir a sua própria vida de modo satisfatório, é aproveitar a transmissão de experiências, necessariamente subjetivas, que o cliente faz da sua vida, isto é, da sua carreira, é ajudar a aprofundar os conhecimentos de modo a melhor se identificarem os problemas decisoriais.

## DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PSICOLOGIA DA CARREIRA

Estamos em tempo de mudança, quer no modo de estar na vida, quer na maneira de encarar as áreas de saberes científicos que nos vão proporcionando outras maneiras de ser; mas também estes saberes valem apenas enquanto valem, a certeza de hoje nada mais será que um efêmero passado logo que uma nova certeza se imponha. Pensando naqueles grandes textos que sintetizam a nossa cultura, ocorre-me uma passagem do final do conto *Civilização de Eça de Queiroz*, quando o narrador visita o palácio abandonado do seu amigo Jacinto: «eu ia pensando que este nosso magnífico século XIX se assemelharia um dia àquele *Jasmineiro* abandonado, e que outros homens, com uma certeza mais pura do que é a Vida e a Felicidade, dariam como eu com o pé no lixo da supercivilização, e, como eu, ririam alegremente da grande ilusão que findara, inútil e coberta de ferrugem.» (*Eça de Queiroz*, 1892). Não

é isto o que a Psicologia da carreira pretende: a grande ilusão não é inútil e coberta de ferrugem, e antes que o magnífico século XXI se assemelhe ao Jasmineiro abandonado, é fundamental que todos aqueles interessados, e sobretudo envolvidos na promoção do indivíduo, entendam que sem procedimentos de promoção do autoconhecimento [não] se pode avançar para os processos da transitoriedade: a orientação e desenvolvimento da carreira é um processo autoconstrutivo, onde as técnicas de intervenção podem e devem contribuir para os processos de aprendizagem, de modo a que o Jasmineiro de cada um não seja visto como abandonado, mas antes como algo em constante adaptação à vida, às circunstâncias, ao mundo que o envolve e que determina parte da nossa supercivilização.

E, neste ponto, questiono-me: até que ponto a nossa «supercivilização» do final do século XX é diferente da do final do século XIX? Ela é tão diferente como as encontradas em todos os fins-de-século; porém, julgo dever acrescentar-se um aspecto que até então quase não esteve presente: a troca de saberes científicos, que se começa agora a desenhar, a necessidade de criar outras necessidades dentro da mesma ciência, em paralelo com as necessidades de procurar informações noutras ciências que procuram processos explicativos do comportamento humano, são e constituem tecidos conceptuais fundamentais para quem se compromete profissionalmente numa relação de ajuda, que tem por base procurar alternativas ou soluções para problemas de carreira.

O desenvolvimento da ciência psicológica, nomeadamente no âmbito da psicologia da carreira, passa, obrigatoriamente, por uma troca de saberes científicos, por um diálogo, sustentado por evidências empíricas, por uma troca de saberes e experiências que só valoriza o especialista. Por tudo isto, considero que é fundamental incutir e sensibilizar todos os indivíduos implicados na ajuda ao desenvolvimento pessoal para a progressão que se tem vindo a efetuar no âmbito da orientação e desenvolvimento da carreira. Hoje, dadas as mudanças do conceito, de contextos e sistemas de trabalho, ninguém pode se referir restritivamente à orientação vocacional ou profissional antes de se referir, contextualmente, à necessidade de promover e de desenvolver processos de ajuda na orientação e desenvolvimento da carreira, que é também desenvolvimento pessoal, ao longo de todo o ciclo de vida. E dou só um exemplo: o que é planejar a carreira? Para quem está no ensino básico, trabalhar, na prática, com este conceito significa ajudar a criança no desenvolvimento de estratégias para alcançar objetivos, digamos, latos, ou seja, ajudar a encontrar ou procurar expandir tudo o que se refira a planeamento (o melhor processo de chegar à escola, a melhor maneira de preparar a ficha de aritmética, como conhecer melhor a profissão de mecânico de automóveis etc.); para o jovem que está no vestibular, planejar consiste em efetuar escolhas realistas e consistentes (aquilo que sou capaz de aprender, aquilo de que gosto); para quem está no ensino superior, planejar a carreira significa restrição de saídas profissionais; para o adulto, planejar pode ser desenvolver estratégias para encontrar emprego compatível com a sua realidade, isto é, encontrar alternativas profissionais realistas. Da expansão à especificação do planeamento (ou do percurso da criança até ao adulto) a vida tem, de fato, um ciclo natural: o palco em que se desempenham os vários papéis é, simultaneamente, real e imaginário, porque tudo tem um limite, ensinado pelo tempo de vivência em cada fase do grande ciclo de vida.

## CONCLUSÕES

Procurei evidenciar, embora em termos gerais, a importância da orientação ao longo de todo o ciclo de vida, e explicitar aquilo que considero como vertentes pertinentes no domínio da orientação e desenvolvimento da carreira ao longo de todo o ciclo de vida. A designação orientação escolar e profissional já teve o seu tempo, já prestou o seu contributo. Hoje, a orientação emparceira com a vida, faz parte integrante de todo o desenvolvimento pessoal que ocorre ao longo do ciclo da vida;

assim, ela não constitui somente um contributo para a vida, é mais do que isso, pelo que promove de autoconhecimento.

O sonho e o pesadelo, a certeza e a dúvida, a coragem e o medo, e também a alegria de quem se compromete profissionalmente nas relações de ajuda, passam pela certeza, hoje, de sonhos de alguns que nos antecederam, e também pela capacidade criativa e protagonismo que se mostra para, amanhã, outros utilizarem abordagens mais consistentes, porque abrangentes e integradoras dos projetos de vida, que os contributos dos novos modelos e práticas de aconselhamento/intervenção/avaliação em orientação escolar e profissional podem fornecer aos especialistas.

A orientação não é um processo inerte: pode ser um diálogo discreto e sereno entre o indivíduo e ele próprio, e com o profissional - sem ser uma mera reconstituição do passado, nem uma representação absoluta do atual; é, antes, um cumulativo processo de aprendizagens, de saberes, que podem e devem ajudar o sujeito a perspectivar o seu futuro e a alcançar uma melhor qualidade de vida.

Assim, a psicologia da carreira não pode ser entendida e acreditada como algo de definitivo, porque fatalmente não passa de transitória: as novas tecnologias, os novos planos curriculares mais flexíveis, os novos conceitos e sistemas de trabalho, enfim, as mudanças que estão a ocorrer, em paralelo com o desenvolvimento de abordagens teóricas, obrigam a uma permanente e constante atualização dos profissionais; no nosso futuro próximo talvez seja mais rigoroso dizer que o desenvolvimento da carreira está intrinsecamente ligado ao desenvolvimento de cada um de nós.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Duarte, M. E. (1993). Preocupações de carreira, valores e saliência das actividades em adultos empregados. Para uma psicologia desenvolvimentista da orientação de adultos em Portugal. Tese de doutoramento. Universidade de Lisboa.
- Duarte, M. E. (1997). A avaliação em orientação e desenvolvimento da carreira. In M. Gonçalves, I. Ribeiro, S. Araújo, C. Machado, L. Almeida e M. Simões (Eds.). Avaliação psicológica: formas e contextos, vol.V. Associação dos psicólogos portugueses, Braga (pp. 385-391).
- Ferreira Marques, J. (1990-91). Lugar da psicologia na ciência e na universidade. In Abertura do ano académico na Universidade de Lisboa. Sessões Solenes. Universidade de Lisboa, 1994 (pp. 143-153).
- Ferreira Marques, J. (1993). El compromiso de la orientación escolar y profesional con los cambios de la sociedad. In Actas, Asociación Española para la Orientación Escolar y Profesional, Tenerife, 67-75.
- Herr, E. e Cramer, S. (1992). Career guidance and counseling through the life-span. Systematic approaches (4th ed.). New York: Harper Collins.