

A construção de convergências nos sistemas de aconselhamento vocacional e de carreira

Eduardo J. R. Santos, Joaquim Armando Ferreira*, David L. Blustein**,
Linda Fama, Sarah Finkelberg, Timothy Ketterson, Bianca Shaeffer,
Michelle Schwam & Marianne Skau***

RESUMO

Neste artigo os autores apresentam uma reflexão sobre a necessidade da construção de convergências sistêmicas na psicologia vocacional, nomeadamente ao nível dos diferentes modelos conceptuais, da teoria e da prática, do contexto social vs. aconselhamento de carreira e das dimensões clínicas da orientação vocacional.

PALAVRAS-CHAVE: Psicologia/Aconselhamento Vocacional e de Carreiras; transição escola-mundo do trabalho; construção social do comportamento; convergências teóricas.

INTRODUÇÃO

O problema da “convergência” teórica (e prática) aplicada ao campo do aconselhamento de carreira, e implicitamente o da unificação da psicologia vocacional, tem-se revelado uma das prioridades da pesquisa neste domínio das ciências do comportamento (Osipow, 1990; Savickas & Lent, 1994).

A convergência/unificação – assunto antigo para a própria psicologia (Staats, 1991) – é considerada como um tema de inegável importância, pois através do seu debate tem-se procurado o estabelecimento do diálogo em áreas de cisão que, por sua vez, têm impedido o desenvolvimento da psicologia vocacional. Savickas (1995a) fornece-nos alguns exemplos de cisão:

- entre teoria, investigação e prática;
- entre psicologia vocacional (teoria, investigação e prática) e outras áreas da psicologia;
- entre aconselhamento de carreira e domínios clínicos (como as psicoterapias).

* Universidade de Coimbra

** Boston College

*** State University of New York, at Albany

Esta “crise de falta de unidade” tem levado os psicólogos e conselheiros vocacionais, ao longo dos últimos anos, a debruçarem-se, do ponto de vista epistemológico, sobre questões como as da fragmentação teórica, e da inconsistência nas diferentes teorias e metodologias de intervenção, na área da escolha e desenvolvimento de carreira, procurando, assim, uma metáfora de síntese de tão diversas realidades.

A ciência é a síntese de um processo de construção progressiva de conhecimento. Não obstante, no início de uma investigação os especialistas tendem a trabalhar isolados uns dos outros, de forma a diferenciarem as suas teorias e metodologias, relativamente às dos seus pares; paulatinamente, estruturam-se relações entre as diversas teorias e metodologias, e consequentemente, desencadeiam-se esforços nos investigadores no sentido de integrarem conceptualmente as diferentes teorias e metodologias numa “gestalt” coerente.

Estas tentativas para integração são a expressão da necessidade de redução da diversidade “artificial” que existe em cada disciplina. Assim, a análise das diversas teorias e metodologias leva-nos a concluir que, embora todas elas contenham elementos únicos, que as tornam propícias a aplicações distintas, erguem-se, todavia, sobre uma base de conceitos comuns.

Em síntese, podemos afirmar que o projecto da unificação teórica e prática, aplicado também ao campo da psicologia vocacional, apresentará grandes vantagens em termos de inovação desta disciplina. Paradoxalmente, a unificação poderá actuar, por vezes, em sentido contrário, ou seja, como desvantagem.

Para controlar este impasse, pensamos que aos perigos de ecletismo vazio, se deva contrapor um verdadeiro movimento de convergência (diferente de unificação), condição para a sua própria renovação.

Consequentemente, um projecto de convergência (enquanto aproximação dialéctica) transforma-se numa real metáfora operativa no campo da psicologia vocacional, avançando para uma visão teórica e prática mais sistémica.

É precisamente sobre a construção de convergências, numa visão sistémica, aos níveis social, da evolução económica mundial, da transição escola-mundo do trabalho e da integração das psicoterapias no aconselhamento de carreira, que a seguir se reflectirá.

I. Sociedade e carreira – articulações sistémicas.

1. A construção social do comportamento.

Hoje, deixou de ser possível defender a ideia ingénua de um “mundo lá fora”, e no qual o papel da ciência é o de apenas descrever esse mundo. A moderna epistemologia demonstra que os “mundos lá fora” são construídos, e não puramente aprendidos (Kvale, 1992).

Efectivamente, nesta perspectiva epistemológica o que as pessoas vêem é influenciado por factores como a sua própria personalidade, o que cada uma delas valoriza, bem como, os seus preconceitos, preferências teóricas, e posição social. Desta forma, neste enquadramento aquilo que se conhece é produto de quem conhece.

Consequentemente, ao invés de se acreditar numa única realidade, existem múltiplas realidades e múltiplas verdades, podendo apenas cada uma das versões da realidade afirmar ser menos falsa do que as restantes, e nunca procurar ser, futilmente, verdadeira para todas as pessoas.

No entanto, não devemos rezear que estas teses do “construtivismo social” desembocuem num relativismo radical; múltiplas verdades aproximarão mais as pessoas do que a imposição de uma única versão da realidade.

As pessoas devem ser estudadas no seu contexto de vida. Assim, não é possível organizar leis universais e “a-históricas”, porque não é possível separar os seres humanos da sua cultura e da sua história: eles estão interligados.

Os seres humanos não têm uma natureza humana básica, fundamental e pura, que seja transhistórica e transcultural. A matriz cultural completa o desenvolvimento humano, ao explicar e interpretar o mundo, ao ajudar o ser humano a concentrar a sua atenção em certos aspectos e potencialidades do mesmo, e ao instruí-lo a pensar e agir de determinadas maneiras.

A cultura não é uma roupagem natural que cobre o ser humano de um modo universal; é, pelo contrário, uma parte integral da sua “natureza”. Os nossos actos e as nossas ideias, e os objectos materiais que criamos, são moldados de forma determinada pelo enquadramento social no qual crescemos e vivemos. Eles são o resultado de uma perspectiva específica sobre uma determinada situação histórica e cultural, exprimindo, portanto, essa mesma perspectiva; são fenómenos culturais (Cushman, 1995).

2. As implicações do pensamento construtivista para os modelos de desenvolvimento (de carreira).

O ponto de partida na investigação sobre o aconselhamento de carreiras não é uma tábua rasa. Com efeito, tanto o investigador como o participante na pesquisa, contribui com a sua perspectiva histórico-social, que importa ser compreendida. Os investigadores necessitam de examinar a universalidade *versus* especificidade cultural das suas ideias e suposições; ou seja, devem saber até que ponto as ideias centrais do seu trabalho são realmente aspectos aplicáveis ao contexto específico em que se situam. Considere-se, por exemplo, a aplicabilidade do conceito de ajustamento pessoa-meio às seguintes situações: um emigrante vindo de uma família rural na Turquia; a procura de um emprego por um trabalhador não qualificado que venha das cidades do interior dos USA, ou da Europa; um ex-recluso.

Uma série de questões colocam-se de imediato:

Até que ponto as teorias desenvolvimentistas, como a do “life-span, life space” (Super, 1990), representam realmente a diversidade de ideias e das culturas ocidentais? Quer este relativismo dizer que acabamos por ficar com a perspectiva de que nada é real? Será que podemos partir da premissa de que existe um sujeito e uma identidade internamente coerentes, sem que estas sejam apenas a manifestação do significado socialmente construído? Será que o sujeito é construído pelo discurso social e que é desprovido de qualquer lógica interna de significado?

Em nossa opinião, reconhecemos que os conceitos acerca do sujeito se baseiam em normas sociais específicas, mas também acreditamos que há, em cada um de

nós, uma estrutura interna cujo significado é, em grande medida, influenciado pelas crenças culturais acerca da experiência interpessoal. Reconhecemos, a partir das afirmações do construtivismo social, que a linguagem e o significado do sujeito e da identidade são definidos pelas forças sociais, políticas e históricas. Desta forma, defendemos que as perspectivas sobre o sujeito e a sua identidade de carreira devem aceitar a noção de relativismo, e afirmar, simultaneamente, a importância de um núcleo de experiências psicológicas fundamentais para o desenvolvimento humano (Savickas, 1995b).

3. Implicações para a prática do aconselhamento de carreira.

A melhor maneira de descrever as implicações para a prática do aconselhamento de carreira é feita através da modificação da forma de interpretar o comportamento vocacional. Em primeiro lugar, é importante perceber que o aconselhamento de carreira, e muito daquilo com que lidamos, é socialmente construído, não representando, por isso, necessariamente, verdades universais.

Os conselheiros de carreira devem estar particularmente atentos à forma como utilizam os instrumentos de avaliação, que são baseados e construídos em circunstâncias históricas e pessoais, e que, por isso, podem não ser necessariamente relevantes para os seus clientes.

Devem, de igual modo, desaprender os seus privilégios, que se reflectem em afirmações como: "não há mais nenhum especialista para além de mim(!)".

Devem ajudar os clientes a ter outros focos de interesse para além da fixação no trabalho. Dado que um projecto de vida irá englobar a escolha profissional, os conselheiros devem ajudar os seus clientes a integrar as funções básicas do trabalho, do lazer, da amizade e da família (Betz & Corning, 1993; Krumboltz, 1993; Super, 1993).

Quando a função do trabalho deixar de estar artificialmente isolada das restantes funções da vida, será fácil aos conselheiros verem que a separação entre a orientação pessoal e a da carreira é uma parede construída (apenas) pelas palavras.

Pensamos, tal como Neimeyer (1993) que ao longo das próximas épocas os conselheiros irão valorizar, cada vez mais, as histórias de vida, e menos os resultados psicométricos.

Parece-nos que só uma visão mais sistémica e integrada dos processos de desenvolvimento e de aconselhamento de carreira possibilita um enquadramento conceptual compreensivo do aconselhamento vocacional, ou seja, uma visão de convergência entre o sujeito e a sociedade em que vive (Richardson, 1993; Santos & Ferreira, 1998a, 1998b).

II. Convergências económicas e carreira.

1. As novas tendências económicas e a exigência de mudanças nos sistemas de educação e formação profissional.

Assistimos na actualidade a grandes transformações económicas:

- o desenvolvimento do mercado mundial (globalização) surge como resultado da maior facilidade de transportes e da melhoria nas comunicações, o que leva à crescente inexistência de países economicamente isolados, e ao desenvolvimento do comércio e investimento internacionais, resultando daí uma maior competitividade e, assim, uma maior pressão sobre o mundo do trabalho;

- o aumento da importância do trabalho como fonte de riqueza resulta do facto de que a produtividade passou a ser prevista a partir das ideias, competências e conhecimentos dos trabalhadores. Deste modo, os países bem sucedidos passaram a investir na formação contínua dos trabalhadores. O trabalhador passou a ser percebido como causa do desenvolvimento e do aperfeiçoamento do produto e, assim, surgem as vantagens de investir na sua formação, tendo como resultado a melhoria da qualidade do produto, da motivação para o trabalho e do clima organizacional;

- o avanço das tecnologias, por um lado, elimina empregos, e paradoxalmente, por outro lado, gera novos empregos, que requerem, ainda, maior competência. Por sua vez, os empregos mal pagos e não especializados são eliminados pelas novas tecnologias, implicando que os trabalhadores necessitem de novos conhecimentos e novas competências para melhorar a qualidade dos produtos e, em suma, para poderem responder à alteração dos gostos dos clientes e da economia de mercado.

Nestes cenários, a entrada no mundo do trabalho e a progressão nas carreiras adquirem novos contornos, implicando novas respostas dos sistemas de educação e de formação, e de aconselhamento vocacional (Killeen, White & Watts, 1992).

Se por um lado, as mudanças económicas exigem dos trabalhadores competências novas e variadas, os programas escolares estão frequentemente desactualizados, o que constitui um verdadeiro problema. A solução passará por rever a educação, no sentido de formar bons trabalhadores que, neste momento, são vitais para o sucesso económico (Marshall & Tucker, 1992).

Hoje, as competências essenciais a uma economia moderna implicam um elevado nível de pensamento abstracto, a capacidade de aplicar o pensamento abstracto a problemas reais, uma grande capacidade de comunicação e a capacidade de trabalhar em equipa.

Deste modo, as alterações sugeridas a nível da educação deverão situar-se no compromisso com o bom desempenho de todos os estudantes, e não apenas de alguns, na redução do insucesso escolar, no desenvolvimento do pensamento crítico, na capacidade de resolução de problemas e nas competências de comunicação, na criação de programas estimulantes relevantes para o mundo do trabalho e, na promoção da formação contínua, fundamental para que o trabalhador se consiga manter a par das novas tecnologias.

Assim, e de acordo com estas ideias, uma reforma educativa e profissional bem sucedida exige colaboração, compreensão e convergência nas áreas da política social, da política educativa, da política de trabalho e da política económica (Reich, 1991).

2. Respostas possíveis às mudanças económicas.

Perante estas tendências no mercado de trabalho, que apresenta um crescente desemprego dos jovens, e a diminuição das oportunidades de profissionalização, haverá que responder em termos de uma formação profissional abrangente e contínua e de uma certificação profissional extensiva.

Uma das principais razões para o desemprego dos jovens é, sem dúvida, a incapacidade que os diversos sistemas nacionais de formação profissional têm em lhes dar as competências e os conhecimentos necessários para o mercado de trabalho. O desemprego de adultos, por outro lado, é agravado pela falta de oportunidades de formação contínua e de cursos que os preparem para novas tarefas. O que está a faltar é uma estratégia preventiva, capaz de assumir os riscos inerentes aos necessários processos de recrutamento e de formação de pessoas, que são parte do progresso técnico.

Em face deste contexto, urge realizar uma reforma educativa, direccionando os programas para a formação profissional, aumentando o número de anos de escolaridade obrigatória, reduzindo o insucesso escolar, criando uma formação profissional mais eficiente e relevante, cobrindo os custos dos novos cursos, aumentando a participação das empresas na formação e no desenvolvimento profissional, redigindo legislação abrangente para o ensino e a formação profissional, criando mais oportunidades de estágio, apresentando, detalhadamente, qualificações reconhecidas a nível internacional, e, finalmente, promovendo a formação contínua (Hamilton, 1990).

A este propósito, poder-se-á afirmar que este tipo de ideias para a formação é muito lento e dispendioso. No entanto, as empresas que se abstiverem de formar pessoas hoje, não se poderão queixar da falta de trabalhadores especializados amanhã!

3. Consequências ao nível dos sistemas de aconselhamento de carreira.

Das transformações sentidas ao nível do macro-sistema económico, resultam consequências para os sistemas de aconselhamento de carreira (Law, 1992). Actualmente, o desenvolvimento de carreira já não consiste na escolha de um único trabalho estável. Efectivamente, na actual economia mundial, é frequente um trabalhador ser obrigado a mudar de trabalho.

Para serem competitivos na economia actual, os trabalhadores devem ter uma ampla base de competências relevantes e actualizadas, que lhes permitam adaptarem-se às mudanças nos seus locais de trabalho.

Assim, os Psicólogos e Conselheiros de Orientação deverão ter em conta os seguintes objectivos:

- defender o investimento constante na escolaridade e na formação dos trabalhadores;
- considerar o impacto da economia mundial em transformação, tanto nas teorias como nas intervenções ao nível da orientação de carreira (por exemplo, os factores económicos podem limitar as opções de carreira e/ou a sua estabilidade e, ainda, é necessário apoiar os clientes que mudam ou perdem o seu trabalho);
- promover estratégias proactivas de lidar com mudanças económicas;

- encorajar os clientes a desenvolverem flexibilidade no trabalho, através do desenvolvimento contínuo de competências abrangentes e actuais.

III. Transição escola-mundo do trabalho: harmonização de dois sistemas

1. Transição escola-mundo do trabalho.

Entende-se por transição escola-mundo do trabalho o período de tempo entre a escola secundária e o trabalho a tempo integral. Os jovens que efectuem esta transição são considerados ligados ao trabalho, por contraste com os que estão ligados à formação superior. O grupo dos jovens que efectua esta transição, e que é largamente maioritário relativamente ao grupo de jovens que prossegue estudos superiores, tem sido ao longo da história negligenciado em termos de abordagens de estudo e de intervenção (Blustein et al., 1997).

Estes jovens encontram sérias dificuldades nesta transição, não apenas porque as oportunidades de emprego escasseiam mas também porque a escola revela dificuldades na sua preparação para o trabalho (Hoyt, 1985; 1995). Com efeito, as transformações no mundo profissional têm concorrido decisivamente para a alteração das competências consideradas fundamentais para o desempenho do papel de trabalhador e para que a transição escola-mundo do trabalho se faça de uma forma bem sucedida (Herr & Cramer, 1992; Seligman, 1994).

Os problemas com o mercado de trabalho jovem exigem que se lhes dê atenção especial, particularmente nas seguintes áreas:

- trabalho não especializado;
 - trabalho mal pago;
 - poucas ou nenhuma regalias (isto é, seguros de saúde, baixas, licença de parto, férias pagas);
 - trabalho precário;
 - poucas oportunidades de progressão no trabalho.
- Logicamente, as consequências de negligenciar esta população situam-se, respectivamente, nos seguintes domínios:
- limitação dos conceitos de carreira e de progressão na carreira aos jovens ligados à formação superior, os quais constituem um número significativamente menor em comparação com os jovens que efectuem a transição imediata para o mundo do trabalho. Ao longo da história, as teorias e os modelos de carreira têm-se centrado no grupo menor, com formação superior;
 - menor atenção e menos apoios do Estado;
 - esta população tem sido caracterizada como saltando de um trabalho para o outro, sem aprender as competências necessárias ao êxito no trabalho moderno e tecnológico; consequentemente, um número muito elevado de jovens tem uma escolaridade abaixo da média, sem as competências que lhes permitam efectuar um trabalho competitivo, e não recebendo ajudas para melhorar a sua situação (como aconselhamento, serviços ou apoio);
 - consequências à escala nacional, à medida que os trabalhadores se tornam menos competitivos.

No entanto, e como contrapartida, assiste-se a um impulso para iniciativas legislativas, com o intuito de contrariar estas situações.

A este nível, nos USA, foi publicado o "*School - to - Work Opportunities Act of 1994*", Public Law 103-239, May, 4, no qual se desenvolveram ideias extremamente inovadoras, tais como:

- a ideia de "aprender = ganhar" foi bastante valorizada;
- aprendizagem na Escola (as carreiras são integradas no programa global);
- aprendizagem no Trabalho (trabalhar enquanto se estuda, adquirindo experiência, competência e certificação);
- estabelecimento de elos entre a escola e o trabalho;
- integrar a escola e o trabalho.

Os benefícios destas medidas mostram-nos, até ao momento, que os jovens passam, assim, mais tempo na escola, e apresentam maior motivação.

2. O papel da orientação vocacional e de carreira na transição escola-mundo do trabalho

A psicologia vocacional tem uma história longa e distinta no estudo do comportamento de carreira. No entanto, alguns problemas, tanto nas teorias da psicologia vocacional, como no estudo dos fenómenos da transição escola-mundo do trabalho, afectam o papel dos psicólogos e conselheiros neste contexto:

- os psicólogos e conselheiros não são mencionados na legislação sobre a transição escola-mundo do trabalho;
- a bibliografia da psicologia vocacional não se concentra nesta população.

Na verdade, temos de ser mais activos e olhar para esta população um tanto negligenciada; é necessário realizar mais pesquisa e procurar formas de enquadramento legal. Acima de tudo, precisamos de ampliar as nossas teorias, de forma a incluir este grupo.

Defendemos, assim, a existência de uma escola dedicada à teoria da transição, que torne os processos psicológicos, contextuais, de desenvolvimento, económicos, e de interacção pessoa-meio, centrais para a compreensão do desenvolvimento de carreira dos jovens que não frequentaram o ensino superior. Neste sentido, pensamos que é fundamental transformar "a organização da escola", evitando a sua função reprodutora, que se reflecte na construção de projectos de vida dos jovens, que nada mais faz do que promover o status quo da sociedade actual. É urgente promover a função transformadora das instituições educativas/formação na construção dos planos de vida dos jovens, necessariamente assentes em processos activos de exploração de si e do meio, onde o jovem deve ser simultaneamente o realizador e o protagonista desse mesmo projecto de vida (Campos, 1988; 1993; Campos & Coimbra, 1991). Em síntese, transformar a escola numa "organização de aprendizagem", dinâmica e reflexiva, promotora do desenvolvimento de competências técnico/científicas e pessoais, que facilitem a transição da escola para o mundo socio-profissional.

A teoria que propomos é abrangente e ambiciosa, porque inclui múltiplos aspectos da vida de uma pessoa e porque dá atenção à sua situação particular. Torna-se, no entanto, esta abordagem (rica em termos contextuais) necessária se qui-

sermos explicar a experiência deste grupo. No entanto, como é que nós, investigadores, sabemos qual é a experiência dos jovens ligados ao trabalho? Como podemos conceber uma teoria acerca de um grupo do qual sabemos tão pouco?

Em nossa opinião, talvez começando do fim, fazendo-lhes perguntas, utilizando abordagens qualitativas, inquirindo as pessoas sobre a sua própria experiência.

Das pesquisas realizadas nesta base metodológica, resultaram as seguintes conclusões:

- os sujeitos que se conhecem a si próprios, e os contextos mais importantes para a sua escolaridade e formação profissional, são também os que se adaptam melhor ao mundo do trabalho;

- as pessoas que se adaptam melhor mencionam poucas dificuldades no processo de tomada de decisão e têm tendência para utilizar estilos de decisão dependente (ou consultiva);

- a influência ambiental mais directa — o próprio trabalho — é um aspecto crucial na experiência de transição do jovem, sendo os seguintes os elementos mais proeminentes do contexto de trabalho: as oportunidades institucionais; as condições de trabalho; o apoio dos colegas e supervisores; e as oportunidades para desenvolvimento de competências;

- tanto para as pessoas satisfeitas como para as insatisfeitas com o trabalho, as condições económicas são temas importantes nas suas narrativas sobre a transição escola-mundo do trabalho;

- as pessoas satisfeitas neste processo descrevem o papel das barreiras económicas, como o de limitar muitas das suas decisões de vida. Os insatisfeitos reconhecem que continuar a estudar pode melhorar a sua vida profissional; a falta de apoio financeiro inibe, no entanto, a sua capacidade de procurarem uma escolaridade ou formação a nível superior;

- de salientar, de entre os factores educativos descritos pelas pessoas, as recordações dos conselheiros com quem privaram. As pessoas que registaram níveis mais elevados de satisfação com o trabalho relatam experiências com conselheiros activos, atentos e que os ajudaram em termos práticos.

IV. Carreira, trabalho e psicoterapias — integração sistémica e novo paradigma de convergência.

Os psicólogos e conselheiros, aprendem a olhar para um sujeito como uma "pessoa inteira", com uma vida composta de muitas partes. Sabemos que o género, a etnia e a cultura influenciam o desenvolvimento das nossas carreiras. Ignorar estes factores seria ignorar os principais aspectos da identidade de uma pessoa (Ferreira & Santos, 1998).

A adaptação psicológica influencia claramente o trabalho, e a adaptação à carreira influencia claramente o funcionamento psicológico. Sabe-se, igualmente, que o processo de orientação é idêntico ao clínico, independentemente da focagem tópica, isto é, aos níveis da relação, da comunicação e do tipo de intervenções terapêuticas utilizadas (Carlsen, 1988). Por conseguinte, podemos concluir que a carreira e a orientação individual são inseparáveis.

Em função destas razões, e de forma a impedir que os psicólogos e conselheiros se esqueçam ou ultrapassem os pontos acima referidos, salientamos que promover a área das carreiras passa por olharmos para a filosofia da ciência e para a sociologia (Savickas, 1992), uma vez que isso nos ajuda a criticar o facto de a nossa área ter dado um relevo quase exclusivo às questões vocacionais.

O nosso mundo do trabalho está a modificar-se, as minorias raciais e étnicas estão a aumentar, as questões associadas ao género e outras áreas do desenvolvimento psicológico trazem um contexto de análise e de intervenção radicalmente diferente, perante o qual respondem progressos teóricos relevantes como o construtivismo social, os modelos sistémicos, as intervenções focadas nos problemas, e os modelos relacionais do comportamento (Blustein & Noumair, 1996).

Também se sabe o quanto são importantes as características de uma abordagem contextualizada e “sensível ao ambiente”, uma abordagem em que a experiência do conselheiro, a experiência do cliente, e o tipo de relação que estabelecem, começam a ser os factores determinantes para o êxito do processo.

Podem, assim, colocar-se novas questões, como, por exemplo, quais são os efeitos do trabalho na saúde mental (Lowman, 1993; Neff, 1985)? Ou, mais especificamente, a orientação de carreira é um acto pessoal (Lucas, 1992; Tolsma, 1993)?

A bibliografia sobre este tema permite aos autores fundamentarem as suas posições na investigação, na teoria e na prática. Todos os autores concordam, hoje, que a orientação de carreira é um acto bastante pessoal (Blustein, 1994).

Neste sentido, pensamos que não é possível separar a orientação de carreira e a orientação pessoal em duas áreas distintas. Aprendemos a olhar para o sujeito como uma pessoa inteira com uma vida composta de muitas partes, como já afirmámos. Esta visão holística não nos permite considerar a faceta da carreira, durante a orientação, como um compartimento à parte. Os autores referem-se, por exemplo, a estudos acerca da influência do género e da etnia no desenvolvimento da carreira. Ignorar os efeitos da cultura, da família ou da religião no processo de orientação de carreira seria, portanto, ignorar os principais aspectos da identidade de um cliente. Além disso, como já vimos, o processo de orientação é idêntico ao clínico, independentemente da focagem tópica. A relação de orientação, a comunicação, bem como os tipos de intervenções terapêuticas utilizadas são cruciais no processo de orientação de carreira e, igualmente, na orientação pessoal (Blustein & Spengler, 1995; Hackett, 1993). Desta forma, acentuamos o facto de a orientação pessoal e da carreira serem inseparáveis.

Como ilustração deste aspecto, a orientação sexual deve ser um tema a incluir na orientação de carreira, acabando com a dicotomia pessoa-carreira (Ferreira & Santos, 1998). Por exemplo, sugere-se que o gerar de uma atmosfera de aceitação da homossexualidade masculina e feminina ajude o cliente no desenvolvimento da sua carreira. Ignorar a orientação sexual do sujeito levanta o risco de um abandono prematuro dos planos de vida.

Criaram-se distinções artificiais entre a orientação pessoal e de carreira. Atribui-se, estereotipadamente, a culpa de não se avaliar e tratar as preocupações de carreira devidamente aos conselheiros, querendo com isto dizer que o facto se deve, provavelmente, a um declínio de interesse no âmbito das carreiras, facto que levanta uma questão interessante — a questão de saber por que motivo. Será que uma vez

que aceitamos tão facilmente que a adaptação psicológica influencia claramente o trabalho, temos tendência a não tomar em consideração o inverso, isto é, que a adaptação à carreira pode contribuir para a saúde mental? Somos defensores, uma vez mais, que olhemos para a filosofia da ciência e para a sociologia como matriz conceptual para análise desta matéria particular.

Pode-se reforçar esta posição de que a orientação pessoal e a de carreira estão interligadas, afirmando que há uma forte componente emocional envolvida em todos os problemas de carreira. Por exemplo, as atitudes negativas face à exploração de carreira, a indecisividade, podem ser entendidas como verdadeiras fobias. E, se é verdade que as fobias constituem grande parte da investigação dos psicólogos e conselheiros de orientação, o tema tem sido omisso na bibliografia específica sobre desenvolvimento de carreiras.

Então, se o argumento a favor da integração da orientação pessoal e de carreira é tão forte, por que motivo não andam todos a praticá-la?

Pensamos que há casos pessoais em que as questões da carreira são tangenciais às situações pessoais, para além de que os conselheiros têm o direito de se especializarem na área da sua preferência. Cada problema pode ser abordado de diversos pontos de vista e nenhum conselheiro aborda todos os pontos de vista, porque nenhum conselheiro é especializado em todas as áreas. Igualmente, as organizações profissionais são muitas vezes estruturadas em redor de problemas da especialidade. É, também, frequente as universidades terem unidades separadas para a orientação pessoal e para a orientação de carreira.

Se é verdade que o afirmado acima é válido, há muitos contra-argumentos, e, na qualidade de profissionais, temos necessidade de manter padrões éticos e de desenvolver as competências necessárias para lidar bem com um caso clínico, ou de carreira, sejam quais forem as questões que esse mesmo caso nos coloque, o que inclui recomendar outros profissionais, sempre que isso se revele necessário. Precisamos ainda de definir o âmbito do nosso trabalho de uma maneira lata, de modo a que os interesses comuns sirvam para promover a prática geral, em vez de nos levar à exclusividade.

A importância de explorar, por exemplo, a influência da família e do estilo de vida, as questões de relacionamento, e todo o tipo de interligações entre a área da carreira e as exteriores à mesma na vida dos clientes, são cada vez mais importantes (Blustein & Phillips, 1990; Blustein, Walbridge, Friedlander & Palladino, 1991).

Em nossa opinião, não existe uma dicotomia, mas sim uma continuidade, na qual o pessoal e o situacional constituem dois extremos. Os melhores conselheiros são aqueles que são capazes de acompanhar o cliente em todos os seus planos de vida.

Os efeitos do trabalho na área da saúde mental são enormes. A orientação de carreira tanto pode ser muito pessoal, como apenas tangencial, dependendo da relação cliente — Psicólogo/Conselheiro e da situação que se lhes vai apresentando. Embora haja razões para manter os dois domínios separados, enquanto a profissão se desenvolve, todos esperamos que os conselheiros apreciem e honrem a ligação entre os mesmos e que isso se reflecta em futuros programas de formação, isto é, que se faça uma integração sistémica (Savickas & Walsh, 1996) e, assim, se possa progredir na senda da inovação pela construção de convergências.

Conclusão

A construção de convergências nos sistemas de aconselhamento vocacional e de carreira será, assim, uma metodologia de aproximação e da criação de sinergias entre o sistema educativo/formativo, a sociedade e o desenvolvimento pessoal de cada indivíduo.

Uma visão construtivista do comportamento e da personalidade funcionará como um contexto de desenvolvimento pessoal em interacção funcional com as estruturas sociais. Em síntese, e como conclusão, entre o projecto de carreira e os projectos sociais deverá haver uma ampla base de negociação pessoal.

RÉSUMÉ

Les auteurs présente une réflexion sur la nécessité de construire convergences systémiques dans la psychologie vocationnelle, en ce qui concerne les différents modèles conceptuelles, les relations entre théorie et pratique, context sociale vs. consultation de carrière, et les dimensions cliniques de l'orientation vocationnelle.

MOTS-CLÉS: Psychologie/Orientation Vocationnelle et de Carrières; transition école-monde du travail; construction sociale de le comportement; convergences théoriques.

ABSTRACT

The authors present an essay about the need to build systemic convergences inside vocational psychology, namely at the levels of the different conceptual models, of the relation between theory and practice, of the social context vs. career counseling, and of the clinical dimensions of vocational guidance.

KEY-WORDS: Career and Vocational Counseling/Psychology; school-to-work transition; social construction of behavior; theoretical convergence.

BIBLIOGRAFIA

- BETZ, N. E., & CORNING, A. F. (1993). The inseparability of "career" and "personal" counseling. *The Career Development Quarterly*, 42, 137-142.
- BLUSTEIN, D. L. (1994). The Question of Who am I: A Cross-Theoretical Analysis. In M. L. Savickas & R. W. Lent (Eds.), *Convergence in theories of career choice and development*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- BLUSTEIN, D. L., & NOUMAIR, D. A. (1996). Self and Identity in Career Development: Implications for Theory and Practice. *Journal of Counseling and Development*, 74, 433-441.
- BLUSTEIN, D. L., & PHILLIPS, S. D. (1990). Relation between ego identity status and decision making styles. *Journal of Counseling Psychology*, 37, 160-168.
- BLUSTEIN, D. L., PHILIPS, S. D., JOBIN-DAVIS, K., FINKELBERG, S. L., & ROARKE, A. E. (1997). A theory-building investigation of the school-to-work transition. *The Counseling Psychologist*, 25, 364-402.
- BLUSTEIN, D. L., & SPENGLER, P. M. (1995). Personal Adjustment: Career Counseling and Psychotherapy. In W. B. Walsh & S. Osipow (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology: Theory, Research, & Practice* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- BLUSTEIN, D. L., WALBRIDGE, M. M., FRIEDLANDER, M. L., & PALLADINO, D. E. (1991). Contributions of psychological separation and parental attachment to the career development process. *Journal of Counseling Psychology*, 38, 39-50.
- CAMPOS, B. P. (1988). Consulta psicológica e desenvolvimento humano. *Cadernos de Consulta Psicológica*, 4, 5-12.
- CAMPOS, B. P., & COIMBRA, J. L. (1991). Consulta psicológica e exploração do investimento vocacional. *Cadernos de Consulta Psicológica*, 7, 11-19.
- CARLSEN, M. B. (1988). *Meaning-making: Therapeutic process in adult development*. New York: W.W. Norton.
- FERREIRA, J. A., & SANTOS, E. J. R. (1998). Factores e contextos vocacionais: novas orientações para um novo milénio. *Psychologica*, 20, 85-91.
- HACKETT, G. (1993). Career counseling and psychotherapy: False dichotomies and recommended remedies. *Journal of Career Assessment*, 1, 105-117.
- HAMILTON, S. F. (1990). *Apprenticeship for adulthood: Preparing youth for the future*. NY: Free Press.
- HERR, E. L., & CRAMER, S. H. (1992). *Career guidance and counseling through the life span: Systematic approaches*. NY: Harper Collins Publishers.
- HOYT, K. B. (1988). Career guidance, educational reform, and career education. *Vocational Guidance Quarterly*, 7, 5, 3-5.
- HOYT, K. B. (1995). El concepto de educación para la carrera y sus perspectivas. In L. R. Moreno (Cord.), *Educación para la carrera y diseño curricular: Teoría y práctica de programas de educación para el trabajo*. Barcelona: UB.
- KILLEEN, J., WHITE, M., & WATTS, A. G. (1992). *The economic value of careers guidance*. London: Policy Studies Institute.
- KRUMBOLTZ, J. D. (1993). Integrating career and personal counseling. *The Career Development Quarterly*, 42, 143-148.
- LAW, B. (1992). *Understanding careers work*. Cambridge: NICEC.
- LOWMAN, R. L. (1993). *Counseling and psychotherapy of work dysfunctions*. Washington, DC: American Psychological Association.
- LUCAS, M. S. (1992). Problems expressed by career and noncareer help seekers: A comparison. *Journal of Counseling and Development*, 70, 417-420.
- MARSHALL, R., & TUCKER, M. (1992). *Thinking for a Living: Education and the Wealth of Nations*. New York: Basic Books.
- NEFF, W. S. (1985). *Work and Human Behavior* (3rd ed.). New York: Aldine.
- NEIMEYER, G. (Ed.) (1993). *Constructivist assessment: a casebook*. Newbury Park, CA: Sage.
- OSIPOW, S. H. (1990). Convergence in theories of career choice and development: Review and prospect. *Journal of Vocational Behavior*, 36, 122-131.
- REICH, R. B. (1991). *The Work of Nations*. New York: Vantage Books.
- RICHARDSON, M. S. (1993). Work in people's lives. *Journal of Counseling Psychology*, 40, 425-433.
- SANTOS, E. J. R., & FERREIRA, J. A. (1998a). Career Counseling and Vocational Psychology in Portugal: A Political Perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 312-322.
- SANTOS, E. J. R., & FERREIRA, J. A. (1998b). *Implications of Sociopolitical Context for Career Service Delivery*, In Symposium on "Contextual Factors in Career Service Delivery", Chair: Linda M. Subich, at the 106th Annual Convention of the American Psychological Association, San Francisco, August 14-18.
- SAVICKAS, M. L. (1992). Career Counseling in the Postmodern Era. *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly*, 7, 205-215.
- SAVICKAS, M. L. (1995a). Current theoretical issues in vocational psychology: Convergence, divergence, and schism. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology: Theory, Research, & Practice* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

- SAVICKAS, M. L. (1995b). Uma nova Epistemologia para a Psicologia Vocacional. *Cadernos de Psicologia Educacional, 1*, Lisboa: Edições Universitárias Lusófonas.
- SAVICKAS, M. L., & LENT, R. W. (Eds.) (1994). *Convergence in theories of career choice and development*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- SAVICKAS, M. L., & WALSH, W. B. (Eds.) (1996). *Handbook of Career Counseling, Theory and Practice*. Palo Alto, CA: Davies-Black.
- "School-to-Work Opportunities Act of 1994", Public Law 103-239, May, 4, USA.
- SELIGMAN, L. (1994). *Developmental career counseling and assessment* (2nd. ed.). London: Sage.
- STAATS, A. W. (1991). Unified positivism and unification psychology: Fad or new field? *American Psychologist, 46*, 899-912.
- SUPER, D. E. (1990). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. In D. Brown & L. Brooks and Associates, *Career Choice and Development* (2nd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- SUPER, D. E. (1993). The two faces of counseling: or is it three? *The Career Development Quarterly, 42*, 132-136.
- TOLSMA, R. (1993). "Career or non-career?" That is the issue: Case examples. *The Career Development Quarterly, 42*, 167-173.