

Um século depois de Frank Parsons: Escolher uma profissão ou apostar na psicologia da construção da vida?¹

Maria Eduarda Duarte²
Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal

RESUMO

Reflexões sobre as teorias do século XX na área da psicologia da orientação constituem a base para se discutir e apresentar uma nova abordagem, e a consequente mudança de paradigma, que se pretende inovador e integrador: o paradigma da psicologia da construção da vida. Assim, os principais princípios estruturantes deste novo paradigma, bem como os objectivos, os processos, os pressupostos, e ainda um referencial abrangente para a intervenção, serão objecto de análise e discussão.

Palavras-chave: orientação vocacional; aconselhamento de carreira; psicologia da construção da vida; carreira.

ABSTRACT: A century after Frank Parsons: Choosing a vocation or a bet in the psychology of life construction?

Reflections about the theories in the field of psychology of guidance in the XX century constitute the basis for the discussion and proposition of a new approach and the consequence change of paradigm, which is expected to be innovating and integrating: the paradigm of the psychology of life construction. Thus, the main principles underpinning this new paradigm as well as the objectives, the processes, the assumptions, and a comprehensive theoretical frame for interventions are the object of analysis and discussion in this paper.

Keywords: vocational guidance; career counseling; psychology of life design; career.

RESUMEN: Un siglo después de Frank Parsons: ¿Elegir una profesión o apostar a la psicología de la construcción de la vida?

Las reflexiones sobre las teorías del siglo XX en el área de la psicología de la orientación constituyen la base para discutir y presentar un nuevo enfoque, y el consecuente cambio de paradigma que se pretende innovador e integrador: el paradigma de la psicología de la construcción de la vida. Así, los principales fundamentos estructurantes de este nuevo paradigma y también los objetivos, los procesos, los presupuestos, y además un referencial inclusivo para la intervención, serán objeto de análisis y discusión.

Palabras clave: orientación vocacional; asesoramiento de carrera; psicología de la construcción de la vida; carrera.

No começo do século XX, o mundo estava em mudança. Frank Parsons (1854-1908), americano de origem, democrata, engenheiro de profissão e advogado em

luta pela defesa dos direitos humanos, procurava dar resposta a um conjunto de necessidades sociais, que foram acompanhando o desenrolar da Revolução Industrial. Para

¹ Conferência internacional proferida no II Congresso Latino-Americano de Orientação Profissional da ABOP e IX Simpósio Brasileiro de Orientação Vocacional & Ocupacional realizado de 1 a 3 de outubro de 2009 em Atibaia-SP, Brasil.

² Endereço para correspondência: Universidade de Lisboa, Faculdade de Psicologia, Alameda da Universidade, P-1649-013. Lisboa, Portugal. *E-mail:* mecduarte@fp.ul.pt

muitos autores, era o início de um novo domínio da psicologia, a psicologia vocacional. Alfred Binet (1857-1911), em 1905, em França, publicava a primeira Escala Métrica de Inteligência, onde afirmava que a inteligência era aquilo que os seus testes mediam; para muitos autores, era o início da psicologia diferencial. William Stern (1871-1939) e Hugo Munstterberg (1863-1916) aplicavam pela primeira vez, na década de 1910, o método dos testes aos problemas de trabalho; para muitos autores, era o início da psicologia do trabalho naquilo que diz respeito à relação entre aptidões e predição de êxito profissional, isto é, o início da selecção de pessoal. Noutra área, Sigmund Freud (1856-1939), em 1889, mas com data de 1900, publicava *A interpretação dos sonhos*; para todos os autores, era a fundação da psicanálise.

O que poderá haver de comum a todos estes cientistas, aqui referidos a título de *exempla*? Enquanto Parsons acreditava que uma das formas de eficiência social e de desenvolvimento de ideais progressistas tinha como base a maneira como as pessoas escolhiam a sua vida de trabalho, isto é, como faziam as suas escolhas vocacionais, para Binet o estudo das diferenças individuais e a promoção do ensino, mesmo para os considerados menos capazes, serviam de mote a uma procura de respostas no sentido de promover melhores condições de vida para os mais desfavorecidos, e melhores condições sociais para aqueles que, mesmo sem o saberem, tinham entrado para a História como os primeiros empregados. Para Stern e Munsttenberg, a predição e o controlo psicológico eram os elementos determinantes para a execução de tarefas profissionais. E, ao mesmo tempo, assistia-se à descoberta do inconsciente.

Estava-se no momento em que o mundo começava a fabricar a noção de emprego, de trabalho remunerado, de ascensão na profissão, e da associação de uma vida activa e socialmente aceite a quem trabalhasse um elevado número de horas, com dedicação e lealdade – mesmo aqueles que, por dificuldades de aprendizagem, eram excluídos da sociedade produtiva. Estava-se no momento da abertura de um caminho em que seria necessário derrubar um conjunto de barreiras ideológicas para assim se chegar, mais tarde, à noção de individualidade.

Barreiras ideológicas, porque os primeiros psicólogos, imbuídos ainda do positivismo baseados no pensamento de Auguste Comte (1789-1857), acreditavam que a ciência e o conhecimento científico poderiam ser somente de tipo quantitativo – o que teve como consequência imediata a edificação da psicologia baseada na observação de fenómenos que permitiam a explanação e a predição. O predomínio do quantitativo, a expansão da indústria e da técnica, e a procura de leis gerais e universais

determinaram, assim, a construção dos primeiros modelos aplicados ao sector industrial e produtivo, nos quais a produtividade e a organização se sobrepunham às diferenças individuais, dentro dos espaços organizacionais.

Foi neste contexto que Frederick Taylor (1856-1915) impôs o primeiro modelo no âmbito das organizações: organizar um conjunto de tarefas para determinar os processos mais económicos e mais eficazes, cortando assim, em definitivo, com a tradição do trabalho artesanal (Taylor, 1911).

Também o liberalismo económico, predominante desde os finais do século XIX e até ao final da I Grande Guerra, foi sendo substituído pela intromissão do Estado na economia. A Grande Depressão de 1929, nos Estados Unidos, intensificou a reavaliação dos princípios da chamada administração científica do trabalho na sua essência mais dogmática e prescritiva. Também os modelos associados à industrialização reforçaram o esquecimento das características psicológicas, até ao surgimento, nos anos de 1930, da primeira teorização sobre relações humanas com Elton Mayo (1880-1949), em Hawthorne, e as suas experiências (Mayo, 1933).

Gradualmente, as diferenças individuais foram ganhando significado conceptual e importância prática, principalmente depois do esforço empreendido durante a II Guerra Mundial, procurando-se uma relação entre desempenho e sucesso. Os modelos desenvolvimentistas, decorrentes dessa aprendizagem, marcaram uma viragem no estudo da psicologia até então chamada vocacional: da “vocação” passou-se para a “carreira”, considerando-se que esta acompanha o indivíduo ao longo do seu ciclo de vida; e esboçou-se o princípio da relatividade aplicado ao desempenho do papel de trabalhador. Subtilmente, a expressão “orientação vocacional” foi sendo substituída por “aconselhamento de carreira”, e as abordagens desenvolvimentistas foram ganhando a força suficiente para que expressões como “comportamento de carreira”, “implementação de auto-conceitos” e “desenvolvimento ao longo do ciclo de vida” fossem entrando no vocabulário científico.

Os modelos psico-sociais e psico-educacionais conheceram o seu momento de glória nos anos de 1970 e 1980, tendo entretanto sido introduzidas outras referências que se foram ajustando à noção de carreira: o desenvolvimento de competências e a aprendizagem estruturada. Os anos de 1990 apostaram claramente na intervenção, e os psicólogos que estudavam a carreira iniciaram uma outra era na qual as abordagens cognitivo-comportamentais e as abordagens construtivistas ganharam o relevo suficiente para que um conjunto de variáveis e dimensões psicológicas que, até então, eram como que “propriedade” de outras psicologias – como,

por exemplo, a narrativa e a psicoterapia, o *stress* e a psicologia do trabalho – se fossem integrando na noção de aconselhamento de carreira.

Modelos incompletos (como todos os modelos), mas modelos prescritivos e normativos (como nem todos os modelos), que chegaram ao final do século XX com algumas dificuldades em dar resposta às novas necessidades impostas por uma sociedade mais preocupada em globalizar o económico do que o social. Tornou-se, então, necessário repensar a psicologia da orientação vocacional, a psicologia do aconselhamento de carreira, e lançar as bases para mais uma mudança de paradigma, chegando-se assim à psicologia da construção da vida, fatalmente tão transitória como outra qualquer designação ou abordagem.

Mas o século XXI exige mudanças rápidas, adaptações constantes e respostas eficazes, da parte do indivíduo e de quem tem a responsabilidade de o ajudar a treinar as competências para enfrentar a vida. Este agora novo modelo vai beber na física, tal como o fizeram os pioneiros da psicologia, vai beber na filosofia, como manda a tradição epistemológica, e vai beber noutras áreas da psicologia, tal como impõe a nova ciência.

Porque, tal como escreveu Guimarães Rosa, “a vida é muito discordada. Tem partes. Tem Artes. Tem as neblinas de Siruiz. Tem as caras todas do Cão, e as vertentes do viver”. É disso, afinal, que se vai falar: de vida.

Os caminhos percorridos para se chegar ao modelo da construção da vida

No modelo clássico de traço e factor (Parsons, 1909), o trabalho do orientador consiste em analisar as capacidades do indivíduo, comparando-as às exigidas pela profissão, e em ajudá-lo a escolher a profissão melhor adequada às suas capacidades. Este tipo de 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 de variáveis mensuráveis, procura determinar a relação entre as capacidades do indivíduo e a escolha da profissão.

Trata-se de um modelo clássico que, no decorrer do processo de aconselhamento, tem como objectivo permitir que o indivíduo tenha sucesso e satisfação profissionais. Isto é, o seu objectivo é a procura da melhor combinação entre as características do indivíduo e as das profissões, assentando no princípio de que todos os indivíduos têm as dimensões avaliadas estáveis, e que são capazes de utilizar o auto-conhecimento para tomarem decisões vocacionais. Mas algumas questões se colocam, como por exemplo:

como proceder se o cliente não tem um conhecimento adequado de si próprio e das profissões, se não tem consciência da importância que é para ele fazer escolhas, ou se não revela competências para lidar com os dados provenientes do aconselhamento? A utilização deste modelo pode portanto ser válida para o planeamento de actividades exploratórias com indivíduos que estejam motivados, e para aqueles que podem efectuar processos de tomada de decisão porque se encontram vocacionalmente maduros. Da experiência de cada um, se confirmará da actualidade desta abordagem... No entanto, pela minha parte, ela talvez só faça sentido e seja consequente para um cliente em cada mil.

Nos anos de 1950, os trabalhos de Ginzberg, Ginsburg, Axelrad e Herma (1951) e, posteriormente, os de Super (1957), marcaram a evolução da psicologia vocacional, assumindo a orientação uma perspectiva mais ampla, com a introdução de outros objectos de estudo, e, consequentemente, da necessidade de desenvolver metodologias e técnicas de avaliação de conceitos como, por exemplo, a tomada de decisão, os auto-conceitos, o estilo de vida, os valores, os tempos livres, a escolha livre e fundamentada, a flexibilidade, e a capacidade para lidar com a mudança (Herr & Cramer, 1996).

O desenvolvimento da carreira passa então a ser visto como um processo contínuo, e a avaliação deve sistematicamente procurar a sua utilidade e eficácia em qualquer momento do ciclo de vida. Para tal, é importante ter como base de trabalho um modelo conceptual, na medida em que pode providenciar um método sistemático para se estabelecerem objectivos de avaliação e a consequente utilização dos resultados da avaliação.

É a Donald Super, com o seu modelo desenvolvimentista de avaliação e aconselhamento, que se deve o grande contributo para encarar a avaliação como um processo desenvolvimentista (Super, 1983, 1990), posteriormente alargado pelo próprio e seus colaboradores (Super, Osborne, Walsh, Brown, & Niles, 1992) sob a designação de modelo desenvolvimentista de avaliação e aconselhamento da carreira (C-DAC). O contributo destes modelos consistiu em considerar a maturidade vocacional, no caso de jovens, e a adaptabilidade, no caso de adultos, como o elemento determinante para a maior ou menor facilidade de o indivíduo tomar decisões de carreira. Estes modelos colocaram como aspecto crucial a avaliação do grau de preparação para a medida das aptidões e dos interesses e para a realização de escolhas vocacionais, o que implicou a avaliação da saliência do trabalho e a medida da maturidade vocacional (Super, 1983). Avaliar a importância do trabalho em comparação com outras actividades que se vão desenvolvendo ao longo da vida, e em estreita ligação

com a maturidade vocacional, foi (e sublinho o tempo do verbo, *foi*) uma questão importante, na medida em que a evolução da estrutura profissional veio contribuir para aumentar a importância de outros papéis na procura da satisfação das necessidades e na realização, e para encontrar satisfação pessoal.

Como salientam Herr e Cramer (1996), os modelos desenvolvimentistas centram-se nas “expressões longitudinais” do comportamento, evidenciam a importância do auto-conhecimento, e dirigem as suas concepções para a compreensão do desenvolvimento e das mudanças que o comportamento na carreira vai tendo ao longo do tempo.

Este modelo pode ser utilizado quer com jovens, quer com adultos, inseridos em várias práticas de orientação e em contextos diversos. Quando se trata da avaliação de jovens inseridos no sistema educativo, a ênfase centra-se sobretudo nos processos de tomada de decisão, porque se parte do princípio de que a necessidade principal consiste em fazer escolhas vocacionais (Savickas, 1992). No caso dos adultos, proporciona a possibilidade de conhecimento e compreensão do ciclo de vida, de procurar os valores adequados aos vários momentos e os papéis que se desenvolvem na vida adulta, e até influenciar o desenvolvimento das carreiras dos indivíduos. Mas, fatalmente, é um modelo também já ultrapassado pelas novas organizações do trabalho e da sociedade: os resultados da avaliação no aconselhamento da carreira, feita a partir do entendimento de que aquilo que cada instrumento mede não contempla todas as necessidades do indivíduo, que não podem ser satisfeitas através da aplicação de testes. A escolha dos instrumentos a aplicar pressupõe, da parte do conselheiro, um conhecimento vasto e profundo não só do material existente e disponível, um sólido conhecimento das características do material, nomeadamente ao nível dos testes, mas também das características metrológicas, e o domínio do manual da prova. Trata-se, agora, de compreender não somente o modo como o indivíduo pode desenvolver-se e progredir na sua carreira, mas também aquela que é uma questão fundamental neste dealbar de mudança: como é que os indivíduos constroem as suas vidas, quais são os factores e processos da construção de si? A construção das vidas de trabalho não é independente da construção das outras vidas. Ou seja, é preciso compreender-se como é que o indivíduo constrói a sua vida através do seu trabalho.

É com base nesta questão que se pretende apresentar um novo paradigma.

A conversão de conceitos em descrições comportamentais (Duarte, 2008a) sustenta-se na compreensão da renovação dos auto-conceitos, numa reflexão contínua sobre si próprio e sobre os contextos em que actuam; trata-se de um processo constante de construção e reconstrução

dos “eus” (Guichard, 2005) que cada indivíduo comporta dentro de si – numa dinâmica de que o nosso Fernando Pessoa, dando a palavra a um dos seus “eus”, Ricardo Reis, já muito finamente se apercebera no derradeiro poema que escreveu, em 13 de novembro de 1935 (Pessoa, 1935/1994, transcrição modernizada da autora):

Vivem em nós inúmeros;
Se penso ou sinto, ignoro
Quem é que pensa ou sente.
Sou somente o lugar
Onde se sente ou pensa.
(...)
Os impulsos cruzados
Do que sinto ou não sinto,
Disputam em quem sou.
(...)

Desperdiçar todo o conhecimento – em qualquer das suas formas e expressões – acumulado ao longo destes cem anos passados, seria no mínimo insensato. Por isso, optou-se por dedicar uma parte deste texto a uma muito breve descrição do caminho percorrido até agora. Está-se, então, no momento de pensar no futuro – que era nisso, também, que pensaria Pessoa neste seu testamento-narrativa de vida.

O paradigma da construção da vida

Passada já uma década do século XXI, verifica-se que os estudos sobre a carreira tendem a retornar ao seu ponto de origem, por duas ordens de razões. A primeira centra-se no indivíduo, já não para ajudar a *colocar o homem certo no lugar certo* (ainda resquícios da Revolução Industrial, de procedimentos tayloristas e de ideais autocráticos), mas antes para ajudar as pessoas a desenvolverem competências e capacidades que, naturalmente, diferem muito das aptidões e do conhecimento exigidos no início do século XX para o acesso às profissões. Os trabalhadores de hoje, precários, devem tornar-se aprendizes durante todo o ciclo de vida, devem saber utilizar tecnologias sofisticadas, devem assumir a flexibilidade em vez da estabilidade, e devem criar as suas próprias oportunidades (Savickas e cols., 2009). Numa palavra, a carreira deixou de ser pertença da organização: ela pertence ao indivíduo e é da sua responsabilidade (Duarte, 2004).

A segunda ordem de razões fundamenta-se em questões de natureza teórico-prática, que têm a ver com a necessidade de se procurar pontes de entendimento, de se aglutinar trabalhos desenvolvidos em subdisciplinas adentro da psicologia (que não raras vezes se ignoram entre si)

que se debruçam sobre o estudo da carreira, enfim, de se procurar criar sinergias, promovendo-se a formação e o desenvolvimento de uma disciplina sem barreiras e aglutinada em torno do estudo da construção da vida, incluindo a construção da vida de trabalho.

Creio que ambas as razões poderão – e deverão – corresponder a um imperativo de natureza social. Afinal, sempre que há mudanças na organização social do trabalho, mudam também os métodos e processos para ajudar o indivíduo a fazer escolhas que se prendem com a sua vida de trabalho.

Numa tentativa de contribuir para a reflexão dos problemas de carreira e de responder às novas exigências da psicologia, um grupo de investigadores decidiu formar o *Life Design International Research Group*, no qual me integro. Este grupo pretende apresentar à comunidade científica um conjunto de abordagens potencialmente inovadoras no domínio dos estudos sobre aconselhamento de carreira, estando já publicada *on-line* a sua primeira tomada de posição (Savickas e cols., 2009). Também se pretende a maior divulgação possível do nosso trabalho, pelo que promovemos a tradução do nosso primeiro “position paper” em várias línguas, incluindo a língua Portuguesa, versão brasileira, que aguarda publicação (Duarte e cols., no prelo).

Partindo do estudo da *carreira profissional*, passando pelo estudo do *desenvolvimento da carreira*, está-se agora, no começo do século XXI, no estudo da *construção da carreira* (Savickas, 2005), ou seja, da *construção da vida*. Trata-se, como se disse no início, de uma verdadeira mudança de paradigma: da psicologia vocacional enquanto estudo do comportamento nas escolhas de carreira, passou-se para o estudo da importância relativa que o trabalho tem na vida de cada um, considerando o conjunto de variáveis que afectam e interagem com o desenvolvimento: as dimensões psicológicas e os contextos socioeconómicos e culturais (Duarte, 2006a).

Assim sendo, o conceito de carreira passa a ser mais abrangente, significativo e intrínseco, bem como os procedimentos adoptados, por exemplo, nas organizações: a fase da gestão de recursos humanos define a carreira em termos pessoais, com elementos subjectivos que respeitam sequências de experiências relacionadas com emprego; não está portanto circunscrita ao emprego por si próprio, na medida em que pode incluir emprego em diferentes profissões; não envolve necessariamente profissões de elevada categoria, nem tão pouco envolve a sua promoção (Arnold, 1997).

Trata-se, no entanto, de uma abordagem restritiva, ou até desactualizada, porque ligada a percursos profissionais e/ou ao progresso que se verifica dentro da organização,

não destacando a importância dos contextos na medida em que eles podem fornecer dispositivos para melhor se entender como as pessoas constroem as suas vidas através da vida de trabalho.

Os contextos assumem, então, uma importância que até agora não tinham: os aspectos de natureza cultural, o impacto das novas tecnologias, o encarar a própria organização como um sistema de carreira no seu conjunto, os novos empregos e a evolução dos conceitos de trabalho, e a promoção para o sucesso que depende das práticas de planeamento e da gestão dos recursos, constituem aspectos inovadores que interagem, integram e sustentam a vida de trabalho de cada indivíduo e de cada contexto.

Trazer para um plano científico um conjunto de questões sociais que interferem no desenho que cada pessoa pretende fazer do e no seu percurso de vida, constitui um desafio. Sem dúvida que é mais fácil estabelecer padrões uniformes, definir regras ou ditar contratações de trabalho e planos de carreira comuns aos mesmos sectores, sejam eles de produção ou de serviços. O que é difícil é assumir a nova (embora fatalmente transitória) realidade em que as pessoas e as suas vidas de trabalho se movimentam, e encontrar um paradigma que enfatize a evolução conjunta e permanente das pessoas, da economia e da sociedade (Duarte, 2008b).

Em termos gerais, encontramos diferenças entre culturas, entre regiões, entre países, mas também encontramos alguns denominadores comuns; o problema reside em os encontrar sem cair na tentação do etnocentrismo interpretado como a crença de que a cultura de cada um pode ser universalmente aplicável na avaliação e julgamento do comportamento humano (Baruth & Manning, 1992). As diferenças culturais podem afectar expectativas e produzir várias fontes de erro de interpretação (Duarte & Rossier, 2008).

Mas detenhamo-nos ainda mais um pouco sobre o significado de contexto. As questões de natureza económica, as leis laborais, a política social, a cultura, são elementos que moldam a carreira de cada um. Para alguns autores, o contexto é considerado para além do controlo individual, e contra essas forças poderosas o indivíduo pouco ou nada pode influenciar a sua carreira (Inkson & Elkin, 2008), quase que, diria, como se tratasse da luta entre David e Golias. Tratar-se-á da luta pela predominância do estudo dos mecanismos internos das escolhas individuais contra a globalização, o desenvolvimento tecnológico e as mudanças nas organizações? Em meu entender deve tratar-se, antes, de estabelecer parcerias, de apostar em contratos sociais: o objectivo não é prever o futuro, mas sim procurar anteciper os trilhos emergentes como a globalização económica (porque a social ainda não aconteceu), o alargamento da

idade de reforma, a maior feminização da força de trabalho (e, conseqüentemente, uma maior atenção à saliência dos papéis, colocando o papel de trabalho relativamente ao desempenho de outros papéis), uma maior mobilidade, ou o aumento do número de trabalhadores temporários, só para dar alguns exemplos.

O sucesso e a força da psicologia da carreira – psicologia da construção da vida – residem na capacidade de responder a questões de investigação diferentes das formuladas até agora. Mesmo que seja fundamental compreender-se como as pessoas escolhem as suas carreiras e como estas hoje se desenvolvem, a grande questão de investigação é entender quais os factores e os processos de construção de si (Guichard, 2005), isto é, como é que as pessoas podem construir as suas vidas na sociedade em que vivem. Está-se numa fase da construção; é evidente que não se pode dar “com o pé” em todas as teorias e métodos que, de alguma maneira, foram perpassando todo o século XX: da importância do mentor, à importância do orientador, e depois do conselheiro, chega-se, hoje, ao trabalho da construção (Savickas, 2008).

Para os trabalhadores-colaboradores que estão no centro daquilo a que vulgarmente se chama o “olho-de-boi”³, para esses, o aconselhamento (*coaching*) de carreira terá que incidir na aprendizagem de investimento pessoal e de desenvolvimento de outras competências para conseguirem sobreviver num mercado sem fronteiras. Para os que estão no segundo círculo do “olho-de-boi”, os trabalhadores temporários, a incidência do aconselhamento (*coaching*) de carreira deverá ser nos ciclos de aprendizagem e na capacidade de lidar com transições, e ainda na promoção da empregabilidade (respostas consubstanciadas em novas competências e assunção de novas responsabilidades). Para ajudar os que se encontram no terceiro círculo do “olho-de-boi”, os que têm trabalho precário, os mais marginalizados, a aposta deverá ser na preparação para a flexibilidade, para encararem projectos de curto prazo, ou orientá-los no sentido de encontrarem enquadramentos de natureza social, ou ainda apoiá-los na reinvenção de outras formas de trabalho, que poderão ser determinadas pela sua empregabilidade.

Trata-se, afinal, de um processo de construção da vida.

Na perspectiva construcionista, a noção de carreira ou de percurso profissional evidencia uma perspectiva de movimento que atribui significados a memórias do passado, a experiências do presente e a aspirações para o futuro,

reunindo-as a fim de constituírem um tema de vida. É o significado contido nestes temas biográficos que fornece aos indivíduos os pré-requisitos necessários que lhes permitem adaptarem-se às mudanças sociais que vivenciam nas vidas de trabalho. Este significado pessoal substitui o contexto conservador antes oferecido pelas organizações, que detinham a tarefa da auto-integração dos seus empregados através do cuidado, da protecção e da interpretação das suas experiências. Actualmente, é a história de vida que permite esta “síntese de si” e estabelece as pontes através das quais se passa de um emprego para outro, e até de uma profissão para outra. Ajudar o indivíduo a construir a sua vida e o seu percurso profissional, nesta sociedade do conhecimento, requer novos métodos de intervenção (Savickas e cols., 2009).

É necessário, pois, um paradigma que enfatize a co-evolução conjunta e permanente dos indivíduos, da economia e da sociedade. Um novo paradigma para o aconselhamento deve produzir os conhecimentos e as capacidades específicas necessários para analisar e lidar com contextos ecológicos, com dinâmicas complexas, com causalidades não-lineares, com múltiplas realidades subjectivas, e com uma modelagem dinâmica. Nesta perspectiva de desenvolvimento deste novo paradigma para acompanhar o projecto de construção da vida no século XXI, cinco mudanças são necessárias: (1) admitir que o aconselhamento ocorre em condições não controladas; (2) colocar a ênfase nas estratégias de sobrevivência e na dinâmica de *coping* (como fazer, e não o que fazer); (3) adoptar estratégias interactivas para a resolução de problemas e desenvolver a polivalência; (4) favorecer o poder de acção do indivíduo e a sua adaptação flexível (ou a reconstrução) ao seu próprio ecossistema, abrindo novas perspectivas de co-evolução; e (5) dar ênfase à modelagem de estruturas fractais⁴, com o objectivo da predição de configurações estáveis de variáveis (Savickas e cols., 2009).

Assim sendo, o aconselhamento (*coaching*) na perspectiva da construção tem como principal objectivo ajudar o indivíduo a articular a sua missão pessoal, que o ajudará a perceber qual é o trilha através do qual vai definir quem é, que prioridades estabelece, e como vai lidar com o futuro.

É a promoção do desenvolvimento humano através do trabalho e das relações interpessoais. Numa palavra, trata-se de planear em vez de escolher, de perceber construtos em

³ A expressão “olho de boi” é frequentemente utilizada no mundo das organizações para designar os vários tipos de vinculação que os trabalhadores têm com a empresa. Gráficamente, é muitas vezes representada por três circunferências concêntricas.

⁴ Um fractal é uma figura geométrica não Euclidiana, e que é gerada por um padrão repetitivo, que pode ser dividido em partes, sendo que cada uma dessas partes é semelhante ao objecto original. Assim sendo, neste modelo o que se pretende é procurar configurações estáveis de um conjunto de variáveis psicológicas, a fim de se poder prever os futuros e prováveis comportamentos.

vez de desenvolver conceitos, de perspectivar a vida em vez de ficar apegado a factos, de encontrar especificidades em vez de discutir princípios, de inventar significados em vez de descobrir a verdade (Savickas, 2008). Trata-se, afinal, de perceber o significado individual de construção.

E no que respeita às intervenções? Tendo por base as cinco pressuposições referidas, a base da intervenção decorre das abordagens, naturalmente construcionistas, que reconhecem que o indivíduo e a sua identidade são produto de processos sociais e cognitivos que ocorrem em contextos interactivos (Gasper, 1999), e ainda que o significado atribuído à realidade por cada indivíduo é co-construído nesse mesmo contexto social na sua dimensão histórica e cultural (Young & Collin, 2004). É por isso que, em termos gerais, o aconselhamento considera (1) o ciclo de vida, (2) é holístico, (3) contextual e (4) preventivo.

Procurando responder à questão muitas vezes colocadas pelo técnicos que estão no terreno: para que serve, tudo isto?, quais os objectivos que se pretende alcançar? A resposta é: promover e facilitar a adaptabilidade, a narrabilidade e a actividade em cada um dos clientes (Savickas e cols., 2009).

Mas este modelo pretende, igualmente, implantar práticas de investigação-acção e, conseqüentemente, praticar a avaliação sistematizada, ou seja, elaborar programas centrados na investigação que forneçam possibilidades de intervenção cientificamente suportadas.

Recorro a dois exemplos para comparar a abordagem desenvolvimentista (a do psicólogo desenvolvimentista) e a abordagem construtivista (a do psicólogo construtivista). Se considerarmos as palavras-chave, as metáforas, ou a maneira de estabelecer uma relação de ajuda com o indivíduo, parece óbvio que temos que assumir as diferenças entre os dois modelos. Enquanto o psicólogo construtivista procura a construção de si como uma fonte de satisfação, um desenvolvimentista preocupa-se em munir o indivíduo com um conjunto de processos que lhe permitem antecipar e lidar com decisões (Duarte, 2008b).

Seguindo o mesmo procedimento, os problemas de carreira são encarados de maneira diferente: o construtivista lida com a indecisão de carreira como uma consequência de como o indivíduo produz o seu próprio desenvolvimento; para um desenvolvimentista, a indecisão depende da fase de desenvolvimento em que se encontra.

Trata-se, efectivamente, de intervenções que procuram ajudar o indivíduo na identificação das suas formas identitárias subjectivas, e encorajá-lo a encontrar formas de implementar procedimentos para conseguir transformar a expectativa em realidade, redefinindo prioridades, identificando apoios, cultivando recursos e envolvendo-se em actividades (Savickas e cols., 2009).

Olhe-se para a investigação e para o esforço que deve ser feito para entender a realidade e os contextos: abordar a resolução de problemas, estudar e tornar a estudar as boas teorias, tentar não fazer “a ciência pedante”. Por outras palavras: em primeiro lugar, tentar a unificação das “várias psicologias”, e estar atento ao que se passa no seio das instituições e das organizações (Duarte, 2002). Em segundo lugar, criar novas metodologias de investigação: promover redes de investigação-acção, tanto no âmbito nacional como no internacional, recolher dados e analisar problemas que podem ou não ser comuns (refiro aqui o exemplo da parceria estabelecida entre o Brasil e Portugal para a validação transcultural do modelo de adaptabilidade e respectiva operacionalização). Em terceiro lugar, reenquadrar a psicologia do aconselhamento de carreira: promover uma formação realista e proactiva, desenvolver a empregabilidade. Para quê? Para ajudar a reduzir as desigualdades sociais e encorajar a igualdade de oportunidades. Em quarto lugar, tentar pensar fora da arca, e incluir nos projectos outros colegas de outras ciências, envolver os chefes de topo, e, depois de tudo, conseguir contextualizar (Duarte, 2006b).

No final das contas, o que é que se pode fazer?

Fazer investigação relevante para as pessoas, para as instituições e para as organizações, e saber comunicá-la. Outra questão relevante tem a ver com a importância do que se faz no terreno; ou seja, os teóricos devem reconsiderar o papel fundamental dos agentes no terreno.

Isto quer dizer que é preciso desafiar o futuro. Como?

Também aparecem novos caminhos de investigação para a produção de modelos abrangentes, que quase podem funcionar como se de uma *folha volante* se tratasse: a sua leitura e interpretação pode ajustar-se às necessidades de cada um, porque são modelos fundamentados na construção de projectos de vida. Daí, sempre, a psicologia da construção da vida. Daí a necessidade de mudança de paradigma: da adequação da pessoa ao meio para a adequação da pessoa aos novos contextos em que trabalho e empregos se desenvolvem. Um novo *rationale* que identifique os sinais de entrada que possam conduzir à predição do sucesso e do bem-estar. A psicologia da construção da vida? O caminho parece ser a procura de modelos compreensivos edificados em construtos abrangentes, nos quais as diferenças, psicológicas e contextuais, têm que ser consideradas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Passou um século depois de Parsons (1909) ter lançado os princípios fundadores da psicologia vocacional, origem da psicologia do desenvolvimento e gestão de carreiras;

meio século depois de Ginzberg e cols. (1951) terem sido os catalisadores de novas teorias da psicologia da carreira; e, depois, com Donald Super (1986, 1990) e o seu papel na definição e aperfeiçoamento da teoria sobre desenvolvimento da carreira, e ainda com as investigações de outros autores como Holland (1992) e a sua teoria da personalidade vocacional, ou Gottfredson (1981, 2002) e a teoria da circunscrição e compromisso – enfim, temos um século de reflexão e de práticas sobre um conjunto de teorias que, de formas diferentes, se preocuparam em entender, principalmente, os mecanismos psicológicos internos e as escolhas vocacionais, permitindo que se chegasse, agora, à fase em que se entende que se deve dar uma maior atenção à maneira como o indivíduo se constrói a si próprio nos diversos contextos em que actuou, actua e poderá vir a actuar.

Realmente, na primeira década do século XXI, o mundo continua em mudança, e por isso são necessárias mais e novas teorias. Teorias que devem servir como elementos indicadores para se entender como as pessoas vão construindo as suas vidas, nomeadamente as suas vidas de trabalho, e como essas vidas de trabalho influenciam o resto das suas vidas. Podemos dizer, e utilizando metáforas de outros terrenos de investigação, que as teorias podem funcionar como as partituras musicais ou como os manuscritos das grandes obras literárias ou científicas: tal como a partitura mostra a totalidade das partes de uma composição musical, ou o manuscrito autógrafo (incluindo os manuscritos das partituras) regista o percurso da narrativa do autor ou do compositor, cada teoria procura registar e sistematizar a totalidade das regras aplicáveis à área específica a que se refere, sem nunca perder a noção de que se ocupa de algo que já é “histórico”, ou seja, a que não são estranhas as noções de antes, agora e depois. Em qualquer dos casos, e para que sejam perfeitas as obras, há sempre que se dar uma visão global delas: elas resultam da construção de um novo paradigma, de uma nova maneira de ordenar e sistematizar os sons (voz, música), as palavras e os compassos (texto), as notações da observação (tese científica).

É por isso que uma obra perfeita, no sentido em que a consideremos como acabada e portadora de sentido – seja ela uma peça musical, um poema, uma tese científica ou um diploma legal –, porque é dotada de uma organização interna, constituindo assim um *texto* sustentado na partitura, no manuscrito ou na teoria, tem mais possibilidades de ser fruída por muito mais tempo. Foi por isso que Heródoto (séc. V a.C.) criou a nova forma de literatura que consistia em dar uma narrativa aos acontecimentos históricos por si

investigados, e escrevê-la, que os filólogos de Alexandria (séc. III a.C.) passaram à escrita os textos homéricos, e que D. Afonso III (1210-1279), rei de Portugal⁵, mandou que as suas leis fossem reduzidas a escrito (em latim, mas também já em português), “porque os homens som mortais e a renembrança dos feitos que fazem nom pode sempre durar em nos corações dos homens que depois nadem, por em foi achada a escritura, que as cousas traspassadas per firmidom da escritura sejam sempre presentes.” (Duarte, 1986).

Portanto, como dizia Galileu, é preciso encontrar sempre uma oportunidade em cada problema (Duarte, 2009a) – e deste modo transformar as limitações em mais-valias: não fora a fraca memória dos homens, como lembrou o rei Afonso, e talvez a necessidade de passar as narrativas à escrita tivesse tido uma história bem diferente da que conhecemos. A História, e as pessoas nela – com as suas narrativas pessoais, as suas instituições e as suas organizações –, seriam, pelo menos, diferentes.

O novo paradigma de que aqui se fala não se centra no estudo de como as carreiras se desenvolvem ao longo do tempo, mas antes no estudo de como as pessoas vão construindo as suas vidas também através do trabalho, no estudo dos trabalhos que vão realizando, dos empregos por onde vão passando, das procuras de satisfação e de realização pessoal, em suma, dos ajustamentos que fazem às realidades sociais, políticas e económicas em que de alguma maneira se inserem.

A carreira do indivíduo é vista, agora, como um fiel registo da vida de cada um, deriva da maneira como ele capta a realidade e a ela se adapta, sem de algum modo atraindo a sua essência, ou seja, os traços essenciais da sua personalidade e as linhas estruturantes da sua história pessoal – que, como qualquer obra do espírito humano, é única e irrepetível. Ou seja, não é reproduzível por cópia (como de resto acontece com as falsificações de obras de arte ou, mesmo, com os plágios) (Duarte, 2006a).

Este novo paradigma abre-se – e porque o é – a contributos de outras ciências e de outras psicologias, com especial ênfase na psicologia vocacional, na psicologia organizacional e na psicologia do trabalho; e muda-se – por isso é que é novo –, porque a ênfase deixa de estar exclusivamente na perspectiva desenvolvimentista, e passa a estar também na perspectiva de construção (Duarte, 2009b). Repetindo numa frase de Cícero – “eu acredito na mudança com o tempo” –, subtilmente chegaríamos a Camões e à sua teoria da mudança: “Mudam-se os tempos, mudam-se as vontades, muda-se o ser, muda-se a confiança”⁶ – e,

⁵ 5º Rei de Portugal

⁶ Marcus Tullius Cicero. Ad. Familiares 20 (19).

como em acto contínuo, à preocupação que aqui nos traz: a psicologia da construção da vida.

Temos, portanto, a perspectiva da psicologia da construção da vida, que aconselha que se dê uma maior importância ao desenvolvimento de competências individuais e à aquisição de novas aprendizagens. Trazer o estudo de outras dimensões psicológicas – como, por exemplo, a qualidade de vida em função dos contextos socioculturais em que se vive – para a psicologia da construção da

carreira, para a psicologia da construção da vida, deve, também, ser um factor a considerar.

Estamos perante um domínio eclético, tal como o foi a psicologia vocacional no início do século XX. Um domínio, também, de especialidade psicológica, tal como o exige o estudo do indivíduo. Tal como o requer a compreensão da vida. Porque a psicologia da construção da vida é, no fim de contas, um procedimento que visa criar o sentido da cidadania partilhada.

REFERÊNCIAS

- Arnold, J. (1997). *Managing careers into the 21st century*. London: Paul Chapman.
- Baruth, L., & Manning, M. (1992). *Multicultural education and children and adolescents*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Duarte, L. F. (1986). *Documentos em português da Chancelaria de D. Afonso III (Edição)*. Dissertação de Mestrado não-publicada, Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa, Lisboa.
- Duarte, M. E. (2002). *Academic research methods and organizations: How much learning?* Paper presented at European Managing Directors Conference, SHL Conference, Lisboa.
- Duarte, M. E. (2004). O indivíduo e a organização: Perspectivas de desenvolvimento. *Psychologica, Extra-Série*, 549-557.
- Duarte, M. E. (2006a). Desenvolvimento e gestão de carreiras. Prelúdio e fugas (ou a psicologia da construção da vida). *Revista Portuguesa de Psicologia*, 39, 41-64.
- Duarte, M. E. (2006b). Career counseling must construct contextualized models. Em M. Savickas & R. Young (Coords.), *The globalization of counseling psychology*. Invited Symposium Presented at the 26th International Congress of Applied Psychology, Athens, Greece.
- Duarte, M. E. (2008a). Gestão de carreiras nos caminhos da liberdade. Em J. Bancaleiro (Ed.), *Gestão de activos humanos no século 21* (pp.179-189). Lisboa: RH Editora.
- Duarte, M. E. (2008b). Translating career counselling into personnel psychology practices. Em F. Leong (Convenor), *Personnel psychology and Vocational Psychology: Competing paradigms or twins separated at birth?* Invited Symposium Presented at the 29 International Congress of Psychology, Berlin, Germany.
- Duarte, M. E. (2009a). L'orientamento alla scelta, o psicologia della costruzione della vita. *Counseling, Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 2(1), 7-23.
- Duarte, M. E. (2009b). The psychology of life construction. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 259-266.
- Duarte, M. E., Lassance, M. C., Savickas, M., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & Van Vianen, A. (no prelo). A Construção da vida: Um novo paradigma para entender a carreira no século XXI. *Revista Interamericana de Psicologia*.
- Duarte, M. E., & Rossier, J. (2008). Testing and assessment in an international context: Cross-and multi-cultural issues. Em J. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp. 489-510). New York: Springer Science.
- Gaspar, P. (1999). Social constructivism. Em R. Audi (Ed.), *The Cambridge dictionary of philosophy* (2nd ed.). Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S., Axelrad, S., & Herma, J. (1951). *Occupational choice: An approach to a general theory*. New York: Columbia University Press.
- Gottfredson, L. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 545-579.
- Gottfredson, L. (2002). Gottfredson theory of circumscription, compromise and self-creation. Em D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 85-148). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Guichard, J. (2005). Life-long self-construction. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5(2), 111-124.
- Herr, E., & Cramer, S. (1996). *Career guidance and counseling through the life span* (5th ed.). New York: Harper Collins.

- Holland, J. (1992). *Making vocational choices* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Inkson, K., & Elkin, G. (2008). The context of careers in developed nations. Em J. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 69-94). New York: Springer Science.
- Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization*. New York: Mac-Millan.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Pessoa, F. (1994). *Poemas de Ricardo Reis*. Lisboa: Imprensa Nacional-Casa da Moeda. (Original publicado em 1935).
- Savickas, M. (1992). New directions in career assessment. Em D. Montross & C. Shinkman (Eds.), *Career development: Theory and practice* (pp. 336-355). Springfield, NJ: Charles C. Thomas.
- Savickas, M. (2005). The theory and practice of career construction. Em S. Brown & R. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp.42-70). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M. (2008). History of the guidance profession. Em J. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 97-113). New York: Springer Science.
- Savickas, M., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & Van Vianen, A. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st Century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250.
- Super, D. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper & Row.
- Super, D. (1983). Assessment in career guidance: Toward truly developmental counseling. *The Personnel and Guidance Journal*, 61(9), 555-562.
- Super, D. (1986). Life career roles: Self-realization in work and leisure. Em D. Hall (Ed.), *Career development in organizations* (pp. 95-119). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Super, D. (1990). A life-span, life-space approach to career development. Em D. Hall (Ed.), *Career development in organizations* (2a ed., pp. 197-261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Super, D., Osborne, W., Walsh, D., Brown, S., & Niles, S. (1992). Developmental career assessment and counseling: The C- DAC model. *Journal of Counseling and Development*, 71(1), 74-80.
- Taylor, F. (1911). *The principles of scientific management*. New York: Harper.
- Young, R., & Collin, A. (2004). Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field. *Journal of Vocational Behavior*, 64(3), 373-388.

Recebido: 13/10/2009
1ª Revisão: 26/10/2009
Aceite final: 10/12/2009

Sobre autora

Maria Eduarda Duarte é Doutorada em Psicologia, Área de Orientação Escolar e Profissional (1993) pela Universidade de Lisboa, em cuja Faculdade de Psicologia é Professora Catedrática (Professora Titular), atuando na Graduação e na Pós-graduação como coordenadora do Mestrado e de Doutoramento em Psicologia, Área de Psicologia dos Recursos Humanos. Participou em projetos de investigação e de intervenção, nacionais e internacionais, sendo de destacar: o projeto internacional “Work Importance Study”, o projeto internacional “Investigação/Ação”, “Igualdade de Oportunidades e Novas Tecnologias”, o “Programa de Orientação da Carreira nas Escolas Europeias” (Bruxelas e Luxemburgo), no “Programa de Orientação para o 9º ano de escolaridade”, na “Avaliação PRODEP II - Medida 3. Ação 3.4”, no projeto FEDORA, como correspondente nacional, sobre “New skills for Vocational Guidance in Higher Education in the European Union”, o projeto “Developpement de la carrière de l’adulte”, Universidade de Sherbrooke, Canadá, e o projeto internacional “Life Design Research Project”, com estatuto de coordenadora nacional, com sede na Universidade Livre de Bruxelas.