

Aconselhamento de carreira: Uma apreciação construcionista social

Laura Vilela e Souza¹
Fábio Scorsolini-Comin

Universidade Federal do Triângulo Mineiro, Uberaba-MG, Brasil

Resumo

O objetivo deste estudo é abordar o aconselhamento de carreira a partir de uma perspectiva dialógica, o construcionismo social, que considera o eu como narrativo e relacional. Em contraposição a uma abordagem centrada no indivíduo e em suas competências, discute-se de que maneira o orientador pode, no diálogo com o cliente, favorecer a assunção de uma identidade como construção narrativa e fruto de negociações relacionais de sentidos, implicando em diferentes posturas profissionais na forma de entender a vida da pessoa atendida e seu planejamento de futuro. Assim, oferece-se uma proposta de intervenção a partir da construção, por parte da díade orientador-cliente, de novas narrativas sobre o ser profissional, em um movimento contínuo de ampliação dos significados e, concomitantemente, de abertura para a transformação.

Palavras-chave: orientação profissional, desenvolvimento de carreira, aconselhamento, relação dialógica, diálogo

Abstract: Career counseling: A social constructionist appreciation

The aim of this study was to address career counseling from a dialogical perspective, the social constructionism, that considers the self as both narrative and relational. In contrast with an approach based on the individual and their skills, we discussed how the counselor may, in the dialogue with their client, encourage the assumption of an identity as a narrative construction and as product of relational negotiation of meanings, implicating different guiding positions in order to understand a client's life and their future planning. Thus, social constructionism offers a proposal for intervention based on the building by the counselor-client dyad of new narratives about being a worker in continuous motion of broadening meanings and, hence, open to transformation.

Keywords: career guidance, career development, counseling, counselor-client interaction, dialogue

Resumen: Asesoramiento de carrera: Una apreciación construcionista social

El objeto de este estudio es abordar el asesoramiento de carrera a partir de una perspectiva dialógica, el construcionismo social, que considera el yo como narrativo y relacional. En contraposición a un enfoque centrado en el individuo y en sus competencias se discute de qué manera puede el orientador, en el diálogo con el cliente, favorecer la asunción de una identidad como construcción narrativa y fruto de negociaciones relacionales de sentidos implicando diferentes posturas profesionales en la forma de entender la vida de la persona atendida y el planeamiento de su futuro. Así, se ofrece una propuesta de intervención a partir de la construcción, por parte de la díada orientador-cliente, de nuevas narrativas sobre el ser profesional en un movimiento continuo de ampliación de los significados y, concomitantemente, de abertura para la transformación.

Palabras clave: orientación profesional, desarrollo de carrera, asesoramiento, relación dialógica, diálogo

¹ Endereço para correspondência: Departamento de Psicologia Clínica e Sociedade, Instituto de Educação, Letras, Artes, Ciências Humanas e Sociais da Universidade Federal do Triângulo Mineiro (IELACHS-UFTM). Av. Getúlio Guaritá, 159, 38025-440, Uberaba-MG, Brasil. Fone: 34 33185944. E-mail: lauravilelasouza@gmail.com

O objetivo deste estudo é discutir o aconselhamento de carreira a partir de uma perspectiva dialógica que considera o eu como narrativo e relacional, em uma proposta construcionista social. O aconselhamento de carreira sob uma vertente narrativa pós-moderna vem sendo desenvolvido desde as últimas décadas do século XX, tendo importantes expoentes (Richardson, 2000; Singh & Greenhaus, 2004; Young & Collin, 2004; Young, Valach, & Collin, 2002) e sendo mencionado nas investigações de Savickas (1993, 2001), que tiveram grande penetração no Brasil.

Para alcançar tal propósito, serão desenvolvidos três eixos argumentativos: (a) Articulação da perspectiva construcionista social para a compreensão do “eu”; (b) A oferta de alguns recursos conversacionais que fomentam o aconselhamento de carreira como uma intervenção que tem como foco as descrições linguísticas apreciativas e suas implicações para a construção de um futuro profissional desejado; (c) O diálogo com uma proposta pós-moderna de aconselhamento de carreira que se utiliza desses aportes teóricos e metodológicos para a redefinição dessa atuação como uma prática discursiva, narrativa e colaborativa. Entendemos essa proposta não como a oferta de um formato fechado e pronto de aconselhamento, mas como uma possível forma de colocar os pressupostos construcionistas em ação, cabendo sempre sua contextualização, como abordaremos a seguir.

Aconselhamento de carreira como ponto de partida e início de diálogo

O aconselhamento como objeto de investigação científica atravessa não apenas a consideração popular de uma prática discursiva que coloca aquilo que é certo, desejável ou como uma melhor postura a ser adotada (o “bom conselho”, nas palavras de Chico Buarque), mas irrompe a adoção de estratégias que possam levar ao diálogo: fazer-se falar, fazer-se ouvir e fazer-se relacionar. E tendo como norte um paradigma que é relacional, é preciso, à guisa de iniciar um diálogo, ponderar que o aconselhamento de carreira surge em função de um discurso veiculado no mundo do trabalho e em nosso contexto de produção.

O mercado de trabalho contemporâneo vem evocando não apenas a retenção de talentos pelas empresas, como também a produção de novos talentos. A literatura científica tem priorizado o desenvolvimento de talentos, líderes e de perfis de gerência e de sucesso como sendo uma arte por meio da qual as pessoas se transformariam ou assumiriam os perfis desejados no mercado (Butler & Waldroop, 1999; Inocente & Scorsolini-Comin, 2010; Jenschke, 2003; Springer, 2003).

Nessa busca por uma adequação a um padrão vigente ou esperado, Gondim, Almeida, Pena e Filgueiras (2001) e Talavera, Liévano, Soto, Ferrer-Sama e Hiebert (2004) destacam a dificuldade de formação de profissionais (em sua maioria, psicólogos), para atuarem com o aconselhamento profissional destinado tanto a futuros profissionais, como àqueles que já se inseriram no mercado de trabalho e que estão desempregados. Essa formação é discutida, prioritariamente, na área de Orientação Profissional (Duarte, 2009; Sparta, 2003). Nesse sentido, Oliveira-Cardoso, Melo-Silva, Piovesani e Santos (2010) concluem que há um intenso debate na literatura acerca do modo como as questões pessoais podem se interrelacionar com o aconselhamento de carreira e como é problemático separar certos campos como se fossem compartimentos estanques.

No aconselhamento de carreira, tradicionalmente, os modelos de intervenção têm como foco a descoberta de quem “a pessoa é”, para o reconhecimento de seus “interesses, aptidões e estilos pessoais” (Campbell & Ungar, 2004a; Springer, 2003). Assume-se, desse modo, um conceito de “eu” como uma entidade autocontida (Gergen, 2000), que pode ser observada e analisada objetivamente ou subjetivamente. Cria-se a ideia de uma personalidade fixa, com uma essência a ser descoberta e explorada.

Essa concepção nasce da tradição individualista, que defende a visão dos indivíduos como entidades separadas umas das outras. Nessa perspectiva, as pessoas relacionam-se por meio do modelo de causa e efeito, a família moldando as personalidades dos filhos, a escola moldando as mentes dos alunos, a mídia afetando o comportamento das pessoas. Essa forma de entendimento leva a sociedade a valorizar a avaliação individual, com a comparação entre indivíduos inferiores e superiores, a competição e o aumento da sensação de fracasso pessoal. Além disso, essa tradição aumenta a culpabilização e a punição individual (Gergen, 2009).

Assim, propomos a discussão de um *self* a partir do discurso construcionista social, que significa a identidade como uma construção narrativa e como fruto de negociações relacionais de sentidos. Há que se destacar, no entanto, que não só o construcionismo traz à baila uma inovação na forma de compreender o desenvolvimento da carreira. Contemporaneamente, como destacado por Lima e Fraga (2010), tem emergido o modelo construtivista na carreira, que concebe a pessoa como um sistema aberto, em interação com o ambiente, vendo na mudança contínua uma possibilidade de estabilidade, o que contrasta com tradições que ainda balizam algumas práticas de orientação de carreira. Guardando similaridades com a proposta construcionista social aqui adotada, o discurso

construtivista faz a crítica à busca de verdades absolutas sobre o aconselhamento de carreira, como mencionam as autoras supracitadas. Todavia, a forma construcionista social radical que aqui adotamos (Burr, 1995), não sustenta qualquer separação entre uma *pessoa* e seu *meio*, no que pode se distanciar de algumas propostas construtivistas sociais (Grandesso, 2000), como por exemplo, da proposta de Patton (2008) que fala de um indivíduo que interage com um ambiente, ou da proposta de Savickas (2005) que aborda o indivíduo em interação com a realidade social.

A contribuição que este trabalho oferece é a de entender aconselhamento de carreira a partir das ações conjuntas orientador-cliente, em uma desconstrução da pessoa como um ser autocontido, que pensa, entende, reflete e age em um mundo separado de si. Para o discurso construcionista social, descrever o cliente como um ser pensante, como um ser múltiplo, como um ser em relacionamento, como um ser separado de um outro, como um ser separado de uma realidade, como um ser-com-o-outro são possibilidades com diferentes consequências. Entendendo que o significado nasce do processo relacional, qualquer recorte sobre a descrição *desse processo* deverá ser entendido como uma construção relacional. A palavra processo aqui é intencional, para que relacionamento não seja entendido como uma entidade, trocando o *locus* de produção de conhecimento do indivíduo para a relação ou para o social, simplesmente. Na descrição de qualquer relacionamento como, por exemplo, o relacionamento orientador-cliente, não se está descrevendo algo que existe, esses relacionamentos passam a existir na linguagem em uso.

Ainda que não exista concordância sobre quais seriam os pressupostos comuns a todos construcionistas sociais, Gergen (1997) entende ser importante o delineamento de alguns pontos centrais para uma descrição construcionista do conhecimento. Em seu famoso artigo de 1985, esse autor cita quatro pressupostos metateóricos construcionistas, que, ampliados, se tornaram cinco em seu livro *Realities and Relationships*, de 1997. São eles descritos a seguir.

1. Os “termos por meio dos quais explicamos o mundo e nós mesmos não são ditados pelos objetos estipulados desses relatos” (p. 49). Esse pressuposto, que sofre influência da análise semiótica e da crítica textual, nasce da crítica da linguagem vista como correspondendo à realidade. Abandona-se a ideia de que a extenuante observação dos chamados fenômenos levaria a conhecimentos objetivos e universais. Assim, não é o foco na carreira em si que possibilitaria a construção de novos conhecimentos acerca da mesma, mas sim o modo como a carreira pode ser ressignificada a partir de um dado momento histórico

e de sua leitura por diversos meios como o científico, a mídia e a família.

2. “Os termos e formas por meio dos quais alcançamos o entendimento do mundo e de nós mesmos são artefatos sociais, produtos de trocas histórica e culturalmente situadas entre as pessoas” (p. 49). Complementando o primeiro pressuposto, não é possível construir sentidos sozinhos, portanto, aquilo que será entendido como real, verdadeiro ou objetivo será sempre fruto de trocas contextualizadas, estando, portanto, limitadas a uma esfera relacional. Todas as descrições do mundo são limitadas por esse processo relacional. Dessa forma, os termos nunca podem ser vistos separados dos processos sociais que os referenciam.

3. “O grau em que uma dada explicação do mundo ou do eu é sustentada através do tempo não é dependente de sua validade objetiva, mas das vicissitudes do processo social” (p. 51). A partir desse pressuposto entende-se que as descrições sobre “a natureza das coisas” podem ser sustentadas, abandonadas ou modificadas sem ligação com o que chamam de fenômenos.

4. “A linguagem deriva seu significado nos encontros humanos a partir da maneira que funciona dentro dos padrões de relacionamento” (Gergen, 1997, p. 52). Assim, compreende-se que é a partir das trocas microsociais que os sentidos são construídos, dentro de padrões culturais mais amplos. Portanto, o foco nesses microprocessos constitui a dimensão pragmática no discurso construcionista social.

5. “Estimar as formas de discurso existentes é avaliar padrões da vida cultural; essas avaliações dão voz a outros enclaves culturais” (Gergen, 1997, p. 53). Sobre esse aspecto, o autor enfatiza a importância da avaliação crítica das várias inteligibilidades a partir de uma posição externa a elas, entendendo seus efeitos na vida cultural mais ampla. Ele ressalta, contudo, que a própria avaliação gerada por esse posicionamento não deve ser considerada como a verdade última, mas como um esforço de ampliação da crítica e uma abertura para outras formas de vida.

Partindo dessa reflexão, dialogaremos com um modelo de aconselhamento de carreira que tem como foco os cenários de futuros considerados ideais pelas pessoas em atendimento, considerando esses cenários como produzidos pelas “histórias que elas e outras pessoas contam sobre seu passado e presente” (Campbell & Ungar, 2004a, p. 29). Assim, corroboramos com Oliveira-Cardoso et al. (2010), que apontam para os riscos de reafirmarmos uma visão estereotipada de aconselhamento de carreira “que desvaloriza seu componente psicológico, o que poderia afetar tanto a oferta como a qualidade de serviços de aconselhamento de carreira” (p. 215).

A tradição individualista e as suas alternativas: o *self*-narrativo

O discurso pós-positivista amplia a discussão em torno do dualismo e da separação entre sujeito e objeto ao levar em conta de que forma as observações da realidade feitas pelo profissional são influenciadas por suas teorias e expectativas. Esse novo discurso rompe a oposição entre racionalismo e empiricismo. Todavia, o movimento pós-positivista mantém alguns dos pressupostos positivistas, como o da existência de um mundo real capaz de prover conhecimentos que são universais e cumulativos.

Para Gergen (1997), “os termos por meio dos quais explicamos o mundo e nós mesmos não são ditados pelos objetos estipulados desses relatos” (p. 49). Esse pressuposto ajuda a reconstruir a noção de *self*, que pode passar a ser entendido como um *self*-narrativo, como chama o autor. As histórias que ouvimos de nossas famílias e tradições culturais nos auxiliam na construção de quem entendemos que somos, e de como nos apresentamos aos outros. Os relacionamentos entre as pessoas são também vividos no formato narrativo, ou seja, as pessoas historicam suas experiências. Portanto, vidas são eventos narrativos e histórias são formas de descrição, e ambas estão inseridas em ações sociais, em práticas discursivas. Gergen propõe, então, entendermos o autoconceito, a ideia sobre um eu, como um discurso sobre esse eu, como performances linguísticas, como narrativas que se tornam inteligíveis no acontecer dos relacionamentos.

Os *self*-narrativos referem-se, para Gergen (1997), às descrições do indivíduo sobre o relacionamento entre eventos relevantes sobre o eu, dando coerência a esses eventos e inteligibilidade à própria história de vida. O *self*-narrativo não é a interpretação que o eu faz do mundo, o que retomaria um dualismo mente e mundo físico. O *self* não narra a própria vida, o que daria novamente a ideia da separação eu e minha vida. Assim, refere-se às descrições do indivíduo sobre o relacionamento entre eventos relevantes sobre o eu, dando coerência a esses eventos e inteligibilidade à própria história de vida.

O *self*-narrativo não é a interpretação que o eu faz do mundo, o que retomaria um dualismo mente e mundo físico. O *self* não narra a própria vida, o que daria novamente a ideia da separação entre sujeito e realidade. As narrativas são recursos conversacionais, construções abertas à modificação. Narrativas não refletem, mas constroem realidades sociais. Nossas narrativas do mundo não devem ser traçadas em sua origem nem a uma mente individual nem a “eventos” acontecidos. Apenas dentro de uma perspectiva cultural os “eventos” se tornam “eventos”. A história que contamos sobre nós mesmos deve seguir as regras de

construção narrativa legitimadas socialmente. A cultura fornece os recursos discursivos para essa construção. Algumas formas de narração são consideradas mais inteligíveis que outras, dependendo do contexto relacional.

Outro aspecto importante sobre as narrativas tem relação com a construção daquilo que as pessoas chamarão de memórias de suas vidas. Aqui se opera uma mudança de concepção: não são “os eventos” da vida que formam a sua história, mas as formas narrativas que oferecem os recursos para seleção do que vai ser considerado importante para virar “nossa história de vida” e “nossas memórias”. Além disso, as autonarrativas implicam a audiência para quem elas estão sendo contadas e, nesse sentido, a descrição de quem somos pode variar dependendo de com quem conversamos.

As pessoas, nos relacionamentos sociais, possuem uma gama de formas disponíveis culturalmente para narrar o mundo e a si mesmas. Assim, podem escolher, entre outras formas de narração, macronarrativas que descrevem eventos que se expandem por um longo período de tempo, ou as micronarrativas sobre eventos de curta duração. A conexão de eventos, fruto das descrições narrativas, cria a ideia de uma continuidade em nossas histórias de vida.

As narrativas têm funções sociais, como garantir estabilidade ao indivíduo, algo que é valorizado em nossa cultura. Essa estabilidade estará relacionada com a construção da ideia de identidade e personalidade. Ao desconstruirmos a ideia de uma única história de vida a ser contada por cada pessoa, de modo unívoco, poderemos encontrar a potencialidade da multiplicidade narrativa ou da polifonia, tal como apresentado por Bakhtin (1979/1997). A multiplicidade narrativa ou as múltiplas vozes que nos constituem, têm implicações sociais importantes, beneficiando as diferentes demandas de contextos relacionais distintos, ou seja, favorecendo a capacidade de relacionar-se. Ora, se o dialogismo bakhtiniano pressupõe a relatividade da autoria individual dos discursos (não existe um discurso interno, isolado, individual) e a polifonia revela que não somos constituídos por uma única voz, advinda de nosso pensamento e regulado pela nossa vontade individual, podemos considerar que estamos, por meio do diálogo, em um ou em vários relacionamentos. Ainda que se trate de um discurso interno, estamos em relação com os diferentes outros que nos constituem.

No âmbito do aconselhamento de carreira, a noção de identidade (o ser profissional, a profissão que se escolhe, o percurso de trabalho que se almeja) como algo estável ou como algo fluido, como nos permite dizer o discurso construcionista social, implicará em diferentes posturas na forma de entender a vida da pessoa atendida e seus planejamentos de futuro (quem ela é, quem ela pode ser,

em quem ela pode se transformar ao longo do processo de inserção profissional, em sua formação e também no contexto de um processo de aconselhamento, mediado pelo psicólogo). Quando vista como o conhecimento de algo que está dentro da pessoa, esse aconselhamento pode se tornar um exercício de busca da verdade que se aloca no indivíduo, sendo algo que é de sua exclusiva responsabilidade. Todavia, quando compreendida como uma prática de produção de sentidos sobre esse “eu” e sobre “o trabalho que se quer ter”, pode convidar a elementos novos e alternativos que nascem de um espaço de cocriação entre profissional e cliente, mediado pela crença na linguagem como ação, ou seja, da linguagem como promotora de práticas, de adoção de novas perspectivas, de movimentação no sentido de uma carreira ou de uma escolha profissional que não tem em si mesma uma finalidade.

Na perspectiva construcionista social, profissional e cliente, no processo de aconselhamento, não são vistos como separados, mas na ação conjunta. “Esse relacionamento” não pode ser considerado em si mesmo, recortado de outros relacionamentos, mas na relação com as histórias de relacionamentos de cada uma das pessoas envolvidas. O contato do cliente com o profissional é um relacionamento em meio a muitos outros. Eles se encontram como seres-múltiplos (*multi-being*), carregando resíduos de vários relacionamentos cada um. O profissional não carrega só recursos advindos de relacionamentos na sua esfera profissional, mas também de suas relações familiares, com amigos (Gergen, 2009), bem como de sua própria construção profissional, o que destaca a necessidade de que o psicólogo, no aconselhamento de carreira, saiba refletir sobre o seu próprio percurso e a sua identidade, a fim de que possa ter clareza acerca do que é o seu percurso e do que é o percurso de seu cliente, no fazer do aconselhamento. Obviamente, esse processo não é simples nem para o psicólogo e nem para o cliente, que traz angústias, frustrações e ansiedades para escolher um caminho, entre os possíveis. Na perspectiva relacional aqui apresentada, é preciso que haja uma entrega nessa relação, a fim de que ambos possam dialogar e construir possibilidades de ação, a partir do relacionamento estabelecido pelo par.

Diferentes teorias embasam as ações profissionais no aconselhamento de carreira. Tradicionalmente, essa prática se estabeleceu pela consideração de um dualismo pessoa e meio, sendo que o profissional seria aquele que buscaria a melhor combinação entre as características da pessoa e as de seu contexto de inserção profissional. A busca principal é pela combinação entre os interesses pessoais e as vicissitudes do mercado de trabalho (Brown & Brooks, 1996). A alternativa construcionista social inspira uma prática de aconselhamento profissional baseada na busca pelo que é

considerado de valor e pelo que as pessoas já reconhecem como recursos pessoais significativos. O profissional entende que as perguntas e atividades propostas convidam e circunscrevem as possibilidades de futuro pretendidas. A pergunta feita convida à construção da resposta obtida, assim, as perguntas com o foco naquilo que é considerado valioso pelas pessoas e sobre o futuro ideal que elas imaginam promovem conversas sobre esses recursos e ideais, sedimentando uma construção de si que se reconhece em seus potenciais (McNamee, 2003). Aqui se pode dizer que o processo de aconselhamento parte da história narrada pelo cliente (revelando seus posicionamentos e suas descrições de si), que irá se relacionar com a história narrada pelo psicólogo. Nesse relacionamento, outras histórias poderão ser construídas pelo par, que as narrará ao longo do processo de aconselhamento.

A conversação no aconselhamento de carreira deve buscar conversas dialógicas, em contraposição a um discurso monológico. A comunicação como monológica tem como foco o indivíduo autocontido e o entendimento acontecerá ao entender o indivíduo, seus motivos e suas lógicas, ou seja, parte da ideia de que o indivíduo é hermético e o único responsável pelas escolhas que empreende, em uma ilusão de que é no indivíduo que se concentra a mudança, a cura, a alta. Já em posicionamento dialógico, em contraposição a um discurso monológico, o foco é o que acontece entre as pessoas, em como elas se engajam na atividade dialógica, uma vez que a autoria dos discursos é coletiva, não havendo uma voz de autoridade ou autorizante, mas múltiplas vozes em interação (Bakhtin, 1999). O foco é o processo, em como as ações do aconselhador convidam a determinados rituais. Sendo assim, apresentamos, a seguir, algumas estratégias para a atuação no aconselhamento de carreira, tendo como norteador o discurso construcionista social.

Construindo uma vida que funciona: alternativas para o aconselhamento de carreira

Ao abordarmos o aconselhamento de carreira, muitas perspectivas nos convidam ao diálogo, tais como os clássicos trabalhos de Scheffer (1976, 1986), Schmidt (1987), Steffire e Grant (1976) e Super (1957) que influenciaram diretamente o desenvolvimento deste campo e da própria Orientação Vocacional/Profissional (Lassance & Sarriera, 2009), bem como a abordagem construtivista (Lima & Fraga, 2010). No entanto, é preciso adotar um percurso. Isso não significa que priorizamos uma ou outra descrição do que seja esse processo, mas didaticamente é mister que escolhamos uma das abordagens possíveis, a fim de promover um diálogo mais próximo. Acreditamos

que a produção de conhecimento desse campo possa servir também para instrumentalizar os profissionais que atuam no aconselhamento de carreira a oferecer diferentes recursos aos seus clientes e à sua própria descrição do processo de ajuda/orientação.

Na prática do aconselhamento, promove-se a desconstrução das narrativas que os clientes trazem sobre si mesmos, especialmente considerando as narrativas que os descrevem a partir de uma personalidade fixa ou de uma forma única de ser e de se relacionar. Nessa perspectiva, o eu não tem uma base “essencial”, mas uma base narrativa. Portanto, o eu não é algo a ser descoberto (por meio de técnicas, instrumentos, entrevistas, por exemplo), mas algo a ser narrado (pelo próprio cliente).

As diferentes narrativas sobre o eu ficam disponíveis para serem negociadas nas práticas discursivas cotidianas, em um “espaço de interpessoalidade” (Spink & Medrado, 2000, p. 55). Pode-se pressupor que o próprio aconselhamento de carreira constituiria um espaço para diversas práticas discursivas cotidianas, na medida em que promoveria a emergência de sentidos sobre o ser profissional, o mercado de trabalho, a inserção e a reinserção neste mercado, as facilidades e as dificuldades no percurso profissional, as transformações na identidade do cliente frente ao processo de ajuda. Conforme mencionado anteriormente, a noção de eu, na abordagem construcionista social, só pode ser entendida a partir das histórias (ou narrativas) que esse eu conta sobre si e que outras pessoas contam sobre ele. Diferentes descrições sobre um “eu” sustentarão diferentes práticas sociais (Guanaes & Japur, 2003).

O profissional é um facilitador que não julga nem tenta modificar a forma como o cliente descreve o que deseja para seu futuro. Pautado por uma lógica pós-moderna que entende as diferentes narrativas como válidas dentro de seus contextos de produção e comunidades de inteligibilidade (Gergen, 1997), o profissional trabalha apenas para garantir sua compreensão daquilo que o cliente está falando, em uma escuta curiosa e atenta. Como, por exemplo, a escuta das narrativas do cliente sobre aquilo que ele objetiva a longo prazo (Campbell & Ungar, 2004a).

É por meio da conversa que os significados, entendimentos, realidades e eus são construídos. Propondo uma abordagem colaborativa entre cliente e profissional (Anderson, 2009), deve-se refletir de que modo a postura do profissional pode colaborar para o surgimento de conversas que abram possibilidades na vida das pessoas.

Nessa perspectiva, o profissional não é um especialista do conteúdo, tendo teorias *a priori* do que é bom ou ruim para as pessoas, seu objetivo é a criação de um espaço dialógico. Algumas mudanças que essa postura implica são que a relação profissional deixa de ter uma hierarquia,

na qual o terapeuta sozinho guia o processo, e passa a ser uma “parceria colaborativa” entre pessoas com diferentes conhecimentos. Além disso, o profissional não é um descobridor de patologias, mas um “não conhecedor” que se coloca na posição de querer conhecer o outro. O profissional não busca por causas e origens dos problemas, busca a geração de possibilidades por meio da criatividade e participação de todos envolvidos. Não carrega certezas, mas a curiosidade em ouvir a história do outro. Aqui se apresenta um primeiro desafio à formação de profissionais aptos a desenvolverem essa postura, haja vista que se rompe com uma tradição mais diretiva do orientador, colocando-o em uma posição não apenas de acompanhamento, mas também de proposição de caminhos e possibilidades de narrativas.

De modo mais prático, alguns aspectos são por nós considerados úteis, nesse sentido, como seguir o cliente na conversa, deixar a pessoa falar à vontade, falar na linguagem do cliente, valorizar a diferença (e não o consenso) entre as descrições do cliente e do profissional, percebendo-as como produtivas; oferecer o tempo necessário para o cliente falar e não interrompê-lo; utilizar palavras do dia-a-dia para descrição do cliente e não jargões profissionais, aproximando-os e não perdendo as nuances das diferenças com descrições generalizantes e impessoais na proposta de um não-saber (Anderson, 2009) desse profissional.

Mais do que um saber, como refletir a respeito de um não-saber na formação desses profissionais? Em uma perspectiva construcionista, obviamente, tal preocupação tende a ser diluída, uma vez que o julgamento certo e errado é relativizado a partir das descrições de si e do mundo operadas por sujeitos em diálogo.

Portanto, a partir dessa abordagem, o cliente é o especialista sobre si mesmo, o que desconstrói um discurso vigente acerca do fato de que, para se aconselhar adequadamente, é preciso entender do universo do cliente, estar imerso no mesmo ou em seu contexto – é priorizada tanto a diferença como o fato de o profissional não fazer parte da mesma área de seu cliente, o que nos levaria à ilusão de que administradores (ou psicólogos, ou educadores, etc.) só poderiam ser aconselhados por seus pares. O que coloca as pessoas em interação é justamente a abertura para o diálogo e o engajamento positivo no sentido de favorecer uma escuta e uma reflexão sobre a prática profissional e sobre a história do cliente que procura por ajuda.

Em concordância com metateorias pós-modernas, podemos entender a linguagem como ação, e, portanto, o “querer” do cliente não é visto como a expressão de algo que existe dentro do indivíduo (e “pinçado” pelo orientador), mas como derivado das trocas linguísticas realizadas entre as pessoas nas interações. Ao narrarem-se, as

peças utilizam os discursos sociais disponíveis para o entendimento de si, e esses discursos são marcados por conhecimentos produzidos historicamente, que marcam a forma de pensar de diferentes épocas.

A consideração desses discursos e de seu caráter construído favorece que o profissional perceba de que forma eles colaboram no alcance ou não do futuro almejado. Diferentes discursos sobre o valor social das diferentes profissões, discursos sobre gênero e ocupação profissional, sobre qual carreira é mais ou menos adequada para distintos tipos de pessoas, permeiam os relatos do cliente sobre aquilo que ele quer para si. Um exemplo desse aspecto, citado por Campbell e Ungar (2004a), relaciona-se às profissões ligadas às artes, que ainda são menos valorizadas, como fonte de renda sólida, que as profissões mais tradicionais, como Engenharia, Direito e Medicina.

Na perspectiva aqui elencada, a busca pelo que vai ser considerado como habilidades e qualidades pessoais é entendida como oportunidade não de reconhecimento de algo que existe “no indivíduo”, mas de que algo que é coconstruído no relacionamento e conversação com o profissional. Como afirmam Campbell e Ungar (2004a), o que é considerado pelo cliente como recurso valioso para cada posição profissional dependerá dos discursos sociais dominantes. Decorre disso a importância que o aconselhamento seja um espaço de reconhecimento de quais são os discursos em uso nas conversas com o cliente, quais formas de vida eles sustentam, quais noções de identidade eles constroem, quais visões de futuro eles ampliam e limitam.

Um exemplo que ilustra o que foi dito anteriormente é o de um cliente em processo de aconselhamento que constrói um cenário ideal para seu futuro profissional que inclua a possibilidade de se arriscar mais. A autodescrição de alguém que “se arrisca” surgiu em contraposição com uma autodescrição anterior na qual esse cliente se narrava como alguém que era “covarde” e “nunca se arriscava”. O orientador, em sua escuta dita curiosa (Anderson, 2009), pode dar espaço para as narrativas dessa pessoa que contavam de como ele corria riscos em outras áreas de sua vida, logo, o eu-que-não-arriscava-no-trabalho estava ao lado do eu-que-se-arriscava-em-outras-situações. A ampliação na possibilidade de narrar-se (bem como a amplificação dos sentidos) e a chance de reconhecer-se como alguém que já era capaz de correr riscos em sua vida, convidou-o à possibilidade de que esse eu-que-já-é-capaz-de-se-arriscar fosse imaginado no cenário profissional. De que forma esse eu-corajoso poderia ajudar naquilo que o eu-temeroso não estava conseguindo? Como favorecer com que o eu-que-se-arrisca possa encontrar espaço em um cenário profissional ideal futuro?

Na concepção bakhtiniana, a palavra é o material da linguagem interior e da consciência, além de ser elemento privilegiado da comunicação na vida cotidiana, que acompanha toda criação ideológica, estando presente em todos os atos de compreensão e interpretação (Scorsolini-Comin & Amorim, 2010). Para Bakhtin (1979/1997), a palavra tem sempre um sentido ideológico ou vivencial, relaciona-se totalmente com o contexto e carrega um conjunto de significados que lhe foram socialmente outorgados, negociados, negados e/ou assumidos. A palavra é também polissêmica e plural, uma presença viva da história, por conter múltiplos fios ideológicos que a tecem.

Assim como mencionam Campbell e Ungar (2004a, 2004b), é importante o espaço para ouvir essas diferentes vozes percebendo quais lugares elas ocupam na escolha a ser realizada. Como afirma Bakhtin (1999) acerca do dialogismo interno da palavra, no discurso o objeto está mergulhado em valores, crenças, descrições e definições, o que faz com que o falante se depare com múltiplos caminhos e vozes, que se tecem ao redor desse objeto – a dialética do objeto está ligada ao diálogo social que o engloba. Assim, essas vozes presentificam diferentes sentidos e discursos sobre o mundo, disputando lugares de poder na decisão do cliente. Ou seja, a voz da mãe que afirma que um emprego público é o mais seguro disputa espaço com a voz de um professor influente que entende que correr riscos é importante para qualquer profissão.

O profissional pode favorecer conversas sobre como essas diferentes vozes conversam entre si, de que maneira elas indicam os caminhos da escolha a ser realizada e quais são as visões de mundo que as sustentam e de que forma essas “certezas” podem ser questionadas (Campbell & Ungar, 2004a). Não existe um entendimento *a priori* de qual deve ser o caminho seguido pelo cliente na tomada de sua escolha.

Tradicionalmente, o profissional é o representante do discurso científico, é um conhecedor. Ele entra na sala com o cliente com uma estrutura de conhecimento pré-fixada, deconstrói a história do cliente para transformá-la da forma que deve ser de acordo com as teorias sobre ser humano que ele carrega. Ele é um observador, acredita em verdades universais que colocam as pessoas em grupos homogêneos. Essas formas de pré-conhecimento podem impedir o aparecimento da novidade, mantendo o já conhecido e desfavorecendo caminhos alternativos para a mudança desejada.

Para Anderson e Gehart (2007), o cliente deve ser valorizado como único, não como uma categoria. O profissional deve estar preparado para se adaptar a cada relacionamento, em uma responsabilidade compartilhada, que requer não um saber previamente, mas um saber junto.

Os profissionais que adotam tal postura relatam, segundo as autoras, sentirem-se menos estressados no trabalho, com mais liberdade em sua atuação e com mais esperança com relação ao cliente, permitindo “com que todas as partes acessem sua criatividade e desenvolvam possibilidades onde nenhuma parecia existir antes” (Anderson & Gehart, 2007, p. 57). Essa busca por entendimento é olhar para o familiar com novos olhos, escutar diferentemente e valorizar aquilo que antes não era percebido. Não é que clientes e profissionais criam os significados da maneira como quiserem, eles também são relacionalmente responsivos a outras pessoas, profissionais, comunidade científica, entre outros (McNamee, 2003).

Campbell e Ungar (2004a) afirmam que é a polivocalidade que garante a chance do cliente construir histórias alternativas sobre si mesmo, imaginando-se de diferentes maneiras no futuro, desconstruindo discursos e questionando quem, das diferentes vozes que povoam sua escolha profissional apoiaria tal imagem de si mesmo no futuro, quem o veria fazendo isso dessa maneira, quais influências sociais, políticas e econômicas sustentam as diferentes imagens de si nesse futuro.

Entendendo linguagem como constitutiva das diferentes realidades relacionais, a forma como o cliente descreve aquilo que circunscreve sua decisão de futuro pode ser ressignificada nas trocas dialógicas com o profissional. Aquilo que tradicionalmente é conhecido como barreira, no aconselhamento de carreira, é agora ressignificado como histórias que circunscrevem o cliente. Campbell e Ungar (2004b) afirmam que baixa autoestima, falta de experiência ou preconceitos sociais passam a ser entendidos como decorrentes de discursos sociais e práticas discursivas que constroem a realidade desses impeditivos, essencializando-os.

Como afirmam as autoras supracitadas, é importante perceber que as narrativas sobre o que limita a ação da pessoa no mundo são construídas e reguladas socialmente, convidando o cliente a fazer uma nova interpretação, ou seja, re-historiar o que se passou, em busca de sentidos mais adaptativos e promotores de desenvolvimento.

Um recurso útil para tanto pode se basear na proposta de White e Epston (1990) de “externalização do problema”, que é a possibilidade de falar “do problema” como algo separado da pessoa. Assim, aquilo que a pessoa está tratando como algo impeditivo para o alcance do futuro desejado e ao que ela se refere como sendo causado por alguma característica, traço ou defeito pessoal, pode agora ser entendido e conversado como algo que é externo a ela e sobre o qual ela pode tomar alguma atitude. A força do uso dessa linguagem, nesse caso, está no potencial que se identifica quando tal recurso é utilizado para a reconstrução das narrativas do cliente, saindo de descrições

saturadas de problema. Um outro efeito é que a pessoa sai de uma posição passiva frente ao que entende que é problemático em si e se torna ativa na busca por sua dissolução. Quando o problema é localizado internamente, a pessoa pode fazer muito pouco para lidar com isso.

Segundo Brott (2001), na construção de histórias, o orientador tem uma escuta ativa, participando com perguntas esclarecedoras, que busquem favorecer um entendimento comum entre cliente e profissional. Krieshok, Hastings, Ebberwein, Wettersten e Owen (1999) observam em sua prática que quando o cliente fala com detalhes sobre como quer alcançar o futuro desejado, aumentam-se as chances de que tal cenário futuro seja alcançado. Cooperrider e Whitney (2005) destacam o princípio “antecipatório” para explicar que as pessoas, quando pensam sobre o futuro e o descrevem, constroem a forma como se direcionam para esse futuro e passam a se engajar nas ações para o alcance de seus ideais. Nesse sentido, falar e agir são vistos como indissociáveis. Tal princípio é empregado em muitas dinâmicas de Orientação Vocacional/ Profissional como forma de o cliente/orientando se projetar no futuro, visualizando também o que ele deve efetivamente fazer e no que ele deve se imbricar para chegar ao que deseja. Embora seja uma técnica aparentemente simples, pode favorecer a assunção de posicionamentos que assegurem ao cliente uma parte do controle sobre as suas atitudes e comportamentos acerca da sua carreira.

O convite é para que o cliente expanda a performance das histórias coconstruídas no espaço do aconselhamento para outras audiências, como aponta Campbell e Ungar (2004b). A ideia é que a construção desse cenário ideal se inicie com a participação das pessoas que o cliente considere importantes para validar as suas novas autodescrições, as descrições de suas capacidades, recursos e qualidades. É o movimento de coordenação de ações nas quais as pessoas legitimem as novas posições tomadas pelo cliente.

O orientador deve ajudar o cliente a entrar na história que criou, explorando novas descrições de si, ou seja, mudando. Grandesso (2000) conceitua mudança como “transformação na história do *self*, favorecendo narrativas construídas na condição de autoria” (p. 253). Partindo desse entendimento, a mudança é sempre uma coconstrução dialógica, sendo papel do profissional interessado na promoção de mudanças o questionamento acerca dos “posicionamentos fixos e apriorísticos” (p. 257) e a abertura para seguir conforme o fluxo da conversa. Sendo assim, a mudança acontece sempre a partir da própria arena conversacional e não pode ser formulada antes desse encontro acontecer. Diferentes vozes são convidadas a participar, especialmente as vozes que reconhecem potencialidades e qualidades do cliente.

O orientador favorece com que o cliente reconheça em suas experiências de vida anteriores os recursos pessoais que favoreceriam a concretização de seus planos profissionais futuros. Essas experiências são chamadas de “suportivas”, ou seja, dão suporte e base para as novas construções de si que foram aparecendo na conversa (Campbell & Ungar, 2004a). Novamente se tem a oportunidade de chamar para o diálogo os discursos sociais que impedem com que essas novas descrições de si possam encontrar espaço, favorecendo sua problematização. Diferentes histórias sobre si são convidadas a coexistir nessa conversa. Concordamos com Spink e Medrado (2000) que a palavra desfamiliarização pode ser mais interessante que a palavra desconstrução, pois nada é desconstruído, os sentidos, narrativas e discursos ficam disponíveis no meio social, apenas podem ser preteridos com relação às novas narrativas que passam a ampliar as possibilidades das pessoas descreverem a si mesmas e ao mundo.

Cada ponto do cenário desejado deve ser mapeado, buscando com que a conversa não fique sobre abstrações, mas que se produza narrativas pessoais contextualizadas e específicas àquele diálogo. Uma afirmação como “Quero um trabalho no qual tenha chance de crescer!”, pode ser suplementada pelo aconselhador com perguntas como: “Quando você usa o termo ‘crescer’, ao que você está se referindo?”. Ou “Imagine um cenário no qual você sinta que esse seu desejo por crescimento profissional está sendo satisfeito e me conte em detalhes: o que está acontecendo?” O que você precisou fazer para isso ser possível? O que outras pessoas significativas desse contexto precisaram fazer para que isso acontecesse? (Souza, McNamee, & Santos, 2010).

Algumas performances consideradas necessárias para o alcance desse cenário futuro serão consideradas familiares pelo cliente, outras serão novidades e poderão “levar o cliente a desafiar histórias antigas sobre o que ele pode ou não alcançar” (Campbell & Ungar, 2004a, p. 36). Ao mesmo tempo, o cliente pode considerar a novidade tão pouco familiar que ela acabe por não produzir ou trazer mudança para si. Andersen (1999) propõe que as mudanças têm maior chance de acontecer em contextos nos quais o profissional consiga trazer para o diálogo “a diferença que faça a diferença”. Em outras palavras, se a novidade for “adequadamente comum”, afirma o autor, a chance de causar algum impacto nas autodescrições da pessoa serão menores. Se a diferença for “inadequadamente incomum”, causará tamanho estranhamento no cliente, que a chance de rejeição será grande. A chave, para o teórico, é promover a novidade adequadamente incomum, que tenha sentido para o cliente a partir dos sistemas de inteligibilidade dos quais participa, mas que não seja tão usual a ponto de não causar aberturas no diálogo e na produção de sentidos.

As pessoas que convivem com o cliente participarão desse movimento de autoria dessas histórias, e nessas trocas interativas que as novas descrições de si serão apoiadas, reforçadas ou excluídas (Campbell & Ungar, 2004b). Uma importante ressalva feita por esses autores cabe aqui também quando falamos em coconstrução de narrativas, que é a importância de, ao final do processo de aconselhamento, favorecer com que a “nova história” contada não seja cristalizada, impedindo que novas narrativas sobre si apareçam. Esse aspecto é considerado importante considerando-se, principalmente, a crítica feita por Gergen (2009) sobre o fato de que a aplicação prática das abordagens narrativas, inspiradas especialmente na proposta de White e Epston (1990), pode levar simplesmente à substituição de uma narrativa dominante saturada pelo problema, conflito, dificuldades ou impedimento, para uma outra que promove mais aberturas na vida da pessoa, mas que, ao ser entendida como a única narrativa possível sobre si, pode impedir que novos relacionamentos e formas de estar no mundo sejam valorizados.

Não se trata, portanto, de seguir um modelo de como se deve proceder ao receber um novo cliente demandando o processo, mas de como narrar, no aconselhamento, percursos possíveis na carreira. Narrar a sua história e também o seu desenvolvimento pode ser um modo de favorecer posturas e trajetórias profissionais menos estereotipadas e lineares, tais como as que circulam na mídia e em muitas abordagens de aconselhamento de carreira.

Em termos do necessário diálogo com outras correntes, o construcionismo social representa um desafio considerável para algumas das suas principais construções teóricas, como a questão da escolha. Uma das possibilidades destacadas por Young e Collin (2004) é que tais considerações sejam assimiladas por correntes mais tradicionais, alargando suas bases. Favorecer a construção de um caminho que não pode ser construído de um único modo é contemplar no humano a possibilidade de se relacionar com as suas próprias versões de mundo e de si, em um processo relacional que não se finda no aconselhamento, mas que acontece em todo o fazer profissional.

Considerações finais

Ao final dessa apreciação, deve-se destacar que essa perspectiva acerca do aconselhamento de carreira não entende esse processo como linear. A intenção não é criar ou cristalizar um modelo de atuação, mas sim oferecer uma proposta para se pensar na carreira, no processo de aconselhamento, no orientador e naquele que busca orientação como algo dialógico, em contraposição a um discurso monossêmico e de uma única verdade. Esse cuidado

poderia nos resguardar de uma visão estereotipada de aconselhamento de carreira, que afetaria tanto os modos de organização dos serviços de orientação, como a adoção de práticas desfavorecedoras de um diálogo fortuito. No entanto, há que se considerar que um modelo dialógico ainda pode sofrer alguma resistência por parte dos orientadores de carreira, justamente por demandar um exercício no sentido da ruptura com modelos mais tradicionais de intervenção. É no microcosmo conversacional que a estrutura do processo deverá ser definida, considerando as especificidades do diálogo, as aberturas sugeridas (e possíveis!), os potenciais apontados, os recursos reconhecidos e os ideais historiados.

Utilizando a metáfora da apreciação, empregada já no título deste estudo, pode-se recorrer aos significados deste termo em dicionários de Língua Portuguesa. Um deles refere que a apreciação (ou apreciação) é uma consideração valorativa a respeito do grau de perfectibilidade ética, estética e ontológica alcançada por determinado ser ou objeto, em contraste com qualquer descrição ou explicação de sua realidade objetiva. Assim, nosso objetivo não foi explicar uma realidade objetiva, uma vez que compreendemos que a carreira, mais do que um aspecto da contemporaneidade do trabalho, refere-se a uma dimensão pessoal, da história de vida de uma pessoa. E tal como uma história, é uma das descrições possíveis a respeito de uma imersão ocupacional.

Por priorizarmos uma determinada descrição como fio condutor de nossas reflexões, destacamos que outros olhares podem e devem ser lançados, a fim de que fortaleçamos a troca dialógica, o que coloca a necessidade de estudos futuros. Ainda são tímidos os movimentos de inclusão de novos modelos no contexto brasileiro, o que coloca a relevância da emergência de que se comuniquem novas práticas e que haja a instrumentalização das mesmas por meio de diferentes referenciais, favorecendo justamente a troca entre

saberes. Assim como colocado por Bakhtin (1999), não podemos nos apegar aos significados frios do dicionário – para além dos mesmos, existem os sentidos que podem ser produzidos no cotidiano, na produção dos saberes e fazeres profissionais. Apreciar, desse modo, pode irromper até mesmo os sentidos aqui construídos e historicamente destilados. A partir dessas considerações, não podemos elencar a adoção de um discurso construcionista social como limitador de outras perspectivas possíveis para o entendimento da questão, mas de um disparador de tantos outros diálogos ainda a serem trabalhados por outros referenciais teóricos. Nossa intenção, desse modo, é que o discurso construcionista social, notadamente a partir de sua noção de *self*-narrativo, tenha contribuído para que outras possibilidades de aconselhamento de carreira sejam não apenas trazidas à baila, como também ressignificadas e rediscutidas a partir da emergência do mercado de trabalho e da área da orientação profissional e do desenvolvimento de carreira.

Ao narrarmos os modos como essa carreira irá se estruturar e se desenvolver estamos, inequivocamente, falando de um diálogo com o nosso contexto e com nossos múltiplos outros, que nos oferecem a possibilidade relacional e de coconstrução de nossas identidades profissionais. Assim, longe de julgarmos uma realidade, podemos fazer uso da apreciação como formadora de um juízo que precede o julgamento. Ao assumirmos uma postura construcionista social e dialógica, que favoreça a assunção de diferentes vozes e posicionamentos sobre o ser profissional e sobre o mercado de trabalho na contemporaneidade, podemos contribuir para que o aconselhamento de carreira não seja algo especializado e voltado para o indivíduo, mas justamente para a curiosidade que promove mudanças e para um olhar que situe o indivíduo em sua coletividade, em seu contexto e em todas as apreciações que isso pode oferecer para a transformação social.

Referências

- Andersen, T. (1999). *Processos reflexivos* (R. M. Bergallo, Trad.). Rio de Janeiro: Instituto Noos/ITF.
- Anderson, H. (2009). *Conversa, linguagem e possibilidades: Um enfoque pós-moderno da terapia*. São Paulo: Roca.
- Anderson, H., & Gehart, D. (2007). *Collaborative therapy: Relationships and conversations that make a difference*. New York: Routledge.
- Bakhtin, M. (1997). *Estética da criação verbal* (M. E. G. G. Pereira, Trad., 2a ed.). São Paulo: Martins Fontes. (Original publicado em 1979).
- Bakhtin, M. (1999). *Marxismo e filosofia da linguagem* (M. Lahud & Y. F. Vieira, Trad., 9a ed.). São Paulo: Hucitec.
- Brott, P. E. (2001). The storied approach: A postmodern perspective for career counseling: Effective techniques. *The Career Development Quarterly*, 49, 304-313.
- Brown, D., & Brooks, L. (1996). *Career choice and development* (3rd ed.). São Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Burr, V. (1995). *An introduction to social constructionism*. London: Routledge.
- Butler, T., & Waldroop, J. (1999). Job sculpting: The art of retaining your best people. *Harvard Business Review*, 77(5), 144-52, 186.

- Campbell, C., & Ungar, M. (2004a). Constructing a life that works, part 2: An approach to practice. *The Career Development Quarterly*, 53. Recuperado em 29 setembro 2010, de http://findarticles.com/p/articles/mi_m0JAX/is_1_53/ai_n7069452/
- Campbell, C., & Ungar, M. (2004b). Constructing a life that works, part 1: Blending postmodern family therapy and career counseling. *The Career Development Quarterly*, 53. Recuperado em 29 setembro 2010, de http://findarticles.com/p/articles/mi_m0JAX/is_1_53/ai_n7069450/
- Cooperrider, D. L., & Whitney, D. (2005). *Investigação apreciativa: Uma abordagem positiva para a gestão de mudanças* (N. Freire, Trad.). Rio de Janeiro: Qualitymark.
- Duarte, M. E. (2009). Um século depois de Frank Parsons: Escolher uma profissão ou apostar na psicologia da construção da vida? *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(2), 5-14.
- Gergen, K. J. (1997). *Realities and relationships: Soundings in social construction* (2nd ed.). Cambridge: Harvard University Press.
- Gergen, K. J. (2000). *The saturated self: Dilemmas of identity in contemporary life* (2nd ed.). New York: Basic Books.
- Gergen, K. J. (2009). *Relational being: Beyond self and community*. Oxford: Oxford University Press.
- Gondim, S. M. G., Almeida, A. B., Pena, A. C., & Filgueiras, J. (2001). Aconselhamento profissional a desempregados: Relato de uma experiência de formação acadêmica para o psicólogo organizacional e do trabalho. *Psicologia: Organização e Trabalho*, 1(2), 45-72.
- Grandesso, M. A. (2000). *Sobre a reconstrução do significado: Uma análise epistemológica e hermenêutica da prática clínica*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Guanaes, C., & Japur, M. (2003). Construcionismo social e metapsicologia: Um diálogo sobre o conceito de self. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19, 135-143.
- Inocente, D. F., & Scorsolini-Comin, F. (2010). *Gestão de carreiras: Para iniciar um diálogo*. Ribeirão Preto: Instituto de Ensino e Pesquisa em Administração.
- Jenschke, B. (2003). A cooperação internacional: Desafios e necessidades da orientação e do aconselhamento em face das mudanças mundiais no trabalho e na sociedade. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4(1-2), 35-55.
- Krieschok, T. S., Hastings, S., Ebberwein, C., Wettersten, K., & Owen, A. (1999). Telling a good story: Using narratives in vocational rehabilitation with veterans. *The Career Development Quarterly*, 47, 204-214.
- Lassance, M. C., & Sarriera, J. C. (2009). Carreira e saliência dos papéis: Integrando o desenvolvimento pessoal e profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(2), 15-31.
- Lima, R., & Fraga, S. (2010). Intervir para ajudar e ajudar para construir: Um modelo de intervenção psicológica com estudantes do ensino superior. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11(2), 269-277.
- McNamee, S. (2003). Who is the therapist: A social constructionist exploration of the therapeutic relationship. *Psychotherapy Section Newsletter*, 34, 29-39.
- Oliveira-Cardoso, E. A., Melo-Silva, L. L., Piovesani, F. P., & Santos, M. A. (2010). Orientação vocacional/profissional e psicoterapia: Alternativas mutuamente excludentes ou complementares? *Psico*, 41(2), 214-221.
- Patton, W. (2008). Recent developments in career theories: The influences of constructivism and convergence. In J. A. Athanassou & R. V. Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 133-156). New York: Springer.
- Richardson, M. S. (2000). A new perspective for counselors: From career ideologies to empowerment through work and relationship practices. In A. Collin & R. A. Young (Eds.), *The future of career* (pp. 197-211). Cambridge: Cambridge University Press.
- Savickas, M. L. (1993). Career counseling in the postmodern era. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 7, 205-215.
- Savickas, M. L. (2001). Reinvigorating the study of careers. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 381-385.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-69). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Scorsolini-Comin, F., & Amorim, K. S. (2010). Em meu gesto existe o teu gesto: Corporeidade na inclusão de crianças deficientes. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 23, 261-269.
- Scheffer, R. (1976). *Aconselhamento psicológico: Teoria e prática*. São Paulo: Atlas.
- Scheffer, R. (1986). *Teorias de aconselhamento*. São Paulo: Atlas.
- Schmidt, M. L. (1987). Aconselhamento psicológico: Questões introdutórias. In R. L. Rosenberg (Org.), *Aconselhamento psicológico centrado na pessoa* (pp. 57-72). São Paulo: EPU.
- Singh, R., & Greenhaus, J. H. (2004). The relation between career decision-making strategies and person-job fit: A study of job changers. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 198-221.

- Souza, L. V., McNamee, S., & Santos, M. A. (2010). Avaliação como construção social: Investigação apreciativa. *Psicologia & Sociedade*, 22, 596-607.
- Sparta, M. (2003). O desenvolvimento da orientação profissional no Brasil. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4(1-2), 1-11.
- Spink, M. J. P., & Medrado, B. (2000). Produção de sentidos no cotidiano: Uma abordagem teórico-metodológica para análise das práticas discursivas. In M. J. Spink (Org.), *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: Aproximações teóricas e metodológicas* (2a ed., pp. 41-61). São Paulo: Cortez.
- Springer, R. K. (2003). A test to evaluate your career. *Biomedical Instrumental Technology*, 37, 67-8.
- Steffre, B., & Grant, W. (1976). *Teorias de aconselhamento*. São Paulo: McGraw-Hill.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper and Row.
- Talavera, E. R., Liévano, B. M., Soto, N. M., Ferrer-Sama, P., & Hiebert, B. (2004). Competências internacionais para orientadores educacionais e vocacionais. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5(1), 1-14.
- White, M., & Epston, D. (1990). *Medios narrativos para fines terapéuticos*. Buenos Aires: Paidós.
- Young, R. A., & Collin, A. (2004). Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 373-388.
- Young, R. A., Valach, L., & Collin, A. (2002). A contextualist explanation of career. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 206-252). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Recebido: 30/09/2010
1ª Revisão: 11/01/2011
2ª Revisão: 03/02/2011
Aceite final: 14/02/2011

Sobre os autores

Laura Vilela e Souza é docente do Departamento de Psicologia Clínica e Sociedade da Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM). Psicóloga, Mestre e Doutoranda em Psicologia pela Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FFCLRP-USP). Pesquisadora do Núcleo de Ensino e Pesquisa em Psicologia da Saúde (CNPq).

Fábio Scorsolini-Comin é docente do Departamento de Psicologia do Desenvolvimento, da Educação e do Trabalho da Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM). Psicólogo, Mestre e Doutorando em Psicologia pela Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FFCLRP-USP). Pesquisador do Núcleo de Ensino e Pesquisa em Psicologia da Saúde (CNPq).