

Frank Parsons: Trajetória do pioneiro da orientação vocacional, profissional e de carreira

Marcelo Afonso Ribeiro¹
Maria da Conceição Coropos Uvaldo²
Universidade de São Paulo, São Paulo

RESUMO

Frank Parsons é considerado na literatura internacional o pai da orientação vocacional, profissional e de carreira, em função de seu pioneirismo na sistematização teórico-técnica dos primeiros trabalhos da área realizados em Boston nos Estados Unidos. Apesar dessa constatação, não existe na literatura brasileira nenhum artigo ou livro dedicado a ele, nem mesmo seus escritos estão traduzidos para a língua portuguesa, gerando uma lacuna para os estudiosos da Orientação Profissional no Brasil. Esse artigo vem no sentido de resgatar a história de um dos mais importantes nomes da Orientação Profissional, desmistificando algumas idéias a respeito do autor. Ele apresenta e comenta a trajetória de vida e as principais idéias e métodos de Parsons, que estão, basicamente, descritos no livro “Choosing a Vocation” de 1909, que permanece inédito no Brasil, tentando levantar suas contribuições para o futuro da Orientação Profissional.

Palavras-chave: orientação vocacional; orientação de carreira; escolha profissional; Frank Parsons; orientação profissional história.

ABSTRACT: Frank Parson's biography: A Vocational and career guidance pioneer

Frank Parsons is considered the father of vocational and career guidance by international literature, due to his pioneering work. He systematized theoretically and technically the first works in the area carried out in Boston, USA. In spite of this, there is, in the Brazilian literature, no articles or books about him, nor his writings have been translated into Portuguese, so creating a gap for the researchers in career counseling in Brazil. This article intends to rescue the history of one the most important names in professional guidance and demythicize some ideas about him. The article presents and comments on Frank Parson's life career and his main ideas and methods. These are described in the book “Choosing a Vocation” published in 1909, and still unpublished in Brazil. It also tries to point out his contributions for the present and future of career counseling.

Keywords: vocational guidance; career counseling; career choice; Frank Parsons; vocational guidance history.

RESUMEN: Frank Parsons: Trayectoria del pionero del asesoramiento vocacional, profesional y de la carrera

Frank Parsons es considerado padre del asesoramiento vocacional y de carrera en las publicaciones internacionales, como resultado de su trabajo pionero en la organización teórica y metodológica del campo inicial del asesoramiento vocacional en Boston, EE.UU. Aunque es obvia la importancia de estos hechos, no existe ningún artículo ni libro publicado en la bibliografía brasileña dedicado a él y ninguna

¹ Endereço para correspondência: Universidade de São Paulo, Instituto de Psicologia, Av. Prof. Mello Moraes, 1721, Bloco D, sala 161 e 163, 05508-030, São Paulo, SP. Fone: (11) 30914188. Fax: (11) 30914174. E-mail: marcelopsi@uol.com.br

² E-mail: mcuvaldo@usp.br

de sus publicaciones se ha traducido al portugués, lo que produce un vacío para los investigadores del asesoramiento de carrera en Brasil. Este artículo pretende rescatar la historia de uno de los consejeros vocacionales más importantes, intentando eliminar mitos acerca de las ideas de Parsons y rellenar un espacio en blanco sobre su biografía, principales ideas y métodos, que se describen básicamente en su libro “Choosing a Vocation” (1909), que es inédito en Brasil. Como conclusión, el propósito principal del artículo es analizar las contribuciones de Parsons al futuro del campo del asesoramiento de carrera. *Palabras clave:* asesoramiento vocacional; orientación de carrera; elección vocacional; Frank Parsons; asesoramiento vocacional historia.

Frank Parsons é considerado na literatura internacional o pai da orientação vocacional, profissional e de carreira, em função de seu pioneirismo na sistematização teórico-técnica dos primeiros trabalhos da área realizados em Boston nos Estados Unidos (Zytowski, 1972).

Apesar dessa importância, não existe na literatura brasileira nenhum artigo ou livro dedicado a ele, nem mesmo seus escritos estão traduzidos para a língua portuguesa, gerando uma lacuna para os estudiosos da Orientação Profissional no Brasil.

Esse artigo resgata a história de um dos mais importantes nomes da Orientação Profissional, apresentando, mesmo que de forma sucinta, a trajetória de vida e as principais idéias e métodos de Parsons, que estão, basicamente, descritos no livro *Choosing a Vocation* de 1909, que permanece inédito no Brasil (Parsons, 1909/2005), e tentando levantar suas contribuições para o atual contexto da Orientação Profissional. “Ao entender de onde viemos enquanto uma profissão, nós estaremos mais bem preparados para construir nosso futuro” (Lenz, 1909/2005, p.iii).

A Orientação Vocacional antes de Parsons

A questão do auxílio para a escolha de uma ocupação ou para identificação de habilidades e talentos ou ainda para conhecer as ocupações existentes é uma idéia que existiu e contou com ações isoladas e parciais ao longo dos últimos 400 anos, como apontam Bohoslavsky (1980), Brewer (1926), Chabassus (1981), Silva (1996) e Zytowski (1972).

Temos como exemplos a obra *Speculum Vitae Humanae* (1498) de Rodrigo Sanches Arévalo que indicava que a ocupação requisitava para seu exercício um impulso natural e uma escolha (Chabassus, 1981); o *Trattato dell Ingegno dell’Huomo* (1576) de Antonio Persio que apontava as causas

eficientes do engenho humano, que se constitui na nomenclatura ancestral da aptidão (Silva, 1996); a obra *Examen de Ingenios para las Ciencias* (1575) de Juan Huarte de San Juan, que, entre outras coisas, mostrava a necessidade da orientação nas escolas (Bohoslavsky, 1980); e o catálogo de ocupações de Campbell de 1747 intitulado *The London Tradesman* (Zytowski, 1972).

Brewer (1926) indica que a primeira obra mais completa e que praticamente inaugurou o campo da Orientação Profissional foi o livro *Vocophy* de Lysander S. Richards de 1881, no qual estava marcado o seguinte objetivo:

Tudo o que nós pretendemos fazer é trazer ordem no lugar do oportunismo e do caos e instituir ou estabelecer um sistema para capacitar a pessoa a encontrar o mais adequado trabalho através do qual ela consiga obter o maior sucesso possível. (Richards, 1881, citado por Brewer, 1926, p.22).

Apesar dessa intenção e da constatação da necessidade premente da Orientação Vocacional, Richards (1881, citado por Brewer, 1926) não apontou nenhum método específico, apenas utilizava a frenologia, que, herdeira de algumas idéias psiquiátricas da época, fazia a correlação entre características físicas, principalmente o formato da cabeça, com as características psicológicas, como a inteligência, o que se constituía num método limitado para essa função, segundo palavras do próprio autor. Coube a Frank Parsons cumprir esse papel na história.

Pequena Biografia de Frank Parsons

Frank Parsons nasceu em 14 de novembro de 1854 na cidade de Mount Holly em New Jersey (EUA) descendente de uma família que congre-

gava ingleses, escoceses e irlandeses. Sempre se dedicou aos estudos e aos 15 anos ingressou no curso de engenharia civil da Cornell University, graduando-se em 1872.

A segunda metade do século XIX nos grandes centros urbanos dos Estados Unidos foi marcada, de um lado, por desemprego, exploração dos trabalhadores, insegurança e desrespeito aos direitos humanos e, por outro lado, pelo crescimento econômico e tecnológico (Aubrey, 1977; Zytowski, 2001), resultando no aparecimento de movimentos idealistas de reforma social: era uma época de transição e mudanças (DeBell, 2001; Pope, 2000).

Durante sua formação universitária e incentivado pelo reitor Andrew Dickinson White, foi encorajado a aderir a causas sociais, como a luta pela paz e contra a mentalidade mercantil da época, sempre buscando combater as injustiças sociais, ideal que o acompanhou por toda vida (Gummere, 1988).

Iniciou sua carreira profissional como engenheiro civil na ferrovia de Boston, mas foi demitido no ano seguinte (1873) em função da grande depressão ocorrida nos EUA naquela época, indo trabalhar como operário numa fábrica por pouco tempo, pois resolveu se dedicar ao ensino como professor de artes, matemática e história, função que exerceu por mais de 5 anos (Davis, 1969).

Parsons não conseguia conviver com a injustiça e a desigualdade social e tudo que fazia na vida era em nome de mudanças sociais, sempre se envolvendo em movimentos chamados progressistas nos EUA do final do século XIX (Watts, 1994; Zytowski, 2001), “(...) ensinando os princípios de cooperação, amor à justiça e ódio à opressão e à discriminação” (Davis, 1969, p.23).

Por conta desse ideal, ingressou no curso de Direito, graduando-se em 1881, para poder lutar pelas pessoas; entretanto, o excesso de trabalho e a falta de cuidado consigo acabou levando-o a ficar gravemente doente e afastando-o de todas as suas atividades por longos três anos (Pope & Sveinsdottir, 2005). Parsons retornou às suas atividades, agora como professor de literatura inglesa na Boston YMCA (Young Men’s Christian Associations), e professor universitário de direito

na Boston University, no Ruskin College e na Kansas State University.

A universidade foi utilizada para iniciar concretamente sua revolução social ao transformar a sala de aula em uma plataforma para se opor ao capitalismo que, na concepção de Parsons e do movimento progressista da época, era o principal responsável pelas injustiças sociais.

Segundo Gummere (1988), Parsons defendia um princípio intitulado de mutualismo, como saída ao capitalismo, que apregoava a troca da competição pela cooperação, e da ambição pelo dinheiro pelo consenso, pela humanidade, acreditando que a sociedade deveria ser controlada pelo povo e gerida pelo poder público. Tratava-se de uma espécie de reconciliação da liberdade individual com o socialismo, motivo pelo qual Parsons era considerado subversivo pelas reitorias universitárias e inspirador pelos alunos.

Essas idéias estão descritas em duas de suas primeiras publicações: *Our Country’s Need* (1894) e *The Philosophy of Mutualism* (1894), além do livro *The World’s Best Books* (1889), resultado de suas aulas de literatura inglesa, no qual criticava importantes nomes da literatura como Tolstói ao identificar idéias preconceituosas em seus escritos.

Decide realizar uma viagem ao redor dos EUA e passou por nove países diferentes na busca de subsídios para sua batalha pessoal pela reforma social progressista. Durante essa viagem, realizou palestras e conferências, culminando com sua candidatura à prefeitura de Boston em 1895; sem sucesso, é derrubado pelos conservadores da época.

Apesar de desagradar aos dirigentes universitários, foi mantido como professor nas universidades em que lecionava, pois era considerado um excelente funcionário e com isso continuava seu ativismo social nas salas de aula, em palestras e em livros, nos quais permanecia criticando o sistema estabelecido.

Nesse período publicou: *Rational Money* (1898) sobre a necessidade de melhor utilização dos recursos financeiros; *Direct Legislation* (1900), *The City for the People* (1901), *The Story of New Zealand* (1904) e o *post-mortem*

Legal Doctrine and Social Progress (1911) sobre a possibilidade da implantação de um regime mutualista; *Australia's Methods of Dealing with Immigration* (1904) sobre o preconceito contra os imigrantes; e, finalmente, *The Telegraph Monopoly* (1899), *The Heart of the Railroad Problem* (1906) e *The Railroads, the Trusts and the People* (1906) sobre a exploração dos trabalhadores nas ferrovias e telégrafos.

Em 1905, Parsons foi demitido da universidade, assim como tantos outros professores progressistas, porém, esses anos todos lhe mostraram a necessidade que as pessoas tinham de melhor se adaptar ao mundo do trabalho e lutar por melhores colocações e que, muitas vezes, não faziam isto por falta de reflexão, planejamento ou informação, se inserindo nos postos de trabalho que apareciam.

No mesmo ano, o *Civic Service House*, instituição destinada a acolher jovens e adultos imigrantes, fundou o *Breadwinner's Institute* e Parsons foi convidado a assumir sua direção junto com Ralph Albertson. O instituto oferecia programas de educação continuada e auxílio a jovens e adultos imigrantes que não iriam cursar uma universidade, mas buscavam uma melhor inserção no mercado de trabalho (Hershenson, 2006).

Com esse trabalho, Parsons percebeu a importância da preparação para a transição da escola para o trabalho e que alguém deveria auxiliar os jovens nesse processo, pois essa ação poderia gerar mudanças sociais significativas ao facilitar a melhor adaptação do jovem às ocupações (O'Brien, 2001).

Em 1907, Bloomfield convidou Parsons para proferir algumas palestras para jovens que estavam concluindo o Ensino Médio e ele focou suas falas na necessidade de se realizar uma escolha vocacional adequada para um bom futuro no mundo do trabalho. Muitos alunos despertaram para o tema e pediram entrevistas individuais com Parsons e, diante da demanda cada vez maior, Bloomfield pediu a Parsons um plano de orientação para a escolha vocacional realizado de forma sistemática.

Com o apoio financeiro e logístico de cidadãos progressistas, em 13 de janeiro de 1908 foi fundado o *Vocation Bureau* (Escritório Vocacional) do *Civic Service House* de Boston, destinado a auxiliar jovens e adultos a fazer escolhas inteligentes de carreira:

Um escritório foi aberto para oferecer uma oportunidade àqueles que desejassem debater sobre seus problemas vocacionais com um simpático e habilitado economista: Prof. Frank Parsons, que assumiu o cargo de diretor do *Vocation Bureau*. (Bloomfield, 1911, p.30).

Estava oficialmente fundada a Orientação Vocacional (Brewer, 1942) sob o lema “É muito melhor escolher uma ocupação do que simplesmente procurar um emprego” (Parsons, 1909/2005, p.xv). Infelizmente, Parsons fundou a orientação vocacional, mas não conseguiu desenvolver seu trabalho, em função de sua morte prematura de nefrite, em 1908, lembremos que Parsons nunca cuidou de sua saúde de forma adequada.

Mas quem foi Frank Parsons? Vejamos algumas definições de seu perfil:

“Um grande intelecto com um coração de mulher e métodos de cientista” (Davis, 1969, p.147).

Um professor por profissão, um engenheiro por formação, um defensor do direito ao voto e um reformador social por paixão, Sr. Parsons logo concretizou seu verdadeiro chamado que era ajudar operários, trabalhadores desempregados, imigrantes recém-chegados e todos aqueles que acabaram de deixar a universidade e as escolas a pensar em seus objetivos e escolhas de carreira. (Peters, 2006, p. 1).

Na lápide de seu túmulo foi escrito o seguinte epitáfio: herói – professor – profeta (Davis, 1969; Mann, 1950). Apesar de sua morte precoce, seus sucessores, principalmente Meyer Bloomfield e

Ralph Albertson, e pessoas inspiradas pelas suas idéias, como Frederic Allen, Jesse Davis e Catherine Filene continuaram seus trabalhos, tornando Parsons o pai da Orientação Vocacional.

Segundo Hershenson (2006), Bloomfield assumiu o *Vocation Bureau* e consolidou a importância da orientação vocacional no cenário educacional e laboral norte-americano, através da:

- Continuidade e expansão das intervenções em orientação vocacional;
- Realização periódica de cursos de formação para orientadores vocacionais;
- Divulgação maciça da importância da orientação vocacional e dos métodos da área;
- Publicação de livros, panfletos e guias, principalmente *Vocation Guidance of Youth, Readings in Vocation Guidance* e *Youth, School and Vocation*¹;
- Organização da 1ª e 2ª Conferências Nacionais de Orientação Vocacional, respectivamente em 1910 e 1912;
- Participação como membro do comitê que fundou a *National Vocational Guidance Association* – NVGA em 1913 e que foi renomeada para *National Career Development Association* em 1985 (Herr & Shahnasarian, 2001);
- Publicação do 1º número do *Vocational Guidance Bulletin* (periódico da *National Vocational Guidance Association* – NVGA);
- Criação da função de gerente de pessoal (futuro gerente de recursos humanos) e divulgação da necessidade de uma seleção de trabalhadores sistemática e com um método científico;
- Transferência do *Vocation Bureau* para a *Harvard University* onde foi alocado na Divisão de Educação (Division of Education at Harvard University) e dirigido por John Brewer a partir de 1917.

Frederic Allen, Jesse Davis e Catherine Filene se dedicaram a uma parte do trabalho de Parsons e cada um desenvolveu mais profundamente algumas idéias apresentadas por ele. Allen sistematizou e publicou guias de ocupações²; Davis apresentou a possibilidade do trabalho de orientação vocacional em escolas, incluindo a dimensão

moral, também realçada por Parsons³; e Filene investiu na questão da carreira da mulher, incorporando o princípio da transformação social⁴.

Concomitante a essas iniciativas, Jesse Davis, também diretor de escola em Detroit, idealizou e implantou um currículo que incluía ações de orientação e planejamento profissional, que ele denominou *guidance curriculum* (currículo de orientação), objetivando a orientação moral e vocacional de seus alunos, lançando a idéia, não desenvolvida por Parsons, de um trabalho institucional de orientação vocacional nas escolas (Aubrey, 1977). Estava oficialmente consolidada e legitimada a orientação vocacional (Brewer, 1942).

A Orientação Vocacional de Parsons

Choosing a Vocation, livro publicado em 1909, após a morte de Parsons, é considerado o marco inicial da Orientação Vocacional científica. Na época em que foi escrito, Parsons empenhava-se na criação de um curso para a formação de orientadores vocacionais, uma nova profissão que emergia.

O livro, na verdade, é um manual para auxiliar futuros profissionais da área e por ser o único registro do trabalho de orientador de Parsons, trataremos os elementos principais sem, contudo, ter a pretensão de esgotar a obra.

Em *Choosing a Vocation* (1909/2005), além da apresentação dos princípios básicos da orientação vocacional, temos também a descrição sucinta de 17 casos atendidos no *Vocation Bureau* de Boston, dos quais escolhemos um para ilustrar o método proposto pelo autor.

Parsons considerava que o desempenho de uma ocupação em harmonia com as aptidões, habilidades e interesses, tornaria o trabalho mais agradável, com uma maior produtividade e eficiência, resultando em uma boa remuneração: “eficiência e sucesso são extremamente dependentes da adaptação” (Parsons, 1909/2005, p.4). Partindo desse pressuposto, propôs três princípios fundamentais para uma orientação vocacional:

- (1) uma clara compreensão de si mesmo, de suas aptidões, capacidades, interesses,

ambições, recursos, limites e de suas causas; (2) um conhecimento dos requisitos e condições de sucesso, vantagens e desvantagens, remuneração, oportunidades e das perspectivas nos diferentes tipos de trabalho; (3) uma resultante verdadeira das relações entre esses dois grupos de fatores. (Parsons, 1909/2005, p.5).

Para o autor, todo jovem precisa de ajuda nos três pontos para poder realizar esta grande decisão de sua vida que é a escolha vocacional. Todos necessitam do auxílio de um orientador vocacional, pois uma escolha equivocada ou sem planejamento e reflexão pode gerar ineficiência, insatisfação e prejuízos para a economia, de uma forma mais global. Mas, como seria o trabalho do orientador vocacional a partir desses princípios?

As palestras que deram início ao trabalho do Vocation Bureau de Boston continuaram, e nelas o orientador tentava mostrar aos jovens a importância de escolher uma carreira a partir de um processo de autoconhecimento e do levantamento das possibilidades. O número de interessados no trabalho, segundo o autor, sempre era expressivo. O trabalho consistia de duas etapas: auto-análise e entrevista individual para discussão dos resultados da auto-análise com o orientador.

A etapa 1 é constituída pelo questionário de auto-análise (*Personal record and self-analysis*): “Um completo estudo de si mesmo é a base para um verdadeiro planejamento da vida” (Parsons, 1909/2005, p.6).

Nesta primeira etapa, o jovem é convidado a responder a um longo questionário com 116 questões versando sobre os mais variados temas: características físicas (altura, peso e condições gerais de saúde); organização e ocupações dos membros da família; vida escolar e cultural; experiências de trabalho; interesses; habilidades; ambições e limitações. Algumas questões são curiosas como a de número 29: Você dorme com as janelas abertas? Ou ainda a 98: Descreva os vizinhos da sua casa.

Nesse trabalho o jovem é estimulado a buscar ajuda e sugestões de familiares e amigos de forma

a tornar as respostas as mais verdadeiras possíveis, pois a importância da sinceridade é muito ressaltada por Parsons. Depois de concluído, o questionário é analisado pelo orientador, sendo marcada uma entrevista de cerca de uma hora que irá compor a etapa 2.

Na etapa 2 é realizada a discussão sobre o questionário (*Discussion of personal data*) através de uma entrevista na qual são discutidas as pretensões do orientando, a partir do questionário e das percepções do orientador, como postura e reações do orientando (expressões, vivacidade, imaginação, maneiras e vitalidade). Em alguns casos são aplicados testes complementares, como: provas de tempo de reação ou de avaliação das capacidades sensoriais, quando as exigências da carreira assim o demandavam.

Estes testes, padronizados na época, focavam-se nas reações fisiológicas e sensoriais. Assim, por exemplo, uma reação rápida a um estímulo auditivo era considerada importante para uma estenógrafa. Outros testes não contavam com essa padronização, como o teste para avaliar a memória, descrito por Parsons, no qual o autor sugere que o orientador escolha em um bom livro sentenças de 10, 15, 20, 30 e 50 palavras e, após lê-las, pede-se ao orientando que as repita, sendo considerada a quantidade de palavras lembradas adequadamente o índice de memória verbal (vale lembrar que o movimento da psicométrica era incipiente na época e não se constituía, ainda, em base teórico-técnica consolidada e difundida).

Ainda para auxiliar essa avaliação entre características e pretensões, o orientador contava com tabelas construídas a partir da observação de trabalhadores, indicando as condições necessárias para o sucesso em diversas ocupações, que nada mais são do que uma lista de aptidões, interesses, habilidades e características pessoais, como poderemos observar no caso escolhido para ilustrar o procedimento.

Além dessas tabelas, o *Vocation Bureau* mantinha contato com as empresas privadas e órgãos públicos, visando ter informações atualizadas sobre o mercado de trabalho e suas flutuações em Boston e arredores. Para Parsons, uma exploração

aprofundada do mercado de trabalho, com suas ocupações e oportunidades, e uma descrição atualizada das mesmas, era condição indispensável para o sucesso de uma orientação vocacional. Este material era examinado com o jovem orientando, visando avaliar

se é possível tirar conclusões válidas relacionando interesses, aptidões e ambições de um orientando e as vantagens, desvantagens e condições de sucesso em diversas atividades de trabalho. (Parsons, 1909/2005, p.20).

O autor afirma que, na maioria dos casos, essa entrevista é o suficiente para a realização da escolha. Ressalta, porém, que em alguns casos o questionário não deixa claro as aptidões e interesses e, para esses orientandos, a orientação deve sugerir estratégias suplementares como leituras sobre diversas ocupações, visitas a vários locais de trabalho e entrevistas com profissionais.

Após algumas semanas ou meses, completa Parsons, retornará para mais uma entrevista e, em geral, com mais experiências e conhecimentos, é possível uma conclusão definitiva. Para auxiliar o trabalho de futuros orientadores, Parsons descreve as chamadas condições de eficiência para alguns grupos de atividades de trabalho (ver Tabela de condições de eficiência e sucesso – Parsons, 1909/2005).

Os requisitos gerais e válidos para todas as ocupações avaliados nestas tabelas são: saúde, interesses, tolerância, energia, eficácia, entusiasmo, persistência, honestidade, agilidade, princípios, senso comum, memória, previsão, determinação e julgamento. Não explica, no entanto, o método utilizado para chegar a essas descrições, sugerindo tratar-se de senso comum, ou melhor, de guiar-se pelos estereótipos de cada atividade como podemos observar no relato de um dos casos atendidos que se segue.

Breve relato de um caso

Foi selecionado o caso 6, descrito no livro *Choosing a Vocation*, para ilustrar alguns procedimentos desenvolvidos por Parsons (Parsons 1909/2005).

Um rapaz de 19 anos no questionário de autoconhecimento afirma querer ser médico. Não tem um bom desempenho escolar, sua memória é fraca, não costuma ler além do que lhe é exigido na escola, tem poucos amigos e pertence a uma família de poucas posses.

O orientador o descreve como magro, pequeno, rosto abatido, uma aparência doente e pouco expressiva. Durante a entrevista não sorri, responde monossilabicamente e mexe muito com as mãos. O orientador considera-o como um jovem sem entusiasmo, interesses ou ambição, exceto de ser alguém respeitado, daí a idéia de ser médico. Depois dessa avaliação, o orientador usa como estratégia descrever para este jovem a vida de médico ou a rotina que ele acredita ter esse profissional, somada às características encontradas na tabela de condições de eficiência e sucesso ocupacional, que no caso da carreira médica seriam: ter habilidade diagnóstica, habilidade no trato com as pessoas, boa memória, comunicação verbal agradável, boa visão, habilidade mecânica e personalidade atraente; e ser observador, racional, simpático, corajoso, refinado, saudável, criativo e capaz de ter grande dedicação ao trabalho (Parsons, 1909/2005).

Segue seu relato apontando desta forma que o jovem não possuía nenhuma das características necessárias ao bom desempenho e sucesso na medicina. Como o rapaz fosse de poucas palavras dificultando a discussão, Parsons recorre ao que denomina técnica de imagens e diz ao rapaz:

Parsons: Suponha que você consulte dois médicos. O primeiro é alto, boa aparência, forte, saudável, sorridente, cordial, com mãos e voz firmes, boa educação, bem informado, boa memória, e com uma conversa agradável (...) O outro é pequeno, magro, face abatida, de aspecto doente, educação limitada, quase não leu nada, sem recursos, voz rouca e baixa, fechado e com memória fraca. Qual dos dois você acha que tem mais chance de sucesso?

Orientando: O primeiro.

Parsons: Qual é o seu caso?

Orientando: O segundo. (Parsons, 1909/2005, p.114).

Segue, então, sugerindo que o rapaz visite fazendas, carpintarias, fábricas de sapatos, que observe as atividades e converse com os operários e administradores. Sugere também alguns cursos para melhorar sua memória e conhecimentos gerais, além disso, propõe que pratique falar na frente do espelho, que observe as pessoas que admira e tente imitá-las e que volte para conversar novamente sobre o seu plano de vida, para que o orientando possa fazer sua escolha.

O Bureau não tenta decidir por nenhum garoto qual ocupação ele deverá escolher, entretanto visa auxiliá-lo a investigar o assunto e chegar a uma conclusão por si próprio, o que é muito mais válido e útil do que se nenhum esforço de aplicação de métodos científicos ao problema fosse despendido. Nossos lemas são: Luz, Informação, Inspiração, Cooperação (Parsons, 1909/2005, p.90).

Glickman & Spokane (1994) operacionalizaram esses quatro princípios da seguinte maneira:

A Luz era definida como o insight realizado sobre si mesmo; a Informação como os dados coletados sobre si e sobre o mundo do trabalho; a Inspiração era comparada com a esperança que encorajava confiança nos objetivos de carreira; e a Cooperação que envolvia a mobilização de recursos para a realização da escolha vocacional (p.295).

Como vimos, a forma de lidar com o problema da escolha é muito pragmática. “As descrições das pessoas e dos ofícios são tiradas do senso comum e não se esboça a análise da atividade mental do sujeito” (Guichard & Huteau, 2001, p.43). Mas essa concepção de trabalho sistematizada por Parsons e apresentada nesse livro, cria uma nova área de pesquisa, a orientação vocacional, além

de uma nova atividade, a de orientador vocacional. Será a base do que viria a ser chamado de teoria traço-fator, que fundamentará as práticas, reflexões e pesquisas em orientação vocacional até os anos 1950.

O orientador vocacional segundo Parsons

Parsons organizou o primeiro curso para formar orientadores vocacionais na YMCA (Young Men’s Christian Associations), sendo pré-requisitos para cursá-lo: ser homem, ter mais de 25 anos, excelente personalidade, boas maneiras, facilidade de comunicação, experiência de pelo menos dois anos como professor, em negócios ou em serviço social.

Essa formação consistia de leituras, pesquisas e práticas de métodos de laboratório, conferências, discussões e avaliações subjetivas de instrutores e colegas de classe. Para Parsons, um orientador vocacional devia possuir:

1. Conhecimento dos princípios e métodos da moderna Psicologia;
2. Experiências com pessoas diferentes e ser capaz de diagnósticos sobre a presença ou ausência de importantes elementos de personalidade;
3. Habilidade de lidar com jovens e auxiliar pessoas em geral;
4. Conhecimento das condições de sucesso, vantagens e desvantagens das diferentes atividades de trabalho;
5. Informações sobre cursos de formação;
6. Conhecimento e utilização de um método científico de investigação, análise e conclusão.

Contribuições do modelo pragmático em orientação vocacional de Parsons

O que Parsons fez pela orientação profissional?

Segundo Brewer (1926) e Jones (1994), ele iniciou a orientação profissional, pois propôs uma série de princípios e realizou uma série de ações encadeadas e intencionalmente ordenadas que fundaram esse campo do saber. Em termos gerais, devemos nos ater ao contexto no qual Parsons foi gerado e viveu para pautar qualquer tipo de consideração acerca de suas idéias e seus trabalhos, inovadores para a época, ao mesmo tempo que,

carregados de constructos sócio-culturais e estratégias de ação que atualmente seriam considerados complicados de serem adotados ou defendidos.

Dessa maneira, serão apresentados comentários gerais a respeito do modelo de Parsons, identificando suas ações, que tinham um sentido e uma importância no contexto e no momento histórico em que vivia, e suas contribuições duradouras, que podem servir de diretrizes para o futuro.

Podemos apontar algumas ações importantes que fizeram do modelo tripartite de Parsons significativo para o contexto da primeira metade do século XX e importante para a consolidação da orientação profissional.

1) Uma concepção de carreira que pressupunha que a escolha vocacional realizada era definitiva, o que indicava uma visão mecanicista de ser humano que não muda e preparava o terreno para a consolidação da teoria traço-fator como dominante na orientação vocacional e os testes psicométricos como o instrumento, por excelência da área, em sintonia com o *zeitgeist* positivista da época.

2) Segundo Brewer (1926), a assertividade nas conclusões e prescrições de Parsons no tocante à escolha vocacional de seus orientandos, como apontada no caso já apresentado, parece um pouco prepotente demais, porém o modelo de relação entre adultos e jovens ou pessoas com algum conhecimento e pessoas sem esse conhecimento, como a relação professor-aluno, são modelos da época, dos quais Parsons, apesar de inovador em suas práticas, ainda sofria influências significativas.

O orientador possuía maior maturidade do que o orientando e, por conseguinte, habilidades e conhecimentos que beneficiariam o orientando. Como consequência, o orientador era visto como a figura chave no processo de orientação e tinha a responsabilidade de levar o orientando para áreas e direções mais proveitosas para ele. (Aubrey, 1977, p.291).

3) Um método calcado na idéia da justa adaptação entre indivíduo e ocupação como requisito

para o sucesso, eficiência e satisfação no trabalho, corroborando o espírito mecanicista da época.

A questão fundamental, que supera em importância todas as outras, é a questão da adaptação – a questão de unir, tanto quanto possível, as melhores habilidades e interesses do homem com o cotidiano do trabalho que ele tem que realizar. (Parsons, 1909/2005, p.13).

4) A utilização de testes para avaliação de aptidão, habilidades, interesses, personalidade e nível mental, que, embora ainda não sistematizados e validados cientificamente como instrumentos psicométricos, já antecipavam o movimento que estava surgindo na Psicologia e na orientação vocacional.

5) A utilização de uma descrição estereotipada das ocupações, mas que apesar dessa inadequação, trazia uma preocupação com a constante atualização desse material, marcando a importância da informação profissional e do mercado de trabalho para qualquer trabalho de orientação profissional (Dietrich & Ollis, 1994).

6) O levantamento das demandas e vagas para educação e trabalho na cidade na qual atuava (Boston), colocando a necessidade do orientador vocacional atuar em conjunto a agências de emprego e universidades, o que hoje em dia é praticamente impossível de ser mapeado.

7) Uma necessidade de repreensão moral e ensino dos bons costumes durante a orientação vocacional, o que implicaria na transmissão de um modelo ideológico de sociedade, embora essa postura marcasse a preocupação com o caráter humano como fator essencial para uma boa escolha e desenvolvimento profissional.

Por outro lado, podemos citar importantes contribuições deixadas pelas idéias, propostas e trabalhos de Parsons, que ainda hoje indicariam caminhos para a orientação profissional do século XXI.

1) A necessidade de pesquisa constante, seja do mundo do trabalho, seja do indivíduo com

suas demandas e características, seja do processo social vigente: um orientador vocacional não atualizado não poderá realizar um trabalho de verdadeiro auxílio às pessoas.

2) O compromisso com a publicação de suas idéias, achados, experiências e técnicas como forma de incentivar o intercâmbio científico, sem almejar a busca de prestígio, privilégios ou exclusividades de conhecimento teórico-técnico, mas antes estar engajado no desenvolvimento social, via ciência.

3) A constatação da necessidade de sistematização de ações em orientação profissional que configurem um método, que possa ser avaliado e validado pelos próprios orientandos e pelos pares.

4) A universalidade do atendimento em orientação profissional para pessoas de todas as idades com as mais variadas demandas e momentos de vida no trabalho. Parsons recebia no Vocation Bureau, principalmente jovens concluintes do Ensino Médio, mas também pessoas em situação de desemprego, pessoas com desvantagens psicossociais e mulheres (ação incomum no início do século passado).

5) Uma atenção específica às escolhas vocacionais das mulheres, apesar de que Parsons tinha uma visão sexista da inserção ocupacional da mulher (um problema contextual de gênero, segundo McDaniels, 1909/2005), ao apontar que as mulheres não poderiam exercer qualquer atividade no mundo do trabalho e propondo a elas ocupações como florista, cozinheira, doceira, professora, porém essa é a vicissitude de uma época que não via a mulher como alguém que deveria estar no mercado de trabalho, mas em suas casas cuidando de suas famílias.

Entretanto, Parsons dedicou em seu livro um capítulo exclusivo para as possibilidades de escolha vocacional para as mulheres que, apesar de estereotipada, lhes demonstrava uma atenção específica (Parsons, 1909/2005) e afirmava que era importante pensar a carreira feminina como diferente da masculina, idéia que, ainda hoje, não está consolidada e inclusive tem causado problemas para a vida pessoal e profissional de muitas

mulheres do século XXI que precisam adotar um modelo de construção de carreira semelhante ao do homem sem levar em conta as especificidades de gênero, que existem e deveriam ser pensadas e utilizadas para a configuração do mundo do trabalho (O'Brien, 2001).

6) A importância da qualificação do orientador profissional, competência que Parsons não tinha oficializado, pois não havia cursos de formação antes dele; questão suplantada com a proposta e a implantação de cursos de formação para orientadores vocacionais que tiveram continuidade e se expandiram pela ação de Meyer Bloomfield - sucessor de Parsons no Vocation Bureau e hoje em dia são fundamentais para a atuação.

7) Um método que valorizava e buscava um diagnóstico verdadeiro do indivíduo, das possibilidades ocupacionais e da justa adaptação entre ambos, ação que falta, atualmente, em muitos trabalhos de orientação profissional ao supervalorizar os instrumentos e negligenciar o diagnóstico mais global da pessoa.

8) Um método que buscava conhecer em profundidade o orientando e o mundo do trabalho, demonstrando respeito e ética àquele a quem se oferece um serviço de auxílio e que utilizava os instrumentos à disposição na época, o que indicava que o rigor e a preocupação com o ser humano eram valorizados e colocados em prática. Podemos citar como exemplos:

- A utilização da auto-análise e da auto-avaliação, delegando ao orientando o papel de busca ativa das informações sobre si, o que parece ter se perdido com o modelo psicométrico, que, com seus instrumentos de medição, prescindia dessa ferramenta desenvolvida por Parsons (Zytowski & Swanson, 1994);
- A variabilidade do método dependendo do orientando e de sua demanda: “Nenhuma regra geral pode ser dada que seja apropriada para todos os casos. O método deve variar de acordo com a variação das situações pessoais” (Parsons, 1909/2005, p.26).

Como conclusão, se fizermos uma análise dos princípios norteadores da prática de Parsons, teremos o mais importante legado deixado por ele, tão esquecido, muitas vezes nos dias de hoje, de que toda e qualquer intervenção no campo da orientação profissional deveria pressupor uma transformação social, ou seja, a orientação teria que estar intrinsecamente vinculada a um projeto político de mudança social e se constituiria como estratégia de auxílio ao desenvolvimento social.

Esse princípio parece ter se perdido ao longo dos tempos e possibilitou críticas, como Bohoslavsky (1980) nos aponta, de que a orientação profissional seria uma estratégia de reprodução ideológica das classes dominantes visando uma manutenção do *status quo* social, mas que tem sido resgatado por alguns autores contemporâneos, como Plant (2005) e Silva (1996), que tentam travar esse debate na área da orientação profissional e de carreira, buscando reintroduzir a transformação social e o combate à exclusão como seus princípios fundamentais.

Há de se resgatar o ativismo político de Parsons e voltar a relacionar diretamente orientação vocacional, profissional e de carreira com a transformação social, pois uma orientação não faz sentido se não contribuir com a sociedade, ela deveria ser uma ação que fizesse diferença na vida das pessoas e da sociedade como um todo, auxiliando na combinação de um plano individual com a mudança social (McDaniels, 1994; Zytowski, 1985).

Orientadores de carreira e psicólogos vocacionais estão encorajados a expandir o espírito e a visão de Parsons através de pesquisas e práticas que melhorem a vida das pessoas e contribuam para a criação de uma sociedade mais justa. (O'Brien, 2001, p.74).

Esse é o desafio e o legado deixado por Parsons para o futuro da orientação vocacional, profissional e de carreira.

REFERÊNCIAS

- Aubrey, R. F. (1977). Historical development of guidance and counseling and implications for the future. *Personnel and Guidance Journal*, 55 (6), 288-295.
- Bloomfield, M. (1911). *The vocational guidance of youth*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Bohoslavsky, R. (1980). *Orientação vocacional: A estratégia clínica* (3ª ed.). São Paulo, SP: Martins Fontes.
- Brewer, J. M. (1926). *The vocational guidance movement*. New York, NY: Macmillan Company.
- Brewer, J. M. (1942). *A history of vocational guidance: Origins and early development*. New York, NY: Harper & Brothers.
- Chabassus, H. (1981). Para a história da orientação vocacional I - Rodrigo Sanches de Arévalo. *Síntese*, 9 (26), 71-86.
- Davis, H. V. (1969). *Frank Parsons: Prophet, innovator, counselor*. Carbondale, IL: Southern Illinois University Press.
- DeBell, C. (2001). Ninety years in the world of work in America. *The Career Development Quarterly*, 50 (1), 77-88.
- Dietrich, E. & Ollis, H. (1994). Parsons' contribution to career information. *Journal of Career Development*, 20 (4), 311-320.
- Glickman, I. T. & Spokane, A. R. (1994). Light, information, inspiration, cooperation: origins of the clinical science of career intervention. *Journal of Career Development*, 20 (4), 295-304.
- Guichard, J. & Huteau, M. (2001). *Psicologia da orientação*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Gummere Jr., R. M. (1988). The counselor as prophet: Frank Parsons, 1854-1908. *Journal of Counseling and Development*, 66 (9), 402-405.
- Herr, E. L. & Shahnasarian, M. (2001). Selected milestones in the evolution of career development practices in the twentieth century. *The Career Development Quarterly*, 49 (3), 225-232.
- Hershenson, D. B. (2006). Frank Parsons' enablers: Pauline Agassiz Shaw, Meyer Bloomfield, and Ralph Albertson. *The Career Development Quarterly*, 55 (1), 77-84.

- Jones, L. K. (1994). Frank Parsons' contribution to career counseling. *Journal of Career Development*, 20 (4), 287-294.
- Lenz, J. G. (2005). Preface. Em F. Parsons, *Choosing a vocation* (pp.iii). Boston, MA: Houghton Mifflin. (Original publicado em 1909).
- Mann, A. H. (1950). Frank Parsons: The professor as crusader. *The Mississippi Valley Historical Review*, 37 (3), 471-490.
- McDaniels, C. (1994). Frank Parsons: His heritage leads us into the 21st century. *Journal of Career Development*, 20 (4), 327-332.
- McDaniels, C. (2005). Introduction. Em F. Parsons, *Choosing a vocation* (pp.v-ix). Boston, MA: Houghton Mifflin. (Original publicado em 1909).
- O'Brien, K. M. (2001). The legacy of Parsons: Career counselors and vocational psychologists as agents of social change. *The Career Development Quarterly*, 50 (1), 66-76.
- Parsons, F. (2005). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin. (Original publicado em 1909).
- Peters, D. (2006). *Frank Parsons - Father of career development*. Retirado em 2/12/2006 no World Wide Web: <http://www.ezinearticles.com>
- Plant, P. (2005). Guidance policies: The trojan horse. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5 (2), 101-109.
- Pope, M. (2000). A brief history of career counseling in the United States. *The Career Development Quarterly*, 48 (3), 194-211.
- Pope, M. & Sveinsdottir, M. (2005). Frank, we hardly knew ye: The very personal side of Frank Parsons. *Journal of Counseling & Development*, 83 (1), 105-115.
- Silva, L.B.C. (1996). *A escolha da profissão: Uma abordagem psicossocial*. São Paulo, SP: Unimarco.
- Watts, G. A. (1994). Frank Parsons: Promoter of a progressive Era. *Journal of Career Development*, 20 (4), 265-286.
- Zytowski, D. G. (1972). Four hundred years before Parsons. *Personnel and Guidance Journal*, 50 (6), 443-450.
- Zytowski, D. G. (1985). Frank, Frank! Where are you now that we need you? *The Counseling Psychologist*, 13, 129-135.
- Zytowski, D. G. (2001). Frank Parsons and the progressive movement. *The Career Development Quarterly*, 50 (1), 57-65.
- Zytowski, D. G. & Swanson, J. L. (1994). Parson's contribution to career assessment. *Journal of Career Development*, 20 (4), 305-310.

OBRAS DE FRANK PARSONS

- Parsons, F. (1889). *The world's best books*. Boston, MA: Little Brown. -
- Parsons, F. (1889). *The telegraph monopoly*. Boston, MA: Arena. -
- Parsons, F. (1894). *Our country's need*. Boston, MA: Arena. -
- Parsons, F. (1894). The philosophy of mutualism. *Arena*, 9, 783-815. -
- Parsons, F. (1897). What shall I do with my life? *The Industrialist*, 209.
- Parsons, F. (1898). *Rational money*. Philadelphia, PE: C. F. Taylor.
- Parsons, F. (1900). *Direct legislation*. Philadelphia, PE: C. F. Taylor.
- Parsons, F. (1901). *The city for the people*. Philadelphia, PE: C. F. Taylor.
- Parsons, F. (1904). Australia's methods of dealing with immigration. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 24, 207-220.
- Parsons, F. (1904). *The Story of New Zealand*. Philadelphia, PE: C. F. Taylor.
- Parsons, F. (1905). *How to live*. Boston: Parsons Archives at Yale University Library (unpublished).
- Parsons, F. (1906). *The heart of the railroad problem*. Boston, MA: Little Brown.
- Parsons, F. (1906). *The railroads, the trusts and the people*. Philadelphia, PE: C. F. Taylor.

Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston, MA: Houghton Mifflin.

Parsons, F. (1911). *Legal Doctrine and Social Progress*. New York, NY: Huebsch.

Recebido: 13/03/07

1ª Revisão: 28/05/07

Aceite Final: 18/07/07

NOTAS

¹ Bloomfield, M. (Org.). (1915a). *Readings in vocational guidance*. Boston, MA: Ginn.

Bloomfield, M. (1915b). *Youth, school, and vocation*. Boston, MA: Houghton Mifflin.

² Allen, F. J. (1913). *The law as a vocation*. Boston, MA: The Vocation Bureau of Boston.

Allen, F. J. (1916a). *Business employments*. Boston, MA: Ginn and Company.

Allen, F. J. (1916b). *The shoe industry*. Boston, MA: The Vocation Bureau of Boston.

³ Davis, J. (1914). *Vocational and moral guidance*. Boston, MA: Ginn and Company.

⁴ Filene, C. (ed.). (1920). *Careers for women*. Boston, MA: Houghton Mifflin.

Sobre os autores

Marcelo Afonso Ribeiro é psicólogo; Doutor em Psicologia Social e do Trabalho pelo Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo; Coordenador do CPAT (Centro de Psicologia Aplicada ao Trabalho), professor de graduação e pós-graduação e pesquisador do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo; membro do grupo de pesquisa Trabalho e Processos Organizativos na Contemporaneidade cadastrado no CNPq.

Maria da Conceição Coropos Uvaldo é Mestre e doutoranda em Psicologia Social e do Trabalho pelo Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo; psicóloga do Serviço de Orientação Profissional do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo; pesquisadora do LABOR (Laboratório de Estudos sobre o Trabalho e Orientação Profissional); coordenadora e professora do curso de especialização em orientação profissional e carreira do Instituto Sedes Sapientiae (São Paulo/SP).