

ORIENTAÇÃO VOCACIONAL/OCUPACIONAL E PSICOTERAPIA

Mauro Magalhães¹

RESUMO

É possível delimitar uma fronteira entre a orientação vocacional/ocupacional e a psicoterapia? Serão estas atividades essencialmente unificadas, ou serão campos diferentes? Ou seria mais acertado considerar uma inter-relação mais complexa, com sobreposições e combinações que desafiam uma caracterização estrita? Este artigo examina estas questões, e caracteriza a orientação vocacional/ocupacional como uma intervenção que deve considerar e implicar aspectos globais do desenvolvimento humano.

Palavras chaves: orientação profissional, psicoterapia, intervenção

ABSTRACT

Is it possible to sharply discriminate between vocational/occupational counselling and psychotherapy? Are they essentially unified, or are they two different fields? Or is better to consider a more complex intertwining, overlapping combination that defies characterization? This article explore these issues and characterize vocational/occupational counselling as an intervention that should entangle and take into account the global aspects of human development.

Key words: Vocational counselling, psychotherapy, intervention

No Brasil, a teoria de traço e fator é ainda aplicada segundo o modelo de orientação em três etapas proposto por Frank Parsons

¹ Mauro Magalhães é Psicólogo, Mestre em Psicologia do Desenvolvimento (UFRGS), Doutorando em Psicologia Evolutiva e da Educação (USC, Espanha), Professor, Pesquisador e Coordenador geral dos Programas de Pós-graduação *lato sensu* em Psicologia da ULBRA. mauro.m@zaz.com.br

em 1909: auto-conhecimento, conhecimento das ocupações, e a combinação ou “encaixe” de ambos. Esta abordagem pode ser observada como um dos paradigmas dominantes na prática da orientação vocacional/ocupacional em nosso país; pois é, provavelmente, o paradigma mais visível à opinião leiga e de ambientes acadêmico-profissionais pouco informados sobre o desenvolvimento da área nos últimos quarenta anos. Esta hegemonia trouxe, e ainda o faz, o rechaço à orientação vocacional, considerada uma prática esvaziada de conteúdo subjetivo e associada a uma visão mecanicista do ser humano. Ora, tal como salientado por Krumboltz (1993), administrar baterias de testes de diferenças individuais, aprender sobre informação ocupacional, e “encaixar” ambos os perfis, são tarefas mais propriamente realizadas por um computador. E reduzir o papel do orientador a estas três tarefas seria condená-lo a obsolescência tecnológica (p.146).

Para interlocutores melhor informados, e *formados*, é redundante dizer que a orientação vocacional/ocupacional focaliza a escolha de uma ocupação e o planejamento e a administração de uma carreira e suas transições; que a facilitação destas tarefas implica na instrumentação dos orientandos com estratégias de tomada de decisão, e na ativação das habilidades e atitudes pertinentes ao estado evolutivo de suas questões. Sabe-se também que o orientador não pode prescindir de conhecimentos sobre as atividades profissionais, oportunidades educativas, tendências do mercado de trabalho, economia, fatores sócio-culturais vigentes e psicologia das organizações, a fim de compreender os aspectos externos ou contextuais de uma carreira; e por outro lado, deve estar familiarizado com as teorias e técnicas da aprendizagem e desenvolvimento humano, com a psicologia social e da personalidade, e ainda possuir as habilidades e conhecimentos de um clínico, a fim de compreender a perspectiva do agente - o orientando - e estabelecer com este uma relação de confiança e empatia. Neste sentido, dada a diversidade, a complexidade, e a especificidade dos recursos utilizados pelo orientador profissional, não seria adequado incluir sua atividade no âmbito geral das

psicoterapias. Além disto, dizer que a orientação profissional inclui a psicoterapia é ignorar o que esta última significa. Todavia, não são atividades mutuamente excludentes.

As questões vocacionais/ocupacionais não são dissociáveis de outras questões e contextos que constituem o que Super (1980) denominou o espaço vital do sujeito. Nenhum cliente que busca aconselhamento apresenta-se como uma unidade isolada, capaz de tomar a decisão logicamente correta como se estivesse pairando num vácuo. A tomada de decisão de carreira está conectada com todos os outros aspectos da vida: família, amigos, valores, lazer e demais questões de estilo de vida. Sendo assim, o orientador habilitado não é um fornecedor de informações ocupacionais e resultados de testes. A tarefa de orientação implica numa abordagem da pessoa como um todo, situada numa trajetória de vida, por sua vez contextualizada nos planos histórico, social e cultural.

A pesquisa de Magalhães (1995) mostrou que a indecisão vocacional dos adolescentes relaciona-se à sub-utilização de capacidades cognitivas. Concluiu que dificuldades no plano afetivo/interpessoal boicotaram a atualização de habilidades para tomada de decisão dos sujeitos indecisos de sua amostra. Esta pesquisa mostrou que a decisão vocacional é uma tarefa evolutiva que possui interseções com outras tarefas do desenvolvimento da pessoa, tais como a aquisição de um senso de identidade pessoal e um sistema de valores e ideais de realização.

Por outro lado, Magalhães (1995) argumentou que os programas de orientação vocacional voltados para a habilitação de estratégias de tomada de decisão apostam enfaticamente nas capacidades lógicas dos sujeitos para efetuarem uma escolha racional, o que pode implicar numa dissociação destas últimas em relação a condicionamentos contextuais ou de ordem afetiva. Neste sentido, Krumboltz (1993) considerou que a orientação tem sido usualmente conceptualizada como um exercício intelectual, enquanto que o atendimento às questões pessoais envolveria o tratamento de condições emocionais, tais como as fobias. Krumboltz ponderou sobre o significado do comportamento de

evitação das questões de carreira profissional observado na maioria dos estudantes secundaristas e universitários, e sugeriu que o sentido desta evitação encontra-se na maneira pela qual os sujeitos dimensionam e formulam o problema. Segundo ele, “os problemas de encontrar uma nova direção e procurar um novo emprego são tão monumentais que criam reações de pânico tão severas quanto as associadas com a agorafobia ou outros tipos de fobias”. (Krumboltz, 1993, p. 145) O autor argumentou pela integração dos componentes emocionais à O.V./O., e identificou o fenômeno da *zeteofobia*, qual seja “o medo de investigar”. Na perspectiva das teorias de aprendizagem social, o orientador deve auxiliar o cliente a identificar as crenças que subjazem aos comportamentos relacionados à carreira, tais como o medo de investigar, pois estas *pressuposições emocionais* podem trazer empecilhos ao progresso nestas questões. Portanto, embora limitações em habilidades e conhecimento possam ser parte do problema, não contemplam sua totalidade.

A questão emergente contrapõe a adequabilidade de métodos de aconselhamento orientados para utilização de capacidades lógicas, ou orientados para mudanças na dinâmica afetiva da personalidade. Profissionais identificados com a primeira abordagem sustentam que o treinamento em estratégias de tomadas de decisão, associadas à administração de informação ocupacional, trazem a solução para os impasses vocacionais. Os profissionais orientados para a elucidação de fatores psicodinâmicos decorrentes de contextos de histórias de vida preocupam-se em esclarecer a origem das motivações vocacionais, e sustentam que a elucidação dos conflitos subjacentes aos interesses ocupacionais irá trazer a possibilidade de uma escolha mais acertada.

Na Argentina, Cayssials (1994) considerou que há profissionais que se iniciam nesta atividade sem discriminar se o seu objetivo implícito é a psicoterapia ou se desejam contribuir para a promoção da identidade ocupacional daqueles que os consultam. No Brasil, observa-se a ênfase excessiva dos cursos de formação de psicólogos em teorias e técnicas construídas a partir do estudo de casos patológicos, e a carência de formação

profissional direcionada para a promoção de ajustamentos saudáveis diante das crises e tarefas previsíveis do desenvolvimento humano normal, que muitas vezes, se não forem adequadamente assessoradas, trazem os desequilíbrios vitais ao nível patológico. Deste modo, desde um ponto de vista patologizante, a prática da orientação vocacional/ocupacional pode constituir-se enviesada para intervenções direcionadas a ideais de cura, onde subjaz a crença de que a tarefa do orientador é despertar as “vocações verdadeiras”. Neste sentido, Cayssials (1994) salientou que se considerarmos a inexistência de saúde absoluta no plano psicológico, sempre encontraremos sinais de desajuste nos indivíduos que solicitam orientação ocupacional. A autora assevera que a saúde absoluta não existe, seja biológica, psicológica ou socialmente, pois tal concepção entra em contradição com a capacidade própria de todo sistema de desequilibrar-se e mudar. (Cayssials, 1994, p.105) Sendo assim, considero que é preciso falar do processo saúde-enfermidade, ou seria melhor dizer do desenvolvimento humano, em termos de um processo de transformação em curso, o qual podemos assessorar e proteger, administrando ao sujeito os recursos disponíveis num contexto educativo e terapêutico facilitador da assimilação e utilização destes recursos na dinâmica evolutiva própria do orientando.

A indecisão de carreira pode ser conceitualizada como uma questão evolutiva ou um problema crônico (Hartman, Fuqua & Blum, 1985). Portanto, a princípio o orientador deve identificar se o cliente apresenta sinais de imaturidade comuns em determinada fase do desenvolvimento humano ou se a indecisão é mais uma expressão de padrões desadaptados de personalidade. Sabe-se que padrões de comportamento persistentes e improdutivos são o resultado de ajustamentos forçados por ambientes socializadores perturbados. Neste último caso, as competências para um processamento lógico e criterioso de informação profissional estão prejudicadas, pois o sujeito não dispõe de habilidades de solução de problemas, ou dito de outra forma, recursos de ego livres de conflito que lhe permitam exercer, sem distorções, as funções de

exploração, discriminação, comparação, planejamento, e teste de realidade. A apresentação de informações não surte qualquer efeito, pois o sujeito não consegue projetar-se nos papéis ocupacionais. Da mesma forma, a verificação de valores e interesses revelará a superficialidade dos mesmos.

Sendo assim, os sentimentos de ansiedade e confusão comumente referidos pelos clientes podem ser específicos às transições e/ou tarefas evolutivas que enfrentam, mas também podem estar associados à perturbações recorrentes na integração da personalidade, quais sejam, as dificuldades na aquisição de um sentido autônomo, coerente e estável do si-mesmo, capaz de reconhecer necessidades prioritárias, fazer opções, e assumir responsabilidades. Para fazer esta diferenciação diagnóstica importante, o orientador deve estar atento às crenças e estratégias, empreendidas ou fantasiadas, presentes ou não, que o sujeito utiliza para lidar com as tarefas vocacionais/ocupacionais; e avaliar a qualidade das mesmas, a fim de estimar o grau de comprometimento ou liberação do ego com a manutenção da ansiedade em níveis toleráveis. Se o profissional orientador não está habilitado para lidar com questões emocionais enraizadas em perturbações no desenvolvimento da personalidade do orientando e no seu contexto socializador, é de sua responsabilidade oferecer a oportunidade e os meios para o orientando tratar destes aspectos; ou seja, deve encaminhá-lo a um profissional de sua confiança. O cliente decidirá a respeito.

Krumboltz (1993) argumentou que, em vista das circunstâncias complexas que compõem e constituem os problemas de nossos clientes, torna-se quase impossível categorizá-los enquanto pessoais ou de carreira. Neste sentido, alguns exemplos podem ser ilustrativos:

- “Carlos tem 40 anos e está deprimido pois perdeu seu emprego e não se considera capaz de recolocar-se no mercado”. Será um problema de carreira profissional? Ou será um problema de depressão?

■ “Márcia tem 29 anos está em dúvida se deseja casar-se e ter filhos, sendo este o desejo de seu futuro marido, ou se prefere investir em uma oportunidade de trabalho que lhe impossibilitará dedicar-se aos papéis de mãe e esposa nos próximos anos”. Será uma questão profissional? Será uma questão conjugal? Ou será uma questão de valores e projeto de vida?

■ “Roberto tem 19 anos e mora no interior, ele gostaria de cursar odontologia na capital, porém isto implica em deixar seus pais sob os cuidados de enfermeiras, e isto lhe traz fortes sentimentos de culpa”. Será uma problemática vocacional? Ou será um problema emocional? Ou do desenvolvimento da personalidade?

■ “Paulo e Andréa são casados. Paulo recebeu uma proposta de trabalho irrecusável em outro estado, porém isto implica na interrupção da carreira profissional de Andréa, que está estabelecida e satisfeita na sua atividade atual. Andréa busca orientação.” Será uma questão de carreira profissional ou familiar?

As questões brevemente descritas acima não constituem exemplos inéditos ou mesmo raros do tipo de situações trazidas à consultas de orientação profissional. A prática da orientação profissional em consultório traz evidências de que os clientes invariavelmente necessitam de uma abordagem que contemple questões globais do seu desenvolvimento pessoal, e que não apenas dê uma atenção pontual a um problema passageiro.

Super (1993) argumentou que existem duas categorias de *counselling*, o situacional e o pessoal. No primeiro caso estariam as sub-especialidades que focalizam diferentes tipos de situações (carreira, família, etc.), e o segundo teria seu foco nos indivíduos cujos problemas estivessem enraizados numa abordagem inadequada das tarefas da vida, e não em aspectos particulares das situações que enfrentam. Super alertou que, embora aceitando esta dicotomia, ela não deve ser realmente tratada como tal, mas sim como um contínuo e suas respectivas polaridades. Ele considerou

que os melhores profissionais de aconselhamento são aqueles que transitam o foco do trabalho com o cliente, atendendo as necessidades deste; ou seja, o orientador é capaz de ajudá-lo a lidar com quaisquer combinações de problemas evolutivos e de ajustamento que apresente.

De acordo com Johnson (1990), uma abordagem integrada do *counselling* deve ser inclusiva e aberta, articulando componentes educativos e processuais, e em muitos aspectos pode ser considerada psicoterapia. De acordo com o autor, um componente educativo importante seria o esclarecimento para o cliente sobre a conexão das questões de carreira com os demais âmbitos da sua vida; outros seriam, por exemplo, orientações sobre estratégias de tomada de decisão. Por outro lado, o estabelecimento de metas seria um aspecto de processo, pois relaciona-se com o desenvolvimento de uma auto-consciência mais madura, da autonomia em contraste à dependência das expectativas externas, e o esclarecimento de valores pessoais. Neste sentido, sabe-se que o aconselhamento de adolescentes envolve colocar em perspectiva para o sujeito as expectativas e pressões de conformidade dos familiares e do grupo de pares, examinando suas implicações globais para o crescimento pessoal, pois estas são as fontes das quais recebe suprimentos narcísicos necessários à construção de um auto-conceito positivo.

Walsh (1990) revisou sete abordagens diferentes ao *aconselhamento de carreira* e observou que, enquanto processo, este é primariamente centrado na interação entre o orientador e o cliente no contexto da entrevista (p. 270). Embora as etapas do aconselhamento de carreira sejam comumente estruturadas de acordo com modelos de solução de problemas, os ingredientes essenciais de todas as abordagens do processo de orientação revisadas pelo autor apoiam-se na relação de aconselhamento e seus processos comunicativos implicados, tal como se caracterizam os fundamentos das técnicas psicoterápicas.

Portanto, o profissional que propõe-se a atender indivíduos numa abordagem integrada do *counselling*, deve ser capaz de estabelecer um *rapport* adequado e construir uma relação de

empatia e confiança com o seu cliente, a fim de facilitar a abertura do processo de orientação para a emergência e consideração das questões pessoais. Sendo assim, o orientador deve estar capacitado para utilizar habilidades de *counselling*, em nosso meio comumente identificadas com a atividade clínica. Ali e Graham (1996) consideraram que estas habilidades são o núcleo de qualquer relação de ajuda e constituem a base de um modelo de comunicação efetiva, são elas:

a) habilidades de escuta ativa: atentar ao conteúdo explícito do que é dito, isto é, a situação tal como percebida pelo orientando; observar o comportamento não-verbal; perceber os sentimentos presentes; compreender e manejar os momentos de silêncio; e por fim, atentar para a percepção que o cliente pode estar desenvolvendo do comportamento do orientador e da situação de orientação.

b) habilidades de compreensão: estas habilidades possibilitam ao orientador conferir com o cliente o seu entendimento das questões e experiências trazidas por este último, encorajá-lo a seguir adiante, demonstrar que está atento às suas palavras, e veicular na relação terapêutica as qualidades essenciais de interesse, compreensão e cuidado. São, entre outras, as habilidades de recolocar, parafrasear, sumarizar e investigar os referenciais subjetivos do cliente através de perguntas oportunas e pertinentes.

c) habilidades interpretativas: necessárias para promover o *insight* do cliente sobre a sua maneira característica de perceber a si mesmo e seu entorno. A sua utilização tem como pré-requisito o estabelecimento de uma relação de empatia. Devem ser cuidadosamente usadas, e são contra-produtivas quando servem para trazer poder e influência ao orientador mais do que ao cliente.

Segundo Ali e Graham (1996), a administração efetiva da informação profissional está situada na categoria das habilidades interpretativas, sendo esta uma das habilidades especificamente

necessárias ao orientador. Neste sentido, Bohoslavsky (1977) salientou que a transmissão de informação é parte da tarefa clínica, pois implica na correção das distorções que o orientando introduz inconscientemente ao processar a informação que recebe. Estas distorções são devidas não somente à falta de informação, mas também decorrem de fatores intrapessoais (personalidade), interpessoais (processos de identificação) e transpessoais (valores culturais) (Bohoslavsky, 1977). Sendo assim, não se pode ingenuamente pensar a informação profissional enquanto um aspecto puramente pedagógico e cognitivo da orientação profissional.

Betz e Corning (1993) e Krumboltz (1993) salientaram que a inseparabilidade entre as questões pessoais e de carreira não diminui a importância dos instrumentos de avaliação vocacional, considerados componentes essenciais do aconselhamento de carreira. Neste sentido, é importante ponderar sobre o modo de inserção dos testes no processo de orientação. Muitos clientes buscam auxílio com a expectativa de que alguém ou algum teste poderá lhe trazer descobertas originais sobre a natureza de seus interesses e desejos, e não raro chegam ao final com a queixa de que o teste ou o orientador "não me disse nada que já não soubesse". A expectativa de soluções mágicas por parte do orientando pode levar muitos orientadores, inseguros sobre sua competência, a oferecer "interpretações brilhantes" num esforço de gratificar estes desejos algo infantis. Diante deste tipo de problemas, o profissional deve ter clareza sobre as possibilidades e limitações dos instrumentos que usa e do próprio processo de orientação, e trazer este entendimento ao cliente. Deve esclarecer, por exemplo, que os resultados dos testes indicam a posição do sujeito dentro de um grande grupo, e que, portanto, tem limitações quando aplicados a casos individuais. Considero que o mais importante é incluir os testes dentro de um contexto de orientação que fomente a autonomia exploratória do orientando diante das temáticas vocacionais. Os inventários de interesse, por exemplo, podem ser recursos de organização das auto-percepções do sujeito, e de verificação e revisão da maneira pela qual traduz estas

percepções no plano ocupacional. Isto é, avaliar a qualidade desta tradução. Além disto, o orientando deve ter em mente que a chave de interpretação de seus escores, presente no manual do teste e oferecida enquanto solução (p. ex., tipos de interesses e profissões afins), provavelmente não é a mais adequada para o seu caso individual; e que, com o auxílio do orientador, devem-se buscar os contextos interpretativos mais adequados para a leitura de seus escores. Neste sentido, Magalhães (1995) sugeriu que o orientador deve atentar à necessidade de clarificar para o cliente as crenças, valores, e ideais que constituem os pressupostos interpretativos deste último, que configuram o contexto e a tarefa da sua escolha. Sendo que, tal como salientado anteriormente, estes pressupostos devem ser revistos, e, com a participação ativa do orientando, corrigidas as imagens distorcidas que possui sobre o mundo do trabalho e das profissões.

As questões e reflexões trazidas até aqui, evidentemente possuem desdobramentos que ultrapassam as possibilidades e os objetivos deste artigo. As observações e idéias apresentadas almejam salientar a necessidade de rever-se a profundidade, a amplitude e a complexidade do trabalho do orientador profissional. E por fim, principalmente atentar para a necessidade de sustentarmos nossas intervenções nos fundamentos mais sólidos que a ciência psicológica nos proporcionou até o estado atual de nossos conhecimentos.

Referências Bibliográficas

- ALI, L. & Graham, B. (1996). *The counselling approach to careers guidance*. London: Routledge.
- BETZ, N. E. & Corning, A. F. (1993). The inseparability of “career” and “personal” counseling. *The Career Development Quarterly*, 42, 137-142.
- BOHOSLAVSKY, R. (1977). Orientação vocacional: a estratégia clínica. São Paulo: Martins Fontes.
- CAYSSIALS, A. N. (1994). Distintas modalidades de trabalho. In: M. M. CASULLO & A. N. CAYSSIALS (org.). Proyecto de

vida y decision vocacional. Buenos Aires: Paidos, pp. 101-141.

- HARTMAN, B. W., Fuqua, D. F., & Blum, C. R. (1985). A path analytic model of career indecision. *The Vocational Guidance Quarterly*, 33, 231-240.
- JOHNSON, D. P. (1990). Indecisiveness: a dynamic, integrative approach. *The Career Development Quarterly*, 39, 34-39.
- KRUMBOLTZ, J. D. (1993). Integrating career and personal counseling. *The Career Development Quarterly*, 42, 143-149.
- MAGALHÃES, M. (1995). Perspectiva experiencial da indecisão vocacional em adolescentes. Dissertação de Mestrado não publicada, Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- SUPER, D. E. (1993). The two faces of counseling: or is it three? *The Career Development Quarterly*, 42, 132-136.
- SUPER, D.; E. (1980). A life span, life space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- WALSH, W. B. (1990). A summary and integration of career counseling approaches. Em W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Career Counseling*. Hillsdale, NJ: Erlbaum, pp. 1-44.