

PSICOLOGIA VOCACIONAL: A INTERFACE DO ECONÓMICO, DO SOCIAL E DO EDUCACIONAL PARA A CONSTRUÇÃO DE PROJECTOS DE VIDA

Paulo Cardoso¹

¹Departamento de Psicologia, Universidade de Évora

pmsc@uevora.pt

Resumo

Nesta comunicação apresenta-se a Psicologia Vocacional como disciplina que se constrói na interface da psicologia com as dimensões económicas, sociais e educacionais que o desenvolvimento de carreira implica. Após breve caracterização do papel dessa interface para a evolução da Psicologia Vocacional perspectivam-se os desafios que os actuais contextos colocam à construção de projectos de vida. Finalmente, refere-se um novo paradigma para a Psicologia Vocacional, fundamentado na epistemologia construtivista, como resposta a esses desafios.

Palavras chave: Psicologia Vocacional, Economia, Sociedade, educação, construção de carreira

VOCATIONAL PSYCHOLOGY: THE INTERFACE OF ECONOMICS, SOCIAL AND EDUCATIONAL TO LIFE DESIGN

Abstract

This paper presents Vocational Psychology as a discipline that builds on the interface of economics, social and educational dimensions of career development. After a short characterization of the role of this interface to the development of Vocational Psychology the economic, social and educational challenges to life design are addressed. Finally, a new paradigm for Vocational Psychology, based on a constructivist epistemology, is presented as an answer to these challenges.

Key words: Vocational Psychology, Economy, Social, career construction.

Psicologia Vocacional: a interface do económico, do social e do educacional para a construção de projectos de vida

A psicologia vocacional é uma disciplina no âmbito da psicologia aplicada focada no estudo científico do comportamento vocacional com vista à sua compreensão e fundamentação de intervenções e de políticas promotoras do desenvolvimento de carreira dos indivíduos (Savickas, 2005). Desta definição decorrem interfaces com as dimensões económicas, sociais e educacionais do contexto em que as pessoas constroem os seus projectos de vida, da maior relevância para o desenvolvimento da psicologia vocacional e para responder a complexidade dos problemas reais que a essas pessoas se colocam.

Economia sociedade e educação no desenvolvimento da psicologia vocacional

As origens da psicologia vocacional, no final do Sec. XIX e início do Sec. XX, na Europa e nos Estados Unidos, está associada à rápida transição de uma sociedade preponderantemente agrícola para sociedades industrializadas. Estas mudanças contribuíram para importantes alterações na natureza do trabalho. Tornou-se cada vez mais especializado, exigindo tempos de aprendizagem mais reduzidos do que os exigidos para a aprendizagem de um ofício. Os “novos trabalhadores” eram confrontados com a procura de uma actividade profissional (Guichard & Huteau, 2006). Mas as interrogações também tinham a ver com o tipo de educação mais adequado para responder às novas exigências de produtividade e de integração social destas pessoas (Herr, 2003). Da conjugação da necessidade de apoiar uma economia em grande transformação e ao mesmo tempo apoiar as pessoas a lidarem com as dificuldades em adaptarem-se a essas mudanças surgiram as primeiras práticas de orientação nalgumas escolas e serviços de apoio aos emigrantes, especialmente focadas na informação sobre oportunidades de emprego e na ajuda à colocação profissional (Savickas, 2005). Com a publicação de *Choosing a Vocation* em 1909, Frank Parsons apresenta a primeira fundamentação científica para as intervenções visando apoiar as escolhas profissionais. O modelo proposto era simples, consistindo num processo em três momentos, visando o ajustamento do indivíduo à actividade profissional. Num primeiro momento havia que

ajudar ao conhecimento de si, depois no conhecimento do mundo do trabalho (conteúdo das profissões, o sistema de oportunidades e factores de sucesso) e, finalmente, apoiar a tomada de decisão através da combinação dos factores pessoais e situacionais. Neste modelo, a escolha vocacional é entendida com a escolha da pessoa certa para o lugar certo através do ajustamento pessoa/profissão.

Em 1926, a fundação do Instituto de Orientação Profissional (IOP), pelo Prof. Faria de Vasconcelos, é marcante das origens da psicologia vocacional em Portugal. O modelo adoptado era o da equação proposta por Parsons. A interface da psicologia com as dimensões económicas e sociais que tais práticas implicavam estavam bem expressas num texto alusivo à fundação do IOP. Nele, Faria de Vasconcelos é muito claro quando se refere às finalidades da orientação: “A orientação profissional realizada em condições de real eficiência científica é um dos métodos mais seguros de valorização moral, social e económica do indivíduo e, por conseguinte, uma das mais eficazes contribuições para o progresso da colectividade” (Vasconcelos, 1926, citado em Ferreira Marques 2009, p.9). A dimensão social da orientação também estava muito presente quando refere: “Portugal foi, se não erramos, o primeiro país onde a orientação profissional foi aplicada aos menores ... desprovidos de amparo e de recursos para os quais somente uma boa educação e uma profissão bem escolhida constituem o mais fecundo e produtivo capital que a assistência pública lhes pode fornecer” (1928, citado de Ferreira Marques, 2009, p. 59). A actividade do IOP, nas escolas, era pontual, focada na realização de exames de orientação que tinham por objectivo facilitar a transição dos jovens para o mundo do trabalho, sempre numa lógica de escolha da profissão certa. Estas práticas são actualmente designadas de orientação profissional, muito centradas na avaliação psicológica das aptidões e dos interesses e na transmissão de informação escolar e profissional para facilitar a decisão relativa ao ajustamento do indivíduo a uma determinada área e nível profissional.

A evolução do paradigma do ajustamento, focado nas escolhas vocacionais, para o paradigma desenvolvimentista, mais focado nos processos que permitem as escolhas vocacionais, também resultou da necessidade de responder às exigências das novas realidades económicas, educacionais e sociais. De facto, a partir da segunda metade do século XX os desafios de reconstrução económica do pós-guerra e a guerra-fria levaram à crescente valorização da educação enquanto instrumento de valorização social e económica (Abreu, 2003). Uma das consequências foi a democratização do ensino

expressa na crescente acessibilidade dos indivíduos ao sistema educativo, no prolongamento da escolaridade e na diversificação da oferta formativa. Neste período, o modelo burocrático levou ao desenvolvimento de organizações com estruturas hierárquicas rígidas, com fronteiras bem definidas entre os departamentos. As pessoas mantinham-se na mesma organização durante muitos anos, onde faziam um percurso ascendente pré-estabelecido. A estabilidade e a previsibilidade quer dos percursos educativos quer nas organizações tiveram paralelo em conceptualizações estáveis do desenvolvimento da carreira dos indivíduos. O modelo de ciclo de vida e espaço de vida, de Donald Super (1990), é ilustrativo. Define a carreira como um percurso envolvendo o ciclo de vida e os diferentes papéis aí desempenhados, caracterizado por diferentes fases com desafios particulares que as pessoas deveriam resolver a fim de conseguirem os sucessivos ajustamentos que lhe permitissem ir dando expressão ao conceito de si. Este tipo de conceptualização permitiu integrar o desenvolvimento vocacional no desenvolvimento pessoal e perspectivar a intervenção como acontecendo continuamente para apoiar à resolução das tarefas de desenvolvimento de carreira e, simultaneamente, facilitar o desenvolvimento pessoal. As intervenções de carácter preventivo, visando promover atitudes e comportamentos que preparassem o indivíduo para lidar com os desafios do seu desenvolvimento de carreira, têm um lugar de destaque. É ilustrativo o movimento de educação das carreiras, caracterizado pela implementação de programas de desenvolvimento de carreira nos diferentes ciclos de estudos, através de estratégias de infusão ou de adição, bem como intervenções comunitárias visando envolver o sistema mais abrangente dos implicados no desenvolvimento de carreira dos indivíduos (Gysbers & Henderson, 2006)

Em Portugal, estas mudanças aconteceram mais tarde, resultado da tardia democratização política com consequências na tardia democratização do ensino. De facto, só no ano lectivo de 1982-83, com a criação do ensino técnico profissional, foi aprovada a “experiência piloto” da realização de práticas de orientação em 42 escolas de todo o país e foi criada a carreira de conselheiro de orientação escolar e profissional, e só no ano lectivo de 1991-92 foram criados os Serviços de Psicologia e Orientação (Decreto-Lei nº 191, de 17 de Maio de 1991 e Decreto-Lei nº 300, de 31 de Outubro de 1997). Os seus objectivos revelam as interfaces da psicologia vocacional com as dimensões económicas, sociais e educacionais dos indivíduos a quem as suas práticas se dirigem:

- 1) contribuir, em todos os níveis do sistema educativo, para o desenvolvimento das capacidades dos alunos e para a construção da sua identidade pessoal, num mundo de acentuada mobilidade social, cultural e tecnológica, participando na formação integral dos alunos e, por conseguinte, na concretização de uma das finalidades fundamentais do sistema educativo;
- 2) favorecer a dinamização dos sistemas de relações interpessoais na comunidade educativa e colaborar no aperfeiçoamento das actividades de ensino-aprendizagem, com vista ao desenvolvimento psicológico dos alunos e à melhoria da qualidade do sistema educativo;
- 3) dar apoio de natureza psicológica e psicopedagógica às actividades das escolas, tendo em vista o sucesso escolar e uma efectiva igualdade de oportunidades;
- 4) promover as actividades específicas de orientação escolar e profissional susceptíveis de ajudar os alunos a se situarem perante as oportunidades disponíveis tanto no domínio dos estudos como das actividades profissionais, favorecendo a indispensável articulação entre escola e o mundo do trabalho;
- 5) apoiar a aprendizagem personalizada dos processos de escolha a realizar, nomeadamente entre as diversas vias de formação e áreas profissionais, preparando os alunos para a implementação das opções tomadas.

No século XXI as organizações tornam-se mais pequenas, inteligentes e ágeis para responderem às exigências dos mercados. A instabilidade no emprego (temporário, por contratos, por projectos, part-time e auto-emprego) tornou-se a norma da nova realidade laboral. Na educação, o aumento do número de pessoas com níveis de escolaridade elevada não tem paralelo na oportunidade de conseguir trabalhar numa actividade compatível com o nível de formação adquirido. No mundo em que o emprego não depende mais da organização e a carreira já não é o que era, a psicologia vocacional também está a mudar de paradigma para poder fundamentar intervenções adequadas à realidade complexa e não linear das trajectórias de vida das pessoas. No novo paradigma, fundado na epistemologia construtivista, as pessoas são perspectivadas como construtoras de si (capazes de organizar o seu mundo interno em estruturas de significado que, por sua vez, determinam a sua visão do mundo) e dos seus percursos

(tomando decisões, influenciando os contextos em que se movem), numa dinâmica que acontece ao longo do ciclo de vida e numa matriz de relações interpessoais, ou seja, nos contextos de relação em que as pessoas vivem experiências e fazem aprendizagens com significados marcantes e, por isso, estruturantes (Mahoney, 2003). A ênfase na construção de significado, na relação e no contexto leva que no domínio vocacional o foco da intervenção deixe de ser a carreira objectiva para passar a ser a carreira subjectiva das pessoas, ou seja, o conjunto de significações atribuídas ao percurso vivido e ao percurso projectado. Assim, propõem-se intervenções holísticas, considerando o conjunto dos papéis de vida. Os objectivos passam, fundamentalmente, pela promoção da narrabilidade, da adaptabilidade e da actividade (Savickas et. al., 2009). Isto é, ajudar as pessoas a entenderem o significado do trabalho na sua vida para, assim, conferirem coerência e continuidade à sua acção nos diferentes papéis da carreira e ao percurso feito e a fazer. Trata-se de apoiar a construção de uma identidade narrativa (McAdams, 1999), necessária para lhes garantir a estabilidade que a instabilidade e a imprevisibilidade do seu percurso de vida tende a ameaçar. Também é fundamental promover atitudes e competências que permitam gerir a mudança. Juntas, adaptabilidade e narrabilidade, conferem intencionalidade à acção e a possibilidade de orientarem os seus esforços e energia para a multiplicidade de actividades que, nos diferentes papéis de vida, podem dar significado ao sentido de vida que procuram (Savickas et. al., 2009). O processo descrito pode ser ilustrado com o caso de pessoas em que o desemprego ameaça a representação de si e do mundo em que vivem. Ao fim de muitos anos exercendo uma actividade profissional, trabalhando numa determinada empresa, o desemprego deixa-as sem referências, num labirinto. A reestruturação de um novo paradigma pessoal exige novos objectivos de carreira, ou seja, uma nova visão de si no futuro. Apoiar essas pessoas na reestruturação identitária e na promoção da adaptabilidade é fundamental para que se revejam com futuro, com um projecto que defina o caminho a percorrer e as prepare para lidar com os obstáculos e os desafios que antevêm.

Implicações para a prática

O enfoque na subjectividade, na relação e no contexto sociocultural em que as pessoas constroem a sua carreira remete para práticas que considerem a estreita relação entre os problemas de carreira e os problemas pessoais, o papel das emoções, da

intuição ou padrões de funcionamento interpessoal nas dificuldades de construção do projecto de vida (Niles & Karalic, 2009). Nesse sentido, os psicólogos integram nas suas práticas metodologias oriundas de outras modalidades de intervenção psicológica como, por exemplo, métodos narrativos visando explorar as significações contidas nas histórias sobre as experiências de trabalho, técnicas experienciais como o diálogo de duas cadeiras para resolver a ambivalência na tomada de decisão (Cardoso, 2004), o recurso ao portfolio em intervenções de grupo, a utilização de “card sorts” na avaliação de aptidões, interesses e valores, entre outras. A segunda implicação prende-se com a possibilidade que abre à actualização de práticas que marcaram os anteriores paradigmas do ajustamento e do desenvolvimento de carreira (Savickas, 2005). Por exemplo, os resultados da avaliação psicológica estandardizada são utilizados para apoiar o entendimento da singularidade da experiência individual mais do que para situar essa experiência num grupo normativo de referência. Neste quadro conceptual, a informação sobre os resultados da avaliação psicológica ou sobre as oportunidades escolares e profissionais é acompanhada de trabalho que facilite a integração dessa informação na experiência do indivíduo (Cardoso, 2010). Finalmente, destaco como terceira implicação prática, o que considero a democratização da carreira. Democratização porque: (1) a ênfase na subjectividade leva que a carreira não seja apenas pertença da classe média, branca eurocêntrica mas de todos, independentemente, da sua condição económica, social ou educacional, (2) abre a possibilidade de adequar as práticas às especificidades das diferentes populações que necessitam de ajuda à construção do seu projecto de vida e (3) permite a integração dessas práticas noutras modalidades de intervenção psicológica. Considere-se o exemplo da intervenção com adictos. Inicialmente, o foco serão os problemas de adição mas à medida que a intervenção evolui para a reintegração socioprofissional destas pessoas os técnicos deverão considerar a construção de um projecto profissional como dimensão fundamental à reformulação que estas pessoas estão a fazer nas suas vidas.

Se estas mudanças de paradigma na psicologia vocacional podem ser perspectivadas como o resultado de um esforço para responder aos desafios de ordem económica, educacional e social que se vão colocar às pessoas, então, também é lógico pensar que essa evolução terá consequências no desenvolvimento económico, educacional e social. De facto, tem-se reconhecido o papel dos serviços de orientação como uma importante dimensão da aprendizagem ao longo da vida, na concretização de

objectivos económicos e sociais, em particular, na promoção da eficiência e eficácia da educação, da formação profissional bem como do mercado de trabalho através da sua contribuição para dotar as pessoas de competências que lhes permitam gerir as múltiplas transições no percurso escolar e profissional, reduzir o absentismo, prevenir o desajustamento à actividade profissional e, assim, promover a produtividade (ELGPN, 2009). De modo a garantir maior investimento nestas práticas é importante que os académicos e os práticos sejam claros e objectivos quanto ao que consideram ser o papel da orientação para a implementação das políticas promotoras da aprendizagem ao longo da vida e da empregabilidade. Nesse sentido, é necessária investigação que fundamente a utilidade destas práticas, reflexão partilhada de ideias, de experiências e de problemas comuns, e a implementação de sistemas de avaliação da qualidade dos serviços prestados que deverá considerar a avaliação de custos/benefício. Depois, estabelecer linhas orientadoras quanto às práticas e às condições para a sua implementação. São bons exemplos desta estratégia o relatório da rede europeia de políticas orientação ao longo da vida (ELGPN, 2010) e o guia para decisores “Orientação Escolar e Profissional”, desenvolvido pela OCDE (2004).

Conclusão

Ao longo desta comunicação, o desenvolvimento da teoria e da prática da psicologia vocacional foi abordado à luz da interface com as dimensões económicas, sociais e educacionais. Também se referiram os contributos para o todo de que faz parte. Procurei apresentar uma visão da psicologia vocacional como disciplina que se abre ao diálogo com outras, reconstruindo-se em novas significações que permitam responder à complexidade da vida real das pessoas através de práticas contextualizadas.

Referências

- Abreu, V. (2003). Principais marcos e linhas de evolução da Orientação Escolar e Profissional em Portugal. In Saul N. Jesus (Org.). *Psicologia em Portugal*. Coimbra: Quarteto.
- Cardoso, P. (2004). Emoções e desenvolvimento vocacional: Princípios para uma prática em aconselhamento vocacional. In M. C. Taveira (Coord.)

- Desenvolvimento vocacional ao longo da vida: Fundamentos, princípios e orientações* (pp. 25-36). Coimbra: Almedina.
- Cardoso, P. (2010, Novembro). *Orientação no Séc. XXI: Temas recorrentes de uma disciplina em evolução*. Comunicação apresentada nas Jornadas Anuais do IOP, subordinadas ao tema “Orientação para a Empregabilidade”. Lisboa: 26 e 27 de Novembro.
- European Life Long Learning Guidance Policy Network (2010). *A report on the work of the European lifelong guidance policy network 2008-10*. Jyaskyla: Finnish Institute for Educational Research.
- Mahoney, M. J. (2003). *Constructive psychotherapy: A practical guide*. New York: Guilford.
- McAdams, D. (1999). Personal narratives and the life story. In Lawrence A. Pervin, & Oliver P. John (Eds). *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed.). New York: Guilford Press.
- Ferreira Marques (2009). *Obras completas de Faria de Vasconcelos*, Vol. IV. Lisboa: Gulbenkian.
- Guichard, J., & Huteau, M. (2006). *Psychologie de l'orientation*. Paris: Dunod.
- Gysbers, N., & Henderson, P. (2006). *Developing and managing your school guidance and counseling program* (4th ed.). Alexandria, VA: American Counseling Association.
- Herr, E. L. (2003). The future of career counselling as an instrument of public policy. *Career Development Quarterly*, 52, 8-17.
- Niles, G. G., & Karalic, A. (2009). Training career practitioners in the 21st century. In James A. Athanassou, & Raoul Van Esbroeck (Eds). *International handbook of career guidance*. Springer
- Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico (2004). *Orientação escolar e profissional: guia para decisores*. Lisboa: DGIDC e IOP.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a Vocation*. Boston, MA: Houghton-Mifflin.
- 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. 42-70). New York: John Wiley.

- Savickas, M.L., et. al. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behaviour*, 75, 239-250.
- Super, D. (1990). A life-span/life-space approach to career development. In, L. Brown & D. Brooks, *Career choice and development*, San Francisco: Jossey Bass.