

Inês Nascimento  
e Joaquim Luís Coimbra

Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação  
da Universidade do Porto

## O reconhecimento do carácter eminentemente pessoal da problemática vocacional

Aqueles, de entre vós, que tiverem bem presente o tema que preside a esta segunda edição do encontro Luso-Galaico de formação - *Construção de Competências Pessoais e Profissionais para o Trabalho* – experimentarão, porventura, alguma estranheza quando me propuser, como é o caso, a tratar uma questão que aparentemente não apresenta grande pertinência no âmbito de um debate que é suposto focar-se no problema do desenvolvimento de competências. A perplexidade acentuar-se-á, provavelmente, quando referir que o assunto que decidi abordar, além de parecer surgir ao arrepio da temática deste encontro, traduz igualmente uma perspectiva que, à primeira vista, nem sequer é compatível com o binómio pessoal-profissional que foi escolhido para tipificar, neste evento, o conceito de competência.

Embora seja evidente que, neste caso, esta distinção constitui um critério de classificação que se reveste de toda a legitimidade teórica e prática – permite, se não for mais, situar as reflexões que virá a suscitar – não poderíamos, desde logo, deixar de questionar a utilidade e arbitrariedade desta dicotomia no que se refere à com-

preensão da influência recíproca, circular até, de ambas as dimensões, pessoal e profissional, a qualquer um dos níveis da relação do indivíduo com o mundo, incluindo, obviamente, o mundo do trabalho.

Na base do pressuposto de que a noção de competência, pelo menos, se entendida como unidade discreta e periférica de comportamento, sub-representa a complexidade dos processos e das estruturas nucleares do funcionamento psicológico do ser humano, procuraremos dar ênfase à ideia de pessoa competente como expressão que melhor exprime a confluência de todas as variáveis psicológicas significativas da elaboração e da concretização de projectos de vida e como aquela na qual a diferenciação profissional-pessoal, pela evidência da sinergia ou bidireccionalidade dos dois termos, se dilui. Este ângulo de análise, que, fiel aos princípios mais fundamentais do desenvolvimento humano, valoriza a integração de todas as dimensões da existência, só poderia estar comprometido com uma conceptualização holística da pessoa e do seu funcionamento psicológico. Numa linha de inspiração ecológica, esta forma de abordar o problema também não ignora a importância da contextualização socio-cultural e histórica desse desenvolvimento, de que a dimensão vocacional constitui apenas uma, embora importante, faceta (Campos, 1989; Campos & Imaginário, 1977; Haverkamp & Moore, 1993).

Com efeito, impõe-se admitir que esta clivagem pessoal-profissional/ou vocacional (utilizaremos aqui, preferencialmente, o termo vocacional na medida em que nos parece o mais adequado para designar o conjunto de fenómenos com que os indivíduos se deparam a montante e a jusante da sua relação com o mundo do trabalho, englobando, portanto, também as escolhas e as experiências pré-profissionais, ou seja, a educação e a formação) não encontra paralelo na forma como o indivíduo se organiza face às exigências do seu quotidiano nem reflecte a realidade da sua experiência enquanto actor de uma multiplicidade de papéis que se intersectam constantemente ao longo do seu ciclo de vida (Campos, 1980; Campos, 1991; Gysbers, Heppner & Johnston, 2000; Super, 1984; 1990).

Em reforço do que comentávamos há pouco acerca do despropósito da distinção pessoal-profissional no plano das competências, podemos, - só para nos apercebermos do quanto, também aí, essa distinção é frágil -, falar dos dilemas enfrentados pelos indivíduos face à delimitação das classes de comportamento que, embora sendo apropriados ao desempenho de um dado papel podem ser altamente destrutivos quando exibidos no contexto do desempenho de outro. Se, por um lado, determinadas competências construídas no contexto de trabalho podem contribuir para o sucesso profissional do indivíduo, a sua transferência para, por exemplo, o sistema conjugal, pode ter um efeito perverso a nível da comunicação/relação de casal (Tolsma, 1993). A nossa experiência pessoal permite-nos, certamente, dar testemunho da ordem inversa destes factores dando, desse modo, conta do eco dos problemas conjugais ou

familiares no contexto profissional.

Os mais recentes modelos teóricos da orientação, representando uma evolução clara em relação à visão parsoniana clássica do comportamento vocacional (Philips, 1988), vieram oferecer uma perspectiva bem mais compreensiva do processo de desenvolvimento vocacional, demarcando-se de uma concepção da orientação que, pela sua ênfase racionalista, subestimava a diversidade de processos psicológicos implicados na resolução das tarefas vocacionais. O reconhecimento das interações entre o comportamento vocacional e o funcionamento psicológico global não só reabilitou o papel da emoção e da acção, ao libertá-las da hegemonia das cognições ao nível das decisões vocacionais, como trouxe à ribalta a questão da importância de factores proximais e distais no desenvolvimento vocacional, que é, também, psicossocial. A referência ao género, à orientação sexual, à família, ao nível sócio-económico, ao grupo religioso ou cultural de pertença, à origem étnica, não esgota, certamente, o elenco de variáveis que hoje se sabe concorrerem para o desenvolvimento vocacional exercendo sobre ele um efeito constrangedor ou facilitador (Betz & Corning, 1993; Brown & Brooks, 1991; Croteau & Thiel, 1983; Gottfredson, 1981; Gonçalves, 1995; Tolsma, 1993).

Sem nunca nos alhearmos da realidade histórico-social que, de um ponto de vista interno (em termos do processo de desenvolvimento do indivíduo) ou externo (em termos das macro e/ou micro influências sistémicas), deve servir de pano de fundo à abordagem das questões da orientação (Imaginário & Campos, 1987), o ponto de partida, quando nos debruçamos sobre elas, deve ser o indivíduo na sua indivisibilidade e multidimensionalidade. Há que ter bem presente que a primeira condição para uma resposta adequada a qualquer problema ou necessidade vocacional é, indubitavelmente, a valorização da unidade e subjectividade daquele que os vive. Não se trata de relativizar o poder, tantas vezes opressivo, das influências externas a que o indivíduo está sujeito. Simplesmente, consideramos que não faz sentido perseguir objectivos de desenvolvimento vocacional, se não se admitir que ele só é viável se o indivíduo for capaz de transformar ou criar oportunidades diferentes das que estariam ao seu alcance na estrutura actual das suas condições de vida. Isso requer, obviamente, que o indivíduo se aproprie da realidade de uma forma pessoal, que se relacione com ela à sua própria imagem, isto é, de uma forma que reflecta a singularidade da sua identidade. Torna-se, assim, inevitável a convocação do que de mais pessoal nele exista, a concretização, e, nalguns casos também, a mudança, dos fundamentos psicológicos dessa mesma identidade: dos seus gostos, das suas disposições emocionais, das suas crenças, dos seus mitos, dos seus valores, das suas esperanças e dos seus medos, dos seus desejos, das suas motivações, das suas fantasias, dos seus sonhos, das suas obsessões, do seu espírito...

Não basta desencadear processos que se limitem a activar cognitivamente o indivíduo e o le-



vem a estabelecer correspondências entre as suas aptidões e os perfis profissionais. Na maior parte das vezes, esse é um jogo no qual as suas aspirações perdem para objectivos de fabrico social e do qual sai sacrificada uma das maiores capacidades da pessoa humana: a da busca de identidade e actualização. Os processos de exploração e investimento desses sim, não sendo indiferentes à pessoa inteira no contexto dinâmico e complexo da sua existência, estão à altura de conjugar o desenvolvimento vocacional com a elaboração da identidade pessoal (Campos, 1989; Campos & Imaginário, 1977). A exploração vocacional, tendo por objecto o ambiente, o próprio indivíduo e a interacção que se estabelece entre ambos, apresenta-se como um meio privilegiado através do qual o indivíduo pode envolver-se activa e continuamente em aprendizagens acerca de si próprio e da realidade que poderão não só resultar em transformações significativas na relação de investimento do indivíduo com o mundo do trabalho mas também traduzir-se em ganhos importantes ao nível do desenvolvimento de vários aspectos da sua identidade. Da mesma forma, um sentido claro e coerente da sua identidade será factor capital do envolvimento do indivíduo num processo continuado de exploração vocacional que vise a definição de projectos de vida e profissionais susceptíveis de propiciar a expressão dessa mesma identidade (Blustein, Devenis & Kidney, 1989; Savickas, 1985).

Assim se explica que as diversas posições que descrevem o percurso vocacional de um indivíduo não sejam só um produto da projecção da sua identidade no mundo do trabalho mas representem patamares de diferenciação progressiva do eu nos quais os indivíduos têm a oportunidade de testar, rever e desenvolver o conceito de si próprios (Adkins, 1992; Campos & Imaginário, 1977). A percepção que o indivíduo tem das suas características e potenciais pode funcionar como estímulo para o comportamento vocacional futuro, mas é só através da confrontação dessa imagem do eu com a realidade, no exercício do papel de trabalhador e/ou de outros papéis, que o indivíduo pode avaliar, interpretar e modificar a (representação da) sua identidade actual (Markus & Nurius, 1986 in Gysbers, Heppner & Jonhston, 2000). É desta forma que as escolhas vocacionais manifestam simultaneamente o que os indivíduos são e aquilo em que querem tornar-se (Savickas, 1996). A orientação vocacional surge aqui como parte de um processo de desenvolvimento mais alargado no qual as questões vocacionais são influenciadas e influenciam outros aspectos importantes do funcionamento psicológico e da vida dos indivíduos (Blustein, 1987).

Mas o argumento dos benefícios ao nível da construção da identidade não é o único capaz de nos convencer da interpenetração do domínio pessoal e do domínio vocacional. A tendência para a emancipação do conceito de trabalho em relação ao conceito de emprego ou ao de carreira, na sua acepção mais estrita, é outro dos dados que ajuda a reposicionar as questões vocacionais no contexto da pessoa como um todo (Campos, 1980; Richardson, 1993). Na sequência desta emancipação, o trabalho solta amarras da matriz sócio-profissional e atra-

vessa todos os contextos de vida encontrando em cada um deles condições para a realização dos valores nos quais se alicerça enquanto actividade humana fundamental. Ninguém, por exemplo, ousará discordar, sobretudo se conhecer a natureza das tarefas que são parte integrante da economia doméstica, que não faz qualquer sentido subtrair a noção de trabalho ao desempenho do papel familiar sob pena de daí resultar um viés que sendo favorável ao papel profissional não só corresponde cada vez menos às reais condições de existência do ser humano como também não está de acordo com a visão alargada e integrada dos vários papéis da existência que defendíamos no início desta exposição.

Posta em causa a primazia do papel profissional no entendimento que se pode ter do desenvolvimento vocacional dos indivíduos, deixa de ter cabimento pensar as questões vocacionais nos limites da interacção que o indivíduo estabelece com o contexto profissional ou de emprego. Impõe-se, alternativamente, o reconhecimento de que os padrões de comportamento do indivíduo nos vários outros cenários em que se move têm, para as preocupações vocacionais dos indivíduos, não apenas um valor contextual ou explicativo mas o valor que decorre da intimidade que existe entre trabalho e vida. O desenvolvimento vocacional diz respeito a toda a vida e não somente à vida profissional (Gysbers, Heppner & Jonhston, 2000).

Pode, a propósito evocar-se Freud (1930, in Lecompte & Guillon, 2000), que, entre as muitas e importantes contribuições que aportou para a compreensão do sujeito psicológico, teve o mérito de ser talvez dos primeiros autores no domínio da psicologia a apresentar o trabalho como um dos mais fortes laços do indivíduo à realidade, tendo ido mesmo ao ponto de entender a saúde mental como uma função da capacidade de trabalhar e da capacidade de amar dos indivíduos.

De alguma forma, deturpou-se a proposição de Freud quando, tradicionalmente, se presumiu o isolamento dessas duas capacidades e necessidades humanas e se procurou enquadrá-las em domínios de investigação e intervenção também independentes. Os esforços que se registaram para promover uma compreensão desenvolvimental e evitar uma orientação clínica ou psicopatológica na conceptualização e tratamento da problemática vocacional, mau grado as vantagens que terão tido - ao nível das expectativas do público, da temporalidade do processo de intervenção e da produção em larga escala de investigação específica acerca do comportamento vocacional (Spokane, 1989) -, tiveram como corolário uma separação dos domínios vocacional e pessoal que resultou numa desatenção incompreensível às consequências psicológicas da problemática vocacional.

Se atrás apresentávamos o trabalho como fonte de identidade e realização, não podemos deixar de fazer agora um contraponto para assinalar que o trabalho, justamente por ser uma



actividade que reúne uma tão grande parte dos investimentos dos indivíduos e na qual repousam tantas expectativas, encerra também em si o potencial de produção de alguma forma de perturbação psicológica, sobretudo se os recursos pessoais dos indivíduos são insuficientes ou não se adequam à resolução do problema em presença (Spokane, 1989). São tantos os aspectos e os compromissos de vida que se estribam nas decisões vocacionais (as pessoas com quem o sujeito se irá relacionar, a forma como passará, pelo menos, sete ou oito horas do seu dia, a quantidade e tipo de actividades a que poderá dedicar-se no seu tempo livre, o seu nível de vida, as possibilidades de reforma, as coordenadas da sua maior ou menor mobilidade geográfica...), que não admira que os indivíduos se sintam pessoalmente afectados quando problemas ou dificuldades os atingem no plano vocacional (Krumboltz, 1993; Niles & Pate, 1989). Mesmo que não queiramos prender-nos em grandes considerações acerca da importância e do significado do trabalho para o ser humano somos, pelo menos, obrigados a admitir que, na actualidade, é, de facto, praticamente insustentável a ideia de que o trabalho, em torno do qual gravita uma tão grande parte da experiência humana, não tem qualquer efeito no sistema pessoal dos indivíduos. Nos dias de hoje, divorciar as problemáticas vocacionais, qualquer que seja a sua forma ou dimensão, das questões do bem estar e do equilíbrio e ajustamento pessoal, reflectirá, no mínimo, uma atitude ingénuas. Os dados da investigação sobre o impacto de variáveis especificamente vocacionais na saúde mental são bastante conclusivos quanto à toxicidade psicológica dos problemas vocacionais.

A interferência negativa das questões vocacionais ao nível de áreas do funcionamento psicológico não vocacionais parece ser um dado irrefutável (Corbishley & Yost, 1989; Lecompte & Guillon, 2000; Niles & Pate, 1989; Spokane, 1989). Efectivamente, não raro, um problema que começa por ser de natureza vocacional rapidamente afecta outras áreas de funcionamento psicológico, convertendo-se num problema pessoal-emocional, familiar/conjugal ou até psicossomático (Gysbers, Heppner & Johnston, 2000). Certas dificuldades vocacionais podem, assim, reflectir-se de forma sintomática no funcionamento psicossocial dos indivíduos ocasionando disfunções variadas ao nível dos padrões alimentares e de sono, das relações interpessoais, da auto-estima, da percepção de competência, do grau de satisfação com a vida, e situações até clinicamente relevantes como depressões, ansiedades, transtornos psicossomáticos, problemas cardíacos, abuso de drogas, etc., requerendo, em muitos casos, intervenções terapêuticas pluridisciplinares e de longo prazo.

Importa, contudo, salientar, que em certas circunstâncias, embora seguramente nem sempre nos mesmos casos, o trabalho é capaz de contribuir para a reparação ou minimização de alguns desajustamentos pessoais de carácter situacional (reactivos) (Oliver & Spokane, 1988; Spokane, 1989) ou até mesmo desenvolvimental revelando-se, assim, um excelente agente ou auxiliar terapêutico. Na perspectiva de alguns autores (Savickas, 1996), o trabalho reveste-se

mesmo do estatuto de forum no qual os indivíduos podem reverter as suas preocupações de vida e as suas vulnerabilidades do passado nos trunfos da sua realização pessoal actual. Através do trabalho os indivíduos tornar-se-iam mestres na capacidade de intervir sobre os acontecimentos (passados e futuros) da sua vida (Savickas, 1996). Tal ideia convida quase a uma reformulação do título deste II Encontro que lhe acrescente a ideia de que o trabalho é também local de (re)construção de competências (e não só o contexto a que elas se destinam) - Construção de Competências Pessoais e Profissionais no e para o Trabalho.

O facto da manifestação clínica das preocupações vocacionais, o facto de, nesses casos, o sintoma adquirir contornos muito pessoais, e, ainda, o facto da sua eficácia terapêutica ou qualidade desenvolvimental, desafiam as nossas melhores tentativas para contrastar, numa base ontológica, os domínios pessoal e vocacional.

Há também algum interesse em perspectivarmos a questão da simbiose pessoal - vocacional (Herr, 1989) sob o prisma oposto: o das repercussões ao nível vocacional de factores de ordem pessoal ou interpessoal. O que aqui está em causa é a exploração dos radicais das dificuldades vocacionais, que residam no indivíduo. Mudamos de foco para colocar agora a ênfase na apreciação de uma série de factores pessoais que ao influenciarem a representação do indivíduo acerca de si próprio e da realidade do trabalho são susceptíveis de condicionar a qualidade da sua adaptação às exigências vocacionais (Adkins, 1992).

Em primeiro lugar, é preciso salientar que é muito mais que um naipe de saberes qualificados, do que um passivo de experiências ou do que uma colecção de competências profissionais aquilo que o indivíduo coloca ao serviço da relação que estabelece com o mundo do trabalho. Não há como negar que é todo ele que aí se investe: é toda a toda a sua personalidade, no que de mais adaptado ou disfuncional a caracteriza, que aí se revela. Embora o curriculum do indivíduo possa ser prioritário na determinação da sua elegibilidade para determinados ambientes de trabalho, na sua adaptação às continuidades e descontinuidades vocacionais, não só aquelas com as quais se debate após o arranque do processo de inserção na vida activa como também, e principalmente, as que ocorrem em pontos anteriores do desenvolvimento vocacional, as variáveis pessoais podem contar mais do que os conhecimentos especializados de que seja portador.

Estas variáveis pessoais significativas para o desenvolvimento vocacional não dizem só respeito às qualidades humanas do indivíduo ou às suas competências específicas nem tão pouco, à gama de facilidades operativas do seu aparelho cognitivo. Convém explicitarmos que nessa designação se inclui todo o equipamento psicológico do indivíduo e, por conseguinte, a generalidade dos factores de natureza pessoal que são transversais e estruturantes da sua



experiência em todos os contextos de vida e que constituem os recursos de que dispõe para dar resposta às tarefas ou transições vocacionais. O grau de desenvolvimento dos indivíduos, o seu auto-conceito, as suas necessidades psicológicas, as suas características pessoais e os seus padrões de comportamento são apenas alguns nos quais nos deteremos de forma particular.

A exibição de um comportamento vocacional apropriado requer, invariavelmente, que se tenham verificado algumas progressões ao nível do desenvolvimento de certas estruturas psicológicas. É preciso que o indivíduo tenha alcançado determinados estádios de desenvolvimento cognitivo, emocional, interpessoal, moral e psicosexual, para que possa reagir adequadamente aos acontecimentos mais críticos do seu desenvolvimento vocacional (Campos, 1989; Campos & Coimbra, 1991; Imaginário & Campos, 1987). Algumas dificuldades vocacionais podem, portanto, decorrer de alguns ruídos de natureza desenvolvimental (Davidson & Gilbert, 1993) e, não obstante poderem contribuir para a sua redução, podem também neles ter um efeito amplificador. As exigências colocadas pela situação de trabalho podem, nomeadamente, precipitar a manifestação de problemas que deixem a descoberto questões de desenvolvimento não resolvidas (Haverkamp & Moore, 1993). Comportamentos de rejeição a figuras de autoridade, por exemplo, podem ter raiz no grau de criticismo parental de que o indivíduo tenha sido alvo durante a sua infância que, não lhe tendo permitido desenvolver uma percepção de controle saudável, determine a exibição de reacções defensivas a quaisquer directivas ou feedbacks verticais de sentido descendente. Torna-se, assim, talvez mais fácil compreender de que forma problemas de ordem desenvolvimental ligados à formação da identidade, ao desenvolvimento da autonomia e ao processo de individuação são passíveis de tornar-se fonte de dificuldade no contacto dos indivíduos com o mundo do trabalho (Atkins, 1992; Dauser, 1993; Lucas, 1993).

Este é, aliás, um dos argumentos do consenso entre os que se mostram desfavoráveis ao timing da escolha que os nossos adolescentes são forçados a fazer no 9.º ano de escolaridade, embora, na nossa perspectiva, este seja um argumento facilmente rebatível se, mais uma vez, se fizer apelo à lógica e aos factores do desenvolvimento da identidade. Por muito sentido que pareçam fazer as alegações relativas à impreparação e até à indisponibilidade psicológica dos adolescentes para se envolverem e comprometerem na construção de um projecto profissional quando estão a braços com tarefas desenvolvimentais mais centrais como a de construção da sua identidade, é preciso não esquecer que a identidade pessoal é simultaneamente tributária e subsidiária dos processos de desenvolvimento vocacional. A ideia relativa à precocidade da escolha, apesar de pouco razoável em termos do reconhecimento das virtualidades das tarefas vocacionais para o desenvolvimento global dos indivíduos, serve sobretudo para demonstrar como, até para o senso comum, o cruzamento da dimensão vocacional com

outras dimensões de desenvolvimento é por demais saliente. Se o facto das primeiras tentativas de organização da identidade serem contemporâneas da resposta ao primeiro grande desafio vocacional faz com que a adolescência surja como a fase da vida em que a interacção pessoal-vocacional é mais flagrante, no caso da população adulta, as questões da maturidade vocacional também não dispensam, uma incursão sobre as outras áreas de funcionamento psicológico até porque, para muitos indivíduos, certas questões vocacionais coincidem com momentos importantes do desenvolvimento adulto.

Desenvolvimento global e vocacional estão de tal forma intrincados que o que aparece como um problema de conteúdo vocacional (indecisão vocacional, difusão de interesses, insatisfação profissional,...) oculta, muito frequentemente, uma causa não vocacional como, por exemplo, incongruências básicas ao nível do conceito de si próprio. Muitas vezes os indivíduos atribuem a sua insatisfação profissional a aspectos extrínsecos da situação de trabalho e têm a expectativa de que alterações nas condições laborais ou na função específica que desempenham os venham a fazer sentirem-se mais gratificados. A mudança de emprego ou, em casos mais graves, a reconversão profissional são frequentemente identificados por estes indivíduos como únicas hipóteses a considerar quando tais problemas podem ser ultrapassados mediante a superação de eventuais conflitos internos resultantes de discrepâncias entre as qualidades que o indivíduo gostaria e esperaria revelar no contexto de trabalho e aquelas que caracterizam efectivamente o seu desempenho profissional. Mesmo que estas últimas lhe sejam aborizantes e permitam avaliar favoravelmente o seu desempenho o facto de não corresponderem inteiramente ao modelo ideal de si próprio enquanto profissional é suficiente para que o indivíduo ponha em causa a validade da escolha profissional que efectuou. Impeditivas da definição de um padrão estável e coerente de necessidades, interesses e objectivos, tais inconsistências podem tornar-se debilitantes da acção do indivíduo durante o processo de elaboração e implementação do seu projecto vocacional podendo, inclusivamente, conduzir a situações de grande instabilidade profissional. Na ausência de uma consciência clara acerca de quem é e do que falta (ou precisa) na sua vida, o indivíduo não tem condições nem para fixar nem para alcançar com facilidade objectivos vocacionais específicos.

Para além de poderem surgir ligadas a problemas ao nível do conceito de si próprio, as questões vocacionais podem também derivar de insuficiências, ao nível da consciência das necessidades psicológicas globais, que ponham em causa a estabilidade dos indivíduos (Warneke e al., 1993). Definindo e dando significado às necessidades que são mais prementes na sua vida (necessidade de poder, necessidade de reconhecimento, necessidade de bens materiais,...), mais facilmente o indivíduo poderá afivelar cada uma das suas motivações dominantes ao desempenho de um dado papel ou actividade, incluindo o trabalho, e, assim, aumentar os seus níveis de satisfação e realização pessoal e vocacional. Se, pelo contrário, o indivíduo não reco-



nhece nem circunscreve um conjunto consistente de necessidades pessoais ou se, vendo-as frustradas numa dada esfera da sua vida, procura satisfazê-las no quadro de outras relações ou contextos com os quais sejam irreconciliáveis, poderão surgir consequências gravosas que venham a afectar o clima sócio-afectivo desses espaços e, conseqüentemente, ameacem o seu equilíbrio pessoal e a sua integração nos mesmos. Alguém com uma forte necessidade de ajudar os outros que, na construção do seu projecto vocacional, não tenha sido sensível a essa poderosa motivação filantrópica, nem tenha conseguido encontrar para ela outro modo de expressão, poderá vir a sofrer alguns dissabores se, por exemplo, não se aperceber que o seu envolvimento amoroso com pessoas tendencialmente dependentes, imaturas ou emocionalmente frágeis poderá estar a funcionar como uma via de satisfação da necessidade frustrada. Noutros casos, porém, os indivíduos até poderão ter uma percepção realista dos seus atributos e necessidades psicológicas, mas são justamente as características dos seus padrões de conhecimento, comportamento e expressão emocional que minam ou, pelo menos, entravam os seus progressos ao nível vocacional. As personalidades obsessivas e as personalidades impulsivas são apontadas como as que têm incidências mais óbvias na realização de escolhas de carácter vocacional (Adkins, 1992). Indivíduos com personalidade obsessiva tendem, por exemplo, a adoptar um estilo de decisão agonizante que, face a situações de escolha vocacional, se poderá traduzir num prolongamento desnecessário do tempo de escrutínio mental das alternativas com uma subida proporcional dos níveis de ansiedade e o conseqüente evitamento da resolução do problema. Por seu lado, indivíduos com personalidade de tipo impulsivo, são decisores primários. Face ao desconforto que experienciam em situações ambíguas ou de incerteza, demonstram uma pressão para acção que, não sendo compatível com a adesão a estratégias de reflexão, tenderá a desembocar em decisões precipitadas e de extrema labilidade. Qualquer uma destas descrições ilustra bastante bem como o estilo de personalidade dos indivíduos se pode tornar disruptivo ao nível da generalidade dos seus papéis de vida e estar na origem de sérias dificuldades também ao nível vocacional.

Não seríamos, porém, rigorosos nas nossas observações se não aludíssemos, igualmente, às situações nas quais alguns "traços" destas personalidades, embora revelando-se problemáticos de uma forma generalizada, se tornam, em função das especificidades de determinadas ocupações, características altamente desejáveis (Haverkamp & Moore, 1993). Podemos mesmo, com as reservas a que o desconhecimento do grau de disfuncionalidade introduzida por esses padrões de personalidade no comportamento dos indivíduos aconselha, tentar encontrar algumas equivalências ou parentescos entre alguns dos aspectos mais paradigmáticos dessas estruturas de personalidade e algumas das atitudes e repertórios de competências específicas que actualmente, numa conjuntura de mudança da cultura e economia do trabalho, são as mais requeridas e valorizadas ao nível do acesso ao mundo do trabalho e da gestão contínua das questões vocacionais. O perfeccionismo de indivíduos obsessivos poderá, por

exemplo, alinhar com competências como pontualidade e assiduidade, responsabilidade, persistência, tolerância à frustração, capacidade crítica, capacidade de organização, disposição para aceitar as regras de trabalho, eficiência, etc.. Já as características de indivíduos com personalidade impulsiva emparelham mais com aspectos como a flexibilidade, a capacidade de tomada de risco, a iniciativa e o empreendedorismo.

A leitura inversa também pode ser feita já que também os "traços" pessoais de indivíduos com personalidades menos problemáticas, na medida em que influenciam a representação e a relação do indivíduo com o mundo do trabalho, também se podem tornar fonte de dificuldade vocacional. No lote das respostas comportamentais, cognitivas e emocionais típicas de um dado indivíduo, tanto encontramos aspectos que podem actuar como mediadores afectivos positivos, encorajadores de novos investimentos e aprendizagens, como também podemos detectar alguns que se constituem como verdadeiros sinais de alarme face à hipótese de disparidades marcadas entre a personalidade do indivíduo e as particularidades do seu contexto de trabalho. Passividade, inércia, falta de perseverança, sensibilidade interpessoal, inflexibilidade, tendência para a desmoralização, problemas com a autoridade (comportamento de oposição ou extrema dependência), impulsividade, ansiedade (Corbishley & Yost, 1989) são apenas alguns exemplos de material psicológico intrapessoal e interpessoal que pode antagonizar o processo de adaptação dos indivíduos nas várias fases do seu desenvolvimento vocacional. Ao inibir ou desactivarem os mecanismos psicológicos dos quais depende a qualidade do envolvimento do indivíduo nas tarefas vocacionais e o desempenho competente dos seus papéis de vida (incluindo o de trabalhador), tais comportamentos podem sabotar, de forma persistente, qualquer posição que o indivíduo tome no seu próprio percurso vocacional. Para finalizar e para tomarmos ainda mais consciência de como é falacioso o isolamento destes dois domínios, pessoal e vocacional, em categorias mutuamente exclusivas, talvez valha a pena aproveitar para esta reflexão o conhecimento "prático" de cada um de nós. A questão da inseparabilidade de pessoal e vocacional pode ser equacionada, com um realismo indiscutível, directamente no concreto das nossas vidas. Podemos recuar até à adolescência (a nossa ou dos nossos filhos) e recordar a ansiedade com que enfrentámos a urgência da escolha de um percurso de formação quando a principal preocupação era ainda disfarçar as borbulhas ou resistir a fazer a mesma opção que o melhor amigo. Indo um pouco mais atrás, lembramos talvez como mal podíamos esperar ouvir o pai a meter chave na porta para o bombardearmos com o relato das aventuras do primeiro dia de escola e víamos o pai absorto, seguir em linha recta até ao escritório onde ficava horas a fio a estudar uns quantos processos. Quantos de nós, nestes momentos de frustração infantil, não jurámos a nós próprios que nunca a nossa vida profissional ameaçaria a qualidade da nossa relação com os nossos filhos? Quantos de nós conseguimos, no presente, realizar este desiderato? E se não quisermos remexer nos recônditos das nossas memórias podemos simplesmente projectar-nos no futuro: talvez não se-



ja difícil antecipar a nossa reacção a uma hipotética situação de desemprego, imaginar o que diríamos ao nosso(a) companheiro(a) se nos vissemos forçados a trabalhar fora do país, ou fantasiar sobre os efeitos da reforma no nosso estilo de vida.

Independentemente do que mais possamos acrescentar, estamos certos que cada um encontrará por si, nestas ou noutras cenas da sua vida, a principal justificação para esta comunicação. O que mais ressalta destes últimos flashes é, precisamente, a fluidez que caracteriza a relação entre as vivências associadas trabalho e as que emergem noutros planos e esferas de vida. A complexidade das dinâmicas pessoais e sociais que envolvem a emergência e a manutenção e/ou participam da mudança dos problemas vocacionais dos indivíduos não se compadece de operações de discriminação que não sejam as exigidas pelas regras de expressão linguística dos ensaios que sobre eles se venham a produzir, como as que nos levaram a usar distintamente o termo pessoal e vocacional. Se, por razões de conveniência, preferência ou competência pessoal procurarmos a priori estudá-los, classificá-los e tratá-los como vocacionais, seremos levados a encarar os seus correlativos interpessoais ou intrapsíquicos como insignificantes e corremos, assim, o risco de perder o acesso a todas as ramificações possíveis da experiência dos indivíduos e ao conhecimento do significado profundo de toda a sua organização.

## BIBLIOGRAFIA:

- BETZ, N., & CORNING, A. (1993). The inseparability of "Career" and "Personal" Counseling. *The Career Development Quarterly*, 42, 137-142
- BLUSTEIN, D. (1987). Integrating career counseling and psychotherapy: a comprehensive treatment strategy. *Psychotherapy*, 24, N.º 4, 794-799
- BLUSTEIN, D., DEVENIS, LUANNA E. & KIDNEY, BARBARA A. (1989). Relationship Between the Identity Formation Process and Career Development. *Journal of Counseling Psychology*, 36, N.º 2, 196-202
- BROWN, D. & BROOKS, L. (1991). The genogram as an assessment device. *Career Counseling Techniques*. Boston, Ed. Allyn and Bacon, 126-137
- CAMPOS, B. P. & IMAGINÁRIO, L. (1977). Orientação Escolar e profissional: construção da identidade pessoal. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, XI, 185-195
- CAMPOS, B. P. (1980). Desenvolvimento vocacional: construção do projecto de existência. In B.P. Campos (ed.). *Orientação Vocacional no unificado e formação de professores*. Lisboa: livros Horizontes, 44-60
- Campos, B. P. (1989). A orientação vocacional numa perspectiva de intervenção no desenvolvimento Psicológico. In B. P. Campos (ed.). *Questões de política educativa*. Porto, Asa, 79-106.
- CAMPOS, B. P. (1991). A Intervenção para o Desenvolvimento Vocacional. In Bártolo Paiva Campos (Eds) *Educação e Desenvolvimento Pessoal e Social*. Cap.VI. Porto: Edições Afrontamento.
- CAMPOS, B. P. & COIMBRA, J. L. (1991). Consulta psicológica e exploração do Investimento vocacional. *Cadernos de Consulta Psicológica*, 7, 11-19.
- CAMPOS, B.P. & COIMBRA, J. L. (1991). A intervenção para o desenvolvimento vocacional. In B. P. Campos (ed.) *Educação e Desenvolvimento Pessoal e Social*. Porto, Afrontamento, 133-141.
- CORBISHLEY, M. ANNE & YOST, ELIZABETH B. (1989). Psychological aspects of career Counseling. *Journal of Career Development*, 16 (1), 43-51.
- CROTEAU, J. & THIEL, M. (1993). Integrating sexual orientation in career counseling: acting to end a form of the Personal-Career dichotomy. *The Career Development Quarterly*, 42, 174-179.
- DAVIDSON, S. & GILBERT L. (1993). Career counseling is a personal matter. *The Career Development Quarterly*, 42, 149-153.
- GONÇALVES, C. M. (1995). A orientação vocacional e a família. *Noesis*, 35, 37-42.
- GOTTFREDSON, LINDA S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of Occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology Monograph*, 28, N.º 6, 545-579
- GYSBERS, NORMAN C., HEPPNER, MARY J. & JOHNSTON, JOSEPH A. (2000). Conseil et Développement de Carrière Tout au Long de la Vie. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 29, N.º 1, 91-115.
- Haverkamp, B. & Moore, D. (1993). The career-personal dichotomy: Perceptual reality, practical illusion, and workplace integration. *The Career Development Quarterly*, 42, 154-160
- HERR, EDWIN L. (1989). Career Development and Mental Health. *Journal of Career Development*, 16 (1), 5-18.
- IMAGINÁRIO, L. & CAMPOS, B. P. (1987). Consulta Psicológica Vocacional em Contexto Escolar. *Cadernos de Consulta Psicológica*, 3, 107-113.
- KRUMBOLTZ, J. (1993). Integrating Career and Personal counseling. *The Career Development Quarterly*, 42, 143-148
- LECOMTE, CONRAD & GUILLON, VINCENT (2000). Counseling Personnel, Counseling de Carrière et Psychothérapie. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 29, N.º 1, 117-140
- MANUELE-ADKINS, C. (1992). Career Counseling is Personal Counseling. *The Career Development Quarterly*, 40, 313-323
- NILES, SPENCER G. & PATE, ROBERT H. (1989). Competency and Training Issues Related to the Integration of Career Counseling and Mental Health Counseling. *Journal of Career Development*. *Journal of Career Development*, 16 (1), 63-71.
- PHILIPS, S., FRIEDLANDER, P., KOST, P., SPECTERMAN, R. (1988). Personal vs Vocational



focus in Career Counseling: a retrospective outcome study. *Journal of Counseling and Development*, 67, 169-173.

RICHARDSON, MARY SUE (1993). Work in People's Lives: A Location for Counseling Psychologists. *Journal of Counseling Psychology*, 40, N.º 4, 425-433.

SAVICKAS, M. L. (1985). Identity in vocational development. *Journal of Vocational Behavior*, 27, 329-337.

SAVICKAS, M. L. (1996). The spirit in Career Counseling: Fostering self-development through work. In D.P. Bloch & L. J. Richmond (Eds.) *The quest for self in work: Connections between spirit and career*. Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.

SPOKANE, A. (1989). Are there psychological and mental health consequences of difficult career decisions? *Journal of Career Development*, 16(1), 19-23.

SUPER, D. E. (1980). A life-span, a life space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-296.

SUPER, D. E. (1990). A life-span, a life space to career development. In D. Brown, L. Brooks, & alt.(Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice*. S. Francisco: Jossey-Bass, 197-261.

TOLSMA, R. (1993). "Career or Noncareer?" That is the issue: case examples. *The Career Development Quarterly*, 42, 167-173.

WARNKE, M., KIM, J., KOELTZOW-MILSTER, D., TERRELL, S., DAUSER, P., DIAL, S., HOWE, J. & THIEL, M. (1993). Career counseling practicum: transformations in conceptualizing career issues. *The Career Development Quarterly*, 42, 180-185.

#### Francisco Fernández Castro

Facultade de Ciencias da Educación  
Universidade de Santiago de Compostela

## Orientar para a busca de fontes de información na formación

Coa evolución do mercado laboral as persoas soen ter dificultades de acceso ó emprego e de mellorar no seu posto de traballo. Estas carecen dunha mínima información referencial sobre o mundo do traballo, da súa evolución e das profesións (vías de acceso, saídas profesionais, cualificación, formación complementaria, etc.) que repercute na construción dos seus proxectos de orientación.

Debemos pensar que os estudantes, xoves, etc. teñen unha visión moi reducida e simplificada das profesións, e debemos conseguir que se relacionen as súas competencias persoais e as súas cualificacións, e transferir os coñecementos ó seu propio caso, é dicir cunha boa información académica e profesional pode ampliar a vista dunha determinada profesión.

A información que recollamos das distintas fontes debe de servir para melloralo coñecemento sobre o propio suxeito, os seus intereses, as súas aptitudes, as súas posibilidades e expectativas do entorno familiar e tamén debe estar baseado sobre a realidade social, económica, cultural e política na que se atope. O orientador debe sa-