

PARTE II

TEORIAS DE ESCOLHA E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA: ORIGENS, EVOLUÇÃO E CONQUISTAS ATUAIS

CAPÍTULO 4

PRIMEIRA DEMANDA-CHAVE PARA A ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL: COMO AJUDAR O INDIVÍDUO A REALIZAR SEU AJUSTAMENTO VOCACIONAL/OCUPACIONAL? ENFOQUE TRAÇO-FATOR

*Marcelo Afonso Ribeiro
Maria da Conceição Coropos Uvaldo*

INTRODUÇÃO

A Orientação Profissional teve seu início sistemático com o trabalho desenvolvido por Frank Parsons na primeira década do século XX nos Estados Unidos, que, a partir de sua experiência como professor, advogado, assistente social e militante político, organizou um método que ele intitulou de *Orientação Vocacional* para auxiliar jovens e adultos em suas escolhas e inserções no mundo do trabalho visando ao ajustamento vocacional ou ajustamento indivíduo-ocupação.

Seu trabalho pioneiro foi influenciado pelo *zeitgeist* mecanicista de sua época e delimitou as primeiras ideias, concepções e métodos do que viria a se consolidar, décadas mais tarde, como o enfoque traço-fator em Orientação Vocacional, principalmente pelo trabalho incessante de pesquisa teórica sobre as influências sofridas pela escolha vocacional e de desenvolvimento técnico de avaliação psicológica, via testes psicológicos de aptidão, interesses, personalidade e valores, de psicólogos da Universidade de Minnesota, representados por John Darley, Donald Paterson e Edmund Williamson.

O enfoque traço-fator e a abordagem psicométrica em Orientação Vocacional definiram o que se chamava de *Orien-*

tação Vocacional até a década de 1950, quando surgem os primeiros estudos de Elli Ginzberg e Donald Super acerca do desenvolvimento vocacional, que transformaram significativamente a área, até mesmo criticando muitos pontos da abordagem psicométrica.

Apesar dessas críticas, o enfoque traço-fator não foi superado como teoria e método e teve nos trabalhos de John Holland, com seu enfoque tipológico de ajustamento pessoa-ambiente, e de René Dawis e Lloyd Lofquist, com seu enfoque do ajustamento ao trabalho, sua evolução e consolidação ao longo do século XX e início do século XXI, sendo John Holland um dos autores mais renomados, citados nos trabalhos científicos e utilizados na prática atual da Orientação Profissional.

Façamos agora uma apresentação mais detalhada do caminho de construção do enfoque traço-fator em Orientação Profissional.

4.1 PRIMÓRDIOS DA IDEIA E FUNDAÇÃO DA ORIENTAÇÃO VOCACIONAL: MÉTODO PRAGMÁTICO DE PARSONS

4.1.1 ORIGENS HISTÓRICAS

A maioria dos autores em Orientação Profissional, de forma mais enfática Brewer (1926), Davis (1969), Super e Bohn Jr. (1972), Zytowski (1972; 1985; 2001), Gummere Jr. (1988) e Guichard (2004), coloca Parsons como o precursor da Orientação Profissional mundial, pois, assim como Wundt (SCHULTZ; SCHULTZ, 2005) na Psicologia, foi o primeiro a criar:

- uma nova área de intervenção nomeada de *Orientação Vocacional*;
- um serviço especializado em Orientação Vocacional (*Vocation Bureau* dentro do *Civic Service House* em Boston, EUA);
- uma metodologia sistemática e específica para a Orientação Vocacional;

- pesquisa e classificação das ocupações e dos contextos de trabalho;
- cursos de formação de futuros orientadores.

Mas como ocorreu esse processo?

Parsons não teve nenhuma formação específica para se tornar um orientador vocacional, pois se graduou em Engenharia Civil e Direito, tendo trabalhado como engenheiro, professor (ensino médio e superior), advogado e, finalmente, como professor do *Civic Center House* de Boston, idealizado por um grupo de pessoas e intitulado de *Movimento Progressista*, interessadas no desenvolvimento do país. Nesse centro eram realizados trabalhos educativos e informativos acerca de questões relevantes para a conscientização da população sobre seus direitos e deveres como cidadão, nada ainda relativo à Orientação Vocacional (DEBELL, 2001; POPE, 2000; WATTS, 1994).

Sua trajetória de vida no trabalho, à primeira vista, parece ser aleatória, não ter um eixo central e ser construída a partir das oportunidades que a vida foi lhe oferecendo. Essa análise mais superficial pode induzir a um equívoco frequentemente realizado pelos orientadores, pois, apesar de Parsons não ter clareza no início de sua vida, o que a guiava era uma missão de transformação social que ele buscava em cada atividade que desenvolvia, profissionalmente ou não. Como McDaniels (2005) explicita na *Introdução* da reedição do livro *Choosing a vocation*, de Parsons (2005, p. v) ao dizer que o que o encorajava para a vida era “experimentar novas ideias e melhorias que ele pudesse gerar para as pessoas”.

A sua *vocação* para mudar a sociedade, com ideias como o mutualismo (PARSONS, 1894), a partir do qual dizia que o mundo deveria buscar mais a cooperação do que a competição, materializou-se na última empreitada realizada em sua vida, que foi auxiliar jovens e adultos a realizar escolhas inteli-

gentes de carreira, tendo como base para sua estratégia de trabalho uma diversificada experiência no mundo do trabalho construída ao longo de sua vida (O'BRIEN, 2001)¹

Em 1906, proferiu uma palestra intitulada *Cidade Ideal (Ideal City)*, na qual versava sobre a importância do auxílio aos jovens em sua escolha vocacional para um bom desenvolvimento tanto deles quanto da própria cidade na qual estavam inseridos. A palestra ocorreu várias vezes, muitos se interessaram e começaram a procurar Parsons no *Civic Center House* para entrevistas individuais buscando ajuda para suas escolhas de carreira.

De 1906 a 1908, Parsons atendeu essa demanda e formulou um plano sistemático de Orientação Vocacional, que redundou na criação do *Vocation Bureau* dentro do *Civic Service House*, em 1908:

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).

O *Vocation Bureau* tinha como missão:

Auxiliar jovens na escolha de uma ocupação, prepará-los para o trabalho, encontrar uma vaga no campo escolhido

¹ Muitos profissionais que trabalham com Orientação e Planejamento de Carreira, *Coaching* e *Mentoring* na atualidade partem do mesmo princípio de Parsons, ou seja, utilizam sua experiência de carreira como base para suas intervenções. É bom lembrar que na época de Parsons não existiam nem centros especializados nem cursos de formação em Orientação, sendo sua experiência de vida no trabalho sua única ferramenta, panorama muito diferente da atualidade, na qual existem muitos recursos de formação e estratégias de Orientação das mais variadas espécies e muitas pessoas ainda se utilizam única e exclusivamente de sua experiência no trabalho como ferramenta, como se 100 anos não tivessem transcorrido. Esta é uma questão substantiva para o desenvolvimento ou não do campo da Orientação Profissional e de Carreira no século XXI.

e construir uma carreira de eficiência e sucesso. (ZYTOWSKI, 2001, p. 61).

Segundo Brewer (1942) e Jones (1994), a Orientação Vocacional estava oficialmente fundada sob o lema: "É muito melhor escolher uma ocupação do que simplesmente procurar um emprego." (PARSONS, 2005, p. xv).

4.1.2 BASES EPISTEMOLÓGICAS E TEÓRICAS

Em *Choosing a vocation* (2005), Parsons apresenta os princípios básicos para a Orientação Vocacional.

4.1.2.1 Concepção de ser humano

Parsons, em sintonia como o *zeitgeist* positivista da época, tinha uma visão mecanicista de ser humano, acreditando que o indivíduo e sociedade teriam uma configuração e uma forma estável de ser e funcionar que, em geral, não mudava ou sofria poucas alterações ao longo da vida.

4.2.2.2 Logística: teoria vocacional/ocupacional subjacente

Em função da sua visão mecanicista de mundo, tinha uma concepção de carreira que pressupunha que a escolha vocacional realizada era definitiva, e que o pleno ajustamento entre a ocupação escolhida e as aptidões, as habilidades e os interesses, traria, conseqüentemente, maior produtividade, eficiência, sucesso e satisfação na carreira: "Eficiência e sucesso são extremamente dependentes do ajustamento." (PARSONS, 2005, p. 4). O ajustamento vocacional era a meta e o princípio básico da Orientação Vocacional de Parsons.

4.1.2.3 Princípios, objetivos e funções

Partindo do pressuposto do ajustamento vocacional, Parsons propôs três princípios fundamentais para uma Orientação Vocacional:

Para uma escolha vocacional inteligente, há três fatores principais: (1) um claro entendimento de si próprio, de suas aptidões, interesses, ambições, recursos, limitações e suas causas; (2) um conhecimento das demandas e condições de sucesso, vantagens e desvantagens, compensações, oportunidades e possibilidades nos diferentes ramos de trabalho; (3) uma resultante fidedigna das relações entre esses dois grupos de coisas. (PARSONS, 2005, p. 5).

O ajustamento vocacional permitia realizar o princípio diagnóstico ao auxiliar os indivíduos a realizar escolhas ajustadas e lhes garantir um futuro seguro (meta individual) e o princípio de intervenção social ao fazer a economia e a sociedade evoluírem e se desenvolverem por meio da evolução e do desenvolvimento de indivíduos vocacionalmente ajustados.

4.1.3 BASES METODOLÓGICAS: ESTRATÉGIA, TÁTICA E TÉCNICA

Os pontos centrais do plano de Parsons (2005) eram:

- Ênfase no método científico para as tomadas de decisão de carreira na transição da escola para o trabalho, momento mais importante na vida de uma pessoa, pois uma boa escolha traz satisfação, eficiência e bom retorno financeiro, enquanto recíproca inversa é verdadeira.
- Objetivo claro para a Orientação: o ajustamento vocacional:

A questão fundamental, que supera em importância todas as outras, é a questão do ajustamento – 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, 2005, p. 13).

- Uma estratégia lógica clara para auxiliar os jovens a evitar uma escolha equivocada, o que implicava a elaboração de um plano sistemático de Orientação Vocacional no qual sejam:

apontadas as etapas necessárias para remediar essas condições (da escolha equivocada) através de conselho

e orientação especializada na seleção da ocupação, na preparação para a mesma e na transição da escola para o trabalho. (PARSONS, 2005, p. 4).

- Uma classificação científica e lógica das ocupações e contextos de trabalho.
- Um princípio ético norteador:

O *Bureau* não almeja decidir por nenhum garoto qual ocupação ele deve escolher, porém visa ajudá-lo a investigar o assunto e a chegar a sua própria conclusão, o que parece ser mais válido e útil do que se nenhum esforço fosse feito para aplicar métodos científicos ao problema. Nossos motes são: Iluminação, Informação, Inspiração, Cooperação. (PARSONS, 2005, p. 90).

Glickman e Spokane (1994, p. 295) 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.

O método de Parsons será classificado de experiencial ou pragmático, pois advém de suas próprias observações, sem o objetivo de comprovação científica, como seria necessário anos depois na Orientação Profissional com a Psicometria e a Psicologia Diferencial, pois ele era um homem da prática e atendia a urgente demanda explicitada na época por auxílio na escolha de carreira, conforme apontava Beck (1977).

Isso não significava uma não preocupação com o método e uma não realização de pesquisas: a classificação das indústrias em função dos requisitos fundamentais necessários para o

exercício ocupacional no interior destas era um prova disso (vale lembrar que o movimento da Psicometria era incipiente na época e não se constituía, ainda, em base teórico-técnica consolidada e difundida).

Como vimos, a forma de lidar com o problema da escolha é muito pragmática e “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. (RIBEIRO; UVALDO, 2007, p. 26).

O método de Parsons, que ele intitulou de plano sistemático de orientação vocacional, era composto de sete etapas.

1ª ETAPA – ENTREVISTA INICIAL

Entrevista individual com duração de 15 minutos a 1 hora, na qual eram levantadas, de forma não aprofundada, as principais características da pessoa que buscava auxílio, em termos objetivos (condições físicas, financeiras, formação educacional, etc.) e subjetivos (interesses, ambições, etc.), bem como sua demanda e expectativa quanto à Orientação Vocacional, antecipando a importância do diagnóstico inicial para qualquer trabalho nessa área.

2ª ETAPA – AUTOESTUDO

Pesquisa sobre si realizada em casa pelo orientando por meio de um questionário escrito com 116 perguntas, que Parsons fornecia, no qual levantava os mais variados aspectos da vida (cotidiano, interesses, costumes, relacionamentos);

da observação de seu ambiente e das atividades cotidianas; e de conversas com familiares e amigos sobre si. Essa etapa era fundamental, pois Parsons acreditava que “um estudo completo de si próprio é a fundação para um autêntico plano de vida” (PARSONS, 2005, p. 90).

3ª ETAPA – ESCOLHA POR PARTE DO ORIENTANDO

Explicitação das principais escolhas pensadas a partir do Autoestudo.

4ª ETAPA – DISCUSSÃO COM O ORIENTADOR SOBRE O AUTOESTUDO E SOBRE AS POSSIBILIDADES DE ESCOLHA

Nessa etapa, o orientador vai organizar e testar as informações levantadas, em termos de aptidões, interesses, habilidades, conhecimentos, ambições e características de personalidade por meio de instrumentos como memorização de frases (forma de testar a memória) ou análise de livros previamente lidos (forma de testar a capacidade crítica e analítica) ou ainda problemas situacionais.

5ª ETAPA – EXPLORAÇÃO DO MUNDO DO TRABALHO

O orientador vai fornecer informações sobre:

- a descrição das ocupações em termos dos requisitos fundamentais (interesses, habilidades, conhecimentos e traços de personalidade) para que ela possa ser exercida com sucesso, eficiência e satisfação e
- as demandas atuais do mercado de trabalho.

6ª ETAPA – CONSELHO E ORIENTAÇÃO

O orientador fará a comparação entre o indivíduo e as ocupações, buscando o melhor ajustamento entre o perfil do indivíduo e das ocupações (*the right man for the right place*), o que possibilitaria uma vida no trabalho marcada pelo sucesso e pela satisfação.

7ª ETAPA – ACOMPANHAMENTO DA ESCOLHA EFETUADA DURANTE A VIDA NO TRABALHO

Parsons oferecia também, de forma complementar, um espaço para que a pessoa pudesse voltar ao *Vocation Bureau* para discutir com ele o desenvolvimento da carreira escolhida.

Segundo Ribeiro e Uvaldo (2007), a estratégia proposta e colocada em ação por Parsons era marcada:

- pela utilização de testes para avaliação de aptidão, habilidades, interesses, personalidade e nível mental, não validados cientificamente, mas antevendo uma tendência da Psicologia e da Orientação Vocacional para a primeira metade do século XX;
- pela utilização de um corpo sistematizado de informação profissional e do mercado de trabalho, que, apesar de realizar uma descrição estereotipada das ocupações, trazia uma preocupação com a constante atualização desse material e marcava sua importância para qualquer trabalho de Orientação Profissional (DIETRICH; OLLIS, 1994);
- pela necessidade de pesquisa constante das ocupações, dos indivíduos e da sociedade de forma geral;
- pelo compromisso com a publicação de suas concepções e experiências;
- pela configuração de um método em Orientação Profissional por meio da sistematização das ações;
- pela “universalidade do atendimento em orientação profissional para pessoas de todas as idades com as mais variadas demandas e momentos de vida no trabalho” (RIBEIRO; UVALDO, 2007, p. 28);
- pela exigência de um diagnóstico aprofundado do indivíduo e das ocupações para a possibilidade de uma escolha ajustada;
- pelo papel de diagnosticador do orientador e pela sua diretividade no processo, pois

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);

- pelo rigor e pela preocupação com o ser humano;
- pelo princípio da intervenção social como função básica para a Orientação Profissional, pois

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. (RIBEIRO; UVALDO, 2007, p. 29).

A mensagem final que Parsons deixou um pouco antes do seu falecimento precoce em 1908², pois tinha muito ainda a contribuir com a Orientação Profissional, foi a constatação de que todas as pessoas necessitam planejar suas carreiras, o que ele não havia feito na sua própria.

Eu estou convencido agora que é um equívoco viver sem planejamento, e, se eu fosse mais jovem novamente, eu tentaria fazer melhor do que da última vez e idealizar um bom plano na juventude. Ele provavelmente teria que ser modificado mais tarde, assim como o plano de investir uma fortuna deve ser mais maduro em função da experiência do investidor, entretanto, no mínimo, ele pode ser considerado um plano provisório consistente e não uma vida aleatória. (PARSONS, 1897, p. 209).

² Seu livro *Choosing a vocation* foi lançado em 1909, após sua morte.

Apesar dessa constatação, deixou uma bibliografia significativa baseada no desejo de transformações sociais, sendo sua última empreitada a Orientação Vocacional.

4.1.4 OBRAS DE FRANK PARSONS

The world's best books. Boston: Little Brown, 1889.

The telegraph monopoly. Boston: Arena, 1889.

Our country's need. Boston: Arena, 1894.

The philosophy of mutualism. *Arena*, v. 9, p. 783-815, 1894.

What shall I do with my life? *The Industrialist*, v. 209, 1897.

Rational money. Philadelphia: C. F. Taylor, 1898.

Direct legislation. Philadelphia: C. F. Taylor, 1900.

The city for the people. Philadelphia: C. F. Taylor, 1901.

Australia's methods of dealing with immigration. Em: *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, v. 24, p. 207-220, 1904.

The story of New Zealand. Philadelphia: C. F. Taylor, 1904.

How to live. Boston: Parsons Archives at Yale University Library (unpublished), 1905.

The heart of the railroad problem. Boston: Little Brown, 1906.

The railroads, the trusts and the people. Philadelphia: C. F. Taylor, 1906.

Choosing a vocation. Boston: Houghton Mifflin, 1909.

Legal Doctrine and Social Progress. New York: Huebsch, 1911.

Quadro 1. Esquema do enfoque traço-fator pragmático de Parsons

Enfoque teórico traço-fator pragmático de Parsons	
Nomenclatura	Orientação Vocacional
Bases epistemológicas	Cientificismo: atomismo e mecanicismo
Concepção de ser humano	Conjunto unitário de traços (habilidades, aptidões e personalidade estabelecidas), que são unidades comportamentais homogêneas representativas de conjuntos estáveis diferenciais.
Princípios	Diagnóstico e intervenção social.
Bases teóricas	Teoria traço-fator Ajuste vocacional entre as características pessoais com as características das ocupações para a escolha vocacional que é única e definitiva.
Funções	Ajuda para a escolha vocacional.
Objetivos	Decisional.
Área temáticas de intervenção	Autoconhecimento, informação das alternativas educativas e profissionais e processo de escolha.
Competências do orientador	Diagnóstico, aconselhamento (orientação), gestão da informação, investigação e avaliação, gestão de serviços e programas, desenvolvimento comunitário e colocação profissional.
Papel do orientador	Diagnosticador e assessor.
Contextos de atuação	Organizacional e laboral (ingresso e manutenção e crise) e tempo livre (etapa pré-laboral).
Bases metodológicas	Estratégia psicométrica: -intervenção individualizada; -objetivo: diagnóstico e conselho; -instrumentos: testes e entrevistas.

Parsons iniciou o movimento da Orientação Profissional, primeiramente nomeada de Orientação Vocacional, e trouxe o princípio do ajustamento vocacional (indivíduo-ambiente) para a área, antecipando e fundando as bases para o enfoque traço-fator e para a abordagem psicométrica, que seriam consolidadas por Darley, Paterson e Williamson na primeira metade do século XX, conforme se pode ver no Quadro 1.

4.2 O modelo tipológico hexagonal de Holland

INTRODUÇÃO

A teoria estrutural-interativa de John L. Holland (LEITÃO; RAMOS, 2004) é uma das mais difundidas e populares na área da Orientação Profissional. Os mais de 40 anos de estudos e pesquisas do autor e de outros pesquisadores, aliados à operatividade da teoria, são responsáveis pela difusão e longevidade da proposta. A primeira formulação da teoria tipológica de Holland data de 1959, revista em 1966 e posteriormente em 1973, quando apresenta a proposta teórica e prática de forma mais consistente. Revisões posteriores de 1985 e 1997 visam incorporar novas evidências científicas, reforçando a validade dos pressupostos teóricos e ampliando a sua utilização.

4.2.1 BASES EPISTEMOLÓGICAS E TEÓRICAS

Desde o princípio de suas pesquisas, o autor preocupa-se em desenvolver uma teoria focada no comportamento vocacional, criticando a inespecificidade das teorias da área que poderiam ser aplicadas a qualquer escolha da vida (HOLLAND, 1966). Busca uma explicação de como as pessoas fazem escolhas ocupacionais, o que as leva a mudar de trabalho e que fatores levam a realização profissional (MARTINS, 1978). Centra seus estudos nas pesquisas sobre interesses muito em voga na década de 1950, por ser considerada entre as características de personalidade a que mais se relacionava com profissões,

destacando-se os trabalhos de Strong e Kuder (SUPER; BOHN JR., 1980). Forer (1948 apud MARTINS, 1978) foi o primeiro autor a propor a utilização de um inventário de interesses como um inventário de personalidade. Essas pesquisas, aliadas à experiência como orientador, são a base da teoria de Holland. Holland (1997) enumera seis princípios, que considera fundamentais na sua teoria:

1. A escolha de uma profissão é uma expressão da personalidade.
2. Inventários de Interesses são Inventários de Personalidade.
3. Os estereótipos profissionais têm significado psicológico e sociológico importantes, servindo como guias para tomada de decisão relacionadas à profissão (MAGALHÃES; MARTINUZZI; TEIXEIRA, 2004).
4. Os membros de uma profissão têm personalidades e histórias de desenvolvimento pessoal similares.
5. Pelo fato de as pessoas de um grupo profissional terem personalidades similares, elas respondem de maneira idêntica a muitas situações e problemas e criam ambientes interpessoais característicos.
6. A satisfação, estabilidade e realização profissional dependem da congruência entre a personalidade do indivíduo e o ambiente físico e social no qual trabalha.

Para Holland, portanto, indivíduos de personalidades semelhantes criam ambientes físicos e interpessoais característicos, que podem ser categorizados por uma tipologia. Dessa forma, além dos tipos de personalidade, o autor propõe uma tipologia do ambiente, compreendendo que cada tipo de ambiente tem um modo particular de resolver suas questões no âmbito tanto das relações sociais, apresentando estilos característicos de interação interpessoal, como também no das estratégias específicas de resolução de problemas. As pessoas

por sua vez buscam contextos, ambientes nos quais possam desempenhar tarefas agradáveis e evitar as desagradáveis.

4.2.1.1 Teoria vocacional/ocupacional e concepção de ser humano: os tipos

Em linhas gerais, Holland (1997) propõe a existência de seis tipos de personalidade (baseados nos interesses) e de ambientes ocupacionais (realista, investigativo, artístico, social, empreendedor e convencional), que se constituem como motor da escolha e do desenvolvimento profissional. Isso porque Holland propõe que as pessoas procuram ambientes ocupacionais que sejam congruentes com seu tipo de personalidade, e essa congruência determina a performance e a satisfação obtidas no trabalho. Propõe, como já citado, seis grandes dimensões de interesses a partir das quais define seis tipos de personalidade e também seis tipos de ambientes: realista (R), investigativo (I), artístico (A), social (S), empreendedor (E) e convencional (C) (vide Tabela 1 com uma descrição sucinta dos tipos e dos ambientes).

O conceito de tipo sofreu transformações na obra de Holland, de um sinônimo puro e simples de estereótipo, passa a uma formulação mais complexa, fruto de inúmeras pesquisas, nas quais o tipo é concebido como uma interação entre herança biológica e uma variedade de fatores culturais e pessoais que incluem influência de pais, adultos significativos, cultura e ambiente físico. As heranças biológica e cultural, unidas à história pessoal, propiciam o desenvolvimento de competências, habilidades, objetivos, valores, autoconceito e estratégias para lidar com os problemas cotidianos (MANSÃO; YOSHIDA, 2006).

Tabela 2. Descrição sintética dos seis tipos profissionais e ambientes

	<i>Habilidades A pessoa possui</i>	<i>Traços A pessoa é</i>	<i>Ambientes O ambiente possibilita</i>
Realista (R)	Coordenação motora Coordenação visomotora Habilidade mecânica Resistência física	Prática Concreta Sensata Resistente Natural Direta	Trabalho concreto Trabalho ao ar livre Gasto de energia física Trabalho solitário
Investigativo (I)	Capacidade de análise Capacidade de compreensão de processos Senso de observação	Crítica Objetiva Curiosa Prudente Metódica Lógica	Trabalho de pesquisa Resolução de problemas Levantamento e trabalho com ideias
Artístico (A)	Grande sensibilidade Imaginação Talento para criação Expressão emocional	Expressiva Original Emotiva Independente Imaginativa	Atividade de: Expressão Beleza Belas artes e literatura Inovação e novidade
Social (S)	Senso de responsabilidade Facilidade para expressar-se Capacidade para ajudar pessoas Disposição para manter relações	Atenta aos outros Devotada Cooperativa Comunicativa Compreensiva Simpática	Estar em relação com os outros Ouvir e cuidar das pessoas Atender as pessoas e ajudá-las Trabalho e organização social
Empreendedor (E)	Talento de persuasão Facilidade para coordenar Liderança Capacidade de tomar decisões	Energética Independente Dominante Audaciosa Otimista Líder Segura de si	Atividades e negócios públicos Vendas de coisas e ideias Convencimento de pessoas Organização de projetos Realizações e lucros
Convencional (C)	Espírito de síntese Rapidez de execução Meticulosidade Senso de método e precisão	Metódica Precisa Digna de confiança Racional Eficaz Leal	Ordenação com rapidez Trabalho metódico e eficiente Diretrizes claras Trabalho burocrático

Com essa definição fica claro que os tipos descritos anteriormente constituem-se em *tipos puros ou ideais*, na verdade cada pessoa possui características de vários tipos, ainda que em geral os atributos de um dado tipo predominem. Além disso, os tipos não são igualmente independentes uns dos outros, alguns têm entre si uma relação mais próxima do que com outros. Os graus de relação entre eles podem ser representado por meio de um hexágono (vide Figura 1).

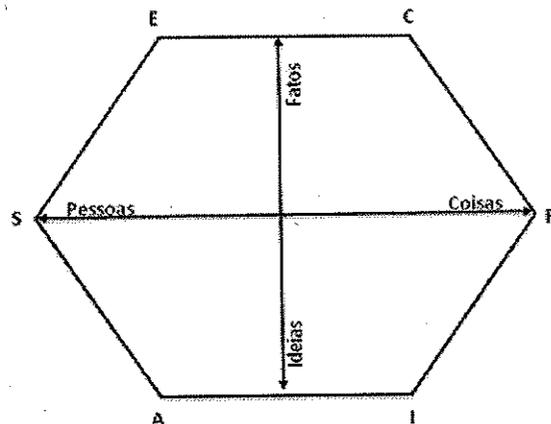


Figura 1. Modelo hexagonal dos tipos de Holland (1997).

Os vértices do hexágono representam os seis tipos. Os tipos adjacentes têm entre si correlação moderadamente elevadas, já os tipos diagonalmente opostos apresentam baixa correlação, assim pessoas realistas tendem a ser também investigativas e convencionais mais do que sociais, artísticos ou empreendedores.

A designação internacional, comumente usada ao se referir à tipologia de Holland, é RIASEC e apresenta claramente essa ideia, pois os tipos representados pelas letras estão tão mais próximos quanto as letras que os designam se seguem e tanto mais afastados quanto o número de letras que os separam.

Guichard e Huteau (2001) ressaltam também que essa tipologia repousa sobre uma dupla oposição a das ideias aos fatos (AI/EC) e das pessoas às coisas (S/R).

4.2.2 BASES METODOLÓGICAS: A AVALIAÇÃO DOS TIPOS

O tipo pode ser avaliado utilizando-se o instrumento chamado de *Self-Directed Search* – SDS (Questionário de Busca Autodirigida), utilizado em um grande número de países (Holland, 1997). Existem diversas formas dessa escala voltadas a diferentes faixas etárias³. A forma R é considerada a mais geral, voltada para estudantes do ensino médio, superior e adultos, é a mais utilizada e pesquisada. A escala é composta por 228 itens, dividida em quatro partes, dentro de cada parte os itens agrupam-se conforme a codificação RIASEC.

Quadro 2. *Self-Directed Search* (SDS), extraído de Hogan (2006, p. 416)

Parte	Número de itens	Resposta	Natureza dos itens
Atividades	11	Gosto/Não gosto	Atividade que você gostaria de fazer
Competências	11	Sim/Não	Coisas que você faz bem
Ocupações	14	Sim/Não	Ocupações que lhe interessam
Autoestimativas	2	Escala Likert de 7 pontos	Autoavaliação da capacidade

Uma quinta parte do SDS complementar não é corrigida formalmente, mas utilizada para interpretação dos resultados. Nessa etapa se pede uma listagem das profissões sonhadas ou desejadas.

³ Além da forma R, existem três outras versões do SDS: Forma E (*Easy* – Fácil) aplicável a pessoas com pouca habilidade com leitura; a Forma CP (*Career Planning* – Planejamento de Carreira) utilizada com adultos em processo de reorientação de carreira; a Forma CE (*Career Explorer* – Explorador de Carreira) que se destina a alunos do ensino médio.

Somando-se os escores de cada uma das letras RIASEC, determinam-se quais foram os três maiores escores brutos, que comporão o código a ser procurado no *Occupational Finder* – Descobridor ocupacional (Holland, 1997) – ou em uma revisão ampliada denominada *Dictionary of Holland Occupational Codes* – Dicionário dos Códigos Ocupacionais de Holland (GOTTFREDSON; HOLLAND, 1996) – que consistem em lista de centenas de profissões e o nível educacional correspondente.

Quadro 3. Exemplo de tipos e profissões associadas (adaptado de Holland, 1997)

Tipo	Profissões
SEC	Diretor de biblioteca, administrador municipal, monitor de acampamento, guarda de segurança, etc.
IRS	Agrônomo, botânico, engenheiro aeronáutico, técnico de laboratório, etc.
EIR	Engenheiro industrial, supervisor de tratamento de água, viticultor, etc.

4.2.3. CRÍTICAS AO MODELO

Os questionários de Holland foram traduzidos e utilizados em larga escala em muitos países, sendo submetidos a pesquisas e estudos de validação constantemente. No Brasil, apenas recentemente se intensificaram as pesquisas (MAGALHÃES; MARTINUZZI; TEIXEIRA, 2004; PRIMI; MOGGI; CASELLATO, 2004; MAGALHÃES; GOMES, 2005; MANSÃO; YOSHIDA, 2006; MAGALHÃES, 2006; VALENTINI; TEODORO; BALBINOTTI, 2009), e apenas em 2010 temos uma versão do *SDS* passa a ser comercializado, com tradução, adaptação e validação de Primi, Mansão, Muniz e Nunes (2010).

Guichard e Huteau (2001) atribuem o sucesso e longevidade da teoria, primeiramente, ao próprio Holland que tra-

balhou assiduamente sobre a mesma proposição ao largo de toda a sua vida, mas também à simplicidade do diagnóstico do tipo psicológico por meio do *SDS* em suas diversas formas e à correspondência entre os tipos e profissões.

Muitas críticas são feitas ao modelo, em grande parte versando sobre a visão estática do indivíduo e das ocupações expressa no conceito de tipos. Arnold (2004), além dessa crítica, aponta para a insuficiência de apenas seis tipos para representar a complexidade do mundo do trabalho, implicando não apenas um número maior de tipos, mas também a necessidade de revisão permanente da descrição dos tipos e dos modelos ambientais. O próprio Holland (1997) salienta que a força das tipologias está na capacidade de organizar informações e a fraqueza está exatamente na pouca atenção dada aos processos de mudança e ao desenvolvimento, contudo ressalta a estabilidade da personalidade e do comportamento vocacional, o que também pode ser questionado.

O fato é que nenhuma outra teoria na área foi e continua sendo alvo de tantas pesquisas como a teoria tipológica de Holland, e o contínuo interesse já é em si uma evidência da sua validade.

Referências

- ARNOLD, J. The congruence problem in John Holland's theory of vocational decisions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, v. 77, p. 95-114, 2004.
- AUBREY, R. F. Historical development of guidance and counseling and implications for the future. *Personnel and Guidance Journal*, v. 55, p. 6, p. 288-295, 1977.
- BECK, C. E. *Fundamentos filosóficos da orientação educacional*. São Paulo: EPU, 1977.
- BLOOMFIELD, M. *The vocational guidance of youth*. Boston: Houghton Mifflin, 1911.

BREWER, J. M. *A history of vocational guidance: origins and early development*. New York: Harper & Brothers, 1942.

_____. *The vocational guidance movement*. New York: Macmillan Company, 1926.

DAVIS, H. V. *Frank Parsons: prophet, innovator, counselor*. Carbondale: Southern Illinois University Press, 1969.

DEBELL, C. Ninety years in the world of work in America. *The Career Development Quarterly*, v. 50, p. 1, p. 77-88, 2001.

DIETRICH, E.; OLLIS, H. Parsons' contribution to career information. *Journal of Career Development*, v. 20, n. 4, p. 311-320, 1994.

GLICKMAN, I. T.; SPOKANE, A. R. Light, information, inspiration, cooperation: origins of the clinical science of career intervention. *Journal of Career Development*, v. 20, n. 4, p. 295-304, 1994.

GOTTFREDSON, G. D; HOLLAND, J. L. *Dictionary of Holland Occupational Codes*. Odessa: Psychological Assessment Resources, 1996.

GUICHARD, J. *Novos paradigmas em orientação profissional: questões sociais, construção de projetos e identidade*. Aula apresentada no Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil, 2004.

_____.; HUTEAU, M. *Psicologia da orientação*. Lisboa: Instituto Piaget, 2001.

GUMMERE JR., R. M. The counselor as prophet: Frank Parsons, 1854-1908. *Journal of Counseling and Development*, v. 66, n. 9, p. 402-405, 1988.

HOGAN, T. P. *Introdução à prática de testes psicológicos*. Rio de Janeiro: LTC, 2006.

HOLLAND, J. L. *The psychology of vocational*. Waltham: Blaisdell Publishing, 1966.

_____. *Making vocational choices*. Odessa: Psychological Assessment Resources, 1997.

JONES, L. K. Frank Parsons' contribution to career counseling. *Journal of Career Development*, v. 20, n. 4, p. 287-294, 1994.

LEITÃO, L. M. *Avaliação psicológica em orientação escolar e profissional*. Coimbra: Quarteto, 2004. p. 45-78.

_____.; RAMOS, L. A entrevista em orientação escolar e profissional. In: MAGALHÃES, M. O. Relação entre personalidades vocacionais e estilos interpessoais. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 7, n. 1, p. 11-22, 2006.

_____.; GOMES, W. B. Personalidades vocacionais, generatividade e carreira na vida adulta. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 6, n. 2, p. 71-79, 2005.

_____.; MARTINUZZI, V.; TEIXEIRA, M. A. P. Relações entre estilos cognitivos e interesses vocacionais. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 5, n. 2, p. 11-20, 2004.

MANSÃO, C. S. M.; YOSHIDA, E. M. P. SDS - questionário de busca autodirigida: precisão e validade. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 7, n. 2, p. 67-79, 2006.

MARTINS, C. R. *Psicologia de comportamento vocacional*. São Paulo: EPU, 1978.

MCDANIELS, C. Introduction. In: PARSONS, F. *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin, 2005. p. v-ix.

O'BRIEN, K. M. The legacy of Parsons: career counselors and vocational psychologists as agents of social change. *The Career Development Quarterly*, v. 50, n. 1, p. 66-76, 2001.

PARSONS, F. The philosophy of mutualism. *Arena*, v. 9, p. 783-815, 1894.

_____. What shall I do with my life? *The Industrialist*, v. 209, 1897.

_____. *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin, 2005. (Original de 1909).

POPE, M. A brief history of career counseling in the United States. *The Career Development Quarterly*, v. 48, n. 3, p. 194-211, 2000.

RIBEIRO, M. A.; UVALDO, M. C. C. Frank Parsons: trajetória do pioneiro da orientação vocacional, profissional e de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 8, n. 1, p. 19-31, 2007.

SCHULTZ, D. P.; SCHULTZ, S. E. *História da psicologia moderna*. São Paulo: Thomson, 2005.

SUPER, D. E.; BOHN JR., M. J. *Psicologia ocupacional*. São Paulo: Atlas, 1972.

_____.; _____. *Psicologia ocupacional*. São Paulo: Atlas, 1980.

VALENTINI, F.; TEODORO, M. L. M.; BALBINOTTI, M. A. A. Relações entre interesses vocacionais e fatores de personalidade. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 10, n. 2, p. 57-68, 2009.

WATTS, G. A. (1994). Frank Parsons: promoter of a progressive Era. *Journal of Career Development*, v. 20, n. 4, p. 265-286, 1994.

ZYTOWSKI, D. G. Four hundred years before Parsons. *Personnel and Guidance Journal*, v. 50, n. 6, p. 443-450, 1972.

_____. Frank, Frank! Where are you now that we need you? *The Counseling Psychologist*, v. 13, p. 129-135, 1985.

_____. Frank Parsons and the progressive movement. *The Career Development Quarterly*, v. 50, n. 1, p. 57-65, 2001.

CAPÍTULO 5

SEGUNDA DEMANDA-CHAVE PARA A ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL: COMO AJUDAR O INDIVÍDUO A ENTENDER OS DETERMINANTES DE SUA ESCOLHA E PODER ESCOLHER? ENFOQUE PSICODINÂMICO

*Yvette Piha Lehman
Fabiano Fonseca da Silva
Marcelo Afonso Ribeiro
Maria da Conceição Coropos Uvaldo*

INTRODUÇÃO

O enfoque psicodinâmico surgiu como uma alternativa na Orientação Profissional ao enfoque traço-fator, sendo contemporâneo ao enfoque desenvolvimentista com suas primeiras concepções e propostas surgidas por volta da década de 1930. Tem suas raízes na Psicanálise e busca compreender e explicar o comportamento vocacional pela dinâmica da personalidade, principalmente em seus aspectos inconscientes, em substituição à concepção do traço de personalidade do enfoque traço-fator. Retira das concepções psicanalíticas do desenvolvimento psicosssexual da infância, da identificação, dos mecanismos de defesa, da psicodinâmica do aparelho psíquico e da sublimação os elementos principais para tentar compreender como um sujeito faz suas escolhas vocacionais e desenvolve sua vida no trabalho ou tem dificuldades nestas tarefas (BUJOLD; GINGRAS, 2000).

Freud (1996) apontou em sua obra que o trabalho, como atividade socialmente aceita e passível de ser investida como objeto de prazer, mobiliza e constitui a vida psíquica do