

Duarte, Maria Eduarda; Lassance, Maria Célia; Savickas, Mark L.; Nota, Laura;
Rossier, Jerome; Dauwalder, Jean-Pierre; Guichard, Jean; Soresi, Salvatore; Van
Esbroeck, Raoul; van Vianen, Annelies E. M.

A Construção da Vida: Um Novo Paradigma para Entender a Carreira no Século XXI
Interamerican Journal of Psychology, vol. 44, núm. 2, 2010, pp. 392-406
Sociedad Interamericana de Psicología / Interamerican Society of Psychology
Austin, Puerto Rico

Disponível em: <http://www.redalyc.org/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=28420641020>



Interamerican Journal of Psychology
ISSN (Versão impressa): 0034-9690
rip@ufrgs.br
Sociedad Interamericana de Psicología /
Interamerican Society of Psychology
Puerto Rico

A Construção da Vida: Um Novo Paradigma para Entender a Carreira no Século XXI

Maria Eduarda Duarte¹

Universidade de Lisboa, Portugal

Maria Célia Lassance

Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Brasil

Mark L. Savickas

Northeastern Ohio University, USA

Laura Nota

Università di Padova, Italy

Jerome Rossier

Jean-Pierre Dauwalder

Université de Lausanne, Switzerland

Jean Guichard

Salvatore Soresi

Università di Padova, Italy

Raoul Van Esbroeck

Vrije Universiteit Brussel, Belgium

Annelies E. M. van Vianen

Universiteit van Amsterdam, Holland

Resumo

A nova organização do trabalho surgida no princípio do século XXI colocou uma série de questões e desafios para os especialistas que procuram auxiliar pessoas a desenvolverem suas vidas de trabalho. Dada a globalização do aconselhamento de carreira, decidimos, num fórum internacional, abordar estas questões para, então, formular respostas potencialmente inovadoras. Utilizamos este formato para evitar as dificuldades advindas de criar modelos e métodos em um país e depois tentar exportá-los para outros países nos quais deverão ser adaptados para uso. Este artigo apresenta o resultado inicial desta colaboração: um modelo e métodos de aconselhamento. O modelo de construção da vida para entender a carreira fundamenta-se em cinco pressupostos acerca das pessoas e suas vidas de trabalho: possibilidades associadas ao contexto, processos dinâmicos, progressão não-linear, perspectivas múltiplas e padrões individuais. A partir destes pressupostos, estabelecemos um modelo contextualizado fundamentado na epistemologia do construcionismo social, reconhecendo, em particular, que o conhecimento e a identidade de uma pessoa são o produto da interação social e que o significado é co-construído através da mediação do discurso. A base conceitual do modelo de construção da vida para o aconselhamento apoia-se nas teorias de construção de si (Guichard, 2005) e construção de carreira (Savickas, 2005) que descrevem o comportamento vocacional e seu desenvolvimento. Assim, a base conceitual refere-se ao ciclo vital como um todo, é holística, contextual e preventiva.

Palavras-chave: Adaptabilidade; Construção de carreira; Construção da vida; Terapia narrativa.

¹ Endereço para correspondência: Universidade de Lisboa, Faculdade de Psicologia e Educação, Alameda da Universidade, P-1649-013, Lisboa, Portugal. E-mail: mecduarte@fpce.ul.pt

A versão inglesa deste artigo tem como título "Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century" (Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., et al. (2009, December). *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250). A

expressão *life designing* foi traduzido por "construção da vida". Optamos pelo verbo construir e pela sua utilização no infinitivo, com o objetivo de evocar as epistemologias que estão subjacentes ao desenvolvimento do artigo. Em algumas partes a expressão carreira foi substituída por percurso profissional ou trajetória de vida: esta opção foi considerada a mais adequada para dar conta do caráter aleatório das vidas de trabalho de cada um.

Life Designing: A Paradigm for Career Construction in the 21st Century**Abstract**

At the beginning of the 21st century, a new social arrangement of work poses a series of questions and challenges to scholars who aim to help people develop their working lives. Given the globalization of career counseling, we decided to address these issues and then to formulate potentially innovative responses in an international forum. We used this approach to avoid the difficulties of creating models and methods in one country and then trying to export them to other countries where they would be adapted for use. This article presents the initial outcome of this collaboration, a counseling model and methods. The life-designing model for career intervention endorses five presuppositions about people and their work lives: contextual possibilities, dynamic processes, non-linear progression, multiple perspectives, and personal patterns. Thinking from these five presuppositions, we have crafted a contextualized model based on the epistemology of social constructionism, particularly recognizing that an individual's knowledge and identity are the product of social interaction and that meaning is co-constructed through discourse. The life-design framework for counseling implements the theories of self-constructing (Guichard, 2005) and career construction (Savickas, 2005) that describe vocational behavior and its development. Thus, the framework is structured to be life-long, holistic, contextual, and preventive.

Keywords: Adaptability; Career construction; Life-design; Narrative therapy.

A internacionalização do aconselhamento de carreira levou os especialistas ao redor do mundo a examinar a validade transnacional de suas teorias e técnicas. Esta reflexão tem ocorrido no contexto da globalização da economia e dos rápidos avanços das tecnologias da informação. A reflexão acerca dos modelos e métodos do século XX para a intervenção no domínio da carreira, evidenciou que novas abordagens são necessárias para atender as demandas dos clientes do século XXI, que vivem nas sociedades do conhecimento. Além do mais, pareceu interessante formular estas abordagens potencialmente inovadoras em um fórum internacional, para evitar as dificuldades resultantes de se criar modelos e métodos em um país e posteriormente tentar-se exportá-los para outros países onde teriam de ser adaptados para uso. Para iniciar este processo, formamos o *Life Design International Research Group*, com representantes da Bélgica, França, Itália, Portugal, Suíça., Holanda e EUA. A Vrije Universiteit Brussel (Bélgica) deu suporte e acolheu este grupo que reuniu-se regularmente por três anos para conceber novas abordagens para intervenções de carreira. Inicialmente, inúmeras discussões foram necessárias para se chegar a um entendimento compartilhado e para formular objetivos comuns. Assim, foram negociados um conjunto de conceitos e definições e, então, enunciada uma posição epistêmica comum. Para concretizar esse processo, estabeleceu-se como um primeiro objetivo escrever em conjunto esta tomada de posição com o objetivo de estruturar e dar suporte ao nosso trabalho.

A proliferação de profissões e a diversificação do trabalho assalariado tornaram-se, sem dúvida, umas das consequências mais características da industrialização ocorrida no início do século XX. Face a esta nova organização social do trabalho, surgiu a necessidade de se auxiliar as pessoas a encontrar e negociar um emprego

assalariado. As práticas pioneiras na orientação vocacional, consideradas como uma “micro-ferramenta para o Estado Industrial” (Arthur, Inkson, & Pringle, 1999, p. 163), promoveu as noções de dependência hierárquica e de relações estáveis. Como consequência, um trabalhador leal e dedicado poderia aspirar a um emprego para o resto de sua vida, ao que a organização responderia com a oferta de segurança no emprego. Ao longo do século XX, as normas sociais e as aspirações circunscreveram as carreiras profissionais a um formato em que a ordem social fornecia padrões pré-determinados nos quais os indivíduos poderiam fazer as escolhas que lhes convinham.

No início do século XXI, uma nova ordem social do trabalho estabelece uma série de questões e desafios para os especialistas que procuram auxiliar as pessoas a desenvolverem suas vidas de trabalho. Este novo contrato social entre empregados e empregadores parece ter sido induzido tanto pelo processo de globalização agora vigente em diversas partes do mundo, quanto pelo rápido desenvolvimento das tecnologias da informação. Atualmente, as perspectivas profissionais parecem bem menos definidas e previsíveis, com transições mais frequentes e difíceis. Estas mudanças exigem que os trabalhadores desenvolvam capacidades e competências que diferem substancialmente dos conhecimentos e aptidões requeridas pelas profissões do século XX. Os trabalhadores precários da era da informação deverão tornar-se aprendizes permanentes, capazes de utilizar tecnologias sofisticadas, assumir a flexibilidade ao invés da estabilidade, manter a sua empregabilidade e criar as suas próprias oportunidades. Estas novas concepções da vida de trabalho reconhecem que a carreira pertence à pessoa e não à organização (Duarte, 2004). Tomados em conjunto, todos estes eventos concomitantes da nova organização social do trabalho produziram uma crise

naqueles que se quedaram pelas teorias modernas de escolha profissional e desenvolvimento de carreira.

A Crise dos Modelos e dos Métodos de Desenvolvimento de Carreira

Os conceitos nucleares das teorias de carreira e das técnicas de orientação vocacional do século XX devem ser reformuladas para adaptarem-se à economia pós-moderna. As abordagens atuais são insuficientes. Em primeiro lugar, estão radicadas em pressupostos de estabilidade das características individuais e empregos seguros em organizações bem delimitadas. Em segundo lugar, elas conceituam os percursos profissionais como uma sequência ordenada de estágios. Conceitos como identidade vocacional, planejamento de carreira, desenvolvimento de carreira e estágios de carreira são utilizados para prever o ajustamento da pessoa aos contextos de trabalho, pressupondo uma estabilidade relativamente elevada do contexto e do comportamento individual. Contudo, mesmo para o paradigma positivista, fatores individuais como os interesses vocacionais, parecem ser menos estáveis do que supõem as teorias das personalidades vocacionais tais como a de Holland (1973). Os poucos estudos que examinaram a possível estabilidade dos interesses vocacionais foram conduzidos em contextos relativamente estáveis (Rottinghaus, Coon, Gaffey, & Zytowski, 2007). Então, não surpreende que se encontrem relações significativas entre características individuais medidas na adolescência e comportamentos vocacionais posteriores em um contexto societário estável, que favorece carreiras lineares. Além disto, mais do que conceber carreiras como meta-narrativas de estágios, as teorias do século XXI devem abordar a carreira como se tratando de um roteiro individual. Os estágios de carreira como definidos nas teorias existentes (Super, 1957) são, em grande parte, delineados pelas demandas da sociedade. Um mercado de trabalho permeável e estável comporta a idéia de estágios de carreira, mas esta idéia deixa de ser funcional em um mercado agitado e em permanente mudança.

As teorias e técnicas atuais de desenvolvimento de carreira enfrentam uma crise na qual a assunção fundamental de previsibilidade baseada na estabilidade e na sequência dos estágios é questionado e, mais do que isto, deixou de ser funcional. Na verdade, o comportamento humano não é apenas função da pessoa, mas também do contexto. Não importa o quão estáveis podem ser as características humanas, o contexto muda rapidamente. Portanto, são necessários modelos teóricos que enfatizem a flexibilidade humana, a adaptabilidade e a aprendizagem ao longo da vida. Além disto, futuros métodos de aconselhamento de carreira deverão assumir uma abordagem dinâmica, que estimule o pensamento criativo do indivíduo e a exploração de si nos múltiplos contextos (Oyserman, Bybee, & Terry, 2006).

A psicologia aplicada contemporânea e o corpo dos profissionais da área do aconselhamento de carreira, em particular, estão desafiados a produzir um modelo de carreira empiricamente testado e metodicamente melhorado, que se adapte à nova sociedade global e apoie intervenções adequadas. Tais modelos e métodos devem levar os indivíduos a um processo contínuo de integração aos seus contextos. Ao mesmo tempo, não podemos descartar as valiosas contribuições das teorias e técnicas do século XX que permanecem relevantes nessa nova era. À medida que avançamos, devemos gerir e fazer frutificar a importante herança das últimas décadas do século XX.

Um Processo de Construção da Vida

Os indivíduos das sociedades do conhecimento do princípio do século XXI devem estar conscientes de que as suas questões relacionadas com o percurso profissional são apenas parte de um conjunto muito maior de preocupações acerca de como viver em um mundo pós-moderno delineado por uma economia global e apoiado pela tecnologia da informação. Por exemplo, a questão do equilíbrio entre as interações e atividades de trabalho e as interações e atividades relativas à família está se tornando fundamental nas reflexões das pessoas acerca de suas competências e aspirações. O gerenciamento das interações entre os diversos domínios da vida tornou-se uma preocupação central para os inúmeros trabalhadores precários cujo emprego é aleatório, independente, temporário, externo, a tempo parcial ou ocasional.

Uma das principais consequências das interrelações entre os diferentes domínios da vida é que não mais podemos falar com convicção em “desenvolvimento de carreira” ou “orientação vocacional”. Ao contrário, devemos vislumbrar “trajetórias de vida”, nas quais os indivíduos progressivamente projetam e constroem suas próprias vidas, incluindo seus percursos profissionais. Não são apenas os adolescentes que se confrontarão com a grande questão: o que eu vou fazer da minha vida? Ela está posta para todos, quando confrontados com uma série de grandes transições nas suas vidas, ocasionadas por mudanças na saúde, no emprego e nas relações pessoais mais íntimas.

Responder a esta questão da construção da vida levamos a considerações éticas acerca dos princípios que fornecem direções de vida e identificam o que faz a vida realmente valiosa (Taylor, 1989). Como salientou Parker (2007):

Por detrás de cada ato autobiográfico há um ‘eu’ para quem algumas coisas são importantes e assumem prioridade sobre outras. Algumas destas coisas não são apenas objetos de desejo ou interesse, mas dominam a admiração e o respeito de quem as escreveu. São os principais *bens-chave* que animam e moldam as escolhas e as respectivas deli-

berações éticas. Estes *bens* podem incluir ideais de auto-realização, de justiça social, de igualdade de respeito ou de cuidado do outro... Tais *bens* também moldam inevitavelmente as histórias que o autor conta quando projeta o seu futuro ou constroi seu passado ou seu presente. Em suma, estes *bens* estão no cerne da narrativa de vida, e são seus constituintes necessários. (p. 1).

Tais considerações éticas no projeto e na construção da própria vida não são novidade. No início do século passado, provavelmente estas considerações estavam presentes nas reflexões dos jovens ao ponderarem sobre suas escolhas profissionais. No entanto, na nossa sociedade atual, as considerações éticas assumem maior significado psicológico. Em primeiro lugar, os indivíduos agora são obrigados a refletir acerca do que é mais importante para eles porque, como referido por Giddens (1991, p. 33-34), “o indivíduo sente-se abandonado e sozinho em um mundo no qual lhe falta o suporte psicológico e o senso de segurança fornecidos pelos contextos mais tradicionais”. Esta perda de parâmetros exige uma reflexão sobre o sentido a ser dado à vida. Em segundo lugar, as pessoas estão cada vez mais conscientes dos novos riscos associados ao nosso atual estilo de vida (Giddens, 1991). Face a estes dois fenômenos, parece crucial que os especialistas em carreiras (ou percursos profissionais) tentem construir modelos contextualizados. Os indivíduos engajados no delineamento de um projeto pessoal de construção de vida, podem utilizar estes modelos para compreender e lidar com os seus contextos singulares.

Recentrar os Objetivos das Intervenções

As novas relações entre o trabalhador e o mundo do trabalho originaram a necessidade de se desenvolver e aplicar novos dispositivos de promoção pessoal. As intervenções em contextos de aconselhamento de carreira, em especial, devem auxiliar as pessoas a refletirem acerca dos seus “*bens-chave*” (Parker, 2007), em conexão com o contexto em que estão inseridas. O objetivo de tal reflexão é resolver problemas que surgem quando os indivíduos constroem suas vidas através da correspondência entre as suas necessidades e as do contexto, em particular, o contexto das atividades de trabalho.

Nossa abordagem, ao formular estas intervenções em contexto de carreira, pressupõe que a questão da interação entre o poder de ação pessoal e a estrutura social sejam transformadas em questões científicas. Estas novas questões devem estar apoiadas em conhecimento já elaborado. A questão vocacional/social fundamental do início do século XX dizia respeito a como os indivíduos poderiam encontrar ofícios ou profissões adequadas e para as quais pudessem se qualificar (Parsons, 1909). A questão essencial que conduziu – e ainda conduz – as investigações científicas no domínio da

carreira é: como combinar indivíduos e profissões? Na metade do século, surgiram novas questões, em consonância com a emergência das organizações hierárquicas e burocráticas. A segunda questão, então, passa a ser como os indivíduos poderiam fazer valer as suas diversas experiências para progredirem profissionalmente e desenvolverem as suas carreiras. Super (1957) transformou esta questão na seguinte pergunta sobre o desenvolvimento humano: Quais são os fatores, estágios e processos do desenvolvimento de carreira ao longo de todo o ciclo vital? As questões societárias contemporâneas acerca da *construção da vida* conduziram a uma questão de investigação diferente daquelas até então colocadas sobre adequação e desenvolvimento (Guichard, 2005): *Quais são os fatores e os processos da construção de si?* Mesmo que ainda seja importante compreender como as pessoas escolhem as profissões e como as carreiras se desenvolvem no tempo, deveríamos formular um melhor entendimento de como os indivíduos constroem suas vidas através do seu trabalho. Devemos procurar encontrar uma resposta para a seguinte pergunta: Como os indivíduos poderiam melhor construir suas vidas na sociedade humana em que vivem? De imediato, esta questão de investigação enfatiza a necessidade de concentração nos diferentes domínios da vida, ao invés de limitar-se apenas ao trabalho. Ao engajarem-se em atividades nos diversos papéis, os indivíduos identificam aquelas que estão em consonância com o que é nuclear para eles. Através das atividades, em conjunto com os discursos sobre suas experiências, as pessoas se constroem a si mesmas.

Para elaborar um programa de investigação, convém que se faça a distinção entre empregados/colaboradores nucleares, precários e marginalizados. Empregados nucleares trabalham para uma organização em uma base relativamente permanente. Estes trabalhadores devem aprender como fazer o melhor investimento nas suas competências atuais a fim de se adaptarem e desenvolverem novas competências para sobreviverem em um mercado de trabalho sem fronteiras. Para este tipo de empregado, deve-se investigar os fatores e os processos que favorecem e conduzem ao desenvolvimento de competências. No que respeita aos trabalhadores precários, devem aprender sobre a maneira de lidar com as múltiplas transições que irão enfrentar ao longo de suas vidas profissionais. As suas vidas profissionais irão desenvolver-se como uma sequência de mini-ciclos (Super, Savickas, & Super, 1996), que envolverão atividades de exploração e de desenvolvimento que poderão ou não estar apoiadas em suas experiências de trabalho anteriores. Conseqüentemente, as decisões de carreira tomadas por trabalhadores precários serão frequentemente focadas no curto prazo e determinadas por sua empregabilidade. Trabalhadores

marginalizados podem encontrar barreiras e restrições adicionais ao seu emprego, levando-os, por vezes, a um trabalho por diárias.

Tais concepções pós-modernas de tomada de decisão de carreira e vocacional exigem, por parte do indivíduo, uma reflexão constante sobre si e sobre o contexto, receptividade ao *feedback* e a imaginação de “eus” possíveis. Pessoas constroem carreiras quando fazem escolhas que expressam seus autoconceitos. O autoconceito também é construído através de experiências específicas a que as pessoas se expõem nos contextos em que vivem. Abordagens narrativas do aconselhamento de carreira apoiam-se nestas experiências enquanto um recurso significativo para posterior planejamento e construção da vida. Os autoconceitos das pessoas podem ser alterados por novas experiências e mesmo pela observação do comportamento de outros. Seus interesses jamais se estabelecem completamente e o “eu” está em constante reconstrução.

Cinco Pressupostos do Aconselhamento para a Construção da Vida

O desenvolvimento de um modelo e de métodos de intervenção para ajudar um indivíduo no processo da construção da vida exige uma mudança radical de paradigma. Para formular intervenções que estejam de acordo com os objetivos já articulados, precisa-se de um paradigma que enfatize a evolução conjunta permanente dos indivíduos, da economia e da sociedade. O novo paradigma para o aconselhamento deve produzir conhecimento e capacidades específicas para analisar e lidar com contextos ecológicos, dinâmicas complexas, causalidades não-lineares, realidades subjetivas múltiplas e modelagem dinâmica. Assim, identificam-se estas cinco mudanças no pensamento como sendo as condições necessárias e suficientes para desenvolver um novo paradigma para acompanhar o projeto de construção da vida no século XXI.

Dos Traços e Estados ao Contexto

Influenciados pelas ciências naturais, os psicólogos do século XX procuravam leis universais que regessem o comportamento humano. Em consequência, a investigação tinha como foco os traços de personalidade e fatores de capacidade estáveis para caracterizar tanto pessoas quanto profissões. Estes psicólogos, então, utilizavam perfis pessoais e profissionais para diagnosticar o melhor ajustamento pessoa-meio e prescrevê-los aos seus clientes (Holland, 1973). As aptidões profissionais nucleares, transferíveis ou específicas e as competências sociais foram introduzidas para refinar o diagnóstico e as decisões acerca da orientação vocacional e da empregabilidade (Watts & Sultana, 2004). O paradoxo fundamental compartilhado por estas abordagens é o fato de

que o conselheiro dever encontrar a melhor adequação entre o projeto de vida do cliente e as condições do meio, através da utilização de ferramentas e métodos que justamente eliminam esta informação contextual.

Conselheiros frequentemente utilizam as denominadas medidas objetivas e perfis normativos. Porém, estes métodos são insuficientes para descrever os clientes que, enquanto seres vivos, interagem com seus vários contextos e a eles se adaptam. Identidades profissionais devem ser vistas como padrões mutantes derivados das histórias dos clientes, ao invés de perfis estáticos, abstratos e supersimplificados resultantes de escores de testes. O cliente, individualmente e no seu ecossistema, forma uma entidade dinâmica complexa, que resulta de uma auto-organização de adaptação mútua ao longo do tempo. A identidade profissional é moldada pela auto-organização das múltiplas experiências da vida no dia-a-dia. Assim, nosso primeiro pressuposto sobre as mudanças necessárias nos modelos de carreira e métodos de aconselhamento é o reconhecimento de que este aconselhamento ocorre em condições que estão longe de ser controladas.

Da Prescrição ao Processo

Um estudo longitudinal recente realizado pelo Departamento Americano de Estatística do Trabalho (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2002) mostrou que a maioria dos jovens com idades até 36 anos mudou 9,6 vezes de emprego desde os 16 anos. Se a maioria das pessoas muda de emprego a cada dois anos, a escolha de uma profissão única para toda a vida constitui-se mais em um mito do que em uma realidade. Realmente, muitas pessoas no século XX foram recrutadas com contratos de longo prazo sobre bases de lealdade e segurança mútua. Entretanto, o emprego atual está cada vez mais baseado em situações de mutualidade reconhecidas como “ganha-ganha”, de curto prazo, e obrigações mútuas restritas. O paradoxo atual, aqui, refere-se ao fato de que os conselheiros continuam a prescrever carreiras, enquanto os clientes continuamente trocam de emprego. Ao invés de uma escolha profissional singular, as tarefas de construção da carreira e formação da identidade tornaram-se uma responsabilidade constante para a maioria das pessoas.

Além disto, os conselheiros devem enfrentar o fato de que padrões de carreira tradicionais tornaram-se mais e mais questionáveis e incertos. O conselheiro terá de ser capaz de estar informado sobre os requisitos específicos para todos os empregos no mercado de trabalho atual e, então, oferecer-lhe o “melhor ajustamento”. Na era da internet, os clientes queixam-se mais frequentemente da sobrecarga de informações do que da falta de informação. Atualmente, buscam ajuda para lidar com as rápidas mudanças nos requisitos para sua própria empregabilidade, reforçar suas competências sociais,

enfrentar armadilhas psicológicas como a “racionalidade limitada” no seu processo de decisão (Kahnemann, 2003), e para gerenciar as limitações complexas de seus ecossistemas pessoal, profissional, social e familiar.

Nosso segundo pressuposto acerca das mudanças necessárias nos modelos de carreira e métodos de aconselhamento é, portanto, o foco nas estratégias de sobrevivência e na dinâmica de enfrentamento, mais do que adicionar informação ou conhecimento. Os conselheiros devem discutir com seus clientes “como fazer” e não “o que fazer”.

O ponto de vista ideal de um conselheiro independente é a meta-perspectiva que inclua todas as competências específicas exigidas para conduzir análises sistêmicas de processos complexos, interativos e dinâmicos, bem como das suas múltiplas conseqüências. Estas análises têm por objetivo a identificação dos parâmetros de controle relevantes para que se estabeleça uma comunicação sintética e simples com os clientes acerca destes mecanismos condutores para desenvolver estratégias eficientes de resolução de problemas, de planejamento da ação e da construção da vida como um todo.

De Uma Causalidade Linear às Dinâmicas Não Lineares

O pensamento científico tradicional é linear e dedutivo. Pode ser muito útil e eficiente quando se trata de aplicar leis gerais (p.e., todos os seres humanos são mortais), a um único caso (p.e., X é um ser humano) e deduzir uma conseqüência previsível (p.e., portanto, X é mortal). A partir desta racionalidade, muitos conselheiros vocacionais acreditavam em uma lei geral, apoiando sua prática no pressuposto de que as aptidões e os interesses de um indivíduo os capacitavam a prever o desenvolvimento de carreira deste indivíduo. Se isto fosse verdade, realmente seríamos capazes de apresentar uma grande quantidade de evidências que demonstrariam a validade preditiva das precisas avaliações psicológicas da psicologia diferencial para a maior parte dos padrões de carreira. Infelizmente, este não é o caso, e a evidência disponível apresenta, na melhor das hipóteses, um poder preditivo moderado para algumas dimensões do aconselhamento vocacional (Brown & Krane, 2000).

O paradoxo, aqui, consiste em que os conselheiros continuam a acreditar nas explicações causais simples e lineares, que não são validadas por suas experiências cotidianas. O pressuposto de que aptidões e interesses são suficientes para garantir o sucesso em um dado emprego ou formação e a crença de que estes requisitos se mantêm estáveis e predizíveis parece não ser mais verdadeiro. É, de fato, verdade que algumas aptidões, como a inteligência geral e os valores nucleares, permanecem relativamente estáveis, mas a questão é que as pessoas projetam e vivem suas vidas, e podem não considerar estas aptidões e interesses como permanentes.

Além disto, em situações de interação, como no aconselhamento vocacional, um dos agentes não pode ter certeza de que o outro irá comportar-se racionalmente. Mesmo durante uma interação simples de resolução de problemas, as premissas e definições modificam-se continuamente e, muitas vezes, por caminhos não-lineares. Cadeias decisórias mutantes e complexas são a regra. Causalidades lineares simples são a exceção.

Assim, nosso terceiro pressuposto sobre a necessidade de mudanças nos modelos de carreira e métodos de aconselhamento é o alargamento da perspectiva, passando do simples conselho relativo a uma tomada de decisão vocacional para a perícia em co-construir e acompanhar um processo de construção de vida mais holístico. A tradicional seqüência simplificada de diagnóstico diferencial, indicação e prescrição, herdada do modelo médico, deve ser substituída. Os conselheiros devem adotar estratégias interativas para resolução de problemas e adquirir perícias polivalentes através da utilização de diversas ferramentas e métodos (p.e., ‘*happenstance*’, Krumboltz, 2003), ou seja, saber tirar partido da sorte. Para auxiliar na complexa tarefa de construir a vida, um único contato raramente será suficiente; o aconselhamento sério exige tempo. Em colaboração com o cliente, e com as pessoas que lhe são importantes, devem ser identificados os parâmetros que controlam as dinâmicas potenciais de seu ecossistema complexo, hipóteses de trabalho devem ser formuladas e, então, testadas e avaliadas; e este processo deve ser repetido de forma interativa, a fim de se formular soluções sustentáveis e satisfatórias.

Dos Fatos Científicos às Realidades Narrativas

Durante a maior parte do século XX, as carreiras dos indivíduos foram delineadas pelas normas societárias vigentes: primeiro, educação, depois, trabalho e, finalmente, família. A integração e o reconhecimento social estavam fundamentados basicamente nestes sistemas de referência. Hoje, pelo menos nas sociedades ocidentais, assistimos a uma crescente diversidade de realidades individuais, distantes das trajetórias tradicionais. Em todas as idades, as pessoas retornam à escola, buscam formação, perdem seus empregos e divorciam-se, sem perder, necessariamente, o reconhecimento social. A coexistência de identidades e realidades subjetivas múltiplas parece, desta maneira, ser uma conseqüência natural destas evoluções sociais.

Ainda, a formação tradicional de conselheiros vocacionais apoia-se fortemente em métodos científicos desenvolvidos nas universidades sob condições controladas e de acordo com critérios psicométricos rígidos. Tais testes estandardizados e cujas normas são derivadas por cálculos estatísticos, atualmente podem fornecer uma falsa sensação de segurança e levar a profecias de auto-rea-

lização, que dificultam a tarefa de verificação de sua verdadeira validade sob condições de vida reais. Além disso, estes instrumentos forçam os conselheiros a traduzir realidades e verdades subjetivas dos seus clientes em termos que estes clientes não irão compreender. O paradoxo principal aqui é que os conselheiros tentam compreender seus clientes através da utilização de uma linguagem (termos técnicos e normativos) que não pertence ao seu vocabulário. Um trabalho recente de Savickas (2005) mostra que a compreensão da construção que o próprio cliente faz de suas múltiplas realidades subjetivas através da análise de suas narrativas, oferece a vantagem de mantê-lo próximo à sua própria linguagem, e não apenas conhecer a situação em questão, mas também as suas origens. Ao invés de normas societárias e estatísticas, abstratas e invariáveis, são as referências de construção da vida do próprio cliente que emergem.

Assim, o nosso quarto pressuposto sobre as mudanças necessárias para os modelos de carreira e métodos de aconselhamento é o foco na contínua construção e reconstrução das realidades subjetivas e múltiplas que o cliente vai produzindo. Mais do que apoiar-se nas normas grupais e em termos abstratos, os clientes devem engajar-se em atividades e na busca de sentido que os capacitarão a construir uma nova visão sobre si mesmos. A vantagem é evidente: se existem múltiplas formas de uma pessoa interpretar as suas próprias e diversas experiências de vida, então diferentes perspectivas e delineamentos de vida tornam-se possíveis. O papel do conselheiro é o de favorecer o poder de ação da pessoa e a sua adaptação flexível – ou reconstrução – a seu próprio ecossistema e, assim, abrir novas perspectivas de evolução.

Da Descrição à Modelagem

Finalmente, devemos também colocar as questões da avaliação de resultados e assegurar a qualidade dos procedimentos de aconselhamento. Os estudos tradicionais comparam dois grupos de sujeitos randomicamente selecionados; o primeiro recebe um tratamento específico e o segundo serve de grupo controle. Se o primeiro grupo apresenta resultados estatisticamente significativos melhores em variáveis previamente definidas, o tratamento específico é considerado bem sucedido. Mais uma vez, este tipo de procedimento experimental raramente é apropriado para estudos em aconselhamento de carreira. Os projetos profissionais dos clientes são, por definição, individuais, e, portanto, diferentes. Assim sendo, o aconselhamento de carreira eficiente deve ser adaptado individualmente e qualquer redução a tratamentos padronizados diminuem sua substância. Dificuldades similares surgem quando se tenta definir o impacto do aconselhamento a partir de uma única variável dependente, mesmo quando se utilizam variáveis inovadoras

como satisfação com a decisão, adaptação a novas situações, aceitação de sua situação pessoal e a sensação de ter chegado a uma conclusão. Qualquer dependência em relação à estatística descritiva simples resultará em um sucesso limitado, porque o aconselhamento aborda realidades subjetivas múltiplas, com origens particulares para os diferentes clientes, com muitas causas não lineares devido à mudança de hipóteses e definições dos problemas durante o processo.

Contudo, a avaliação dos efeitos do aconselhamento ainda precisa ser feita, apesar da complexidade da tarefa. Várias outras disciplinas científicas, incluindo a matemática, a meteorologia, a biologia, a genética e a economia, tem explorado diferentes abordagens nas quais padrões complexos de interação de variáveis são sistematicamente modeladas e são realizadas simulações a fim de se predizer os prováveis comportamentos de sistemas complexos (Thomas & D'Ari, 1990). Estes procedimentos de modelagem, incluindo o da lógica difusa e de padrões caóticos, tem apresentado validade preditiva cada vez mais forte.

Então, nosso quinto pressuposto sobre a necessidade de mudança nos modelos de carreira e métodos de aconselhamento é o foco na modelagem de estruturas fractais, com vistas a predizer a emergência de configurações estáveis de variáveis, mais do que considerar os resultados somente do ponto de vista de uma variável (Dauwalder, 2003). Esperamos que, assim, uma das mais importantes críticas ao aconselhamento de carreira – a falta de provas empíricas de sua eficácia – poderá, finalmente, ser eliminada.

Uma Estrutura Geral para Intervenções na Construção da Vida

Intervenções apoiadas em um modelo de construção da vida devem assumir todos os cinco pressupostos elencados anteriormente acerca das pessoas e suas vidas de trabalho: possibilidades contextuais, processos dinâmicos, trajetória não-linear, múltiplas realidades e padrões individualizados. Partindo destes cinco pressupostos, elaboramos um modelo baseado na epistemologia do construcionismo social, que, em especial, reconhece que: (a) o conhecimento de um indivíduo e sua identidade são o produto de processos sociais e cognitivos que ocorrem num contexto de interações e negociações entre pessoas e grupos (Gasper, 1999); e, (b) o significado que o indivíduo atribui à realidade é co-construído em um contexto social, histórico e cultural, através do discurso com o qual estabelecemos nossos relacionamentos (Young & Collin, 2004). A estrutura geral do aconselhamento na construção da vida aplica as teorias da construção de si (Guichard, 2005) e da construção da carreira (Savickas, 2005) que descrevem o comportamento

de carreira e seu desenvolvimento. Assim, a estrutura geral está organizada de maneira a considerar todo o ciclo vital, a ser holística, contextual e preventiva.

Ao Longo de Todo o Ciclo Vital. A vida nas sociedades do conhecimento movimenta-se de forma fluida através de trajetórias que não podem ser previsíveis. Cada vida constitui-se em mais do que um processo individualizado, é influenciada por fatores contextuais, embora construída, em grande parte, pelos indivíduos. Entretanto, a construção de si está condicionada pela possibilidade de se dispor dos conhecimentos e das capacidades necessárias. É exatamente neste ponto que a orientação de carreira ao longo da vida passa a desempenhar o seu papel. Um sistema de suporte para a construção da vida deve fazer mais do que apenas auxiliar as pessoas a desenvolverem capacidades para lidar com as mudanças e questões evolutivas em curso. Deve também auxiliá-las a estabelecer para si mesmas que capacidades e conhecimentos valorizam no seu desenvolvimento ao longo da vida e, então, auxiliá-las a determinar “como” (os métodos necessários), “quem” (as pessoas ou especialistas que podem dar suporte), “onde” (o contexto no qual isto pode ocorrer) e “quando” (o melhor momento para a intervenção), estas capacidades e conhecimentos podem ser adquiridos.

Holística. O desenvolvimento ao longo de toda a vida não pode ocorrer em separado de uma abordagem holística de construção da vida. Isto significa que, embora os aspectos vocacionais relacionados aos papéis de trabalhador e estudante estejam no centro da atenção, outros importantes papéis de vida como membro da família, cidadão ou ter uma intensa actividade nos tempos livres (Super, 1990) devem ser levados em conta. As pessoas que se envolvem na construção de suas vidas devem ser encorajadas a considerar simultaneamente todos os papéis de vida salientes ao engajar-se na construção de suas carreiras. Assim, o aconselhamento da construção da vida inclui não apenas a construção da carreira, mas expande-se para englobar a construção de si em todos os papéis de vida, pois, para estas pessoas, o trabalho pode não ser o papel saliente.

Contextual. Para a perspectiva social construcionista da construção da vida a importância do contexto deve ser sublinhada. Mais ainda, os contextos passados e presentes encontram aí o seu lugar, bem como a interação da pessoa com esses contextos e a maneira pela qual estes contextos são observados e interpretados pelo indivíduo (Young, Valach, & Collin, 1996). A pessoa deve ser encorajada a explorar os cenários de vida nos quais os diversos papéis podem ser desempenhados e utilizar os resultados desta exploração no seu processo de auto-construção. Sob este ponto de vista, a intervenção na construção da vida deve ser inclusiva. Todos os papéis e contextos relevantes para a pessoa devem tornar-se

parte da intervenção que constroi histórias de carreira e constroi vidas.

Preventiva. A orientação vocacional não pode mais eximir-se de intervir nestes tempos de transições e de realizar predições ou propor sugestões na base da situação presente. Deve desempenhar, também, um papel marcadamente preventivo. É preciso intervir nos contextos, buscando alianças e colaborações preventivas prioritárias. Na estrutura geral do aconselhamento da construção da vida isto significa interessar-se pelo futuro das pessoas bem antes do momento em que irão enfrentar as dificuldades das transições, de tal maneira que suas reais oportunidades de escolha sejam incrementadas, com especial atenção às situações de risco. A eficácia do aconselhamento poderia ser mensurada através da sua capacidade de produzir mudanças significativas nas “conclusões” das estórias de vida de muitos indivíduos (Soresi, Nota, Ferrari, & Solberg, 2008), aumentando a adaptabilidade, a narrabilidade, a atividade e a intencionalidade.

Objetivos da Intervenção na Construção da Vida

O enquadramento geral para intervenções no aconselhamento assim definido (ao longo de toda a vida, holístico, contextual e preventivo), visa a promover nos clientes a sua adaptabilidade, a narrabilidade e a atividade. A adaptabilidade refere-se à mudança, enquanto que narrabilidade refere-se à continuidade. Juntas, adaptabilidade e narrabilidade proporcionam aos indivíduos a flexibilidade e a fidelidade a si mesmos, permitindo-lhes o engajamento em atividades significativas e a desenvolverem-se nas sociedades do conhecimento.

Adaptabilidade. O modelo da construção da vida visa a auxiliar os indivíduos a articularem e a implementarem uma história de carreira que serve de base para respostas adaptativas e flexíveis às tarefas de desenvolvimento, a traumas profissionais e a transições entre empregos. O modelo os auxilia a desenvolver suas capacidades para antecipar mudanças e seu próprio futuro em contextos mutantes. O modelo também os auxilia a encontrar formas de realizar suas expectativas através do envolvimento em diferentes atividades. Consequentemente, as intervenções na construção da vida visam a incrementar a adaptabilidade. Por exemplo, procura incrementar os cinco “Cs” da teoria da construção da carreira: preocupação (*concern*), controle (*control*), curiosidade (*curiosity*), confiança (*confidence*) e adesão (*commitment*). Preocupação refere-se à tendência a considerar a vida sob uma perspectiva temporal ancorada em esperança e otimismo. Controle baseia-se na convicção de que é vantajoso ser capaz de não só utilizar

estratégias de auto-regulação para ajustar-se às demandas dos diferentes contextos, mas também de exercer algum tipo de influência e controle sobre o contexto. Curiosidade acerca de possíveis “*eus*” e de oportunidades sociais estimula nas pessoas comportamentos de exploração ativa. Confiança designa a capacidade de manter as aspirações e objetivos a despeito dos obstáculos e das barreiras. Adesão a um projeto de vida, mais do que a um emprego em particular, significa que a indecisão em uma escolha de carreira pode não ser necessariamente eliminada, na medida em que pode gerar novas possibilidades e experimentações que levarão o indivíduo a ser ativo, mesmo em situações de incerteza.

Narrabilidade. Todos os tipos de intervenções de carreira utilizam um diálogo entre clientes e conselheiros para auxiliar os clientes a construir e narrar uma história que retrate suas carreiras e vidas com coerência e continuidade. A história deve capacitar os clientes a melhor compreenderem seus próprios temas de vida, personalidade vocacional e recursos de adaptabilidade (Savickas, 2005). Uma parte deste processo é a construção de formas identitárias subjetivas e estruturas cognitivas subjacentes (Guichard, 2004, 2005; Guichard & Dumora, 2008). O papel do conselheiro deve ser o de auxiliar clientes a formularem a identidade em suas próprias palavras e a mapearem seus sistemas de formas identitárias subjetivas. Uma forma identitária subjetiva é a maneira pela qual um dado indivíduo vê a si mesmo e aos outros em um contexto particular, bem como a forma pela qual se relaciona com os outros e com os objetos nesse contexto. De acordo com os contextos nos quais um indivíduo interage e se comunica, ele constroi-se a si mesmo em formas identitárias distintas (p.e., estudante, atleta, intensa atividade nos tempos livres). Assim, a identidade de um indivíduo parece ser constituída pelo sistema dinâmico de formas identitárias subjetivas no qual se constroi (Guichard, 2005; Guichard & Dumora, 2008). Mapear os sistemas requer capacidades cognitivas, como, por exemplo, reflexões comparativas e probabilísticas (Dumora, 1990, 2000). O processo de mapeamento não é linear, mas sinuoso; implica em uma série de mini-ciclos recorrentes de atividades de escolha, nomeadamente de sensibilização, exploração de si, exploração do contexto, exploração da relação entre si e o ambiente, especificação e decisão (Van Esbroeck, Tibos, & Zaman, 2005). Efetuar as atividades destes mini-ciclos, particularmente exploração de si e da relação entre si e o contexto, contribui para a construção de si.

Intervenções na construção da vida auxiliam indivíduos a identificar todas as suas formas identitárias subjetivas ou papéis de vida (e suas relações) e, então, refletirem sobre como algumas destas formas ou papéis podem tornar-se nucleares em suas vidas enquanto as outras podem ser periféricas. Em um dado momento na

vida de uma pessoa, um ou dois domínios podem ter maior importância e fornecer perspectivas mais relevantes para se construir e construir a vida. São estes papéis salientes que moldam o que faz sentido e é importante para o indivíduo, em domínios que geralmente correspondem a algumas das principais expectativas. Ao desempenhar um papel em um contexto, as pessoas compreendem que implementam roteiros específicos, recebem *feedbacks* específicos, desenvolvem representações de si mesmas e de outras pessoas e, então, criam expectativas acerca de seu futuro neste tipo de contexto. Assim, o aconselhamento para a construção da carreira inclui a construção de percursos profissionais em relação ao papel profissional, mas é mais global do que isto. Visa a auxiliar as pessoas a se tornarem conscientes das maneiras pelas quais articulam seus papéis salientes e os domínios de vida (incluindo os papéis e domínios do passado) em relação a algumas expectativas futuras importantes em um ou mais papéis. Por conseguinte, encoraja-as a encontrar maneiras de implementar suas chances de realizar expectativas: ao definir prioridades, identificar apoios, cultivar recursos e engajar-se em atividades.

Atividade. As atividades concretas nos diferentes domínios da vida constituem elementos fundamentais nos processos de projeção e de construção da sua vida. Cada pessoa constroi seu mundo através do discurso verbal, enquanto que o que faz é parte importante da evolução deste discurso. Ao se engajar em atividades diferentes, os indivíduos descobrem quais capacidades e interesses preferem exercitar. Através das atividades, as pessoas constroem novas dimensões de representação de si mesmas, por exemplo, crenças de auto-eficácia. Interagem com outras pessoas, de quem recebem *feedback* e com quem constroem sistemas de representações coletivas. Estas atividades e interações produzem uma acumulação de novas maneiras de ver e de representações que transformam os autoconceitos e podem iniciar uma reinterpretação de alguns temas de vida. As atividades devem ser consideradas, se desejarmos produzir mudanças significativas nas “conclusões” das histórias de vida de muitas pessoas e, em particular, daquelas que parecem já escritas ou das que podem ser facilmente previsíveis. Um exemplo de tal intervenção é um workshop denominado *Descoberta das Atividades Profissionais e Planos Futuros* (Guichard & Dumora, 2008), que leva os jovens a se engajarem em atividades que considerem estar relacionadas com suas expectativas futuras.

Intencionalidade. A ação é central para a nossa perspectiva, pois envolve comportamento e significado (Malrieu, 2003). O significado pode surgir da intenção prospectiva ou da reflexão retrospectiva (Vallacher & Wegner, 1987). Richardson (2009) sugeriu que o processo intencional é central para a tarefa mais ampla de

construir a vida. A investigação positivista sobre percursos profissionais focaliza-se na tomada de decisão e na formulação de uma escolha. Os processos comparáveis na perspectiva do construcionismo social são a articulação das intenções e das antecipações referentes a possíveis “*eus*” e à vida futura. Em relação ao papel de trabalho, Young et al. (1996) verificaram que percursos profissionais podem ser vistos como uma construção interpretativa elaborada pelo trabalhador. O percurso profissional em si mesmo constroi-se através do engajamento em atividades e, depois, na reflexão acerca dos resultados. A respeito disto, Krieshok (2003) sugeriu que o conceito de decisividade seja substituído por engajamento no mundo do trabalho apesar da incerteza. Tanto Richardson como Krieshok sugerem que os clientes e conselheiros não se devem concentrar na escolha num mundo onde há mais incerteza e menos oportunidades de escolha. Como alternativa, devem concentrar-se no significado elaborado através do processo intencional de construção de suas vidas. Nas sociedades do conhecimento, o “*eu*” e a identidade são conceitos elaborados pelas pessoas através de reflexão e revisão constantes.

A teoria da construção da carreira afirma que os indivíduos constroem suas carreiras através da atribuição de significados ao comportamento vocacional (Savickas, 2005). Sob um ponto de vista construcionista, a noção de carreira denota uma perspectiva de movimento que atribui significados a memórias do passado, experiências do presente e aspirações para o futuro com o objetivo de transformá-la em um tema de vida. É o significado contido nestes temas biográficos que fornece aos indivíduos os pré-requisitos necessários para adaptarem-se às mudanças sociais que vivenciam em suas vidas de trabalho. Este significado pessoal substitui o contexto de segurança antes oferecido pelas organizações, que detinham a tarefa da auto-integração de seus empregados através do cuidado, da proteção e da interpretação de suas experiências. Atualmente, é a história de vida que mantém a unicidade do indivíduo e estabelece as pontes através das quais passa de um emprego ao outro. Nas sociedades do conhecimento, auxiliar as pessoas a projetar suas vidas e a construir suas carreiras requer novas abordagens de intervenção.

Modelo de Intervenção

O modelo de intervenção para a construção da vida fundamenta-se nas narrativas e atividades ao invés dos escores de testes e interpretações de perfis.

Descrito sucintamente, o modelo é constituído por seis grandes etapas, embora elas sejam determinadas pela realidade de cada cliente. Em primeiro lugar, cliente e conselheiro precisam definir o problema e identificar o que o cliente deseja alcançar com a intervenção. Ao formular objetivos para o aconselhamento, imedia-

tamente se estabelece uma interação caracterizada por uma aliança de trabalho. Nesta interação, o conselheiro encoraja o cliente a descrever através de narrativas a história dos problemas a serem tratados. À medida em que o cliente narra as histórias, o conselheiro o estimula a refletir acerca dos temas e significados contidos nas narrativas. Neste diálogo, conselheiro e cliente determinam os principais contextos de cada um dos problemas. Este diálogo deve auxiliar o cliente a tornar-se consciente dos principais domínios da vida e não focar a narrativa em um contexto apenas. Além do mais, devem identificar, dentre os papéis nucleares e periféricos que o cliente desempenha, quais são os papéis salientes para efeito do aconselhamento em curso.

Após identificar o problema e os seus contextos principais, a segunda etapa incide na exploração do sistema atual de formas identitárias subjetivas do cliente. Cliente e conselheiro investigam como o cliente se vê a si mesmo atualmente e como se organiza e funciona no papel/domínio saliente. O conselheiro auxilia o cliente a refletir e a estruturar a narrativa através da articulação das suas experiências e expectativas, ações e interações, relacionamento com outros e antecipações.

A terceira etapa do processo visa a abrir perspectivas. As narrativas transformam o que está implícito em algo explícito, mais objetivo e claro. A objetivação fornece consistência e realismo às narrativas o que, por sua vez, permite ao cliente analisar a narrativa de forma distanciada. Esta leitura atenta das narrativas leva o cliente a vê-las sob novas perspectivas, e, assim, fazer uma releitura das suas próprias narrativas. O conselheiro questiona o cliente sobre a existência de abandono de alguma opção, sonhos destruídos ou limitação de escolhas. Pode ser o momento de recontar e, mais uma vez, de experimentar estas narrativas silenciadas. Através desta descoberta comum e re-apropriação, as narrativas podem ser reorganizadas, revisadas e revitalizadas.

Após a revisão da narrativa, a quarta etapa na intervenção da construção da vida consiste em localizar o problema nessa nova história. O momento chave do processo ocorre quando o problema é colocado sob a nova perspectiva. Isto leva o cliente a pensar sobre si mesmo a partir da perspectiva de algumas formas identitárias novas ou esperadas. A resolução do problema e a mudança ocorrem quando o cliente cristaliza novas antecipações e articula um “*eu*” possível que, antes da intervenção, era apenas vagamente percebido. Esta etapa estará completa quando o cliente criar uma síntese entre o velho e o novo, através da seleção e de um compromisso tentativo com algum papel ou identidade.

A quinta etapa envolve especificar algumas atividades que coloquem em prática e realizem tal identidade. O cliente deve engajar-se em atividades relacionadas com o possível “*eu*” e que agora fazem parte da sua narrativa. Para ser concreto acerca do que fará e acerca do

que isto significa, é preciso que o cliente tenha um plano de ação. O plano de atividades descreve como engajar-se nestas novas experiências. Lista as atividades que podem mover o cliente do experimentado agora para o desejado agora, um movimento a que Tiedman (1964) denominou de ação intencional (*purposeful action*). O plano deve incluir a maneira como lidar com barreiras existentes ou potenciais, bem como preparar o cliente para contar sua nova história de vida para audiências importantes. Este discurso deve ter o apoio dos pais, parceiros, amigos e quem mais possa servir como uma boa audiência para tornar a narrativa mais clara e coerente. O conselheiro deve verificar com o cliente se este plano de ação intencional aborda diretamente o problema que ele trouxe para o aconselhamento. É útil fornecer ao cliente, por escrito, um resumo do plano, juntamente com uma declaração que cristalice suas forças mais duráveis e uma fórmula de sucesso.

A sexta etapa consiste no *follow-up*, tanto a curto prazo quanto a longo prazo. A garantia de qualidade requer que o conselheiro analise os resultados do aconselhamento e, se necessário, proponha consultas adicionais.

Treinar Profissionais para o Aconselhamento para a Construção da Vida

A orientação vocacional deve ser vista como uma “disciplina em mudança” e os conselheiros também devem ser vistos como agentes de mudança, mais do que profissionais que lidam essencialmente com diagnóstico ou com predições mais ou menos precisas. Ao se planejar atividades de treinamento para conselheiros que desejam realizar intervenções de construção da vida, deve-se prever o mesmo tipo de interação que, em nossa opinião, os conselheiros de carreira teriam com seus futuros clientes. Deve-se enfatizar: (a) a participação ativa dos futuros conselheiros durante o treinamento; (b) a redução da lacuna, muito frequente, entre o mundo da investigação e o mundo do treinamento e aplicação; (c) a segurança de que os conselheiros formados agirão de acordo com o que preconizam, e (d) a preparação dos conselheiros para o projetos em colaboração.

Participação Ativa. Estamos convencidos de que a recepção passiva não garante uma aprendizagem significativa. Assim, a maior parte do tempo da formação deve ser destinada a exercícios, trabalho em grupo e práticas. Seria útil organizar situações de aprendizagem prática (Roschelle, Turpin, & Elias, 2000), nas quais os estudantes fossem colocados em contextos reais, organizados de forma a abordar temas de construção da vida (Savin-Baden, 2000). A apresentação de problemas estruturados, reais e complexos, fortalece o conhecimento e as habilidades a serem aprendidas.

Lacuna entre Investigação e Prática. Para dirimir a lacuna existente entre o mundo da investigação e o da formação e aplicação, o treinamento poderia seguir o seguinte plano: (a) apresentação dos pontos centrais da literatura científica atual sobre o modelo, os métodos e os materiais da construção da vida; (b) demonstrações de intervenções de construção da vida em que os estudantes participem como observadores; (c) avaliação cuidadosa de tarefas de casa, nas quais os estudantes devam aplicar a teoria e apropriar-se das suas técnicas; (d) análise sistemática dos resultados da formação prática dos estudantes, do trabalho realizado no terreno, e nos estágios de cariz formativo; (e) e um diploma final fundamentado na avaliação das suas competências.

Modelos. O treinamento deve visar a que os próprios conselheiros tenham claras as suas identidades e uma forte adaptabilidade. Em um primeiro nível, os conselheiros devem sair do treinamento como profissionais pró-ativos e auto-determinados com altos níveis de auto-eficácia para desempenhar suas atividades profissionais. Estas características podem ser obtidas através de treinamento e supervisão rigorosos. Num segundo nível, e porque podem servir de modelo, os conselheiros deverão saber narrar suas próprias histórias e investirem na realização das suas identidades através de atividades que possuam significado e sejam importantes para eles. Estas características devem ser monitoradas ao longo do tempo com vistas a se verificar se estas atividades de fato auxiliam os conselheiros no ajustamento à realidade mutante na qual vivem, como seus clientes. Um comportamento profissional essencial, que conselheiros devem dominar, é a vontade e a habilidade de colaborar.

Colaboração. Em função da natureza multifacetada dos problemas apresentados pelos clientes, intervenções em construção da carreira necessitam de uma série de colaborações, visões multidisciplinares e envolvimento de diferentes profissionais e serviços. As interconexões entre todos os papéis de vida, como acima mencionado, nos conduzem a observar que a orientação vocacional como parte da vida não pode estar separada de outros tipos de aconselhamento. Todas as especialidades da orientação e aconselhamento devem ser consideradas em conjunto, como parte de um projeto de apoio mais amplo para os indivíduos que estão construindo suas vidas. Ao se enfatizar o modelo holístico que abrange o ciclo vital por completo e que sublinha as relações entre as diversas formas identitárias, cria-se uma plataforma sobre a qual todos os que se envolvem com o campo mais amplo do aconselhamento poderiam reunir-se com seus colegas em igualdade de condições.

Além da colaboração com profissionais da orientação, conselheiros da construção da vida devem preocupar-se com a divulgação dos seus conhecimentos e serviços, como parte de uma sociedade do conhecimento. Isto pode começar através de um trabalho com pais e

professores. Através de formação e trabalho em equipe, os professores podem analisar de forma correta a situação de seus alunos. Podem identificar, tão cedo quanto possível, os estudantes que correm o risco de fazer escolhas educacionais ou vocacionais de maneira irrealista ou impulsiva. Os professores também podem beneficiar-se de intervenções em colaboração que identifiquem desadaptação e evasão escolar (Nota, Soresi, Ferrari, & Solberg, 2005). Com relação aos pais, poderíamos propor debates e publicar artigos nos meios de comunicação de massa sobre a importância da construção da vida e sobre o papel dos pais neste processo, bem como fornecer aos pais publicações sobre a construção da vida como um projeto familiar (Young, Ball, Valach, Turkel, & Wong, 2003). Estas intervenções poderiam ser incluídas em programas de treinamento a que os pais poderiam submeter-se tanto antes quanto durante as intervenções de construção da vida planejadas para os seus filhos. Estes programas favoreceriam o uso de uma linguagem comum e estimulariam uma maneira similar de conceber a construção da carreira. Nesta perspectiva, “*The Partners Program*” parece ter produzido resultados significativos na maneira de os pais apoiarem seus filhos (Palmer & Cochran, 1988). Com alguma atualização e inclusão de material on-line, estes programas podem ter edições nacionais e edições locais, que atendam as especificidades culturais e sociais das experiências dos pais.

Elaboração de um Programa de Investigação para Intervenções Baseadas na Construção da Vida

As perspectivas aqui desenvolvidas podem levar a duas linhas complementares de investigação: uma que pode ser denominada *de cima para baixo*, fundamentada na teoria, e outra que pode ser denominada *debaixo para cima*, baseada em análise das práticas. Em relação à abordagem de investigação *de cima para baixo*, certamente muitos conceitos centrais são interessantes para se compreender a construção de percursos profissionais como o gerenciamento de possibilidades. Esta abordagem pode incluir uma análise da interação entre características individuais tais como adaptação, antecipação, representação ou reflexividade, e as características do contexto, tais como origem cultural próxima e distante. Assim, deverá enfatizar-se a percepção subjetiva de que o significado concreto de adaptação integra e que pode variar de um indivíduo para outro. Contudo, todos os conceitos contidos nesta noção central de adaptabilidade podem ser considerados promissores para futuras linhas de investigação. Por exemplo, a noção de empregabilidade que tipicamente ajusta características individuais e contextuais, merece mais atenção. Este tipo de investigação pode auxiliar na identificação de con-

figurações de risco e desenvolver novas intervenções preventivas.

Em relação à investigação *debaixo para cima*, poder-se-ia conduzir estudos sobre variabilidade intra-individual, mudanças a curto prazo, efeitos moderadores e mediadores, de forma a capturar os aspectos dinâmicos da construção de percursos profissionais (Holmbeck, 1997). Simultaneamente, poder-se-ia dar mais atenção a mudanças de longo prazo que ocorrem após a intervenção (Bernaud, Gaudron, & Lemoine, 2006). Com relação à variabilidade intra-individual, estudos de caso também poderiam constituir uma estratégia promissora de investigação, especialmente quando forem explicativas, e não exploratórias ou descritivas (Yin, 2003). Com efeito, uma das forças da investigação com estudo de caso é a possibilidade de se detectar a existência de fenômenos – especialmente processos não-lineares ou dinâmicos – que não poderiam ser detectados através da comparação entre grupos. Além disso, tal estratégia de investigação permite, por exemplo, que se leve em conta uma grande variedade de informações obtidas com a utilização de entrevistas ou observações. Mais ainda, a investigação de estudo de caso pode auxiliar na análise da influência das variáveis contextuais que são usualmente difíceis de se acessar ou de serem consideradas em investigações com formatos puramente empíricos e quantitativos.

O mundo contemporâneo é caracterizado por uma globalização generalizada e por importantes fluxos migratórios (Duarte & Rossier, 2008). Definitivamente, necessita-se de mais investigação sobre aspectos culturais a fim de se levar em consideração as mudanças nas sociedades atuais. Caracterizar empiricamente o conceito de cultura é uma tarefa muito difícil e desafiadora. Não obstante, esta tarefa é crucial para a tentativa de se determinar o impacto dos fatores culturais na expressão relativa dos processos que dependem da cultura. Este tipo de análise pode certamente auxiliar na compreensão da influência do contexto cultural nos processos subjacentes à construção de carreira. Uma combinação entre a abordagem transcultural e uma abordagem etnográfica ou de observação participante pode auxiliar na descrição mais precisa da influência da cultura ou aspectos culturais nas questões de carreira.

A maior parte das linhas ou métodos de investigação apresentadas até ao momento decorrem da teoria. Contudo, para desenvolver novos conhecimentos acerca dos processos e aspectos dinâmicos das trajetórias dos indivíduos, uma estratégia de investigação *de baixo para cima*, que analisa as práticas desenvolvidas no campo da orientação de carreira, pode ter uma importância primordial. Essa abordagem pode ser útil na compreensão de como e sob quais condições as intervenções na construção da carreira podem conduzir a uma redefinição, por exemplo, da identidade vocacional

em função do processo social em uma dada cultura. De certa forma, essa perspectiva implica em uma observação de práticas concretas. Essa abordagem pode auxiliar na compreensão dos quadros de referência dos clientes, quando vistos e descritos através dos quadros de referência dos conselheiros. De acordo com esta abordagem, vários tipos de análises podem ser utilizados, tais como a narrativa, o discurso ou análises etnográficas. Este tipo de investigação é especialmente aconselhável para tópicos ou aspectos que ainda não foram amplamente estudados.

Poderiam ser desenvolvidas investigações que identificassem e descrevessem os processos subjacentes às intervenções baseadas no modelo de construção da vida, particularmente em relação ao papel de trabalho. Entretanto, os processos são, às vezes, difíceis de avaliar diretamente, pois são efetivos apenas temporariamente, desconhecidos e inacessíveis. Neste contexto, metodologias mistas podem ser uma estratégia de investigação para se obter informações de recursos múltiplos. Tal estratégia pode levar em consideração, simultaneamente, vários paradigmas e resultar em uma descrição mais abrangente dos resultados (Creswell & Plano Clark, 2007). Esta combinação não só aumenta a validade externa ao confirmar que várias abordagens de investigação levam a resultados similares, mas também aumenta a diversidade da informação disponível e promove uma descrição e compreensão mais abrangente do fenômeno. A utilização de perspectivas, técnicas e métodos diversos na pesquisa pode contribuir para melhor se descrever e compreender os aspectos dinâmicos e a natureza dependente do contexto da construção da vida e, conseqüentemente, da construção da carreira.

Próximos Passos

O Grupo Internacional de Pesquisa estabeleceu para si vários projetos que constituirão os próximos passos no desenvolvimento do modelo da construção da vida, nomeadamente a nível da intervenção e dos instrumentos a utilizar. No nível conceitual, estão planejados trabalhos futuros para explicar e definir operacionalmente os construtos centrais, tais como adaptabilidade, narrabilidade, biograficidade e formas identitárias. Uma equipe francesa, sob a coordenação de Jean Guichard, iniciou seu trabalho com a revisão da literatura sobre adaptabilidade. Concluíram que o termo adaptabilidade tem sido utilizado alternadamente para designar um traço de personalidade, uma competência social e um comportamento. A partir desta conclusão, o Grupo Internacional de Pesquisa realizou, em 2008, um simpósio, em Berlim, sobre adaptabilidade de carreira. O simpósio constituiu o primeiro passo na formação de um consórcio de pesquisadores, com pesquisadores da China, Inglaterra, Alemanha, Islândia, Israel,

Japão, África do Sul, e Coréia do Sul. Os participantes do simpósio formularam, em conjunto, um primeiro esboço de um modelo de adaptabilidade de carreira, visando a uma validade largamente transcultural. Os membros do consórcio estão neste momento a refinar o modelo, bem como a conceber formas de utilizá-lo no aconselhamento da construção da vida.

O conceito de narrativa é crítico para as intervenções em construção da vida. Tanto como processo, quanto como resultado. O processo de intervenção implica em que o cliente conte suas histórias e, então, reflita sobre estas narrativas a fim de encontrar significado, formular novas intenções e planejar atividades exploratórias. Os clientes também devem estar aptos a utilizar o desenvolvimento de seu discurso para enriquecer a sua biograficidade (Alheit & Daussien, 1999), isto é, serem capazes de utilizar seu poder de ação biográfico para enfrentar as transições. Para auxiliar os clientes a revitalizarem suas histórias através da revisão das mesmas, para maior coerência, continuidade e completude, conselheiros da construção da vida precisam ter competência para lidar com a narrativa. Esta competência constitui-se num conjunto de capacidades que permitem ao conselheiro entrar nas histórias dos clientes e compreendê-las (Charon, 2004). Quando os conselheiros utilizam esta competência, os clientes tornam-se, depois do aconselhamento, mais capazes de narrar suas histórias a audiências compostas por pares, familiares e colegas de trabalho. Assim, planejamos estudar como melhorar nos conselheiros a competência para lidar com as narrativas e com a biograficidade dos clientes, e como conduzir estudos que avaliem os efeitos da competência narrativa no poder de ação biográfica. Além disto, os conceitos de intenção e propósito requerem a mesma atenção na elaboração de seu significado e na concepção de definições operacionais.

O desenvolvimento de métodos e instrumentos de aconselhamento individual e em grupos é um objetivo importante da agenda para os próximos passos. Na medida em que a prática precede a teoria, já existe um pequeno conjunto de técnicas e ferramentas especificamente adaptadas para o aconselhamento da construção da vida. Dentre estes instrumentos estão as ferramentas tradicionais reconfiguradas da abordagem do construcionismo social, como os *card sorts*, genogramas, primeiras histórias e frases a completar, que são utilizadas de forma a eliciar e elaborar narrativas de carreira. Estamos em processo de criar uma *website* para compartilhar estes métodos e instrumentos bem como miniseminários sobre teoria e sobre aconselhamento para a construção da vida. Pretendemos ainda adicionar uma série de estudos de caso que ilustrem a abordagem. Embora cada caso seja único e os casos sejam atendidos por profissionais que utilizam estratégias diferentes, a apresentação será uniforme, em conformidade com as

diretrizes do aconselhamento da construção da vida aqui delineado.

Finalmente, planejamos colaborar com colegas da psicologia dos recursos humanos, industrial e organizacional que possuem interesse e conhecimentos sobre gestão de carreira. Estes psicólogos têm desenvolvido teorias que complementam e suplementam a teoria de construção de carreira e o aconselhamento da construção da vida. Por exemplo, a concepção de Hall (1996) sobre a carreira multiforme concentra-se nos conceitos de identidade e adaptabilidade. Recentemente, Briscoe e Hall (2006) combinaram estes conceitos com os conceitos de mentalidade sem fronteiras e mobilidade (Sullivan & Arthur, 2006) e produziram oito roteiros de carreira. Aqueles que estão basicamente interessados na construção da vida devem compatibilizar suas idéias com os que estão basicamente interessados na gestão de carreira. Como já salientado, construção da vida e construção de percursos profissionais constituem um processo interativo através de todo o ciclo vital. Paralelamente, especialistas em construção da vida deverão continuamente interagir com especialistas em gestão de carreira para oferecer a melhor assistência possível aos cidadãos enquanto projetam e desempenham seus papéis de trabalho e de família.

Referências

- Alheit, P., & Daussien, B. (1999, February). *Biographicity as a basic resource of lifelong learning*. Paper presented at the Second European Conference on Lifelong Learning, Bremen, Germany.
- Arthur, M., Inkson, K., & Pringle, J. (1999). *The new careers: Individual action and economic change*. London: Sage.
- Bernaud, J.-L., Gaudron, J.-P., & Lemoine, C. (2006). Effects of career counseling on French adults: An experimental study. *Career Development Quarterly*, 54, 242-255.
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 4-18.
- Brown, S. D., & Krane, N. E. (2000). Four (or five) sessions and a cloud of dust: Old assumptions and new observations about career counseling. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (pp. 740-766). New York: Wiley.
- Charon, R. (2004). Narrative and medicine. *England Journal of Medicine*, 350, 862-863.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2007). *Designing and conducting mixed methods research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Dauwalder, J. P. (2003). Quality in educational and vocational guidance at the beginning of the 21st century: Some introductory statements. In J. P. Dauwalder, R. Kunz, & J. Renz (Eds.), *Quality development in vocational counselling and training* (pp. 22-25). Zürich, Switzerland: SVB.
- Duarte, M. E. (2004). O indivíduo e a organização: Perspectivas de desenvolvimento [The individual and the organization: Perspectives of development] [Special issue]. *Psychologica*, 549-557.
- Duarte, M. E., & Rossier, J. (2008). Testing and assessment in an international context: Cross and multi-cultural issues. In J. Athanasou & R. Van Esbroeck, (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 489-510). Dordrecht, Netherlands: Springer Science.
- Dumora, B. (1990). La dynamique vocationnelle chez l'adolescent de collège [Vocational dynamism in junior high-school students]. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 19, 111-127.
- Dumora, B. (2000). *Les intentions d'orientation. Aspects développementaux et psychosociaux* [Future intentions: Developmental and psycho-social approaches]. Paris: Laboratoire de Psychologie de l'Orientation.
- Gasper, P. (1999). Social constructivism. In R. Audi (Ed.), *The Cambridge dictionary of philosophy* (2nd ed.). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity. Self and society in the late modern age*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Guichard, J. (2004). Se faire soi [Self-construction]. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 33, 499-534.
- Guichard, J. (2005). Life-long self-construction. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 111-124.
- Guichard, J., & Dumora, B. (2008). A constructivist approach to ethically-grounded vocational development interventions for young people. In J. Athansou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 187-208). Dordrecht, Netherlands: Springer Science.
- Hall, D. T. (1996). *The career is dead-long live the career: A relational approach to careers*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Holmbeck, G. N. (1997). Toward terminological, conceptual and statistical clarity in the study of mediators and moderators: Examples from the child-clinical and pediatric psychology literatures. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 65, 599-610.
- Holland, J. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. New York: Prentice-Hall.
- Kahnemann, D. (2003). A perspective on judgment and choice: Mapping bounded rationality. *American Psychologist*, 58, 697-720.
- Kriehok, T. S. (2003, June). *Being decided at the expense of being adaptive. School and work: Contexts and transitions*. Symposium presented at the 6th bi-annual Conference of the Society for Vocational Psychology, Coimbra, Portugal.
- Krumboltz, J. (2003). Creating and capitalizing on happenstance in educational and vocational guidance. In J. P. Dauwalder, R. Kunz, & J. Renz (Eds.), *Quality development in vocational counselling and training* (pp. 30-32). Zürich, Switzerland: SVB.
- Malrieu, P. (2003). *La construction du sens dans les direx autobiographiques* [The construction of meaning in the autobiographical narratives]. Toulouse, France: Erès.
- Nota, L., Soresi, S., Solberg, S. V. H., & Ferrari, L. (2005). Promoting vocational development: Methods of intervention and techniques used in Italian context. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 3, 271-179.
- Oyserman, D., Bybee, D., & Terry, K. (2006). Possible selves and academic outcomes: How and when possible selves impel action. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91, 188-204.
- Palmer, S., & Cochran, L. (1988). Parents as agents of career development. *Journal of Counseling Psychology*, 35, 71-76.
- Parker, D. (2007). *The self in moral space. Life narrative and the good*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton-Mifflin.
- Richardson, M. S. (2009). Intentionality and identity processing: A social constructionist investigation using student journal. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 63-74.
- Roschelle, A. R., Turpin, J., & Elias, R. (2000). Who learns from service learning? *American Behavioral Scientist*, 43, 839-847.
- Rottinghaus, P. J., Coon, K. L., Gaffey, A. R., & Zytowski, D. G. (2007). Thirty-year stability and predictive validity of vocational interests. *Journal of Career Assessment*, 15, 5-22.
- Savin-Baden, M. (2000). *Problem-based learning in higher education: Untold stories*. Philadelphia, PA: Open University Press.

- 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). Hoboken, NJ: Wiley.
- Soresi, S., Nota, L., Ferrari, L., & Solberg S. (2008). Career guidance for persons with disabilities. In J. A. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 405-417). Dordrecht, Netherlands: Springer Science.
- Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 19-29.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers: An introduction to vocational development*. New York: HarperCollins.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development. Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., pp. 197-261). San Francisco: Jossey Bass
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life span, life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (3rd ed., pp. 121-178). San Francisco: Jossey-Bass.
- Taylor, C. (1989). *Sources of the self: The making of the modern identity*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Thomas, R., & D'Ari, R. (1990). *Biological feedback*. Boca Raton, FL: CRC Press.
- Tiedman, D. V. (1964). *The cultivation of career in vocational development through guidance-in-education* (Harvard Studies in Career Development, No. 29). Cambridge, MA: Harvard University Graduate School of Education.
- U.S. Bureau of Labor Statistics. (2002, August 27). *News Bulletin*. Retrieved from <http://www.bls.gov/nls/nlsy7919.pdf>
- Vallacher, R. R., & Wegner, D. M. (1987). What do people think they're doing? Action identification and human behavior. *Psychological Review*, 94, 3-15.
- Van Esbroeck, R., Tibos, K., & Zaman, M. (2005). A dynamic model of career choice development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 5-18.
- Watts, A., & Sultana, R. (2004). Career guidance policies in 37 countries: Contrasts and common themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4, 105-122.
- Yin, R. K. (2003). *Case study research: Design and methods* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Young, R. A., Ball, J., Valach, L., Turkel, H., & Wong, Y. S. (2003). The family career development project in Chinese-Canadian Families. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 287-304.
- Young, R. A., & Collin, A. (2004). Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 373-388.
- Young, R., Valach, L., & Collin, A. (1996). A contextual explanation of career. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice theory and development* (3rd ed., pp. 477-512). San Francisco: Jossey-Bass.

Received 23/09/2009

Accepted 05/01/2010

Maria Eduarda Duarte. Universidade de Lisboa, Portugal.

Maria Célia Lassance. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Brasil.

Mark L. Savickas. Northeastern Ohio University, USA

Laura Nota. Università di Padova, Italy.

Jerome Rossier. Université de Lausanne, Switzerland.

Jean-Pierre Dauwalder. Université de Lausanne, Switzerland.

Jean Guichard. Università di Padova, Italy

Salvatore Soresi. Università di Padova, Italy.

Raoul Van Esbroeck. Vrije Universiteit Brussel, Belgium.

Annelies E. M. van Vianen. Universiteit van Amsterdam, Holland.