

## **Factores e contextos vocacionais: novas orientações para um novo milénio**

**Joaquim Armando Ferreira & Eduardo J. R. Santos\***

---

### RESUMO

Neste artigo, salientamos a importância de factores contextuais para a compreensão dos processos de escolha e de desenvolvimento de carreira. Partindo de uma perspectiva abrangente sobre o desenvolvimento vocacional, propomos uma reflexão em torno de factores relevantes e, ao mesmo tempo, sensíveis neste domínio. De entre esses factores, destacamos o sexo, a raça/etnia, a orientação sexual, o estatuto socio-económico e o enquadramento político.

**PALAVRAS-CHAVE:** desenvolvimento de carreira, factores contextuais, consulta psicológica.

### INTRODUÇÃO

A importância dos factores contextuais para a compreensão dos processos de escolha e de desenvolvimento de carreira tem sido acentuada em recentes publicações (e.g., Richardson, 1993, 1996; Savickas, 1993, 1997; Subich, 1996; Vondracek & Fouad, 1994; Vondracek & Kawasaki, 1995; Young, Valach & Collin, 1996). De uma perspectiva centrada apenas na lógica do ajustamento, tem-se passado para uma visão mais contextualista - sistémica, ecológica e construtivista (cf. Savickas, 1997).

No âmbito desta visão mais abrangente, têm sido desenvolvidos estudos acerca da importância de diversos factores sobre o comportamento vocacional, dos quais destacamos, pela sua relevância, o sexo, a raça/etnia, a orientação sexual, o estatuto socio-económico e o enquadramento político.

Estes temas têm constituído motivo de novas reflexões no campo da orientação vocacional, onde o impacto dos desafios do novo milénio já se começa a fazer sentir, adivinhando-se, por isso, a emergência de novas metodologias de intervenção no desenvolvimento de carreira.

---

\* Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.

**Nota:** Neste artigo reflectem-se as contribuições trazidas por diversos especialistas para o Simpósio "Contextual Factors in Career Service Delivery", Chair: Linda M. Subich, 1998 APA Annual Convention, San Francisco, onde os Autores igualmente participaram.

### A problemática do género — um paradigma da diversidade

Ao longo dos últimos trinta anos, a investigação teórica e empírica sobre o desenvolvimento de carreira das mulheres produziu trabalhos indubitavelmente importantes e inovadores para a psicologia vocacional (e.g., Betz & Fitzgerald, 1987; Fitzgerald, Fassinger & Betz, 1995; Hackett & Betz, 1981; Harmon, 1970, 1977; Walsh & Osipow, 1994). Se, tradicionalmente, a tónica destes estudos era essencialmente diferencial, contrastando homens e mulheres, ou mulheres orientadas para carreiras vs. mulheres orientadas para actividades domésticas, os trabalhos mais recentes têm-se preocupado em investigar aspectos específicos, alguns deles sensíveis, da vida das mulheres, na sua relação com o desenvolvimento vocacional. Entre estas variáveis, encontramos a orientação sexual, a etnia, o estatuto socio-cultural e a presença de deficiências (Fitzgerald & Betz, 1994).

Para além de extremamente promissor, em termos de pesquisa futura, dadas as questões inerentes que levanta, este conjunto de trabalhos permite o delinear de importantes implicações que são úteis para a compreensão do desenvolvimento de carreira dos homens.

Não menos importante do que isso, é o facto de este tipo de trabalhos chamar a atenção da comunidade científica para a necessidade de levar em conta a diversidade dos contextos de vida do indivíduo quando se pretende compreender o seu desenvolvimento vocacional - (Farmer & Associates, 1997).

### Minorias sexuais — um marco para o Direito à diferença

Os temas que se prendem com o desenvolvimento vocacional dos grupos de orientação sexual designados por LGB — lésbicas, “gays” e bissexuais — não têm recebido muita atenção dos especialistas. A revisão da literatura realizada até agora (cf. Croteau, 1996; Croteau & Bieschke, 1996; Croteau, Bieschke, Phillips & Lark, 1998) tem sugerido que os grandes campos que têm sido alvo de investigação prendem-se com aspectos da discriminação no ambiente de trabalho e da gestão da identidade sexual.

Os indivíduos que compõem os grupos LGB experienciam com frequência atitudes e comportamentos de discriminação devidos à sua orientação sexual, situações que até agora o Direito laboral ainda não contempla.

Consideram-se, assim, dois tipos básicos de discriminação — no acesso à profissão em termos de recrutamento e oferta de salário, e na progressão de carreira. Por seu lado, conceptualiza-se ainda a discriminação como podendo assumir aspectos formais (e.g., decisões salariais, promoções, etc.) e aspectos informais (e.g., hostilidade, assédio, etc.).

No que concerne à questão da gestão da identidade sexual, estas minorias, pela sua não visibilidade social explícita, tendem a adoptar diferentes estratégias para lidarem com as situações. E, quatro estratégias são possíveis:

- procura de exibição de comportamentos conotados com orientação heterossexual;
- encobrimento dos comportamentos homossexuais;
- conduta homossexual, embora sem ostentação concreta de atitudes e actos;
- conduta homossexual aberta no relacionamento interpessoal quotidiano.

As diferentes estratégias levam a graus diferentes de risco de discriminação, de que estes trabalhadores têm de tomar consciência, em função dos seus objectivos de carreira. Situações análogas podem inferir-se relativamente a orientações divergentes de natureza socio-cultural (confissão religiosa, postura política, etc.), havendo que regulamentar o direito à diferença, tão bem representado neste domínio da orientação sexual.

### Raça e etnia — os princípios da multiculturalidade

As pesquisas realizadas no campo das relações entre comportamento vocacional e a raça/etnia chamam a atenção para a necessidade de rever urgentemente a situação de desenvolvimento de carreira das minorias raciais e étnicas, pois são preocupantemente baixos os índices de estatuto social daí decorrentes, a saber, entre outros, níveis de instrução, posições hierárquicas profissionais, taxas de desemprego, etc. (e.g., Arbona, 1996; Osipow & Fitzgerald, 1996).

As investigações realizadas têm revelado que estas minorias beneficiam substancialmente de intervenções educativas, nomeadamente, ao nível das carreiras (Bingham & Ward, 1996). É necessário, pois, situar as intervenções nestes contextos multiculturais de um modo apropriado às suas especificidades, para que se assegure uma ampla eficácia (cf. Bingham & Ward, 1994; Fouad & Bingham, 1995). As questões da avaliação psicológica tomam aqui uma importância crucial (Fouad, 1993).

Conhecer melhor a dinâmica do desenvolvimento de carreira das minorias étnicas e raciais poderá conduzir-nos a respostas mais efectivas em contextos multiculturais, numa época que se avizinha, e se adivinha de simultânea globalização e diversidade. A raça e a etnia são duas variáveis que constituirão um bom princípio de inspiração para lidarmos com problemáticas da multiculturalidade (Betz, 1993; Leong & Brown, 1995).

### Desemprego — da segurança social à estabilidade emocional

Um contexto típico do final deste século, e milénio, é o fenómeno do desemprego. E são os desempregados oriundos de classes socio-económicas mais desfavorecidas que mais sentem esta situação. O esforço que estes indivíduos realizam para ultrapassar as barreiras que os possam conduzir a novas ocupações depende bastante do conjunto das suas atitudes de carreira, competências e conhecimentos, e da sua história de saúde mental (Brown, Fukunaga, Umemoto, & Wicker, 1996).

As pesquisas conduzidas até agora (e.g., Meara, Davis & Robinson, 1997; Porat, Marshal & Howell, 1997; Roberts, Tracey & Rounds, 1996) têm mostrado que os desempregados oriundos destes estratos sociais evidenciam altos níveis de sintomatologia depressiva e ansiedade social. Portanto, a pertença socio-cultural não deve ser tomada apenas como variável demográfica e, assim, ser lida apenas em termos de intervenção ao nível da segurança social, mas, igualmente, em termos de ajustamento emocional. Outras variáveis desta natureza têm sido postas em destaque através da investigação, nomeadamente, a auto-estima, o equilíbrio familiar, o auto-controlo, etc. (Brown et al., 1996).

Certamente que outros socialmente excluídos do final da modernidade partilharão semelhantes problemáticas. Refugiados, emigrantes, etc. serão populações-alvo que, para além das necessidades de segurança social, beneficiarão de suporte ao nível dos factores emocionais relacionados com o seu desenvolvimento de carreira (cf. Blustein & Noumair, 1996; Blustein & Spengler, 1995).

### Conclusão — da consulta psicológica às políticas de emancipação

Sendo estes temas claramente referenciados na óptica dos processos de consulta psicológica, não deixam, no entanto, de, metapsicologicamente, nos remeterem para contextos políticos. A afirmação da mulher, o direito à diferença sexual, a multiculturalidade, e a complementaridade do económico e do afectivo são objectivos que individualmente só serão atingidos se as práticas de consulta psicológica se orientarem por padrões de “empowerment” (Richardson, 1993, 1996), que em termos sociais terão um significado de políticas de emancipação, no sentido atribuído por Giddens (1991).

Reportando-nos à situação portuguesa, parece-nos imprescindível adoptar esta postura mais desenvolvimentista (cf. Santos & Ferreira, 1998a, b) em diversos campos como:

- a nossa adaptação aos desafios de uma nova democracia, e consequentemente, maior complexidade em termos de tomadas de decisão de carreira;
- desfasamento do sistema educativo face às leis do desenvolvimento psicológico (e.g., o paradoxo das opções curriculares de cristalização ao nível do 9º ano de escolaridade vs. comportamento vocacional de exploração típico da adolescência);
- a perspectiva remediativa — economicista ao nível da intervenção com desempregados vs. perspectiva construtivista — psicológica.

Para que tais modificações se possam operar ao nível das práticas de orientação, face aos desafios de um novo milénio, também os profissionais e especialistas neste domínio terão de se emancipar do “politicamente correcto” que grassa nas instituições portuguesas, onde as questões do desenvolvimento de carreira não têm sido devidamente investigadas numa perspectiva de desenvolvimento pessoal e social.

Do contacto com as realidades que indicámos neste artigo, bem como do esforço em implementar agendas de investigação onde as relações entre cidadania e desenvolvimento psicológico sejam centrais, poderão nascer novas orientações (vocacionais) para um novo milénio que se espera mais democrático, mais justo e mais saudável.

### RÉSUMÉ

Dans cet article, nous mettons en relief l'importance de facteurs contextuelles pour la compréhension des procédés de choix et de développement de carrière. En partant d'une perspective compréhensive sur le développement vocationnel, nous proposons une réflexion sur des facteurs importants et, en même temps, sensibles dans ce domaine. Parmi ces facteurs, nous mettons en relief le sexe, la race/ethnie, l'orientation sexuelle, le statut socio-économique et l'encadrement politique.

MOTS-CLÉS: Développement de carrière, facteurs contextuelles, conseil psychologique.

### ABSTRACT

In this article we stress the importance of contextual factors toward the comprehension of choice processes and career development. From a broad perspective and analysis of vocational development we propose a reflexion around relevant and, at the same time, sensitive factors in this domain, most specifically gender, ethnicity, sexual orientation, socio-economic status, and political context.

KEY-WORDS: Career development, contextual factors, psychological counseling.

### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARBONA, C. (1996). Career Theory and Practice in a Multicultural Context. In M. L. Savickas & W. B. Walsh (Eds.), *Handbook of Career Counseling Theory and Practice*. Palo Alto, CA: Davies — Black.
- BETZ, N. E. (1993). Toward the Integration of Multicultural and Career Psychology. *The Career Development Quarterly*, vol.42, 1, 53-55.
- BETZ, N. E. & FITZGERALD, L. F. (1997). *The career psychology of women*. New York: Academic Press.
- BINGHAM, R. P. & WARD, C. M. (1994). Career counseling with ethnic minority women. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Career Counseling for Women*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- BINGHAM, R. P. & WARD, C. M. (1996). Practical Applications of Career Counseling with Ethnic Minority Women. In M. L. Savickas & W. B. Walsh (Eds.), *Handbook of Career Counseling Theory and Practice*. Palo Alto, CA: Davies — Black.
- BLUSTEIN, D. L. & NOUMAIR, D. A. (1996). Self and identity in career development: Implications for theory and practice. *Journal of Counseling and Development*, 74, 433-441.
- BLUSTEIN, D. L. & SPENGLER, P. M. (1995). Personal Adjustment: Career counseling and psychotherapy. In W. B. Walsh & S. M. Osipow (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology: Theory, Research, and Practice* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- BROWN, M. T., FUKUNAGA, C., UMEMOTO, D. & WICKER, L. (1996). Annual review, 1990-1996: Social class, work, and retirement behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 159-189.
- BROWN, M. T. & PINTERITS, J. (1998). Race and Ethnicity as Contextual Factors in Career Service Delivery. In Symposium “Contextual Factors in Career Service Delivery”, Chair: Linda M. Subich, 106th American Psychological Association (APA) Annual Convention, San Francisco, CA.
- CHUNG, B. Y. (1998). Discrimination and Identity Management in Career Counseling with Sexual Minorities. In Symposium “Contextual Factors in Career Service Delivery”, Chair: Linda M. Subich, 106th American Psychological Association (APA) Annual Convention, San Francisco, CA.
- CROTEAU, J. M. (1996). Research on the work experiences of lesbian, gay and bisexual people: An integrative review of methodology and findings. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 195-209.
- CROTEAU, J. M. & BIESCHKE, K. J. (1996). Beyond pioneering: An introduction to the special issue on the vocational issues of lesbian women and gay men. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 119-124.
- CROTEAU, J. M., BIESCHKE, K. J., PHILLIPS, J. C. & LARK, J. S. (1998). Empirical and Theoretical Perspectives on Lesbian, Gay, and Bisexual Affirmative Training. *The Counseling Psychologist*, vol. 26, 5, 707-711.
- FARMER, M.S. and Associates (1997). *Diversity and women's career development: From adolescence to adulthood*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- FASSINGER, R. E. (1998). Gender as a Contextual Variable in Career Service Delivery. In Symposium “Contextual Factors in Career Service Delivery”, Chair: Linda M. Subich, 106th American Psychological Association (APA) Annual Convention, San Francisco, CA.
- FITZGERALD, L. F. & BETZ, N. E. (1994). Career Development in Cultural Context: The Role of Gender, Race, Class, and Sexual Orientation. In M. L. Savickas & R. W. Lent (Eds.), *Convergence in Career Development Theories*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

- FITZGERALD, L. F., FASSINGER, R. E. & BETZ, N. E. (1995). Theoretical Advances in the Study of Women's Career Development. In W. B. Walsh & S. M. Osipow (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology: Theory, Research, and Practice* (2<sup>nd</sup> ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- FOUAD, N. A. (1993). Cross-Cultural Vocational Assessment. *The Career Development Quarterly*, vol. 42, 1, 4-13.
- FOUAD, N. A. & BINGHAM, R. P. (1995). Career Counseling with Racial Ethnic Minorities. In W. B. Walsh & S. M. Osipow (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology: Theory, Research, and Practice* (2<sup>nd</sup> ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- GIDDENS, A. (1991). *Modernity and self-identity*. Oxford: Basil Blackwell.
- HACKET, G. & BETZ, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326-339.
- HARMON, L. W. (1970). Anatomy of career commitment in women. *Journal of Counseling Psychology*, 17, 77-80.
- HARMON, L. W. (1977). Career Counseling for Women. In E. Rawlings & D. Carter (Eds.), *Psychotherapy for women*. Springfield, IL: Thomas.
- LENT, E. (1998). Career Service Delivery in Welfare-to-Work Programs: Paying Close Attention. In Symposium "Contextual Factors in Career Service Delivery", Chair: Linda M. Subich, 106th American Psychological Association (APA) Annual Convention, San Francisco, CA.
- LEONG, F. T. L. & BROWN, M. T. (1995). Theoretical Issues in Cross-Cultural Career Development: Cultural Validity and Cultural Specificity. In W. B. Walsh & S. M. Osipow (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology: Theory, Research, and Practice* (2<sup>nd</sup> ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- MEARA, N. M., DAVIS, K. L. & ROBINSON, B. S. (1997). The working lives of women from lower socioeconomic backgrounds: Assessing prospects, enabling success. *Journal of Career Assessment*, 5, 115-135.
- OSIPOW, S. H. & FITZGERALD, L. F. (1996). *Theories of Career Development* (4<sup>th</sup> ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon.
- PORAT, H., MARSHALL, M. & HOWELL, W. (1997). The career beliefs of homeless veterans: Vocational attitudes as indicators of employability. *Journal of Career Assessment*, 5, 47-59.
- RICHARDSON, M. S. (1993). Work in people's lives: A location for counseling psychologists. *Journal of Counseling Psychology*, 40, 425-433.
- RICHARDSON, M. S. (1996). From Career Counseling / Psychotherapy and Work, Jobs, and Career. In M. L. Savickas & W. B. Walsh (Eds.), *Handbook of Career Counseling Theory and Practice*. Palo Alto, CA: Davies — Black.
- ROBERTS, B. W. & FRIEND, W. (1998). Career momentum in midlife women: Life context, identity, and personality correlates. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 195-208.
- SANTOS, E. & FERREIRA, J. A. (1998a). Career Counseling and Vocational Psychology in Portugal: A Political Perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 312-322.
- SANTOS, E. & FERREIRA, J. A. (1998b). Implications of Sociopolitical Context for Career Service Delivery. In Symposium "Contextual Factors in Career Service Delivery", Chair: Linda M. Subich, 106th American Psychological Association (APA) Annual Convention, San Francisco, CA.
- SAVICKAS, M. L. (1993). Career counseling in the postmodern era. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 7, 205-215.
- SAVICKAS, M. L. (1997). Constructivist Career Counseling: Models and Methods. In *Advances in Personal Construct Psychology*, vol. 4, pp. 149-182. JAI Press.
- SUBICH, L. M. (1996). Addressing Diversity in the Process of Career Assessment. In M. L. Savickas & W. B. Walsh (Eds.), *Handbook of Career Counseling Theory and Practice*. Palo Alto, CA: Davies — Black.
- VONDRACEK, F. W. & FOUAD, N. A. (1994). Developmental Contextualism: An Integrative Framework for Theory and Practice. In M. L. Savickas & R. W. Lent (Eds.), *Convergence in Career Development Theories*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

- VONDRACEK, F. W. & KAWASAKI, T. (1995). Toward a Comprehensive Framework for Adult Career Development Theory and Intervention. In W. B. Walsh & S. M. Osipow (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology: Theory, Research, and Practice* (2<sup>nd</sup> ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- WALSH, W. B. & OSIPOW, S. H. (Eds.) (1994). *Career Counseling for Women*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- YOUNG, R. A., VALACH, L. & COLLIN, A. (1996). A Contextual Explanation of Career. In D. Brown, L. Brooks and Associates, *Career Choice & Development* (3<sup>rd</sup> ed.) San Francisco, CA: Jossey-Bass.