

Dilemas em aconselhamento de carreira

Paulo Cardoso*

Resumo: A partir da análise de alguns dilemas do aconselhamento de carreira este artigo tem o duplo objectivo de reflectir sobre o processo de aconselhamento de carreira e os desafios que se colocam aos psicólogos/conselheiros que desenvolvem estas práticas. Partindo da ideia de dilema como conceito transteórico, começo por situar o conceito na ajuda psicológica em geral para depois centrá-lo no aconselhamento de carreira. Apresentam-se alguns dilemas, considerando as suas dimensões éticas e técnicas bem como possíveis formas de resolução. Ao longo do texto, são realçadas as potencialidades da perspectiva construtivista de aconselhamento de carreira para lidar com os dilemas vividos pelo conselheiro. Também é sublinhada a importância da aceitação da experiência dilemática enquanto estímulo a uma atitude crítica face ao processo de aconselhamento de carreira.

Palavras-chave: dilemas, aconselhamento de carreira, transteórico.

Abstract: This paper aims to reflect and discuss some of the dilemmas met during career counselling. Based on the idea of dilemma as a transtheoretical concept, I start by defining this concept within psychological aid in general, moving then to specify it in the context of career counselling. Some dilemmas are presented, in their ethical and technical dimensions as well as possible solutions. This paper highlights the advantages of the constructivist perspective in career counselling to deal with the dilemmas experienced by the counsellor. It is also stressed the importance of accepting the dilemmatic experience in prompting a critical attitude towards the process of career counselling.

Key-words: dilemmas, career counseling, transtheoretical.

Dilemas do aconselhamento de carreira

O aconselhamento de carreira é uma modalidade de ajuda psicológica cuja especificidade advém da intervenção focar-se em problemas relativos ao trabalho e à carreira dos indivíduos (Gysbers, Heppner & Johnston, 2003), advindo, daqui, especificidades teóricas e metodológicas (Hackett, 1993). Estas particularidades são, frequentemente,

distorcidas por uma visão estereotipada do aconselhamento de carreira como uma intervenção pontual, focada em decisões vocacionais, através da qual o conselheiro, investido do poder mágico conferido pela psicotécnica, esclarece o cliente que, passivamente, aguarda os resultados da avaliação e a resolução do seu problema. Esta perspectiva expressa-se frequentemente em pedidos de ajuda, tais como: “venho cá fazer os testes”, “gostava de saber para que tenho jeito”.

A necessidade de promover uma visão mais actual do aconselhamento de carreira le-

* Departamento de Psicologia da Universidade de Évora. E-mail: pmsc@uevora.pt

vou que vasta publicação sublinhasse o carácter holístico da intervenção, bem como a interface com outras modalidades do aconselhamento psicológico e da psicoterapia (Blustein, 2006; Brown & Krane, 2000; Hackett, 1993; Richardson, 1996). Considero perspectiva actual de aconselhamento de carreira, diferentes práticas que, inspiradas na inovação teórica sobre o funcionamento humano, atendem à diversidade de populações e de contextos, para ajudar ao processo de construção da carreira em contextos marcados pela imprevisibilidade e mudança. A globalização e a inovação tecnológica produziram alterações na natureza do trabalho, na estrutura das organizações e na mobilidade das populações com consequências no aparecimento de novas oportunidades, no crescente número de pessoas com trabalho precário ou sem trabalho e, ainda, na exigência de aprendizagem ao longo da vida. Simultaneamente regista-se o aumento e a diversificação do número de serviços que utilizam práticas de aconselhamento de carreira para apoiar as pessoas e as organizações a lidarem com os novos desafios da carreira. Para além dos Serviços de Psicologia e Orientação, nos ensinos básico e secundário, e da intervenção dos Serviços de Emprego, surgiram outras valências como as de apoio ao desenvolvimento de carreira de estudantes do ensino superior, à qualificação profissional em Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências e apoianto, ainda, a inclusão socioprofissional no âmbito da deficiência mental, da saúde mental ou dos comportamentos aditivos em instituições públicas de solidariedade social. Nestes contextos, promover a adaptabilidade das pessoas passa também pela ajuda à construção de projectos de vida que mobilizem a uma atitude proactiva face aos desafios que a

carreira coloca. Esta intervenção exige práticas flexíveis de aconselhamento de carreira, ou seja, atendendo ao ciclo de vida das pessoas, recorrem a metodologias dinâmicas que procuram apreender a estreita relação entre as dimensões vocacionais e psicossociais e as especificidades sociais e culturais dos indivíduos (Amudson, 2006).

Com o duplo objectivo de reflectir sobre o processo de aconselhamento de carreira e os desafios que se colocam aos psicólogos/conselheiros que desenvolvem estas práticas, o presente artigo analisa alguns dilemas do aconselhamento de carreira na perspectiva do interventor. A mais vasta abordagem da matéria no âmbito da psicoterapia, a minha experiência profissional e um entendimento dos dilemas como experiências transteóricas foram o referencial da reflexão sobre um tema pouco abordado no âmbito do aconselhamento de carreira. Começo por situar os dilemas no processo de ajuda psicológica em geral para depois me focar no processo de aconselhamento de carreira. Finalmente, sublinha-se a importância da aceitação dos dilemas como estímulo à construção de uma atitude crítica face às práticas, com implicações positivas no desenvolvimento do conselheiro e na dinâmica relacional do processo de aconselhamento.

Os dilemas na ajuda psicológica

A complexidade das relações humanas decorre da necessidade de gerir as interacções num processo nem sempre linear e racional, no qual se cruza uma pluralidade de olhares sobre a mesma situação, sobrepondo-se dimensões sociais e pressões do contexto, o que pode suscitar dúvidas quanto à forma mais adequa-

da de agir. Esta complexidade está, naturalmente, presente nas relações de ajuda psicológica, pelo que o aconselhamento ou a psicoterapia podem ser entendidos como processos em que a resolução dos dilemas do cliente implica a gestão dos dilemas do psicólogo/psicoterapeuta (Scaturo, 2005). A complexidade e a inevitabilidade da vivência dilemática na ajuda psicológica é sintetizada pela clássica questão de Paul (1969, citado de Moreira, Gonçalves & Beutler, 2005) “que tratamento, aplicado por quem, é mais eficaz para este indivíduo, com este problema específico, nestas circunstâncias?” (p. 24).

Os dilemas em aconselhamento/psicoterapia são dúvidas ou conflitos sobre o que fazer ou dizer em determinado momento do processo de ajuda, porque as possíveis alternativas de actuação revelam-se igualmente insatisfatórias (Scaturo & McPeak, 1998). O conselheiro confronta-se, assim, com a necessidade de escolher entre dois cursos de ação mutuamente exclusivos. Nestas situações, a intensidade do mal-estar vivido depende da maior ou menor dificuldade em avaliar qual a melhor alternativa e/ou da gravidade das consequências associadas a uma má decisão (Scaturo, 2005).

A presença da experiência do dilema em diferentes modalidades de aconselhamento ou de psicoterapia confere-lhe um carácter transteórico (Scaturo, 2005). Evidenciam-no as publicações específicas, quer no âmbito da psicoterapia quer do aconselhamento psicológico em que são abordados segundo a modalidade de ajuda (Dryden, 1997; Gati, 1993; Scaturo, 2005; Sadeghi, Fisher & House, 2003; Savickas, 2006), as dimensões do processo de ajuda (Pinals & Gutheil, 2001; Scaturo, 2005; Scaturo & McPeak, 1998) ou da orientação teórica de eminentes psicoterapeutas ou conselheiros (Dryden, 1997; Savickas,

2006). A pluralidade de perspectivas na abordagem dos dilemas resulta da sua natureza complexa e pouco diferenciada. Por exemplo, subjacentes ao dilema de confrontar ou não o realismo de uma escolha vocacional podem estar dúvidas de ordem ética (“Que direito tenho para dizer o que é melhor para esta pessoa?”), de ordem técnica (“Ser tão directivo não se coaduna com o meu modo de trabalhar”) ou relativas à idiossincrasia do psicólogo/conselheiro (“Incomoda-me magoar/frustrar o meu cliente”). Este dilema de directividade/não directividade pode considerar-se de compromisso se estiver relacionado com uma tensão entre actuação ideal e actuação pragmática (Dryden, 1997). No entanto, se esta tensão resultar de uma opção entre as necessidades do cliente e a fidelidade a uma concepção teórica, poderá considerar-se o que designo como dilema de fidelidade teórica. A tentativa de Scaturo (2002) para categorizar os dilemas em psicoterapia reflecte esta complexidade e a insuficiência de um olhar único sobre o problema. Considera como distinção mais básica, a de dilemas éticos versus dilemas técnicos. Nos primeiros, a dúvida prende-se com o bem-estar geral do cliente, pois reconhece-se que estão em causa princípios éticos da conduta profissional. Nos segundos, a dúvida é relativa ao tipo de tarefa terapêutica a implementar. No entanto, Scaturo também considera que as duas dimensões tendem a sobrepor-se pois a matriz relacional em que assenta qualquer intervenção tende a colocar em jogo princípios éticos da prática psicológica. Assim, recorre a outros critérios de classificação dos dilemas, a saber: em função da modalidade de ajuda (e.g. terapia familiar, terapia cognitivo-comportamental, psicoterapias breves, etc.) e do processo de ajuda (e.g. neutralidade terapêutica, gestão dos limites da relação

de ajuda, transferência e contra-transferência) (Scaturo 2002, 2005). Aparentemente, esta distinção também é controversa se considerarmos que o dilema é uma experiência inerente a qualquer processo de ajuda psicológica. No entanto, ter como critério a modalidade de ajuda permite explorar, através do dilema fundamental, as particularidades desse processo de aconselhamento.

Os dilemas no aconselhamento de carreira

A natureza pouco diferenciada dos dilemas, expressa na multiplicidade de princípios éticos em causa e na possibilidade do mesmo dilema pode partilhar características de mais do que um tipo de dilema, levantou a dificuldade do estabelecimento de um critério para a classificação dos dilemas do aconselhamento da carreira. A solução foi optar por designações específicas da experiência dilemática em causa. Como se poderá verificar, o problema de exclusividade de cada dilema a um tipo não foi completamente resolvido.

Dilema de duplo papel na relação - resulta, fundamentalmente, do duplo papel que caracteriza a relação no aconselhamento de carreira. Por um lado, a proximidade de um parceiro que acompanha e participa na experiência do cliente, facilitando a emergência de novas significações que levem à construção do projecto de vida. Por outro, o distanciamento próprio de quem informa sobre oportunidades escolares e profissionais, apresenta resultados de avaliação psicológica ou procura introduzir realismo nos projectos. O desempenho deste papel é, por vezes, vivido como experiência dilemática. Nestes casos, o lado da proximidade, da aceitação do cliente, tende a sentir sinais de impos-

sição de valores e de estereótipos quando transmite informação para a carreira, avalia e confronta (Gati, 1994). O lado do conselheiro que representa o papel de quem empatiza conflita com o outro lado, relativo às suas representações socialmente partilhadas. Este é o lado mais distanciado do observador externo que legitima a sua acção na necessidade de promover o desenvolvimento do cliente através, da exposição à pluralidade de representações de si e dos contextos em que se move. Mark Savickas (2006) considera este o dilema central do aconselhamento da carreira, definindo-o como *ver com os olhos do cliente e/ou da sociedade*.

Na minha prática profissional, esta dualidade de papéis expressa-se como dilema quando emerge a dúvida de confrontar ou não o realismo dos projectos vocacionais do cliente. Este conflito tende a intensificar-se com clientes mais vulneráveis (e.g. pessoas com deficiência ou socialmente muito desfavorecidas), para quem os projectos de carreira constituem uma fuga à realidade dolorosa que vivem, tendendo, por isso, a perpetuar o problema vivido. É o caso da jovem com graves problemas de linguagem que pretende ser terapeuta da fala ou da pessoa com deficiência mental ligeira, cuja resolução da necessidade de aceitação leva-a a desejar ser músico profissional, apesar de nunca ter tido qualquer experiência no âmbito musical. Por um lado, existe a consciência de que o confronto é necessário para alterar um padrão disfuncional, alertando para um caminho que não tem saída e, por outro, questões de natureza técnica e ética: “Será que o cliente está preparado para aceitar o confronto?” ou “Quais os riscos de uma má decisão para o cliente e para o processo de ajuda?”. Nestes casos crenças pessoais relativas à condição vulnerável do cliente tendem a intensificar a experiência dilemática.

Abordar as dimensões éticas e técnicas deste dilema passa por aceitar a subjectividade como elemento do próprio processo de ajuda, por considerar que o conselheiro não é um facilitador neutral da auto-determinação do cliente. Acrescente-se que, em situações como as referidas, a neutralidade pode ser mesmo imoral (Lomas, 1997). Aceitar a completa neutralidade tende a obscurecer o dilema, distancia o conselheiro do processo e aumenta o risco de se “impôr” no processo de ajuda, inviabilizando uma atitude crítica face ao mesmo.

Dilemas de quem é o cliente - este dilema tende a ser experienciado como pressão entre ter de responder às expectativas da organização ou às necessidades da pessoa. O conselheiro interroga-se: “Quem é o cliente? A pessoa com quem estou ou a instituição que me paga?”. Estão em jogo princípios éticos relativos à responsabilidade profissional e à preocupação com o bem-estar do outro. Este dilema tende a estar cada vez mais presente nos diferentes contextos do aconselhamento (American Psychological Association, 2003; Reid & McReynolds, 2007) e da psicoterapia (Bilynsky & Vernaglia, 1998), devido às exigências de competitividade que, cada vez mais, se colocam às organizações onde se presta este tipo de serviços. A lógica é a de responder ao crescente número de utentes ao mais baixo custo, levando à definição de critérios de produtividade cada vez mais exigentes em termos do número e tipo de clientes a serem recebidos, por quanto tempo e dos planos de acção esperados (Amudson, 2006; Amudson & Borgen, 2000). O conflito emerge quando este quadro institucional não permite atender às necessidades do cliente, deixando o conselheiro na dúvida entre ir ao encontro do que o cliente precisa ou atender aos objectivos que a instituição

estabeleceu para aquele tipo de intervenção. O dilema pode complexificar-se. Nas organizações onde o conselheiro e o cliente são pagos pela mesma entidade patronal há o risco do primeiro ser percebido pelo segundo como “agente secreto” do empregador (Toomer, 1980). O cliente tende a recuar quebra de confidencialidade, especialmente nas fases iniciais do processo, quando a relação de ajuda ainda não está suficientemente estabelecida ou quando o problema abordado fragiliza a posição do cliente face à entidade patronal. Este dilema de confidencialidade, associado ao da dupla lealdade, pode ser exemplificado com o caso de um quadro de empresa que, tendo uma óptima relação com os profissionais do departamento de recursos humanos, pede ajuda para decidir se aceita ou não uma proposta feita por uma empresa concorrente. Neste caso, o dilema ético da confidencialidade, resultante do conflito entre as necessidades da organização e do cliente, põe em causa princípios éticos fundamentais, como os relativos à integridade do conselheiro e ao respeito pela dignidade e direitos do outro. Este dilema pode intensificar-se se o conselheiro pensar que pode ser pressionado a fornecer informações consideradas pertinentes para a produtividade da empresa. Toomer faz três propostas para minimizar os efeitos nefastos do dilema: 1) a credibilidade do conselheiro para resistir a pressões injustificadas; 2) sensibilizar a gestão para o dilema; 3) dar a conhecer ao cliente os limites da confidencialidade.

Dilema de avaliação - o processo de avaliação também é susceptível da vivência de dilemas. Refiro-me, especificamente, ao resultante da dúvida sobre a possibilidade da avaliação psicológica ter ou não um efeito negativo no cliente. O conflito está estreitamente relacionado com

uma das especificidades do aconselhamento de carreira: a necessidade de apresentar os resultados da avaliação psicológica. Na minha experiência profissional o dilema é frequente com adolescentes que evidenciam perfis de aptidões muito baixos, contradizendo indicadores relativos aos seus resultados académicos. A sobrevalorização que tendem a fazer da avaliação estandardizada e o compromisso quanto à entrega dos resultados conduzem às dúvidas: “O cliente espera e tem direito aos resultados da avaliação mas isso pode-lhe ser prejudicial?”, “Como evitar a desvalorização da avaliação realizada?”. A desvalorização da avaliação põe em risco a credibilidade de todo o processo de ajuda e, simultaneamente, fecha a possibilidade à exploração da novidade introduzida. A resolução do dilema pode, assim, passar por: 1) conhecer os limites e possibilidades das medidas de avaliação psicológica utilizadas; 2) levar o cliente a expressar-se sobre as discrepâncias entre os resultados da avaliação estandardizada e a auto-avaliação das aptidões (se necessário, considerar os limites e possibilidades de avaliação das medidas utilizadas); 3) promover a emergência de nova síntese a partir de um processo de co-construção de nova representação de si.

Este dilema também pode surgir em estreita relação com o anteriormente apresentado, *Quem é o cliente?*. Em organizações com grande número de utentes, com problemáticas muito diversificadas (e.g. centros de novas oportunidades, centros de emprego...), a adopção de determinados instrumentos de avaliação em função dos critérios de produtividade estabelecidos aumentam a probabilidade de muitas das práticas de avaliação serem pouco sensíveis às especificidades de alguns utentes. Nestas situações, o conselheiro vivencia a dúvida quanto às vantagens da avaliação

para o cliente. A tensão resulta da consciência de que as medidas utilizadas podem ser pouco adequadas às especificidades de alguns (e.g. indivíduos etnicamente minoritários, pessoas com muito baixa qualificação), pelo que o acto de avaliação psicológica e a apresentação dos respetivos resultados pode reforçar estigmas e/ou ameaçar a auto-estima dos clientes. Neste dilema, dúvidas de ordem técnica não deixam de revelar princípios éticos subjacentes ao respeito pelos direitos e dignidade do cliente, bem como de responsabilidade pelo seu bem-estar.

Dilemas de fidelidade teórica/conceptual - neste tipo de dilemas o conselheiro vive o conflito entre a fidelidade a uma concepção teórica sobre o que deve ser o processo de ajuda e a observância dos constrangimentos colocados pelo contexto ou pelas especificidades da problemática em causa, afastando-se do quadro teórico de referência. Por exemplo, a procura de uma solução de compromisso para o conflito da dupla lealdade instituição/cliente pode conduzir a um dilema relativo à fidelidade teórica do conselheiro. Neste caso, os limites impostos pela instituição conflituam com a formação do conselheiro, apontando para práticas holísticas dos problemas da carreira, pouco ajustadas aos critérios de produtividade da instituição. Bilynsky e Vernaglia (1998), a propósito da intervenção psicoterapêutica em contextos de saúde, salientam, como condição importante para a resolução deste dilema, a criação pelas instituições de oportunidades de formação contínua facilitadoras do ajustamento das práticas profissionais às exigências e especificidades dos contextos de intervenção.

A perspectiva construtivista de aconselhamento da carreira, preconizada ao longo deste trabalho, poderá facilitar a gestão deste dilema porque assenta numa matriz

epistemológica face à qual “o conhecimento não é validado em relação à teoria, mas legitimado pela sua utilidade na ação” (Savickas, 1995). Neste quadro conceptual, as possibilidades de gestão do dilema aumentam porque se abrem possibilidades de integrar, de forma sequencial ou complementar, instrumentos de avaliação e conceptualizações oriundos de diferentes orientações teóricas (e “visões do mundo”), com o objectivo de aumentar a compreensão e eficácia da intervenção (Vasco, 2001).

Este dilema também pode estar presente quando se recorre a metodologias qualitativas de avaliação. Por exemplo, trabalhando numa perspectiva narrativa, os clientes têm dificuldade em fazer emergir o tema que dá unidade aos diferentes episódios da sua vida. Num primeiro momento, surge o dilema de compromisso entre ser mais ou menos directivo na ajuda à consciência do tema de vida subjacente aos relatos. Deste dilema decorre outro relativo à fidelidade ao quadro teórico de referência, que se operacionaliza na questão: “Que nível de interpretação facilitará a tomada de consciência sem comprometer o papel activo do cliente como construtor de significado?”. Dar alguma interpretação conflitua com o posicionamento teórico e epistemológico face ao processo de ajuda que valoriza o indivíduo como especialista de si, construtor do seu conhecimento, cabendo ao conselheiro um papel de facilitar este processo. O dilema é semelhante em contexto psicoterapêutico, quando emergem dúvidas quanto ao momento e grau de interpretação a devolver ao cliente. Nesta situação está fragilizada a integridade profissional do conselheiro pois é ténue o limite para lá do qual pode impor ao cliente os seus valores ou a sua visão do problema. Surgindo o dilema da

indefinição destes limites, a resolução começa pela sua aceitação enquanto salutar sinal de um posicionamento ontológico e epistemológico que reconhece a impossibilidade de neutralidade absoluta num processo que também é de ajuda à auto-determinação do cliente. Tal implica a monitorização do processo de aconselhamento, ficando atento a sinais, na relação de ajuda, de imposição de crenças e valores. É igualmente pertinente que a devolução de interpretações seja gradual e apresentada como hipóteses a explorar.

Dilema sobre a utilidade do processo de ajuda - este dilema pode situar-se no que Dryden (1997) descreve como dilema de responsabilidade, no sentido em que o conselheiro está descrente na sua possibilidade de poder ajudar o cliente mas, ao mesmo tempo, sente a responsabilidade de responder às necessidades do mesmo. O conflito é ampliado pela consciência que o desânimo passa na relação de ajuda, reforçando a condição desfavorável do cliente. Estão em risco princípios éticos como os da responsabilidade e da competência profissional bem como o relativo à preocupação com o bem-estar do cliente. O dilema é experienciado através de sentimentos de insatisfação, de impotência ou de culpa, acompanhados de verbalizações como “O que faço aqui?”, “Que respostas para estas pessoas?”, “Qual o sentido do meu trabalho” e, simultaneamente “Se continuo assim vai ser pior para mim e para as pessoas?”.

Em momentos de maior recessão económica, o crescente desemprego, o grande número de pessoas recorrendo a instituições que prestam serviços de aconselhamento de carreira e as exigências de produtividade combinam-se com variáveis específicas ao conselheiro, como a sua estrutura psicológica e formação

académica/profissional, criando condições para a emergência da descrença na capacidade de responder às necessidades das pessoas. Conselheiros com estruturas de funcionamento menos adaptativas (e.g. depressiva, ansiosa ou perturbação da personalidade) tornam-se mais vulneráveis às exigências não só colocadas pelos serviços mas também pelos utentes, especialmente os que se encontram em situação sócio-profissional muito difícil (Lowman, 1993). Nestes casos, tendem a emergir sentimentos de desesperança, e/ou crenças irracionais que conduzem às exigências de perfeccionismo, à baixa tolerância à frustração, ao pessimismo e ao evitamento da situação aversiva. A combinação destas variáveis pessoais pode expressar-se no conflito entre partes: “não acredito que possa ajudar esta pessoa e tenho que a ajudar”. Nestes casos, a supervisão da intervenção é fundamental porque estimula a reflexão do conselheiro sobre si no processo de ajuda, contribuindo para tomadas de consciência promotoras do seu desenvolvimento pessoal e profissional (Zorga, 2007).

A insuficiente ou não actualizada formação em psicologia vocacional é outra variável do conselheiro que destaco como importante determinante para a descrença na ajuda de aconselhamento da carreira. Em Portugal, a proliferação de formações superiores que não contemplam o estudo do comportamento vocacional e do desenvolvimento de carreira pode conduzir ao dilema, sobretudo em contextos onde estas práticas são menos habituais mas necessárias para a promoção da inclusão social de populações com baixa qualificação e/ou em risco de segregação no mercado de trabalho (e.g. adictos, saúde mental, deficiência física e mental). A experiência profissional revela que, entre estes psicólogos, a insuficiência na formação conduz

a entendimentos do aconselhamento da carreira como prática pontual, de ajuda à tomada de decisão na carreira, com o objectivo de conseguir o melhor ajustamento entre as características individuais e uma actividade profissional. Nos actuais contextos económicos e sociais, de mudança e de imprevisibilidade, estes quadros conceptuais levam a considerar, naturalmente, que as pessoas não têm escolha, tal como o conselheiro, estão num beco sem saída. A solução é procurada em práticas descontextualizadas que não situam a temática do trabalho na problemática central da pessoa. Por exemplo, trabalham-se técnicas de procura de emprego sem que as pessoas tenham sido ajudadas a construir um projecto de vida ou, então, remetem-se para serviços de emprego. Nestes casos, a gestão do dilema passa por criar condições de actualização da formação dos profissionais, sensibilizando-os para os novos paradigmas teórico-práticos, capazes de sustentar intervenções adequadas aos novos contextos do trabalho (Savickas, 1995; Van Esbroeck, 2008). São práticas que ajudam o cliente a interpretar as suas necessidades, interesses e competências como expressão de um tema central de vida. A estruturação conseguida permite um sentimento de continuidade. Passado, presente e futuro interligam-se numa estrutura de significado em que a pessoa se vê como construtora do seu percurso de vida. Deste modo, tendem a emergir sentimentos de controlo e de confiança capazes de sustentar uma projecção de si com futuro (Savickas, 1993; 2005). Estas estruturas emocionais/de significado mobilizam ao planeamento, contribuindo para a realização dos objectivos. Entendido desta forma, o aconselhamento da carreira é, também, suscetível de ser integrado em práticas multidisciplinares que procuram responder à complexidade da vida real das pessoas.

Conclusão

Os dilemas identificados neste trabalho têm paralelo noutras modalidades de ajuda psicológica, evidenciando o seu carácter transteórico. A inevitabilidade dos dilemas remete-nos para a sua aceitação e valoração positiva, como em qualquer crise: oportunidade de mudança (Watchel, 1997). Esta atitude constitui-se, também, como um posicionamento epistemológico face ao processo de aconselhamento. O conselheiro rejeita uma atitude de omnipotência, enquanto detentor da verdade, abrindo-se à reflexão sobre si e sobre o processo de ajuda como forma de lidar com o dilema. Os dilemas também revelam especificidades da intervenção de aconselhamento da carreira: o duplo papel do conselheiro na relação com o cliente, o tipo de compromissos exigidos pelos contextos em que intervém e as exigências de formação científica. Verificou-se que um dilema pode levar a outro, combinando interrogações de natureza ética, técnica e pessoal numa complexidade à medida dos problemas do cliente. Abordar os dilemas é um desafio à natureza do trabalho que se realiza e ao sentido que o conselheiro tem de si. As propostas de resolução apresentadas, na linha da revisão de literatura (Bond, 1997; Corey, Corey & Callahan, 2003; Plante, 2005), enfatizam a assumpção de uma atitude crítica face a si no processo de aconselhamento, permitindo identificar potenciais marcadores de áreas de conflito, consigo e com o cliente. Neste processo, os grupos de supervisão também têm um importante papel. A revisão e a partilha de experiências com colegas e com um supervisor permitem o distanciamento face às suas vivências, minimizando a possibilidade de se repetirem padrões disfuncionais de actuação que promovem resistências do

cliente à intervenção (Reid & McReynolds, 2007; Zorga, 2007). A atitude reflectida/ crítica face a si e ao processo permitem um discernimento, abertura e plasticidade de funcionamento que preparam o conselheiro para os desafios dos contextos de trabalho em que actua. Também proporciona ao cliente um modelo de gestão de dilemas (Irving & Williams, 1995; Scaturo, 2005).

O recurso a códigos de conduta ética é outra importante fonte de informação salientada na generalidade das propostas de resolução de dilemas em aconselhamento e em psicoterapia (APA, 2003; Shaw & Shaw, 2006). No entanto, não se preconiza uma utilização dos códigos de ética profissional como se de manuais de intervenção se tratasse. Deverão antes funcionar como instrumentos de trabalho, facilitadores da reflexão crítica e da consciencialização das variáveis pessoais e contextuais subjacentes ao dilema, ou seja, como instrumentos de formação para decisões éticas (Machado, 2005). Códigos deontológicos relevantes para a prática da psicologia em geral podem ser os estabelecidos pela American Psychological Association (<http://www.apa.org/ethics/code2002.html>) ou pela American Counseling Association (<http://www.counseling.org>). Já em estreita relação com as actividades de aconselhamento da carreira constituem boas referências os códigos de conduta ética estabelecidos pela International Association for Educational and Vocational Guidance (<http://www.iaevg.org>) e pelo National Career Development Association (<http://ncda.org/>).

Consciente de que os dilemas apresentados reflectem uma parcela dos vividos pelos conselheiros e que é reduzido o número de publicações específicas à temática, o presente trabalho sugere a

necessidade de investigação neste âmbito. Neste sentido, desenvolvo na Universidade de Évora, um estudo qualitativo sobre os dilemas vividos por psicólogos que exercem práticas de aconselhamento da carreira em Serviços de Psicologia e Orientação das Escolas Básicas e Secundárias, serviços de intervenção psicológica no Ensino Superior, Centros de Revalidação e Certificação de Competências, Serviços de Emprego, serviços de psicologia das Forças Armadas e empresas, bem como por psicólogos em prática privada de aconselhamento/psicoterapia. Deste modo, procuro dar um contributo para a obtenção de um quadro mais completo dos dilemas que os profissionais enfrentam no âmbito do aconselhamento de carreira. Simultaneamente, pretendo contribuir para uma visão e práticas actualizadas de aconselhamento de carreira, suportadas numa atitude crítica face ao processo de ajuda.

Referências

bibliográficas

- American Psychological Association (2003). Report of the ethics committee. *American Psychologist*, 58, 650-659.
- Amundson, N. (2006). Challenges for career interventions in changing contexts. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6, 3-14.
- Amundson, N., & Borgen, W. A. (2000). Mandated clients in career or employment counselling. *Journal of Employment counselling*, 37, 204-215.
- Bilinsky, N. S., & Vernaglia, E. R. (1998). The ethical practice of psychology in a managed-care framework. *Psychotherapy*, 35, 54-68.
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bond, T. (1997). Therapists' dilemmas as stimuli to new understanding and practice. In W. Dryden, *Therapists' dilemmas* (2nd ed., pp. 181-192). London: Sage.
- Brown, S. D., & Krane, N. E. R. (2000). Four (or five) sessions and a cloud of dust: Old assumptions and new observations about career counselling. In S. D. Brown, & R. L. Lent (Eds.), *Handbook of Counseling Psychology* (3th ed., pp. 740-766). New York: John Wiley.
- Corey, G., Corey, M.S., & Callahan, P. (2003). *Issues and ethics in the helping professions* (6th ed.). Brooks/Cole.
- Dryden, W. (1997). *Therapists' dilemmas*. London: Sage.
- Gati, I. (1994). Computer-assisted career counselling: Dilemmas, problems and possible solutions. *Journal of Counseling & Development*, 73, 51-56.
- Gysbers, N. C., Heppner, M. J., & Johnston, J. A. (2003). *Career counseling:Process, issues, and techniques*. Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Hackett, G. (1993). Career counselling and psychotherapy: False dichotomies and recommended remedies. *Journal of Career Assessment*, 1, 105-117.
- Irving, J. A., & Williams, D. J. (1995). Critical thinking and reflective practice in counselling. *British Journal of Guidance and Counselling*, 23, 107-114.
- Lomas, L. (1997). Who am I to teach morals?. In W. Dryden, *Therapists' dilemmas* (2nd ed., pp. 91-102). London: Sage.
- Lowman, R. L. (1993). *Counseling and psychotherapy of work dysfunctions*. Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Machado, C. (2005). Ética: da e na formação. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 39 (3), 129-134.

- Moreira, P., Gonçalves, O., & Beutler, L. E. (2005). *Métodos de selecção de tratamento: O melhor para cada paciente*. Porto: Porto Editora.
- Pinals, D. A., & Gutheil, T. G. (2001). Sanctity, secrecy, and silence: Dilemmas in clinical confidentiality. *Psychiatric Annals*, 31, 113-118.
- Plante, T. G. (2005). *Contemporary clinical psychology*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Reid, C. A., & McReynolds (2007). Rehabilitation counselling ethics. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 38, 19-26.
- Richardson, M. S. (1996). From career counselling to counselling/psychotherapy and work, jobs, and career. In M. L. Savickas, & B. W. Walsh (Eds.), *Handbook of career counseling theory and practice* (pp. 347-360). Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- Sadeghi, M., Fisher, J. M., & House, S. G. (2003). Ethical dilemmas in multicultural counselling. *Multicultural Counseling and Development*, 31, 179-191.
- Savickas, M. (1993). Career counseling in the postmodern era. *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly*, 7, 205-215.
- Savickas, M. L. (1995). Uma nova epistemologia para a psicologia vocacional. *Cadernos de Psicologia Educacional*, N° 1, Série Monográfica, Lisboa, Edições Universitárias Lusófonas.
- Savickas, M. L. (2006). *Career counseling*. [DVD: ISBN 1-59147-379-9]. (Acesso em American Psychological Association, Series II - Specific treatments for specific populations, www.apa.org/books.)
- Scaturo, D. J. (2002). Fundamental dilemmas in contemporary psychotherapy: A transtheoretical concept. *American Journal of Psychotherapy*, 56, 115-133.
- Scaturo, D. J. (2005). *Clinical dilemmas in psychotherapy: A transtheoretical approach to psychotherapy integration*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Scaturo, D. J., & McPeack, W. R. (1998). Clinical dilemmas in contemporary psychotherapy: The search for clinical wisdom. *Psychotherapy*, 35, 1-12.
- Shaw, H. E., & Shaw, S. F. (2006). Critical ethical issues in online counselling: Assessing current practices with an ethical intent checklist. *Journal of Counseling and Development*, 84, 41-53.
- Toomer, J. E. (1980). Counseling psychologists in business and industry. *The Counseling Psychologist*, 10, 9-18.
- Wachtel, P. (1998). The non-improving patient. In Windy Dryden, *Therapists' dilemmas* (Revised edition, pp. 139-151). London: Sage.
- Van Esbroeck, R. (2008, February). *Globalisation in Europe: Needs for new developments in career guidance research and practice*. Paper presented at the IV Conferência Desenvolvimento Vocacional/I Virtual: Investigação e Ensino, Braga, Portugal.
- Vasco, A. B. (2001). Fundamentos para um modelo integrativo de “complementaridade paradigmática”. *Psicologia*, XV(2), 219-226.
- Zorga, S. (2007). The development of consciousness through the supervision process. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 29, 203-211.

